



Dato: 18-04-2007

Sagsnr.: 2007-5653

Dok.nr.: 2007-57707

## **Bilag 1: Handlingsplan for nedbringelse af sygefraværet i 2007**

Sygefraværstatikken for hele 2006 viser, at sygefraværet i forvaltningen ligger på cirka 22 dage pr. medarbejder i gennemsnit. Der er store variationer i tallet fra arbejdsplads til arbejdsplads, hvor især arbejdspladser med højst 20 ansatte har fravær under gennemsnittet. Generelt må det konstateres, at hvor fraværet er højere end gennemsnittet, der er langtidsfraværet også højt. Personale og Organisation foreslår, at indsatsen i 2007 koncentrerer sig om de indsatser og arbejdspladser, hvor fraværet er størst, og hvor der kan forventes største effekt på kort sigt.

### **Igangværende initiativer**

Forvaltningen har allerede igangsat og gennemført en række initiativer, der indgår i den palet af redskaber, der skal nedsætte fraværet. Nogle af initiativerne skal primært dokumentere, hvor det bedst kan betale sig at sætte ind med en særlig indsats i forhold til fraværet.

### **Sygefraværspolitikken**

Sygefraværspolitikken trådte i kraft d. 1. januar 2007. Politikken skal sikre, at der i hele forvaltningen tidligt tages hånd om medarbejdere, der har et hyppigt eller længerevarende sygefravær, og at der er klare retningslinier for hvem, der gør hvad, og hvornår ved et sygdomsforløb. I forlængelse af sygefraværspolitikken har Socialforvaltningen afholdt 5 seminarer for alle ledere i gennemgang af sygefraværspolitikken og sygefraværshåndtering. Der vil blive gennemført en evaluering af fraværspolitikken inden sommerferien. I bilag 2 er politikken og retningslinierne vedlagt.

### **HR-strategien**

Socialforvaltningens HR-strategi, består af 6 bevægelser, der er 6 bud på udvikling af den attraktive arbejdsplads i Socialforvaltningen. Hver bevægelse er en målsætning for, hvad forvaltningen skal bevæge sig fra og hen til og hvor der skal sættes mere målrettet ind – både på forvaltningsniveau og på de enkelte arbejdspladser. Implementeringen af HR-strategien og dermed forvaltningen som en attraktiv arbejdsplads vil have en reducerende effekt på fraværet.

## Sygefraværstatistikken

Et centralt værktøj i indsatsen er sygefraværstatistikken, der dokumenterer og styrer indsatsen for at nedsætte fraværet. Siden 1. februar har der været adgang til Socialforvaltningens sygefraværstatistik på KKnet i en opdateret version. Ledere og medarbejdere på de enkelte arbejdspladser kan følge udviklingen via de månedlige opdateringer af fraværet.

## Sygefraværportalen

Sygefraværportalen er åbnet på KKnet i slutningen af januar og understøtter Socialforvaltningens sygefraværspolitik. På portalen kan man finde inspiration, praktiske råd, vejledninger og regler om, hvordan vi arbejder med sygefravær og fremmer nærværet i Socialforvaltningen. Portalen vil løbende blive udbygget og opdateret.

## Temaugen ”Mere trivsel- mindre fravær”

I uge 12 gennemførte Socialforvaltningen en temaugue for alle medarbejdere og ledere. Formålet var, at alle arbejdspladser i forvaltningen med afsæt i ugen skal drøfte fraværet og trivselen på deres arbejdsplads, og dermed udmønte målet om at skabe attraktive arbejdspladser med et lavt sygefravær. Ugen startede med et kick- offmøde på rådhuset, hvor 150 ledere hørte Mikkel Warming og Anette Laigårds visioner og forventninger til lederens rolle, når der skal skabes attraktive arbejdspladser i forvaltningen. Arbejdspladsdrøftelserne resulterer i lokale handlingsplaner og initiativer samt anbefalinger til forvaltningens videre arbejde med fravær. Alle handlingsplaner vil primo maj kunne læses på KKnet, hvor de skal virke som gensidig inspiration. Forvaltningen vil ved årets afslutning via en rundspørge til arbejdspladserne følge op på, hvordan handlingsplanerne er blevet implementeret.

I det følgende beskrives de aktiviteter, der planlægges gennemført i 2007.

**Tabel 1: Handlingsplan for initiativer til nedbringelse af fraværet**

Startdato	Aktivitet
Uge 12 og fremover	<p><b>Temaugen: ”Mere trivsel- mindre fravær”</b></p> <p>Formålet med ugen er, at alle arbejdspladser skal drøfte fravær/nærværskulturen på deres arbejdsplads, og dermed udmønte</p>

	<p>målet om at skabe attraktive arbejdspladser med et lavt sygefravær. Arbejdet resulterer i lokale handlingsplaner og anbefalinger til forvaltningens videre arbejde med fravær. Forvaltningen vil ved årets afslutning via en rundspørge til arbejdspladserne følge op på, hvordan handlingsplanerne er blevet implementeret, og de vil ligeledes indgå som inspiration og grundlag for konkrete tiltag.</p>
Marts 2007 og fremover	<p>Et vigtigt værktøj i synliggørelsen af fraværsinitiativer og udveksling af erfaringer og gode historier er forvaltningens fraværportal, hvor der løbende lægges nyheder på. For de arbejdspladser og de medarbejdere, der ikke har adgang til KKnet, skal der udarbejdes et nyhedsbrev, der erstatter portalens funktion.</p> <p>Endvidere giver portalen arbejdspladserne mulighed for løbende at rekvirere hjælp og stille spørgsmål til alle emner indenfor håndtering af sygefravær.</p>
Maj 07 og fremover	<p>På baggrund af sygefraværstatistikken for hele 2006 og første måned i 2007 tager sygefraværskonsulenten kontakt og aftaler evt. møde med de arbejdspladser, hvor fraværet er henholdsvis højest og lavest, for at sammenligne og kortlægge årsager til fravær og behov for tiltag fx organisering af erfa - grupper mellem arbejdspladserne. Formålet er, dels at kortlægge de gode historier og erfaringer, så andre arbejdspladser i SOF kan inspireres og lære af erfaringerne, og dels at finde årsagerne til et højt fravær, så der sættes ind med de rigtige redskaber.</p>
Marts/maj 2007	<p>Der udarbejdes konkrete projekter og aktiviteter på baggrund af de behov for en særlig indsats, de igangværende initiativer og undersøgelser har påvist. Fra forvaltningens side vil der på kort sigt være fokus på at starte initiativer indenfor de faggrupper og arbejdspladser, hvor fraværet er højest. Det drejer sig om følgende indsatsområder:</p> <p><b>A. Hjemmeplejen:</b></p> <p>Personalet på hjemmeplejeområdet repræsenterer generelt et højt fravær og en stor personaleomsætning. Udfordringen er at kunne tilbyde attraktive jobs med fokus på det meningsfulde arbejde samt gode udviklings- og karrieremuligheder. Der skal ligeledes være en anerkendende personalepleje fra ledelsen.</p> <p>Forvaltningen planlægger et kursusforløb for gruppeledere i hjemmeplejen. Kurset skal give lederne, der er forholdsvis nyansatte i deres funktion, viden og værktøjer, der kan støtte og hjælpe dem i håndteringen af ledelsesopgaven med at nedbringe sygefravær på arbejdspladsen og forebygge fravær gennem nærværende personaleledelse.</p> <p><b>Hjemmeplejen:</b> Forvaltningen vil igangsætte et udviklingsprojekt for</p>

hjemmeplejen, der skal fokusere på at fastholde og forbedre medarbejdernes trivsel både fysisk og psykisk. Projektet vil tage udgangspunkt i at give gruppelederne i hjemmeplejen viden og værktøjer, der kan støtte og hjælpe dem med at nedbringe sygefravær og forebygge fravær gennem nærværende personaleledelse. Endvidere vil forløbet understøtte konkrete initiativer herunder de handlingsplaner, der er udarbejdet under temaugen om mere trivsel og mindre fravær, hvor hjemmeplejen i flere tilfælde har udpeget en række initiativer, der kan forbedre trivslen på arbejdspladsen. Forvaltningen ønsker, at disse initiativer konkretiseres og implementeres i to centre for både dag- og aftenhjemmeplejen, og dermed virke som modelprojekt for den øvrige hjemmepleje. Viser der sig positive effekter af initiativerne, planlægges de implementeret i den øvrige hjemmepleje. Et andet mål er derfor, at der skal udarbejdes strategier for, hvordan erfaringsoverførsel til andre arbejdspladser finder sted løbende.

- Forsøg med organisering af mødeformer og mødestrukturer, der giver plads til faglige drøftelser og kollegial supervision og dialog med kollegaer indenfor de eksisterende normeringer og rammer. Hjemmeplejen efterspørger generelt plads til faglige drøftelser, der sikrer helhed og dermed bedre service til brugerne.
- Systematiseret indsats for, at langtidssyge delvis kan vende tilbage til arbejdet og bevare tilknytningen til arbejdspladsen i sygeperioden. Med udgangspunkt i at delvis tilbagevenden sker på selve arbejdspladsen, skal der udarbejdes en forpligtende handlingsplan for hver langtidssygemeldtes tilbagevenden. Handlingsplanen følger den sygemeldte under hele forløbet og skal også virke som logbog, så muligheder og hindringer for tilbagevenden kortlægges. Initiativet skal koordineres med den indsats forvaltningen i øvrigt planlægger for at reducere langtidsfraværet.
- Et pilotprojekt, der giver mulighed for adgang til motion og sundhed i en begrænset periode. Erfaringer fra Århus, Høje Taastrup og Ny Holbæk Kommune viser, at muligheden for motion, massage og sundhed dels forebygger fravær og øger velværet og dels motiverer den enkelte til at gøre noget ved sin sundhed og trivsel. Fordelene i form af færre udgifter til vikarer, mindre personaleomsætning og øget trivsel vil derfor overstige udgifterne til behandling. Den konkrete udformning af tilbuddet drøftes nærmere med de involverede arbejdspladser, Folkesundhed København og SUF, der har praktiske erfaringer med et lignende tilbud. Der afsættes 100.000 kr. til pilotprojektet.

Effekt: Reduktion af kortids- og langtidsfravær

**B. Langtidssygefravær:** Forvaltningen har relativ mange langtidssyge

	<p>medarbejdere. I 2006 havde knap 900 medarbejdere en fraværsperiode over mindst 29 dage. Det svarer til 14 pct. af det samlede antal ansatte i forvaltningen. På nuværende tidspunkt er der ikke et tilstrækkeligt kendskab til de nærmere forhold i forbindelse med langtidsfravær. Uden den viden kan det dels være vanskeligt at følge op med de rigtige redskaber og sikre tilbagevenden til arbejdspladsen. Dels kan det være vanskeligt at forebygge langtidsfravær, når man ikke kender de mekanismer, der udløser eller medvirker til langtidsfravær på arbejdspladsen.</p> <p>Derfor skal der indhentes viden om de langtidsfraværende, så der kan igangsættes en målrettet indsats mod langtidsfravær, hvor arbejdspladserne får en række metoder til at arbejde med det aktuelle langtidsfravær og forebygge det fremtidige fravær.</p> <p>For arbejdspladser med mange langtidssyge skal der udarbejdes en karakteristik af de langtidssygemeldte på basis af anonymiserede oplysninger fra de lokale arbejdspladser. På baggrund af karakteristikken igangsættes en målrettet indsats mod langtidsfravær, så arbejdspladser får en række metoder til at arbejde med det aktuelle langtidsfravær og forebygge det fremtidige. Der kan fx sættes ind med mere ledelsesfokus på fraværs mønstret og opfølgningssamtaler, bedre samarbejde med bopælskommune og egen læge vedrørende opfølgning, redskaber til bedre trivsel på arbejdspladsen, afprøvning af erfaringer fra andre projekter, erfaringsudveksling med lignende arbejdspladser, men med lavt langtidssygefravær etc.</p> <p>Effekter: Reduktion af langtidssygefravær</p> <p><b>C. Ledelse og den attraktive arbejdsplads:</b> I 2007 udvikles og gennemføres et skræddersyet værktøj til måling af ledelseskvalitet. Formålet er bl.a. at belyse hvilken ledelse, der fremmer en attraktiv arbejdsplads og hvad der er 'best practice' inden for ledelse i Socialforvaltningen. I 2007 målrettes værktøjet til social,- handicap-, rådgivningscentre og centralforvaltningen. I 2008 udbredes initiativet til institutionerne.</p> <p>Effekter: Reduktion af kortids- og langtidsfravær</p>
Juni 2007	Evaluering af fraværspolitikken gennemføres
August 2007	<p>Status på måling af fraværsdage. Resultaterne lægges på sygefraværsportalen. Socialudvalget orienteres via kvartalsvise målinger af sygefraværet.</p> <p>Nye/justerede aktiviteter planlægges ud fra statusmålingen.</p>
Efterår/vinter	Opfølgning på hvordan de lokale handlingsplaner, der blev udarbejdet

og frem 2007	<p>under temaugen, ”Mere trivsel- mindre fravær” bliver implementeret på de lokale arbejdspladser.</p> <p>Der forberedes en ny handlingsplan for 2008 på baggrund af de opnåede resultater i 2007.</p>
--------------	--