

## Bilag 2:

### Sygefravær pr. 31/8-14 i Socialforvaltningen – de 5 institutioner med mest fravær.

				Antal fuldtids ansatte	Syge dage i alt pr. 31/8	Andel Kort-tidsfravær	Andels Lang-tidsfravær	Måltal fraværsværk 2014	Fraværsværk pr. 31/8
DU-Handicap	Institution Handicap	Center Paletten	Daghjemmet Persillevej	8,9	276	25%	75%	12,5	19,1
DU-Handicap	Institution Handicap	Center for Omsorg og Specialpædagogik	Botilbuddet Engholm	19,6	704	11%	89%	12,5	24,5
DU-Handicap	Institution Handicap	Center for børn med handicap	Døgninstitutionen Svanehuset	49,5	1419	17%	83%	12,5	18,8
DU-Børn og Familier	Institution Børn og Unge	Center for udsatte og kriminalitetstruede unge	Sønderbro sikret Afd.	50,5	1360	16%	84%	12,5	16,5
DU – Børn og familier	Institution Børn og Unge	Center for Socialpædagogik og Psykiatri	Specialinstitutionen Skodsborg	19,8	759	11%	89%	12,5	25,9

### Hvad sker der konkret på institutionerne i forhold til det høje sygefravær?

Opsummerende bemærkes det, at de fem institutioner med det højeste sygefravær alle har flere langtidssygemeldte end generelt i Socialforvaltningen.

Det er ydermere vigtigt at bemærke:

1. Tallene viser billedet af de pågældende institutioners sygefravær indtil nu, og at der derfor kan være tale om medarbejdere, som havde en længere sygeperiode i starten af året, og hvor dette allerede er blevet håndteret, men vil fremgå i fraværstallet året ud.
2. Sygemeldte medarbejdere, som bliver afskediget under deres sygemelding, forsvinder først fra institutionens fraværstal, når de reelt er stoppet.

I forhold til det høje sygefravær er der disse forhold som gør sig gældende for de pågældende fem institutioner.

### Langtidssygefravær på mere end sammenhængende 15 kalenderdag:

- Fire af institutionerne har haft forløb med medarbejdere, som har været langtidssygemeldte med kritisk fysisk eller psykisk sygdom.

### Forandrings/omstillingsprocesser:

- To af institutionerne har været igennem en periode med mange omvæltninger, og har dermed oplevet sygefravær, som knytter sig til dette - fx sygemelding ved egen opsigelsen.

### Tilskadekomst i tjeneste:

- Tre af institutionerne har sygefravær grundet tilskadekomst i tjenesten.

### Institutionens målgruppe

- Tre af institutionerne har sygefravær som knytter sig til de særlige belastende vilkår i opgaveløsningen

Det høje sygefravær på de pågældende 5 institutioner bliver bl.a. håndteret ved at to af institutionerne deltager i den målrettede indsats 'Task Forcen', som i samarbejde med Arbejdsmiljø København har til formål at skabe en turnaround på den pågældende arbejdsplads i forhold til det høje sygefravær. Der arbejdes desuden på alle arbejdspladser målrette med afholdelse af fraværssamtaler overensstemmelse med SOFs sygefraværspolitik, samt brug af 'tidlig indsat' ved forløb, som kan føre til (øget) sygefravær for en medarbejder.

### Sygefravær pr 31/8-14 i Socialforvaltningen – de fem institutioner med mindst fravær.

				Antal fuldtids ansatte	Andel Kort-tidsfravær	Andels Lang-tidsfravær	Måltal fravær-dagsværk 2014	Fravær-dagsværk pr. 31/8
DU-Børn og Familier	Institutioner – Børn og Unge	Center for Akutinstitutter	Frederiksholm	19,1	100%	0%	12,5	3,3
DU-Handicap	Institutioner -Handicap	Center for Autisme og Specialpædagogik	Daghjemmet Øresund	9,6	100%	0%	12,5	2,8
DU-Børn og Familier	Institutioner – Børn og Unge	Center for socialpædagogik og Psykiatri	Villa Kokkedal	29,4	100%	0%	12,5	2,9
DU-Børn og Familier	Institutioner – Børn og Unge	Center for udsatte og kriminalitetstruede unge	Brydes Allé Ungdomspension	14,8	88%	12%	12,5	3,2
DU – Børn og familier	Institutioner – Børn og Unge	Center for udsatte og kriminalitetstruede unge	Den flyvende Hollænder	16,8	15%	75%	12,5	2,6

### Hvad gør institutionerne med lavt sygefravær konkret?

Der er flere temaer, der går igen for de 5 ovenstående institutioner, der har det laveste sygefravær.

### Rekrutteringen

Fokus på at rekruttere medarbejdere som evt. har været tilknyttet som vikarer og dermed kender stedet, kulturen og den pågældende målgruppe.

**Kulturen**

Fokus på at skabe en samarbejdsrelation mellem leder og medarbejdere, hvor medarbejderne bliver involveret, informeret og inddraget i forhold til opgaveløsningen. Målet er at opnå en loyalitets/fællesskabsskultur hvor man ikke bare lader sine kollegaer "hænge på den" og i høj grad har fokus på det fælles projekt/den fælles opgave, som skal løses.

**Vagtplanlægning**

Planlægning af arbejdsvagter, som fordrer en kultur, hvor man ikke "bare" sygemelder sig. Hænger i høj grad sammen med kulturen (ovenfor).

**Lønninger/medarbejdergoder**

Højere lønninger/bedre personalegoder end tilsvarende jobs inden for faggruppen.

**Sygemelding til en leder**

Sygemelding sker direkte og personligt til en leder.

## Måltal i Socialforvaltningen

Fraværsdagsværk pr. fuldtidsansat	Måltal
Den sociale hjemmepleje	15,9
Centerfællesskaber	12,5
Myndighedscentre	10,5
Kontorerne i Bernstorffsgade	5,8
<b>Socialforvaltningen TOTAL</b>	<b>12,0</b>

Når man opgør sygefraværet i fraværsdagsværk, ser man kun på de reelt tabte arbejdstimer opgjort som fraværstimer. Et dagsværk opgøres som 7,4 timer. Fraværsdagsværk pr. fuldtidsansat =

$$\frac{\text{Samlet antal fraværstimer} \times \text{Antal officielle hverdag}}{\text{Samlet antal planlagte arbejdstimer}}$$

”Planlagte arbejdstimer” beregnes på følgende måde:

Ansættelsesbrøk x antal officielle hverdage x 7,4 timer

En medarbejder ansat på halvtid vil således på to kalenderdages sygefravær kun have, hvad der svarer til ét fraværsdagsværk.

Måltallene er beregnet på baggrund af potentialet, når forvaltningens største faggrupper holdes op mod tilsvarende faggruppes gennemsnitlige sygefravær i de øvrige 6-by kommuner. Altså, hvis eksempelvis socialrådgiverne i Socialforvaltningen har et sygefravær på 1,3 højere over øvrige 6-byers gennemsnit, indregnes dette i et vægtet gennemsnit.