

Orientering: Status på Furesø Kommunes samlede sygefravær 1.-3. kvartal 2018

Sagsnr. i ESDH: 18/10876

Beslutningskompetence: Økonomiudvalget

Beslutningstema:

I denne sag orienteres Økonomiudvalget (ØU) om status på Furesø Kommunes sygefravær i perioden 1.-3. kvartal 2018. Sagen behandles efterfølgende i de enkelte fagudvalg. Forud for ØUs drøftelse afholdes samme dag styringsdialog om sygefravær.

Sagsfremstilling:

Gennem en længerevarende fælles indsats er det lykkedes at få reduceret sygefraværet i Furesø Kommune fra 5,9 pct. i 2012 til 4,9 pct. i 2017, svarende til 10,9 sygedage i gennemsnit pr. medarbejder. Som det fremgår af tabellen nedenfor er sygefraværet for perioden 1.-3. kvartal 2018 (første trekvart år) på 5,0 pct. Det er et markant fald i forhold til sygefraværet i årets første kvartal på 6,6 pct., men stadigvæk over niveauet i samme hvor sygefraværet lå på 4,8 pct. Sygefraværet er fra 2. til 3. kvartal 2018 faldet eller ligger på samme niveau i 6 ud af kommunens 8 centre, hvis vi ser på kvartalerne isoleret. Et fravær på 5,0 pct. svarer til, at hver medarbejder vil have 11,1 sygedage pr. år i gennemsnit.

Furesø Kommune ligger i de kommunale nøgletal ganske pænt og et stykke under gennemsnittet for regionen. Væsentligt for Furesø Kommunes egen opgørelse af sygefraværestallene er, at vi i Furesø medtager alle personalegrupper, herunder bl.a. også fleksjobbere og medarbejdere, som er ansat på vilkår, der accepterer et højere sygefravær. I Furesø Kommunes egen sygefraværsopgørelse ligger vi således traditionelt højere end i de kommunale nøgletal. Opgørelsesmåden afspejler således, at Furesø Kommune som arbejdsplads har fokus på at inkludere og fremme en beskæftigelsesrettet indsats for at få flere med.

Det ekstraordinært høje sygefravær i første kvartal 2018 er ikke alene i Furesø Kommune, men den samme tendens har vist sig i andre kommuner, og formentlig skyldes dette primært influenza. Det er derfor interessant at se nærmere på de isolerede tal for tredje kvartal 2018, da vi ellers unægteligt vil have et efterslæb fra første kvartal 2018. Tallene afslører, at hele fem centre har formået at øge nærværet i tredje kvartal 2018 i forhold til tredje kvartal 2017. Samlet set er vi endt på 4,0 pct., hvilket er samme niveau som sidste år (Se bilag 2).

Sammenligner man første trekvart år 2018 med samme periode sidste år, ligger sygefraværet lavere i tre ud af kommunens otte centre. Sygefraværet ligger højest i Center for Social og Sundhed (5,8 pct.), men endnu engang har man her formået at nedbringe sygefraværet med 0,3 procentpoint i forhold til samme periode sidste år. Også i Center for Borgerservice, Kultur og Erhverv samt Center for Økonomi og Ressourcer er sygefraværet nedbragt. Den største stigning i sygefraværet ses i Center for Kommunale Ejendomme og Anlæg (1,1 procentpoint). Dernæst ligger Center for By og Miljø (0,7 procentpoint) samt Center for Dagtilbud og Skole (0,5 procentpoint). Disse centre bliver efterfulgt af en mindre stigning hos henholdsvis Jobcenter Furesø (0,2 procentpoint) og Center for Børn og Voksne (0,2 procentpoint).

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

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

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

Der er gjort en aktiv indsats for at øge nærværet på tværs af hele kommunen, gennem de forskellige ledelseslag, MED-strukturen og ikke mindst i de enkelte afdelinger. Der har i de tidligere afreporteringer til ØU været oplyst igangværende tiltag, som fortsat kører. Derudover har HovedMED i det forgangne kvartal været på turné i kommunens CenterMED for at sætte ekstra fokus på nærvær og forebyggelse i de enkelte centre. For at øge nærværet er det essentielt ikke blot at have fokus på de medarbejdere, der er syge, men i særdeleshed også de, der er tilbage på arbejdet, når deres kolleger er syge. Der har ligeså været afholdt tre fællesmøder for lederne i Center for Social og Sundhed samt Center for Dagtilbud og Skole. Derudover har 12 udvalgte afdelinger, hvor sygefraværet lå (for) højt, haft besøg af Task-forcen for nedbringelse af sygefravær. De nyeste tal viser, at nærværet er øget i 10 ud af de 12 enheder fra sidste kvartalsstatus (første halvår) til første trekvart år 2018.

Styringsdialog

Forud for dette Økonomiudvalgsmøde afholdes en tværgående styringsdialog om sygefravær, herunder nærvær og fastholdelse, hvor både ØU, HovedMED, udvalgte ledere, Direktionen, HR og Personale vil være repræsenteret. Styringsdialogen giver mulighed for at videndele, forventningsafstemme og skabe afklaring omkring det fremadrettede arbejde med sygefravær i kommunen. Undervejs vil deltagerne blive præsenteret for forskellige cases, der skal skabe rum for drøftelse af dilemmaer, værdier og Furesø Kommune som arbejdsplads.

Dilemmaerne og håndteringen af sygefravær favner bredt, da det ikke alene handler om de sygemeldte medarbejdere og tilbageværende kolleger. Det handler også om kommunens evne til at skabe en stærk arbejdspladskultur, herunder fastholde og tiltrække dygtige medarbejdere, der kan levere god service til og sammen med borgerne. Dialogen omkring sygefravær rummer dermed også beskæftigelsesperspektivet, hvor kommunen som arbejdsplads også gerne vil rumme borgere, hvis arbejdsevne er mindre, eller som skal hjælpes tilbage på arbejdsmarkedet og gøres selvforsørgende. Det vil i nogle tilfælde betyde et større fravær.

Udviklingen i kommunens sygefravær følges tæt, og det vurderes løbende, om der er behov for yderligere dialogmøder eller øvrige indsatser. Inspirationskataloget "Fra fravær til nærvær" anses som et brugbart værktøj, hvorfor lederne fortsat opfordres til at bringe det i spil, når de drøfter indsatser på eget område. Videndeling lederkolleger imellem er ligeledes et vigtigt redskab, når der skal drages nytte af de gode erfaringer, så vi sammen kan få øget nærværet i hele organisationen – til glæde for medarbejderne og ikke mindst borgerne.

Opsamling og konklusioner fra styringsdialogen vil forelægges på næstkommende Økonomiudvalgsmøde.

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:

Økonomiudvalget forelægges på næstekommende møde opsamling og konklusioner fra styringsdialog om sygefravær afholdt den 21. november 2018.

Økonomiudvalget vil i februar 2019 få en status på sygefraværet for hele 2018.

Som vedtaget med byrådets Arbejdsprogram orienteres ØU og byråd mindst én 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.

Indstilling:

Forvaltningen indstiller, at Økonomiudvalget (ØU) tager orienteringen til efterretning.

Beslutning i Økonomiudvalget den 21-11-2018:

Taget til efterretning.

Afbud:

Tine Hessner

Beslutning i Udvalg for beskæftigelse og erhverv den 04-12-2018:

Taget til efterretning.

Afbud:

Tine Hessner

Beslutning i Udvalg for skole og ungdomsuddannelse den 04-12-2018:

Taget til efterretning.

Bilag:

1 - 1860014	Åben	Fravær for alle ansatte pr. kvartal 2017 og 2018.xlsx	(126886/18)	(H)
2 - 1860016	Åben	Fravær 1.-3. kvrt. 2018 pr. afdeling med medarbejderantal.pdf	(126888/18)	(H)