

2. Temadrøftelse om sygefravær - nye måltal og sygefraværereformen (2010-46208)

Indstillingen lægger op til en drøftelse om sygefraværereindsatsen i Københavns Kommune samt vedtagelse af nye måltal for sygefraværet på kommune- og forvaltningsniveau for 2010-2012. Samtidigt gives en status på kommunens implementering af sygefraværereformen (ændringer i sygedagpengeloven).

INDSTILLING OG Beslutning

Økonomiforvaltningen indstiller over for Økonomiudvalget,

1. at det godkendes, at de nye måltal for sygefraværet på såvel kommune- som forvaltningsniveau fastlægges som en årlig reduktion af fraværet med mindst én dag i gennemsnit pr. medarbejder over de næste 3 år: I 2010 til 17,6 dag i gennemsnit pr. medarbejder, i 2011 til 16,6 og i 2012 til 15,6,
2. at redegørelsen om status på implementeringen af sygefraværereformen tages til efterretning, samt
3. at Økonomiudvalget fremover orienteres 2 gange årligt om status på sygefraværet i kommunen.

Problemstilling

Ad.1. Nye måltal for sygefraværet:

ØU besluttede i 2006 for første gang måltal for sygefraværet: sygefraværet skulle nedbringes med mindst 2 dage i gennemsnit pr. medarbejder over de næste 3 år på kommune- og forvaltningsniveau. Disse måltal udløb den 31.12.2009. Kun to af forvaltningerne havde nået deres mål. Imidlertid faldt fraværet på kommuneniveau fra 21,1 dag i gennemsnit pr. medarbejder i 2007 til 18,6 i 2009 – 2,5 dag.

På baggrund af ØU beslutning den 24.11.2009 har Økonomiforvaltningen gennemført en høringsproces med forvaltningerne om udarbejdelse af forslag til nye måltal for sygefraværet på KK- og forvaltningsniveau for de næste 3 år. 7-dir.kredsen tilsluttede sig udspillet d. 11.3.2010, og høringen har ikke givet anledning til ændringer.

Ad.2. Implementering af sygefraværereformen

Folketinget vedtog d. 29. maj 2009 Lovforslag 165, i Københavns Kommune benævnt sygefraværereformen. Reformen rummer bl.a. en række ændringer i Sygedagpengeloven. Lovændringerne retter sig både mod kommunerne som myndighed og som arbejdsgiver.

Reformen giver økonomiske incitamentter for kommunerne som myndighed (jobcentrene) til at fremme brugen af delvise raskmeldinger og brugen af aktive tilbud i 9. – 52. sygeuge.

Da hele 61 % af Københavns Kommunes medarbejdere også er borgere i kommunen, vil en indsats for nedbringelse af langvarigt sygefravær og fremme af delvise raskmeldinger og aktive tilbud give en

dobbelt effekt. Dels besparelser hos kommunen som *arbejdsgiver* i form af lavere produktionstab og lavere vikarudgifter pga. afkortning af de lange sygefraværsforløb, og dels besparelser hos kommunen som *myndighed* i form af lavere udgifter til sygedagpenge og højere statsrefusion.

I budget 2010 blev der afsat 5 mio. kr. årligt over de næste tre år til projekt Tidlig Indsats, der er en række tilbud om hurtig afklaring af sygefraværssituationen, behandling og rådgivning til især langtidssygemeldte og disses ledere. Målet er en hurtigere restituering og tilbagevenden til arbejdet. Arbejdsmiljø København leverer ydelsen, der er baseret på en business case. Læs evt. mere på www.amk.kk.dk/ti.

Løsning

Ad.1. Nye måltal

I løbet af 2007 faldt sygefraværet i kommunen efter at have været stigende siden år 2000, og det har været støt faldende siden. På KK-niveau er sygefraværet faldet med 2,5 dag i gennemsnit pr. medarbejder fra 2007 til 2009, og sygefraværet er i alle forvaltninger faldet med over 2 dage i denne 2-års periode (dog ikke Socialforvaltningen, hvor det kun er faldet med 0,9 dag i perioden).

Da sygefraværet siden 2007 har udvist en entydig faldende tendens i det gennemsnitlige antal sygefraværdsdage pr. medarbejder, og da de 2 dages fald for de fleste forvaltningers vedkommende har fordelt sig med mere end én dag årligt, foreslås, at graden af reduktion i sygefraværet for hvert af årene 2010, 2011 og 2012 fortsat er en reduktion på mindst én dag i gennemsnit pr. medarbejder for alle 7 forvaltninger.

Forvaltning	Sygefravær 2007 (antal dage i gns. pr. medarb.)	Sygefravær 2009 (antal dage i gns. pr. medarb.)	Måltal 2009 (antal dage i gns. pr. medarb.)	Nye måltal 2012 (antal dage i gns. pr. medarb.)
BIF	17,6	13,2	15,9	10,2
BUF	22,1	19,2	15,3	16,2
KFF	18,3	14,2	15,4	11,2
SOF	20,2	19,3	16,8	16,3
SUF	22,9	20,6	18,7	17,6
TMF	18,2	16,0	13,4	13,0
ØKF	16,6	13,2	12,5	10,2
KK i alt	21,1	18,6	16,4	15,6

Argumentationen for reduktionsmålet er – udover en tro på, at udviklingstendensen er robust nok til at kunne fastholdes - at der kan identificeres et reduktionspotentiale dels for *faggrupper*, der ikke har haft samme nedadgående udviklingstendens som kommunen i øvrigt (plancherne 3-8 i bilag 1) og dels på det organisatoriske niveau, hvor der er *institutioner* indenfor bl.a. institutionsområderne folkeskoler, børnepasning, handicapinstitutioner og plejehjem, der har et sygefravær langt over gennemsnittet for området (planche 9 i bilag 1).

Alle forvaltninger – på nær BIF og ØKF – har flere faggrupper, der ikke udviser samme

nedadgående udviklingstendens for 2007 til 2009 som kommunen i øvrigt, fx: i BUF er pædagogmedhjælpernes fravær kun faldet 1,2 dag og AC'ernes fravær er steget med 0,2 dag. I KFF er sygefraværet for gruppen af køkken/rengøring steget med 2,1 dag, bibliotekarernes fravær er steget med 1,6 dag og teknisk servicegruppen er steget med 2,4 dag. I SOF er pædagogmedhjælpernes fravær steget 1,7 dag, pædagogernes fravær er kun faldet 0,6 dag og SOSU'ernes fravær er kun faldet med 1 dag. I SUF er AC'ernes fravær steget med 3,4 dag, ergo-og fysioterapeuternes fravær er steget med 0,4 dag og sygeplejerskernes fravær er kun faldet med 0,8 dag. I TMF er parkeringsvagternes fravær steget med 3,2 dag og teknisk service er steget med 2,3 dag.

Bilag 1 rummer en forvaltningsopdelt opgørelse med alle faggrupper, der udviser en atypisk udvikling ift. den generelle tendens.

Der er en markant spredning i fraværsniveauet indenfor samme institutionsområder: de 5 skoler og 5 plejehjem med laveste fravær ligger på ca. 10 dage i gns. pr. medarbejder og tilsvarende institutionstyper med højeste fravær ligger på ca. 30 dage. Tilsvarende laveste hhv. højeste fraværsdage for dagpasningsområdet er under to dage og 52 dage. For handicapområdet er tallene hhv. ca. 8 og ca. 36 dage i gns. pr. medarbejder.

Hvis de skoler, der ligger over skolernes nuværende gennemsnit, bringer deres fravær ned på gennemsnitsniveauet for skoleområdet, vil skolerne samlet set kunne nedbringe deres gennemsnit med 2,3 dag.

Tilsvarende tal for Dagpasning er 3,8 dag; Plejehjem i Sundhedsforvaltningen: 2,2;

Handicapinstitutioner i Socialforvaltningen: 3,9 dag.

Foruden ovennævnte identifikation af udviklingspotentiale forventes, at de nye HR-tiltag - der både sætter ind forebyggende og behandlende - at have en effekt. Det drejer sig om tværgående tiltag som fx Tidlig Indsats fra Arbejdsmiljø København og ny udvidet krisehjælpsordning, der begge startede op 1. marts i år, samt sygefraværreformens nye redskaber. Hertil kommer forvaltningernes øvrige tiltag.

Økonomiforvaltningens udspil til nye måltal blev præsenteret for personalechefkredsen den 5. marts og 7-dir.kredsen tilsluttede sig udspillet den 11. marts.

Ad.2. Implementering af sygefraværreformen

Personalechefkredsen vedtog i 2009 en fælles implementeringsstrategi og aktivitetsplan, der har været styrende for indsatsen. Strategien har været – og er fortsat – at ”klæde organisationen på fra oven”, og aktiviteterne har haft/har tre vinkler:

1. Den ”hårde” HR med regler, jura og retningslinier
2. Den ”bløde” HR med arbejdsmiljøtiltag, politikker, vejledninger, guides, brug af delvis raskmelding og ”aktiv under sygdom”
3. Den ”teknisk-administrative” HR med IT-systemer, blanketter mv.

Forvaltningerne har redegjort for status på implementeringen ud fra ovennævnte disposition – se bilag 2.

Alle forvaltninger i Københavns Kommune er godt med ift. implementeringen. Alle har informeret deres ledere og flere har afholdt seminarer, workshops o.lign. for lederne. Alle HSU/MED-udvalg er informeret om reformen, og de fleste har enten allerede indarbejdet reformen i politikker og retningslinier eller er ved at afslutte processen. Desuden har de fleste forvaltninger bestilt forløb under Tidlig Indsats for ledere, TR'er og/eller SR'ere.

Økonomiforvaltningen har i samarbejde med Arbejdsmiljø København opbygget hjemmesiden www.kk.dk/sygefravær, der samler al relevant information om reformen; regler, vejledninger, guides, skabeloner, korte animationsfilm om de nye redskaber og tilbud, hjælp til dialogmøder m.m.. Desuden lægges løbende best practice historier ind, som forvaltningerne opfordres til at bidrage med.

Den 6. april startede kommunens kampagne rettet mod alle ansatte: alle ledere modtog brev med diverse kampagnemateriale fra borgmestrene, hjemmesiden gik i luften, Tidlig Indsats og den telefoniske fraværs hotline åbnede. Medio og ultimo april modtager alle ansatte brev fra borgmestrene som indstik med lønsedlen.

Kampagnens slogan er: *"Dialog er bedre end syge samtaler"*. Kampagnen markedsfører såvel sygefraværsreformen som ny ordning til krisehjælp og Tidlig indsats.

Et væsentligt element i kampagnen er at formidle internt og eksternt, at fraværet i Københavns Kommune har været støt faldende siden 2007, og at der nu besluttes nye måltal m.h.p. yderligere nedbringelse af fraværet, idet der er identificeret et potentiale herfor, bl.a. når man sammenligner institutioner indenfor samme område.

I marts måned var der 42 henvendelser til Tidlig Indsats, hvilket af Arbejdsmiljø København vurderes som et fornuftigt leje. Forvaltningsopdelt statistik over henvendelser og forløb i Tidlig Indsats forelægges løbende for Personalechefkredsen.

Videre proces

- Måltal for institutionerne drøftes i forvaltningerne m.h.p. nedbrydning af forvaltningens måltal.
- Institutionsledelserne i kommunen skal fremadrettet mindst en gang årligt forelægge institutionsbaseret sygefraværsstatistik for det lokale MED-udvalg/samarbejdsudvalg, og hvis et sådant ikke findes, for de ansatte på institutionen (fra aftalen mellem KL og KTO om trivsel og sundhed fra OK2008).
- Fremadrettet vil ØU som minimum have en årlig drøftelse af sygefraværsindsatsen i marts-april p.b.a. statistik om fravær, som præsenteret i den årlige HR-redegørelse.
- Statistik for 1. halvår vil fremover blive lagt på ØU's aflæggerbord i september. Denne statistik drøftes desuden i 7-dir.kredsen

Claus Juhl

/Bjarne Winge

bilag

[1 - Sygefravær - Udviklingstendenser, potentiale og nye måltal](#)

[2 - Forvaltningernes status på implementering af sygefraværsreform](#)

