

Orientering: Status på Furesø Kommunes samlede sygefravær efter 1. halvår 2018

Sagsnr. i ESDH: 18/10876

Beslutningskompetence: Økonomiudvalget

Beslutningstema:

I denne sag orienteres Økonomiudvalget om status på Furesø Kommunes sygefravær efter 1. halvår 2018. Udvalget orienteres kvartalsvis om udviklingen i kommunens sygefravær.

Sagsfremstilling:

Gennem en længerevarende fælles indsats er det lykket at få reduceret sygefraværet i Furesø Kommune fra 5,9 pct. i 2012. I 2017 var Furesø Kommunes samlede sygefravær på 4,9 pct. svarende til 10,9 sygedage i gennemsnit pr. medarbejder. Sygefraværet efter 1. halvår 2018 ligger på 5,5 pct. Det er et markant fald i forhold til 1. kvartals 6,6 pct., men stadigvæk noget over den samme periode sidste år, hvor Furesø Kommunes fravær lå på 5,1 pct. Dog er samtlige 8 centre faldet fra 1. kvartal til 2. kvartal i år. Et fravær på 5,5 pct. svarer til, at hver medarbejder vil have 12,2 sygedage pr. år i gennemsnit

Der er højst sygefravær i Center for Social og Sundhed (6,2 pct.) og Center for Dagtilbud og Skole (6,1 pct.), som samtidig omfatter over halvdelen af kommunens medarbejdere. Også Jobcentret ligger med 5,4 pct. over det fælles strategiske mål på 4,5 pct. Til sammenligning lykkedes det i 2015 at reducere sygefraværet i Furesø Kommune til 4,8 pct. mod 5,9 i 2012.

Nedenfor ses en oversigt over, hvordan sygefraværet fordeler sig på centerniveau. I de første to kolonner er kvartalerne isoleret, mens de i tredje kolonne er summeret op.

Sygefravær 2018	Første kvartal	Andet kvartal	Første halvår
	Sygefravær 1/1 - 31/3 2018 *	Sygefravær 1/4 – 30/6-2018	Sygefravær 1/1 - 30/6 2018
	%	%	%
Furesø Kommune	6,6	4,4	5,5
Center for Økonomi og Ressourcer	5,4	2,0	3,5
Center for Dagtilbud og Skole	7,3	4,9	6,1
Center for Social og Sundhed	7,7	4,9	6,2
Jobcenter Furesø	5,9	4,8	5,4
Center for By og Miljø	5,8	3,3	3,9
Center for Børn og Voksne	5,4	3,4	4,4
Center for Borgerservice, Kultur og Erhverv	4,3	2,3	3,9
Center for Kommunale Ejendomme og Anlæg	3,2	2,3	2,4

** Organisationsændring med nye centre pr. 1. april 2018. Tallene for 1. kv. 2018 blev dermed trukket ud fra den gamle organisationsstruktur.*

Der foreligger endnu ikke officielle sygefraværstal for kommunerne for 2018. Men en uofficiel rundspørge blandt Furesøs omegnskommuner viser de samme tendenser, nemlig at fraværet har været stigende i 1. kvartal 2018, og at den generelle stigning tilskrives influenzaepidemi.

- Der er allerede rigtig mange systematiske og strategiske tiltag i gang i Furesø Kommune, som har til formål at følge sygefraværet tæt:
- Der er fastlagt sygefraværsretningslinjer som betyder, at sygemeldte medarbejdere ringes op på 3. sygedag, indkaldes til sygefraværssamtale senest på 10. sygedag og ved 5 fraværperioder inden for det seneste år.
- Fraværsoplysninger er vedhæftet alle lønsedler (sygefravær, barns sygedage, barsel mv.).
- Derudover modtager alle ledere hvert kvartal sygefraværsrapport direkte i mailbakken, hvori kommunens samlede sygefravær samt sygefraværet i de enkelte afdelinger fremgår. Overstiger sygefraværet 6 pct. i et kvartal, er lederne forpligtet til at beramme et møde med nærmeste leder om tiltag til at nedbringe sygefraværet. Overstiger sygefraværet 6 pct. i mere end ét kvartal i træk forpligtes lederne til at inddrage tillidsrepræsentant (TR) og arbejdsmiljørepræsentant (AMR).
- Der er tilbud om sparring, coaching af ledere, team og medarbejdere via fastholdelseskonsulent. Medarbejdere kan anonymt få coachingsamtaler både forebyggende og ved sygdom. Ligeledes yder Center for Økonomi og Ressourcer løbende sparring til lederne.

Efter første kvartal i 2018 er følgende indsatser iværksat:

- Der er nedsat en taskforce som har til formål at arbejde med nærværet i Furesø Kommune. Taskforcen, som ledes af kommunes personalechef, er aktivt opsøgende via centercheferne og understøtter lederne med at nedbringe fraværet, hvor det ligger (for) højt samt formidle de gode historier, hvor det lykkes at øge nærværet og fastholde en høj social kapital på arbejdspladsen.
- Til hjælp og inspiration til lederne har taskforcen udarbejdet et idékatalog til måder, hvorpå arbejdet med sygefraværet kan italesættes og initieres.
- Taskforcen besøgte i løbet af 2. kvartal 10 afdelinger med højt sygefravær, og drøftede planer for øget nærvær, herunder hvilke tiltag og indsatser, der ville være relevante at iværksætte i samarbejde med TR og AMR.

Efter andet kvartal i 2018 er følgende indsatser iværksat:

- Taskforcen har kigget ned i sygefraværstallene, og har i tæt dialog og sparring med Direktionen udvalgt yderligere 12 afdelinger, der er blevet tilbudt sparring i løbet af 3. kvartal. Derudover er der blevet afholdt 3 fællesmøder. Vedhæftede bilag "CDS nærværindsatser" viser i punktform alle de områder, som lederne på hhv. skoler, FFO'er og dagtilbud er opmærksomme på i deres arbejde med nærværet. De enkelte afdelinger, som er inviteret til dialogmøde, er udvalgt på baggrund af antal medarbejdere, historik, omfanget af sygefraværet, samt udviklingen af fraværets størrelse mellem 1. og 2. kvartal.
- Taskforcen samler op på dialogerne og sikrer, at der tages konkret ledelsesmæssig hånd om udfordringerne på de enkelte arbejdspladser, og at de gode historier bliver bredt ud.

- HovedMED har sat sig i spidsen for, at der i hele MED-systemet aktivt arbejdes med at øge nærværet på tværs af kommunens arbejdspladser. Konkret har HovedMED deltaget i sygesfraværtsdialoger på samtlige CenterMED.
- Forvaltningen vil i november invitere til en tværgående styringsdialog i ØU. Her vil der være lejlighed til at drøfte og videndele om de igangsatte initiativer og fokusere det fremadrettede arbejde for at nedbringe sygefraværet.

Afgørende for forankringen af en sygefraværtsindsats og den gode udvikling er, at lederne følger medarbejdernes fravær tæt. Og der er allerede ledelsesmæssigt stort fokus på nærværet alle steder i kommunen. Mange steder er der allerede gjort en stor indsats for at nedbringe sygefraværet, og flere steder med stor succes. Denne viden skal deles, så vi kan udbrede de gode erfaringer. På dagtilbudsområdet er området i Syd-Vest et godt eksempel på, at fraværet kan nedbringes markant. Syd-Vest har et sygefravær, der ligger markant lavere end de øvrige områdeinstitutioner, og de har delt deres gode erfaringer på ledermøder og kommunes intranet. Se bilaget "Nærværshistorie SV", som er vedlagt sagen.

Et af de konkrete tiltag, der er kommet ud af nærværtsdialogerne på tværs i organisationen og i MED-systemet, er Jobcentret, som vil forsøge sig med en model, som giver medarbejderne mulighed for på skift at holde flexfri hver anden fredag. Forsøget indebærer, at arbejdstiden fordeles på øvrige dage i to-ugers-perioden, så Jobcenteret er bemannet alle dage.

I andre centre er der et ønske om, at kunne flexe ud for at lave motion. Dette vil give medarbejderne en oplevelse af større mulighed for egen tilrettelæggelse af arbejdstiden, og samtidig give disse en mulighed for en lettere vej til en sundere livsstil.

Herudover er der generelt fokus på, hvordan vi hurtigt og bedst kan få medarbejderne tilbage efter sygemeldinger. Her er samarbejde på tværs af enheder og centre om at give sygemeldte medarbejdere mulighed for at komme hurtigere tilbage til andre funktioner i opstarten. Det handler om at tænke fleksibelt og forsøge at fastholdelse medarbejderens kontakt med Furesø Kommune som arbejdsplads.

Økonomiske konsekvenser:

Der er i samarbejde med HovedMED aftalt at anvende nogle af de afsatte midler til kompetenceudvikling til at følge op på Medarbejderundersøgelsen fra efteråret 2017, styrke arbejdsmiljøet og målrette arbejdet med at nedbringe sygefraværet.

Borgerinddragelse:

Ingen bemærkninger.

Lovgrundlag:

Styrelsesloven og loven om arbejdsmiljø.

Det videre forløb:

Den kvartalsvise opfølgning på sygefraværet er forankret i Chefgruppen, og der følges tæt og direkte op herpå. Forvaltningen lægger op til, at der i efteråret 2018 afholdes en styringsdialog om nedbringelse af sygefravær og fastholdelse af Furesø Kommune som attraktiv arbejdsplads.

Økonomiudvalget vil få en status på sygefraværet for de første tre kvartaler af 2018 på mødet i november, hvor også den ovenstående omtalte styringsdialog, vil blive afholdt.

Herudover vil byrådet jf. arbejdsprogrammet blive orienteret mindst en gang årligt om arbejdet med strategiske HR-indsatser og resultater i forhold til sygefravær, trivsel, god ledelse og kompetenceudvikling, herunder særlige indsatser vedtaget af HovedMED. Næste orientering vil ske primo 2019, hvor også fagudvalg vil blive orienteret om arbejdet hermed.

Indstilling:

Forvaltningen indstiller, at

Økonomiudvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning i Økonomiudvalget den 19-09-2018:

Taget til efterretning og sendes til orientering i fagudvalgene.

Afbud:

Gustav Juul

Beslutning i Udvalg for beskæftigelse og erhverv den 02-10-2018:

Taget til efterretning.

Beslutning i Udvalg for sociale forhold, sundhed og et godt seniorliv den 02-10-2018:

Orienteringen taget til efterretning.

Beslutning i Udvalg for skole og ungdomsuddannelse den 02-10-2018:

Taget til efterretning.

Bilag:

1 - 1791330	Åben	Fravær første halvår 2018 pr. afdeling med medarbejderantal.pdf	(82037/18)	(H)
2 - 1835590	Åben	CDS nærværsindsatser	(111725/18)	(H)
3 - 1835602	Åben	Nærværshistorie SV	(111737/18)	(H)
4 - 1839851	Åben	Fravær for alle ansatte pr. kvartal 2017 og 2018 - ØU sep. 2018.xlsx	(114370/18)	(H)