

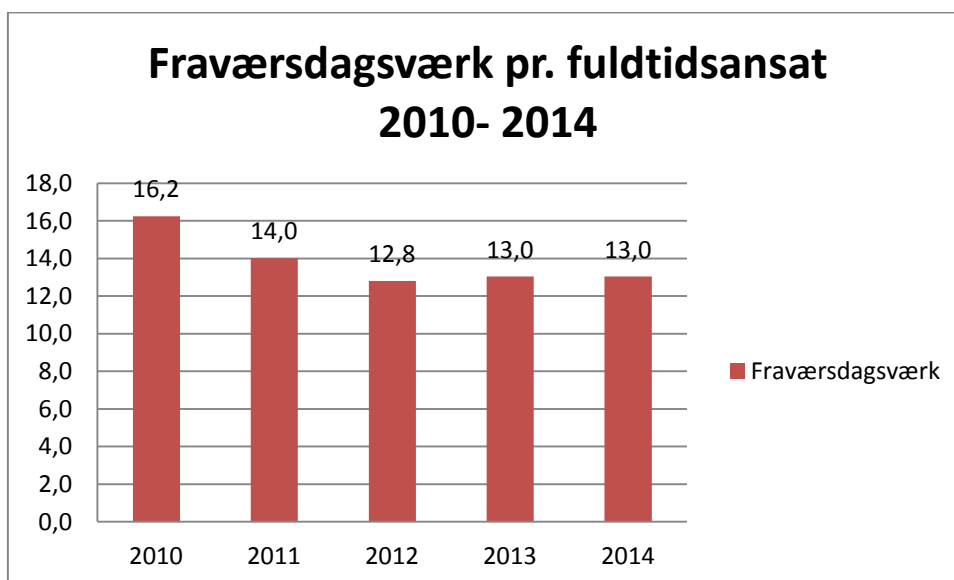


14-11-2014

## Oversigt sygefravær i SOF de seneste 5 år

Sagsnr.  
2014-0238063

### Graf 1 - samlet sygefravær i Socialforvaltningen

Dokumentnr.  
2014-0238063-2Sagsbehandler  
Lis Kelsen

Graf 1 viser udviklingen for sygefraværet samlet set for Socialforvaltningen i perioden 2010-2014.

Det bemærkes, at 2014 her er opgjøret som prognosetallet (altså det forventede årsresultat) og ikke i det reelle år til dato (ÅTD).

Der er noget, som tyder på, at sygefraværet har fundet et "naturligt" leje i SOF og det skal derfor undersøges, hvad der skal til for at rykke fraværet niveaumæssigt nedad, f.eks. gennem større anvendelse af delvise raskmeldinger. Derudover skal det undersøges, hvordan måltallene skal fastsættes fremover. De nuværende måltal for 2013 - 2015 blev lanceret sammen med sygefraværspolitikken i 2011 og bygger på beregninger i reduktionspotentiale ud fra faggruppe og organisatorisk niveau, når man sammenligner disse med det gennemsnitlige niveau i sygefravær i andre kommuner.

### Uddybende bemærkninger til grafen

I 2010 var der, både i Københavns Kommune generelt samt i Socialforvaltningen et øget fokus på nedbringelse af det høje sygefravær og en oprustning ift. sygefraværsindsatsen.

Københavns kommune lancerede derfor en omfattende kampagne: "Åben dialog er bedre end sygefraværssamtaler" som satte fokus på den vigtige åbne dialog om sygefravær og sygefraværsindsatser, og som tilbød redskaber til dette arbejde på arbejdspladserne bl.a. i form af dialogspil.

Socialforvaltningen satte en sygefraværshandleplan for 2010-2013 i gang, som bestod af 6 spor ift. en øget central og decentral indsats. Den øgede indsats bestod ud over et øget ledelsesfokus bl.a. af udarbejdelsen og lanceringen af en ny sygefraværspolitik (vedtaget d.28.januar 2011) som tilkendegav forvaltningens rammer ift. at håndtere sygefraværet. Den formulerede klare opgaver og krav til lederne, medarbejderne og MED-organisationen. Satte fokus på den fælles opgave med at nedbringe sygefraværet. I forbindelse med lanceringen af den nye sygefraværspolitik blev der også lanceret nye differentierede måltal for sygefraværet frem mod 2015

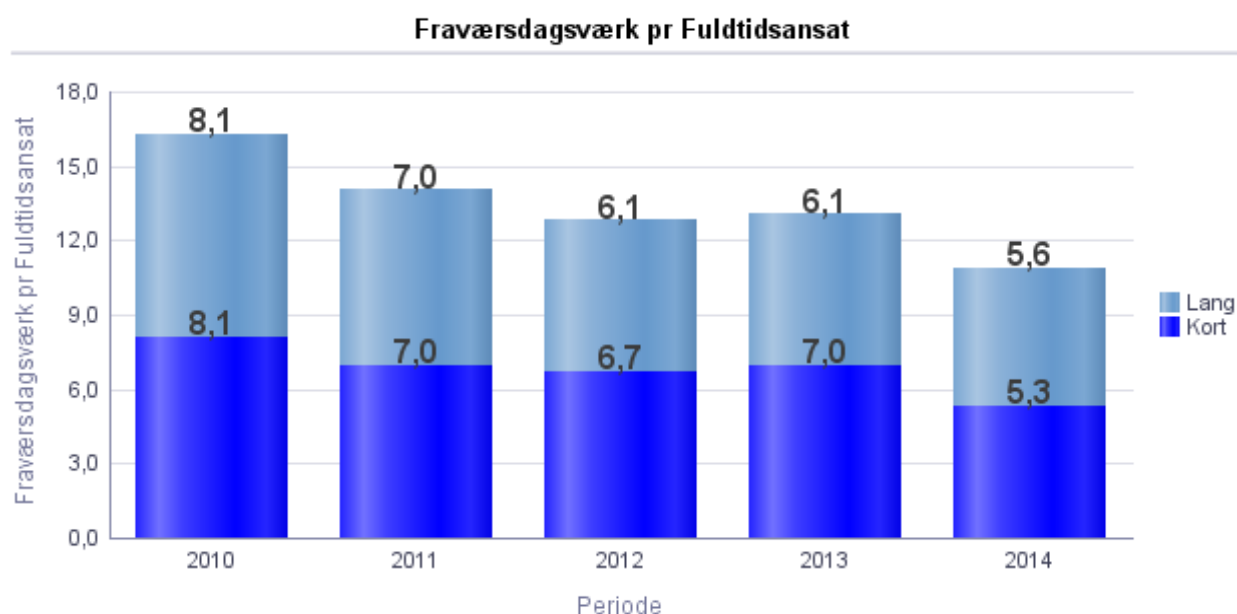
Der blev oprettet en intern tværfaglig Task Force (ikke at forveksle med den nuværende Task Force hos Arbejdsmiljø København(AMK)) som en opsøgende og

proaktiv indsats ift. enheder med meget højt sygefravær. MED-organisationen blev inddraget i at udarbejde lokale handlingsplaner med fokus på sygefraværsindsatsen, og der var en generel kompetenceudvikling af lederne og MED-organisationen ifm. introforløb for ledere, kurser udbudt i samarbejde med AMK, samt indslag og opgaveløsning på MED-uddannelsen ift. håndtering af sygefravær.

Efter projektets afslutning har der været fokus på lederens ansvar og rolle ift. den lokale sygefraværsindsats med de nye og gode værktøjer, som er til rådighed.

Indsatsen understøttes fortsat af Task Forcen i AMK og af Kontoret for Organisationsudvikling i SOF, og i løbet af 2013 er der også blevet udarbejdet nye og bedre redskaber i form af sygefraværsrapporter i RUBIN, som gør det nemmere for den enkelte leder at holde øje med sygefraværet, udviklingen i dette samt behovet for at få afholdt sygefraværssamtaler i overensstemmelse med sygefraværspolitikken

**Graf 2 – Fraværsdagsværk pr. Fuldtidsansat -fordelt på lang/korttidsfravær**

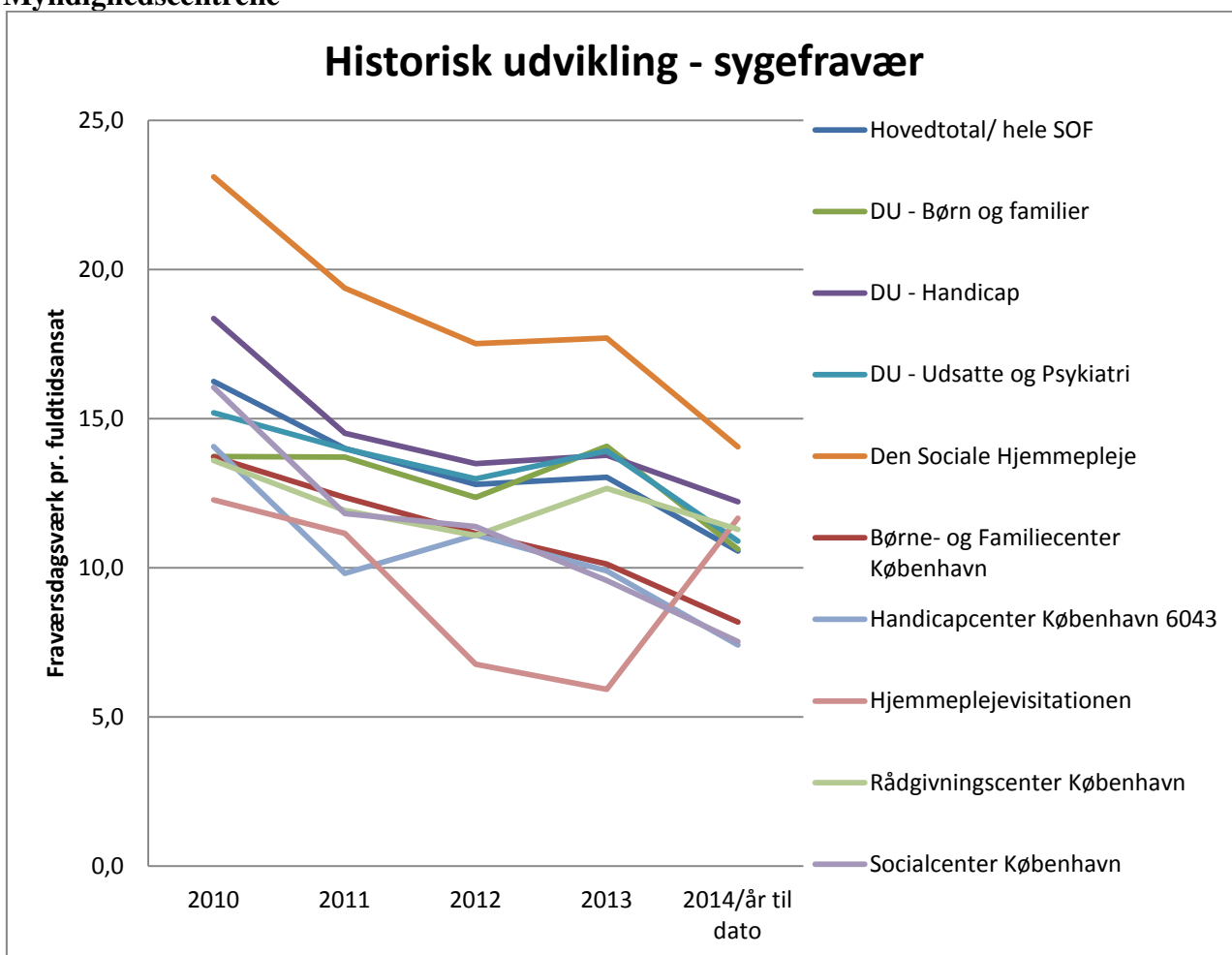


**Graf 2** viser i forlængelse af grad 1 hvordan udviklingen har været i hhv. det korte (1-14dage) samt det lange(+15dage) sygefravær. Det bemærkes at 2014- tallet i denne graf er i år til dato(ÅTD) – og dermed ikke er det samme som i Graf 1, hvor det var prognosetallet

#### **Uddybende bemærkninger til grafen**

Det markante fald i både det korte og det lange sygefravær i perioden 2010-2012 indikerer, at nedbringelsen ikke blot blev opnået gennem afskedigelser af medarbejdere med langtidssygefravær, men at der netop også dengang var tale om en mangfoldig indsats med fokus på alle de tre principper formuleret i sygefraværspolitikken, som sætter målene for arbejdet med sygefravær i Socialforvaltningen; forebyggelse, opfølgning og fastholdelse - herunder aktiv sygemelding og tidlig afklaring.

**Graf 3 Sygefravær for Drift og udviklingsområderne(DU) samt Myndighedscentrene**



Graf 3 viser en mere detaljeret oversigt over sygefraværet i Socialforvaltningen.

Nedbrudt til DU og MY-områderne

Nuværende måltal 2014: SOF:12.0 DU:12.5. Den Sociale Hjemmepleje:15.9.

Myndighedscentrene 10.5

#### Uddybende bemærkninger til grafen

Grafen viser i forlængelse af de to forrige grafer en oversigt over sygefraværet/ fraværstallet/ fraværstallet pr. fuldtidsansat på DU og MY- områderne.

Bemærkning til Hjemmeplejevisitationen graf: Der er tale om få medarbejder med mange fraværstidspunkter. Det giver den markante stigning i grafen grundet arbejdspladsens størrelse.