

Orientering: Sygefravær og arbejdsskader 2022

Sagsnr. i ESDH: 22/634

Beslutningskompetence: Økonomiudvalget

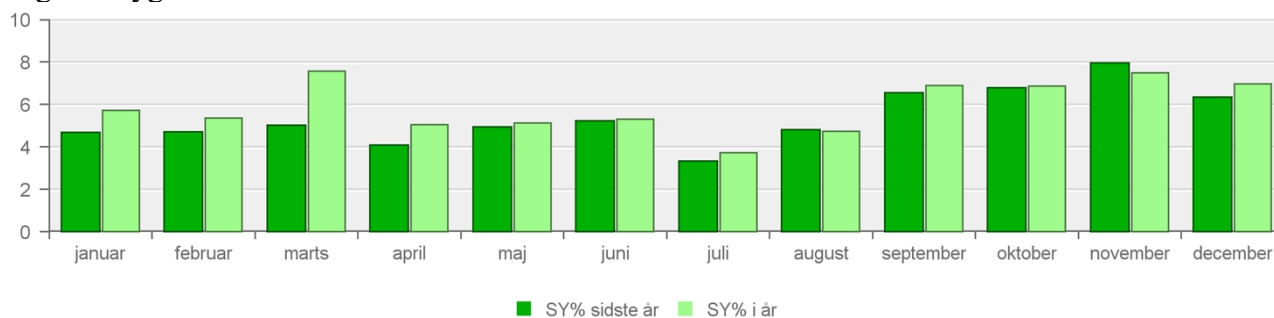
Beslutningstema

Økonomiudvalget orienteres om opgørelsen af Furesø Kommunes sygefravær og arbejdsskader for 2022.

Sagsfremstilling

Furesø Kommunes samlede sygefravær for hele 2022 er på 5,9 pct. I 2020 var det samlede sygefravær på 4,6 pct og i 2021 på 5,4 pct. Det politisk fastsatte mål er nærvær på 95 pct. Det højere fravær i 2021 og 2022 skyldes formentlig i væsentlig grad corona. Som det fremgår af figur 1 har sygefraværet set pr. måned især været højere i årets første fire måneder, hvor samfundet stadig var præget af corona. Andre kommuner har haft det samme fraværsmonster med væsentlig højere fravær i starten af 2022 end de foregående år. Furesø Kommunes sygefravær for 2022 på 5,9 pct ligger 0,5 pct. lavere end gennemsnittet for de nordsjællandske kommuner.

Figur 1: sygefravær 2022 månedsvis set ift. sidste år



Ledelsesmæssigt fastholder organisationen fokus og opfølgning på øget nærvær og attraktiv arbejdsplads. Der er klare retningslinjer for opfølgning på sygefravær og kontakt til medarbejdere med fravær. Alle ledere modtager hver måned en sygefraværssrapport, hvor udviklingen i fravær/nærvær fremgår. Desuden har lederne fra september 2022 modtaget en såkaldt udvidet fraværssadvisering, som er en udbygning af de autogenerated notifikationer, som lederne får, når en medarbejder har været syg i 3 dage, 10 dage, 5 fraværperioder mm. Lederne får med den nye udvidede fraværssadvisering en beskrivelse af, hvad de skal gøre samt direkte links til medarbejderens sygefraværsoversigt, til personalehåndbogens retningslinjer om sygefraværsopfølgning og til skabeloner til indkaldelse og referat af sygefraværssamtalen. Derved får lederne mere hjælp og bedre redskaber til håndtering af den enkelte medarbejders sygefravær.

Der har gennem mange år været en Taskforce for nedbringelse af sygefravær, som blev nedlagt midt i 2022. Taskforcen har gennem årene afholdt mange dialogmøder på kommunens arbejdspladser med henblik på at rådgive og vejlede ledere, tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter samt sprede de gode eksempler på nærværskultur. Det vil stadig være muligt for arbejdspladser at bede om besøg fra personaleafdelingen, hvis der viser sig behov for dette udover den løbende dialog med personaleafdelingen og den ovenfor nævnte udvidede fraværssadvisering. I de enkelte centre er der særligt fokus på proaktivt at følge

sygefraværsudviklingen på de enkelte arbejdspladser med henblik på at gå i dialog med ledere og medarbejdere bl.a. for at kunne lære og vidensdele på tværs.

Sygefravær er desuden på dagsordenen hvert kvartal i alle MEDudvalg, så man lokalt kan drøfte om arbejdspladsen kan gøre yderligere for at øge nærværet.

I 2022 er der registreret 277 arbejdsskader mod 224¹ i 2021. 103 af de 277 skyldes uheld med udsættelse for smitterisiko dvs. corona-relateret, og tendensen er den samme i andre kommuner. Arbejdsskader som følge af håndtering af værktøj/ting/maskiner og øvrig teknik er fortsat lavt. Der er konstateret tre hændelser i 2022 mod 15 i 2020. Derudover er der en lille stigning i personforflytninger og personhåndteringer ligesom der er ift. fysisk vold og psykisk vold.

Arbejdsmiljøarbejdet og dermed opfølgning på arbejdsskader og ikke mindst forebyggelse af arbejdsskader er placeret på de enkelte arbejdspladser. Her er kendskabet til opgaver, arbejdstilrettelæggelse og årsager/risici ift. arbejdsskader størst, og derfor ligger det konkrete forebyggelsesarbejde også bedst lokalt i Trio'erne².

Furesø Kommune har stort fokus på at understøtte TRIO-samarbejdet, bl.a. via to halve temadage årligt om arbejdsmiljøet for alle arbejdsmiljørepræsentanter. Til temadagene inviteres tillidsrepræsentanter og ledere med, og der sættes fokus på et aktuelt emne på arbejdsmiljøområdet. Desuden afrapporterer arbejdsmiljørepræsentanterne en gang årligt til HovedMED ved den årlige arbejdsmiljødrøftelse, hvor der er mulighed for at udpege et særligt indsatsområde for det kommende års arbejdsmiljøarbejde.

Som eksempler på tværgående indsatser til forebyggelse af fysisk og psykisk vold kan nævnes retningslinjer for forebyggelse og håndtering af krænkende adfærd, herunder vold, trusler, mobning, chikane, seksuel chikane mv. som er udarbejdet af HovedMED med tilhørende informationsfolder, samt actions cards, som udfyldes lokalt, så det er tydeligt på den enkelte arbejdsplads, hvordan man skal handle, hvis der opstår en episode. Der tilbydes også et forebyggende kursusforløb i 'Styrket Borgerkontakt' til medarbejdergrupper, hvor der opleves et særligt behov. Kursusforløbet har fokus på god kommunikation, dialog og konflikthåndtering.

Økonomiske konsekvenser

Et mindsket sygefravær vil øge tilstedeværelsen af medarbejdere på de forskellige kommunale arbejdspladser og mindske udgifterne til vikardækning

Sammenhæng med 2030-mål og succeskriterier

Sagen understøtter 2030-målene med afsæt i pejlemærket "Attraktiv arbejdsplads". En god nærværs- og arbejdspladskultur har betydning for, at Furesø kan tilbyde borgerne en god service og kan rekruttere og fastholde dygtige medarbejdere som en vigtig del af en attraktiv arbejdsplads

Borgerinddragelse

Ingen bemærkninger.

¹ Tallet er højere end rapporteret til ØU 23. februar 2022. Dette skyldes, at arbejdsskaderne er sket i 2021, men først registreret i 2022 efter rapportering til ØU 23. februar 2022 er lavet.

² TRIO består af leder, tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant

Lovgrundlag
Styrelsesloven.

Det videre forløb
Ingen bemærkninger.

Indstilling
Forvaltningen indstiller, at Økonomiudvalget

- tager orienteringen til efterretning.

Beslutning i Økonomiudvalget den 22-02-2023
Taget til efterretning.

Bilag: