



31-03-2014

Sagsnr.
2013-0174915

Dokumentnr.
2013-0174915-40

Bilag 4: Ansøgning om status som fri-klynge: VE3-klyngen

1. VE3-klyngen

Kort om klyngen

VE3-klyngen har fire enheder. Klyngen har en sund økonomi og har haft et overskud på ca. 2 pct. de seneste år. Klyngekontoret ligger på Bryggergården

- **Barndommens Gade:** 74 vuggestuebørn fordelt på 2 matrikler. Der er tilknyttet én pædagogisk leder. Den ene afdeling har 4 deltidsstillinger pr. gruppe. Den anden enhed har 3-4 medarbejder pr. gruppe.
- **Troldhytten:** 72 børn i udflytterbørnehave med beliggenhed i Mørkhøj, Søborg. Opsamling i klyngen på Bryggergården. Én pædagogisk leder, 12 fuldtidsmedarbejdere.
- **Børnehuset Vesterbro:** Integreret institution fra 0-6 år med 42 vuggestuebørn og 66 børnehavebørn på 2 matrikler. Én pædagogisk leder, 4 deltids medarbejdere i vuggestuegrupperne, 3 medarbejdere i børnehavegruppen. Derudover midler til sociale normering, 2014: 881.000 kr.
- **Bryggergården:** Fritidsinstitution med 108 fritidshjemsbørn og 110 klubbørn. Én pædagogisk leder, 9 medarbejdere på fritidshjemmet og 5-6 deltidsmedarbejdere i klubben. Bryggergården er et stort hus med mange muligheder. Bryggergården har ca. 1600 m² fordelt på to etager (inkl. en gymnastiksal).

Motivation for at blive fri-klynge

Vi er optaget af innovative løsninger som kan forbedre kerneydelsen og fremme gejsten hos vores medarbejdere. I ledelsesteamet tænker vi meget i ”muligheder” frem for ”begrænsninger”.

Hvordan vil I arbejde som ”velfærdslaboratorium” i forsøgsperioden?

1. Tre ud af klyngens fire enheder har de seneste 15 år arbejdet med at nedbringe fraværet bl.a. ved fokus på arbejdsmiljøet, succeshistorier om nærværet m.m. Enhederne har ved trivselsmålinger haft en høj score for tilfredshed og den sociale kapital er meget høj. Derfor er det også bemærkelsesværdigt, at fraværet er højt. De tiltag der er sat i værk de seneste år, har ingen resultater givet. Fraværet er det samme eller endda lidt højere (14 dage i 2012 og 15,4 dage i 2013).

Derfor vil vi gerne eksperimentere med nye metoder og systematisk opfølgning omkring nedbringelse af sygefraværet. Med nye metoder tænker vi resultatløn eller ekstra fridage til de medarbejdere som har et lavt fravær. Dette for at belønne de medarbejdere, der er stabile i arbejdet med kerneydelsen og samtidig for at motivere flere til at være stabile. Klyngen finansierer selv omkostningerne via lokallønspuljen.

Vi vil også gerne arbejde med strammere opfølgning på sygefraværet. Vi oplever at for mange medarbejdere har et fravær som ligger lige under 15 dage eller 5 perioder og vil derfor gerne sætte dagene ned til 8 dage eller 3

Ledelsesinformation og Implementering

Gyldenløvesgade 15
1600 København V

Telefon
4022 3320

E-mail
CC3C@buf.kk.dk

perioder før der indkaldes til omsorgssamtale. Vi vil kort sagt gerne arbejde med medarbejdernes ”arbejdsmoral”, da vi tror den også har en betydning for fraværet, men oplever ikke at BUF har turdet sætte den i spil.

I 2012 udgav SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd et litteraturstudie, der redegør for de vigtigste resultater fra danske og internationale studier, der belyser effekter af beskæftigelsesindsatser på sygemeldtes sandsynlighed for at vende tilbage i arbejde. Studiet viser, at arbejdspladsrelaterede indsatser virker. I VE3 vil vi gerne have de langtidssygemeldte tilbage på arbejde hurtigere og foreslår, at de møder på job og at arbejdsforholdene tilpasses til dem – fx ved at de fritages for nogle opgaver. Vi har de sidste to år haft en del medarbejdere som har fortaget forskellige operationer, som fx knæoperationer. Vi oplever at hospitaler fortæller patienterne, at der anbefales en sygemelding på 2-6 uger. Medarbejderne vender oftest tilbage med en mulighedserklæring eller friattest, hvor de får max. sygemelding.

Vi vil gerne kunne indstille til afsked, når vi har medarbejdere som har tilbagevendende højt fravær år efter år. Vi oplever, at medarbejdere eksempelvis kan blive indkaldt til omsorgssamtaler eller tjenstlig samtale hvorefter fraværet falder i en periode på ½ - 1 år og så starter fraværet forfra igen, år efter år.

2. Muligheden for at flytte Bryggergårdens medarbejdere over på klyngens org. nr. da det vil gøre det lettere for os, nu hvor de skal ud og arbejde i hele klyngen (FSR).
Også mulighed for at have vores tilkaldevikarer på klyngens org. da flere af dem er vikar i hele klyngen.
3. Udlejning af vores lokaler i Bryggergården.
Da vi har en fin gymnastiksal kunne vi tænke os at leje den ud til f.eks. idrætsforeninger eller private da det er en mangelvare i Storkøbenhavn. Det kunne enten være efter vores åbningstid eller i weekends.
Vi skal have lov at tage indtægten ind i klyngen, da vi vil have lønudgifter forbundet med udlejningen.

Hvad vil nyudviklede arbejdsmetoder betyde for jeres kerneydelse?

1. Lavere sygefravær betyder mere nærvær, som har en direkte afsmitning på kerneydelsen med børnene. Der vil være flere medarbejdere på arbejde og klyngen vil dermed kunne spare nogle vikartimer væk.
2. Smidigere administration med de medarbejdere som, i forbindelse med FSR, får kombinationsstillinger.
3. Udlejning vil give os en indtægt som kan bruges til at fremtidssikre vores klub. Det kunne også have en afsmittende betydning, såfremt vi får børn, unge og voksne tættere på Bryggergården, det vil kunne fremstå som et kulturhus samtidig med at det er en daginstitution.
Udnytte gode offentlige lokaler optimalt.

Hvordan erfaringsopsamles løbende og ved forsøgets afslutning?

1. Det vil være let at måle på fraværet. Der kan evt. også laves trivselsmålinger og tilfredshedsundersøgelser blandt forældre.
2. At klyngen ses som ét ansættelsessted vil vi evaluere på administrationen.
3. Udlejningen af Bryggergårdens lokaler vil vi evaluere på efterspørgsel samt omkostninger og udgifter. Herigennem vurderes om udlejningen er en god idé.

Kræver jeres arbejde med et givent område, at I skal fritages fra regler/krav?

1. Tænker vi skal have LFS med på eksperimentet og forklare, at vi må prøve noget nyt som vi ikke har prøvet før. Evt. skal KS personale og jura ind over ift. det juridiske omkring hurtigere tilbagevenden til jobbet (mulighedserklæringen). BUF skal understøtte os i, at vi kigger på fraværet flere år tilbage og hjælpe os juridisk med, at vi kan indstille til afsked.
2. Mulighed for resultatløns eller ekstra fridage til medarbejdere med lavt sygefravær.
3. Ønsker tilpasning af sygefraværsværktøjet Rubin, så det tager udgangspunkt i 8 dage og 4 perioder, frem for 15 dage og 5 perioder.
4. I dag må vi ikke ansætte på klyngens org. andet en adm. medarbejder og klyngeleder, kræver derfor en dispensation.
5. Dispensation til at udleje Bryggergårdens gymnastiksal og lokaler samt tage indtægt til klyngen.