



15-04-2011

Sagsnr.
2010-178455

Orientering til TMU om status på indsats for nedbringelse af fravær som følge af sygdom (sygefravær) 1. kvartal 2011

Dokumentnr.
2011-252369

Indledning

Sygefraværet i TMF har siden 2007 været faldende. I 1. kvartal 2011 har sygefraværet været stigende sammenholdt med sygefraværet i 1. kvartal de to forrige år. Det er for tidligt at vurdere, hvorvidt der er tale om en generel tendens for 2011. Stigningen kan skyldes personalereduktioner i forvaltningen, der erfaringsmæssigt giver øget langtidsfravær i berørte medarbejders opsigelsesperiode.

Fraværsdage pr. ansat pr. år, gennemsnit for TMF						Måltal for TMF's sygefravær
Opgørelse trukket i TMF's Ledelsesinformationssystem TARGIT pr. 02.05.2011.						Fastsat af ØU pba. KK's Ledelses Informations System RUBIN pr. 31.01.2010.
	1. kvartal	2. kvartal	3. kvartal	4. kvartal	Total for året	Måltal for året * måltal fastsat af ØU i 2006.
2007	21,8	14,5	16,9	20,1	18,3	
2008	19,9	15,4	14,3	19,1	17,1	
2009	18,7	13,0	13,8	19,9	16,3	13,4*
2010	18,4	13,8	13,5	18,3	16,0	15,0
2011	19,1					14,0
2012						13,0

Note: Pga. lidt forskellig opgørelsesmetode ligger Targit ca. 0,3 fraværsdage højere end Rubin's fraværsopgørelser. Det skyldes primært at Targit også medtager §56-fravær og at Targit medregner sygefravær fra tiltrædelsesdagen, mens Rubin først medregner sygefraværet efter første lønudbetaling.

Indsatsen i 2010

I 2010 har forvaltningen haft fokus på implementering af ”sygefraværereformen”, og de nye regler og muligheder for at arbejde med at nedbringe sygefraværet, som sygefraværereformen indebar.

Som en konsekvens heraf er der i 2010 udviklet nye forretningsgange og systemer for at implementere reformen i forvaltningen.

**Center for Ressourcer
HR**

Postboks 45 I
1505 København V

Direkte telefon
3366 5328

E-mail
andohe@tmf.kk.dk

EAN nummer
5798009493149

www.tmf.kk.dk

Alle medarbejdere er fra efteråret 2010 systematisk blevet inviteret til fraværssamtale efter 14 dages sammenhængende sygdom (langvarigt sygefravær). Samtalen afholdes inden 4 uger fra 1. sygedag. Dette er lovpligtigt. Derudover har forvaltningen besluttet at indkalde medarbejdere til samtale, når de har 5 fraværperioder eller mere end 15 fraværddage inden for et år. I forbindelse med samtalen kan der indhentes mulighedserklæringer hos lægen og udarbejdes konkrete fastholdelsesplaner med henblik på at sikre en hurtigere tilbagevenden af sygemeldte medarbejdere. Der afholdes løbende opfølgningssamtaler for at følge op på de aftalte aktiviteter.

I relation til især langvarigt sygefravær (mere end 14 dage) har medarbejdere og ledere i Teknik- og Miljøforvaltningen desuden mulighed for at benytte sig af tilbuddet ”Tidlig indsats” fra Arbejds miljø København, hvor ledere f.eks. kan få hjælp til håndtering af konkrete sygefraværssager og medarbejdere kan få støtte til en tilbagevenden til arbejde.

Endvidere blev der i 2010 afholdt kurser, informationsmøder mv. med henblik på at informere ledere, tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter og klæde dem på til at bruge de nye muligheder, som sygefraværssreformen indeholder.

I oktober 2010 blev der udarbejdet en ”handlingsplan for nedbringelse af sygefravær i TMF - version 1”, som opsamlede igangværende og kommende aktiviteter for at nedbringe sygefraværet.

Indsatsområder 2011

4. januar 2011 behandlede chefgruppen en skriftlig indstilling med nye måltal for sygefraværet for alle centre ved udgangen af 2012. Chefgruppen tiltrådte måltallene med den bemærkning, at centrene gerne måtte være endnu mere ambitiøse end måltallene lagde op til.

For at intensivere indsatsen for at nedbringe sygefraværet vedtog forvaltningens chefgruppe:

- måltal for sygefraværet i hvert enkelt center med henblik på, at forvaltningen som minimum når sit samlede måltal
- at der inden udgangen af 1. kvartal 2011 skulle udarbejdes centerspecifikke handlingsplaner for hvordan centeret vil nå sit måltal for sygefravær
- at der efter udarbejdelsen af de centerspecifikke handlingsplaner udarbejdes en samlet handlingsplan for nedbringelse af sygefraværet for forvaltningen - version 2, der både indeholder fælles og lokale initiativer.

Som opfølgning på drøftelsen i chefgruppen har samtlige centre udarbejdet konkrete handlingsplaner for at nedbringe sygefraværet. Initiativerne i centrenes individuelle handlingsplaner er målrettet det

enkelte centers særlige arbejdsvilkår og medarbejdergrupper. Der er tale om supplementer til de lovpligtige tiltag, som allerede blev indført i 2010. Det kan f.eks. være:

- at uddanne den samlede ledergruppe i handlemuligheder, herunder de juridiske vilkår vedr. langtidsfravær samt overblik over kommunens tilbud på området
- at skabe fokus på nærvær og de "langtidsfriske" - f.eks. via afholdelse af workshops for medarbejderne omkring trivsel og arbejdsglæde
- at stramme op på procedurer for selve sygemeldingen - det har vist sig at have en effekt, at medarbejderen skal melde sig direkte til personalelederen med henblik på at denne kan fordele medarbejderens opgaver, give en foreløbig vurdering af længden på fraværsperioden mv.
- at udbyde kurser til medarbejderen i ergonomi med henblik på at forebygge arbejdsskader, mindske nedslidning mv.
- at holde fokus på langtidsfravær såvel som antallet af mindre fraværsperioder, der kan indikere uhensigtsmæssige fraværsmønstre.

Der bliver fulgt koordineret op på centrenes handlingsplaner med konkrete værktøjer og rådgivning. På forvaltningens intranet er værktøjer og handlemuligheder ved at blive samlet på et særligt fraværs-site. Indholdet af siderne vil være rettet mod hhv. ledere og medarbejdere.

Målene understøttes ligeledes med en tværfaglig koordinering, opfølgning, og facilitering af den målrettede sygefraværsindsats, der inddrager ledere, medarbejdere, personalejurister, personalekonsulenter m.fl. efter behov i en fokuseret indsats for at nedbringe fraværet.

Den videre proces

Efter 1. halvår af 2011 forventes det, at man vil kunne se de første resultater af indsatserne i de forskellige centre.

De fortsatte fælles indsatser i TMF vil bl.a. være:

- udarbejdelse af en fælles handlingsplan, version 2, for nedbringelse af sygefraværet i TMF.
- konsekvent opfølgning på fraværet i overensstemmelse med sygefraværsreformen
- løbende overvågning af status på sygefraværet med henblik på særlige indsatsbehov
- vejledning og inspiration til centrene i arbejdet med sygefravær
- løbende forbedring af sygefraværsstatistikken i Targit
- vedligehold af værktøjer på TMF's KKnet-site om sygefravær

- etablering af kurser, workshop og oplæg om såvel de bløde som hårde emner i relation til sygefravær
- deltagelse i tværgående arbejde og videndeling i KK om sygefravær

Udover centreens egne aktiviteter for nedbringelse af sygefraværet, vil det under udarbejdelsen af den fælles handlingsplan, version 2, blive vurderet om, og hvilke andre fælles aktiviteter og indsatser, der eventuelt kan være behov for på tværs af TMF for at nedbringe sygefraværet.

Næste status på sygefraværsindsatsen til TMU

I 3. kvartal 2011 vil der blive udarbejdet en ny status til TMU på sygefraværet 1. halvår 2011, indholdet af den fælles handlingsplan med fælles og lokale initiativer, samt de gennemførte aktiviteter.

Bilag:

Søjlediagram: Fraværsdage pr. ansat pr. år på baggrund af sygefravær 1.-4. kvartal og total.