# Plan for styrket sygefraværsindsats

**Baggrund:**

Albertslund kommune har igangsat en styrket indsats for nedbringelse af sygefraværet. Baggrunden er et sygefravær, som ligger over landsgennemsnittet. I 2014 var landsgennemsnittet 11,5 dage pr. medarbejder og tallet for Albertslund kommune 12,2 dage[[1]](file:///I%3A%5C%5CSygefrav%C3%A6r%5C%5Cdiv%20udkast%5C%5CPlan%20for%20styrket%20sygefrav%C3%A6rsindsats%20til%20lederne.docx%22%20%5Cl%20%22_ftn1%22%20%5Co%20%22).

Samtidig er sygefraværet i 1. halvår 2015 stigende sammenlignet med 1. halvår 2014 (+1,1 dag i gennemsnit).

Den styrkede sygefraværsindsats skal understøtte, at sygefraværet i Albertslund bliver reduceret til max. landsgennemsnittet for 2014 på 11,5 dage. Hvis landsgennemsnittet falder eller stiger, vil det være relevant at se på, om tallene for Albertslund skal reguleres.

Målet med  indsatsen er mere kvalitet og nærvær i forhold til  borgerne. Det skal kombineres med højere trivsel for de ansatte.

### Måltal

Det overordnede mål er et gennemsnitligt sygefravær i Albertslund ultimo 2016, der svarer til landsgennemsnittet for 2014 på 11,5 dage.

Da den styrkede indsats starter i efteråret 2015 og løber frem til sommeren 2017, foreslås det at sætte mål for 2015, 2016 og 2017.

Det gennemsnitlige sygefravær i Albertslund er svagt stigende for 1. halvår 2015 sammenlignet med 1. halvår 2014. Det er derfor ikke realistisk at forvente et fald fra 2014 til 2015 i sygefraværet. Måltallet for 2015 forslås derfor at være gennemsnittet for Albertslund på 12,2 i 2014.

Måltallet for 2017 foreslås fastsat medio 2016, når der er erfaringer med den igangværende sygefraværsindsats.

Det forslås at Albertslund opstiller følgende måltal for kommunen samlet:

1.     Måltal ultimo 2015: 12,2 dage

2.     Måltal ultimo 2016: 11,5 dage

Økonomi & Stab  foreslår differentierede måltal for de enkelte områder. Baggrunden er, at der både på landsplan og i Albertslund er stor forskel på det gennemsnitlige sygefravær inden for de enkelte overenskomster og fagområder. Der er også forskel på, hvor meget Albertslund afviger fra landsgennemsnittet inden for forskellige overenskomster og fagområder.

Det betyder også, at der er forskel på potentialets omfang  fra område til område, så  de områder, der afviger mest fra landsgennemsnittet, har det største potentiale for nedbringelse af sygefravær.

Der er fastsat følgende måltal for de enkelte fagområder i 2016:

|  |  |
| --- | --- |
|  | **Måltal ultimo 2016** |
| **Albertslund Kommune samlet** | **11,5** |
| Sekretariater og stabsfunktioner | 6,2 |
| Arbejdsmarked, Erhverv & Ydelser | 7,7 |
| Miljø & Teknik | 4,8 |
| Drift & Service | 12,0 |
| By, Kultur & Fritid | 7,9 |
| Skoler & Uddannelse | 12,6 |
| Sundhed, Pleje & Omsorg | 14,4 |
| Social & Familie | 9,9 |
| Dagtilbud | 13,8 |

Note 1: Måltal for sygefravær er angivet i dage pr fuldtidsansat og er beregnet ud fra sygefraværstal fra  kommunernes og regionernes løndatakontor (KRL) fordelt på overenskomster.

Note 2: der er endnu ikke beregnet fælles måltal for Sekretariater og stabsfunktioner

Når måltallene er helt centrale for at understøtte arbejdet med nedbringelse af sygefraværet, er det for at kunne følge med i udviklingen, og hvorvidt sygefraværet bevæger sig i den rigtige retning.

### Ansvar

For at indsatsen skal lykkes skal der være ledelsesmæssigt fokus og opbakning til indsatsen. Derfor spiller  Økonomiudvalget, Direktørforum og Chefforum en afgørende rolle i forhold til løbende at følge op på udviklingen og sikre forankring i topledelsen.

Konkret er det sygefraværskonsulenten, som i tæt samarbejde med kollegaer i Økonomi & Stab står for, at initiativerne i sygefraværsindsatsen bliver igangsat, understøttet og fulgt op.

Det er den enkelte leder, som er ansvarlig for arbejdet med nedbringelse af sygefraværet i det daglige på den enkelte enhed med nødvendig understøttelse af  sygefraværskonsulenten og Økonomi & Stab.

### Handleplan

Det foreslås, at den styrkede sygefraværsindsats vil være på to niveauer::

1.     Overordnede indsatser på organisationsniveau

2.     Specifikke, opsøgende indsatser på udvalgte enheder

Ad 1: Forslag til indsatser på organisationsniveau målrettet alle enheder:

1.     Generelt styrket fokus på nedbringelse af sygefraværet:
- Italesættelse af skærpet fokus på Chefforum, ledermøder og MED-udvalgsmøder, samtaler mellem leder og chef fx på LULS.

2.     Statistikker over sygefraværet:
- Økonomiudvalget, Direktørforum, Chefforum og de enkelte enheder får kvartalsvist overordnede statistikker over sygefravær
- De enkelte enheder vil automatisk modtage månedlige  fraværsrapporter (push-rapporter)

3.     Revitalisering af eksisterende retningslinjer for sygefraværshåndtering fra 2012 omkring ensartet håndtering af sygefravær for alle medarbejdere:
- Krav om personlig kontakt til leder ved sygemelding, medmindre dette ikke er praktisk muligt eller hensigtsmæssigt
- Afholdelse af sygefraværssamtaler ved tre sygemeldinger inden for seks måneder eller 15 sygedage indenfor 12 måneder
- Kontakt med sygemeldte på  2., 6. og 14. dag.
- Sygefravær tages op på personalemøder minimum 2 gange årligt.

I forbindelse med revitalisering af eksisterende retningslinjer for håndtering af sygefravær, vil der komme forslag omkring skærpelse af retningslinjerne for afholdelse af sygefraværssamtaler.

4.     Indsatser, som understøtter det generelle styrkede fokus
- Indhold på medarbejdersiden herunder skema til afholdelse af sygefraværssamtaler og andre værktøjer
- Formidling af gode historier omkring nedbringelse af sygefraværet
- Temamøder med fokus på forebyggelse af sygefravær
- Mulighed for telefonisk sparring med sygefraværskonsulent både for medarbejdere og ledere

5.     Ad hoc indsatser på udvalgte enheder
- Mulighed for ad hoc indsatser på enheder, hvor der sker en uventet/uforklarlig stigning i sygefraværet. Dette er for at forebygge at denne stigning ’bider sig fast’. Disse indsatser kan igangsættes ud fra forespørgsel fra enhedsleder/afdelingschef eller ud fra sygefraværsstatistikken. Der vil være begrænsede ressourcer til disse indsatser, og det kan være nødvendigt at prioritere i forhold til planlagte indsatser.

Ad 2: Forslag til opsøgende indsats på udvalgte enheder

*Udvælgelseskriterier:*

Det foreslås, at vi udvælger områder med højt sygefravær. Derudover at der på de konkrete enheder er over 15 medarbejdere.

Økonomi & Stab foreslår, at indsatsen startes op på ’Dagtilbudsområdet’ og derefter ’Skoler og uddannelse’, hvor der er størst potentiale for nedbringelse af sygefraværet. Derefter planlægger Økonomi & Stab det videre forløb i samarbejde med afdelingscheferne.

Både ’Dagtilbudsområdet’ og ’Skoler og uddannelse’  har højt sygefravær, og der er stor forskel mellem Albertslund tallene og landsgennemsnittet. Det fremgår af de to oversigter nedenfor.

Sygefraværstallene for 2014 på dagtilbudsområdet fordeler sig således for pædagoger og pædagogmedhjælpere:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 2014 | Gennemsnit for kommunerne | Albertslund kommune |
| Pædagoger (incl. klubber og SFO) | 14,0  | 15,0 |
| Pædagogmedhjælpere  | 13,9  | 17,4 |

Der er 10 dagtilbud, der pr. 30. juni 2015 (omregnet til 12 mdr.) har et fravær pr. medarbejder over gennemsnittet  for kommunerne i 2014.

For Skoler og uddannelse er der stort potentiale for at nedbringe sygefraværet for lærere og pædagoger:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 2014 | Gennemsnit for kommunerne | Albertslund kommune |
| Lærere I folkeskolen | 11,8 | 12,6 |
| Pædagoger  | 14,0 | 15,0 |

Det foreslås, at indsatsen på de enkelte enheder startes op efter en præsentation af den styrkede sygefraværsindsats på ledermøder i efteråret 2015. Indsatsen igangsættes herefter områdevis.

 *Skabelon for den opsøgende indsats:*

Der foreslås følgende overordnede struktur:

         Sygefraværskonsulenten igangsætter indsatsen i dialog med afdelingschefen ud fra sygefraværstal, trivselsundersøgelsen, tidligere indsatser, brugerundersøgelse mv

         Afdelingschef og sygefraværskonsulent og evt. personalekonsulent holder møde med enhedens leder: Dialog om udfordringer og mulige tiltag.

         Møde med ledere,  tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter omkring mulig indsats

         Sygefraværskonsulenten udarbejder forslag til handleplan med konkrete indsatser

         Gennemførsel af indsatser herunder opfølgningsmøder

         Evaluering med udgangspunkt i sygefraværsstatistikker

De konkrete indsatser vil blive tilpasset den enkelte enhed. Fx kan det være at få sat system og kvalitet i afholdelse af sygefraværssamtaler eller at få snakket sygefravær og sygefraværskultur på personalemøder.

Der vil være tæt opfølgning på udviklingen i sygefraværsstatistikken på de udvalgte enheder, så vi kan lære af de første erfaringer.

**Opfølgning**

Der gennemføres opfølgninger på den styrkede sygefraværsindsats hvert halve år og evaluering primo 2017. Her vil blive set på fald i sygefraværet og opfyldelse af måltal. Opfølgningen vil blive brugt i forhold til nye mål for 2017.