



Til SUD

24-03-2015

Status sygefravær 2015

Måltallet for Socialforvaltningens sygefravær i 2015 er af økonomiudvalget fastsat til at være 11.0 fraværsdagsværk pr. fuldtidsansat. Det nuværende måltal er det sidste i rækken af de 3 - årige måltal som forvaltningen forpligtede sig til tilbage i 2012 – og i efteråret skal der således atter forhandles og udregnes nye måltal for hele KK.

Sagsnr.
2015-0078995

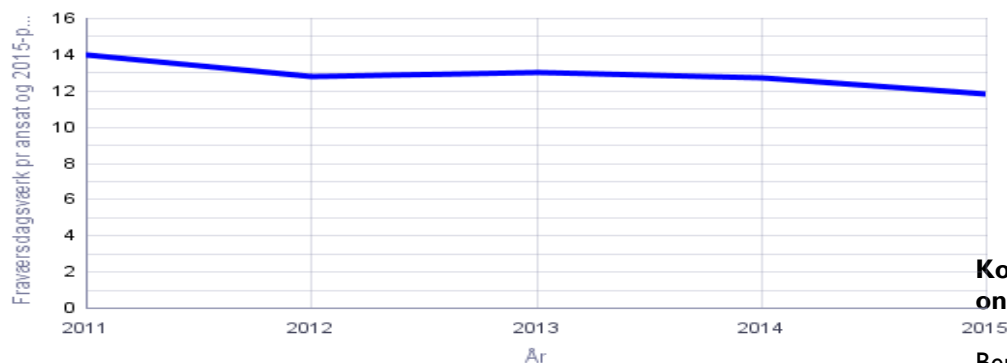
Dokumentnr.
2015-

Sagsbehandler
Lis Kelsen

Måltallet i SOF nedbrydes til de enkelte områder ud fra en det estimerede nedbringelsespotentiale for den pågældende medarbejdergruppe, når man sammenligner disse med fraværet for de andre 6-by kommuner. De nedbrudte måltal fremgår i en af nedenstående oversigter, hvor der også er indsat resultaterne for 2013 og 2014.

Udviklingen i sygefraværet i Socialforvaltningen har ligesom i KK-overordnet været karakteriseret ved en manglende yderligere nedbringelse af sygefraværet efter en årrække tilbage i 2007-2012 hvor der var store fald. Der ses således en begrænset udviklingen i den fortsatte nedbringelse af fraværet de seneste 3 år. Det betyder, at det er nødvendigt at gå nye veje og få afprøvet nye initiativer, metoder og aktiviteter ift. den helhedsorienterede indsats for at nedbringe sygefraværet.

Udviklingen i sygefraværet over de seneste 5 år i forvaltningen



Kontoret for Organisationsudvikling - Personale

Bernstorffsgade 21
1577 København V

Telefon
2498 7787

Mobil
2498 7787

E-mail
CV8C@sof.kk.dk

Status på sygefraværet - marts 2015

Det bemærkes, at da sygefraværdsdata i Rubin tager udgangspunkt i den nuværende organisering i KK-org. er der ikke tilgængelige tal på samlet Borgercenterniveau, SC SOF eller CfP.

Fraværdsdagsværk pr. fuldtidsansat -Tal trukket d.17.04.15						
	Fraværdsdagsværk pr. fuldtidsansat ÅTD (samme periode sidste år)	Fraværdsdagsværk pr. fuldtidsansat ÅTD	Måltal 2015	Prognose marts	Resultat 2014	Resultat 2013
Stabscenter SOF						
Kontoret for Byggeri og Kontrakt	2,2	3,8	5,4	13,3	6,4	6,2
Kontoret for Tværgående Økonomi	1,5	1,4	5,4	4,9	4,0	4,0
Kontoret for Resultater	1,0	0,9	5,4	3,1	5,5	5,5
Kontoret for Regnskab	2,3	1,3	5,4	4,7	6,3	7,9
Kontoret for Organisationsudvikling	1,5	1,2	5,4	4,2	7,2	5,8
Kontoret for Digitalisering	1,9	3,6	5,4	12,5	8,9	9,1
Center for Politik						
MR-kontor - Børn og familier	1,1	0,9	5,4	3,3	2,5	4,9
ViA	1,5	1,8	5,4	6,3		
MR-Voksne	0,4	2,5	5,4	8,7	4,7	4,7
Sekretariatet SOF	2,3	3,1	5,4	10,6	9,6	9,6
Borgercenter Børn og Unge						
Børne- og Familiecenter København	3,0	3,0	9,7	10,5	9,7	10,0
DU - Børn og familier	4,0	3,0	11,4	10,6	12,7	14,2
Borgercenter Hjemmeplejen						
Den Sociale Hjemmepleje	4,2	4,1	14,5	14,4	16,6	17,6
Hjemmeplejevisitationen	1,9	3,9	7,6	13,6	5,9	5,9
Borgercenter Handicap						
DU – Handicap	4,1	3,9	11,4	13,4	14,5	13,6
Handicapcenter København	3,0	2,0	9,7	7,1	9,9	10,0
Borgercenter Voksne						
DU - Udsatte og Psykiatri	3,8	3,6	11,4	12,6	13,1	14,0
Rådgivningscenter København	3,6	4,9	9,7	16,9	12,7	12,7
Myndigheds Taskforce	2,1	4,3	11,0	14,8		
Socialcenter København	2,5	2,5	9,7	8,8	9,6	9,6
Hovedresultat				11,9	12,7	13,0

Der er fortsat en udfordring med sygefraværet på tilbud under Borgercenter Handicap, som jf. den nuværende prognose vil ende på 13,4 og dermed 2,0 over deres fastsatte måltal, samt tilbud under Borgercenter Voksne som jf. den nuværende prognose vil ende på 12,6 og dermed 1,2 over deres fastsatte måltal. Borgercenter Hjemmeplejen er kommet godt ind i året og vil jf. den nuværende prognose kun overskride deres fastsatte måltal med 0,1. Da der er tale om et samlet resultatet dækker det dog over store forskelle inden for de forskellige områder i hjemmeplejen.

Aktiviteter

I efteråret 2014 blev det tilbud, der hidtidig har været til arbejdspladser med højt sygefravær i forvaltningen – Task Forcen under AMK (Arbejds miljø København), evalueret. Meningerne var delte og erfaringerne ikke entydig gode, og fælles for flere af de arbejdspladser, som havde deltaget i Task Forcen var et ønske om, at der havde været mulighed for et mere håndholdt tilbud, som i højere grad favnede den specifikke problemstilling, som arbejdspladsen havde ift. nedbringelse

af sygefraværet, og at der ikke kun var entydigt fokus på den ledelsesmæssige opgave ift. nedbringelsen af sygefraværet, men at medarbejderne i højere grad også blev involveret.

Ideen om at starte med at udbyde netop sådanne forløb i SOF regi tog således form og blev efter indsamling af ideer til mulige metoder og tilgange til den nuværende 'Task Force SOF'. Bilag 1 er en gennemgang af de konkrete prototyper under Task Force SOF - hvad forløbet indeholder samt hvordan vi vil effektmåle. Task Force SOFforløb er påbegyndt flere steder. Det er ambitionen at rammesætte 'Task Force SOF' på arbejdspladserne som et forløb, der både dækker en konkret udvalgt målrettet indsats, men som også i løbet af 2015 netop betyder en generel øget opmærksomhed på sygefravær og trivsel på arbejdspladsen med inddragelsen af MED-organisationen.

AMKs Task Force

Det bemærkes, at der i 2015 og 2016 også udvælges arbejdspladser som får tilbudt AMKs Task Force. SOF har fået tildelt 5 forløb i foråret 2015, 5 forløb i efteråret 2015 samt 5 forløb i foråret 2016. Der kan i visse tilfælde også blive tale om en dobbeltindsats, hvor udvalgte arbejdspladser først deltager i AMKs afklarende Task Force forløb og derefter SOFs Task Force mere resultatorienterede forløb.