

Internt Notat

Dato: 06-06-2023

Sagsnummer: 81.00.00-P05-5-23
Sagsbehandler: Lotte Bæk Kildegaard
Ansættelsessted: Strategi og Udvikling

Til: Økonomiudvalget

Nedbringelse af kommunens sygefravær

Direktion foreslår, at Økonomiudvalget drøfter:

- Hvordan bringes arbejdsfællesskaberne og ikke kun ledere i spil i arbejdet med at nedbringe sygefraværet?
- Hvordan tydeliggøres sygefraværsretningslinjerne bedst over for arbejdspladserne – og skal sygefraværsmåltallet justeres?
- Hvilke yderligere indsatser kan iværksættes for at nedbringe sygefraværet?

Baggrund

Efter år med corona er sygefraværet blandt kommunens ansatte steget. Stigningen i sygefravær er en national tendens.

I tabel I herunder se, at nye data fra KRL¹ viser, at det gennemsnitlige sygefravær på landsplan i 2022 lå på 7,0% (opgjort i dagsværk²).³ Det gennemsnitlige sygefravær i Rødovre Kommune var 7,7% i 2022. På trods af, at stigningen i sygefravær er en national tendens, var sygefraværet i Rødovre Kommune højere end gennemsnittet for både omegnskommuner⁴, for kommuner af samme størrelse og for gennemsnittet af alle kommuner i regionen i 2022 (sygefraværstræk for 2022 fra KRL er vedlagt som bilag til orientering). Sygefraværet for nogle af vores nabokommuner (Herlev, Glostrup og Albertslund) er dog marginalt højere, da de ligesom de øvrige vestegnskommuner også har været hårdt ramt af coronabetinget sygefravær de seneste år.

¹ Kommunernes og Regionernes Løndatakontor

² Dagsværk er defineret som 7,4 timer.

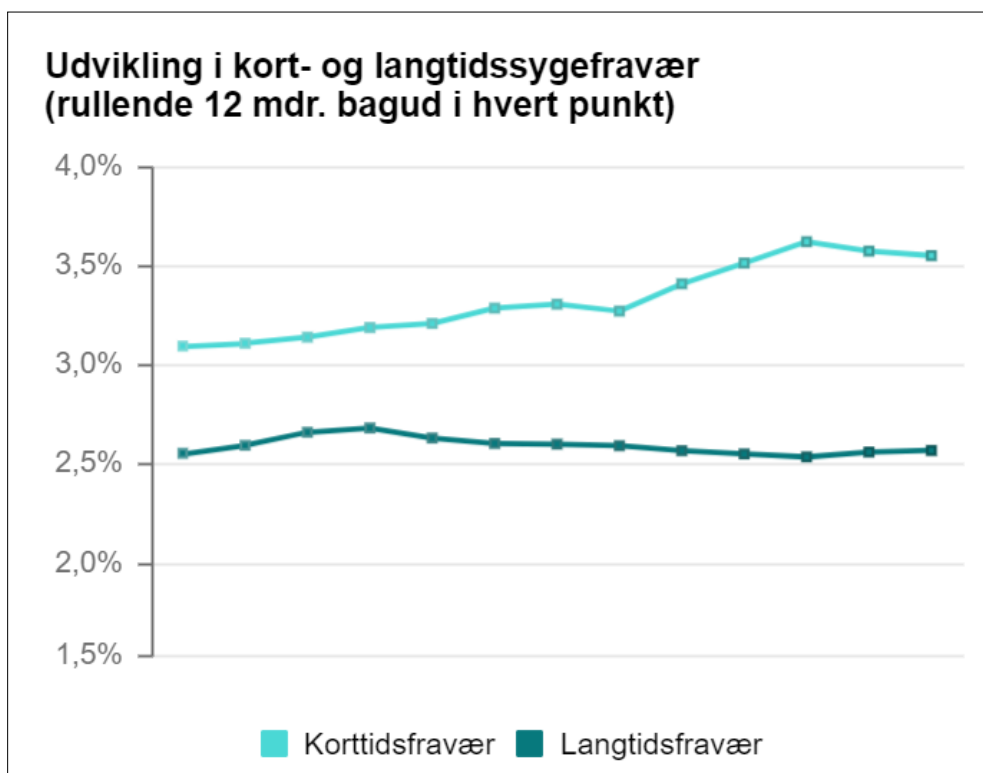
³ I opgørelsen medtages egen sygdom. Arbejdsskader, nedsat tjeneste og §56 er ikke inkluderet.

⁴ Omegnskommuner: København, Ballerup, Brøndby, Gladsaxe, Glostrup, Herlev og Hvidovre

Tabel 1: Fravær - Årligt - 2022			
	Antal fuldtidsbeskæftigede	Fravær pr fuldtidsbesk. Dagsværk	Fraværs-%
Gns. alle kommuner	400.144	15,9	7,0%
Omegnskommuner	57.099	16,0	7,0%
Kommune samme størrelse	26.113	16,2	7,2%
Alle kommuner i regionen	119.155	16,3	7,2%
Rødovre	3.236	17,5	7,7%

Kilde: KRL, maj 2023

Nedenstående sygefraværsgraf præsenteres hvert kvartal som en del af ØUs kvartalsstatistik sammen med data fordelt på faggrupper. Grafen viser hhv. korttidssygefravær og langtidssygefravær⁵. Den nyeste opgørelse fra april viser, at stigningen i sygefraværet primært skyldes en stigning i korttidsfraværet. Hvert punkt på grafen indeholder data for et helt år (12 måneder bagud). Linjen i grafen er derfor korrigeret af sæsonudsving over månederne i året som følge af helligdage og ferieperioder. Hvis linjen stiger ved læsning fra venstre mod højre betyder det, at sygefraværet stiger.



Kilde: Rødovre Kommunes LIS-system, data fra april 2023

De seneste år har et sygefraværsmål været styringsredskabet i kombination med et fokus i direktionen på de arbejdspladser, der har haft det højeste fravær. På trods af indsatsen ligger sygefraværet væsentligt over måltallet. Det peger samlet set på, at der er behov for at sætte fornyet fokus på sygefraværet ligesom det bør drøftes, om det nuværende måltal skal ændres.

⁵ Korttidssygefravær opgøres som fravær kortere eller lig med 27 dage. Langtidssygefravær opgøres som fravær længere end 27 dage.

Et presset arbejdsmarked, hvor det er svært at fastholde og rekruttere medarbejderne kan også bidrage til et øget sygefravær. I forhold til rekruttering er vi i en tid, hvor der er lav ledighed og dermed længere mellem gode kandidater. Flere ledere oplever desuden, at mange nye og unge på arbejdsmarkedet stiller flere krav, er mere sårbare og har et større fokus på work/life-balance, hvilket også kan påvirke sygefraværet. En arbejdsmarked med lav ledighed og høj beskæftigelse bevirker derfor, at der opleves udfordringer med et stabilt fremmøde i prøvetiden og et særligt behov for guidning i forhold til opgaveløsningen og rammesætning af forventninger.

Løsning

Rødovre Kommune har altid haft – og vil fortsat have – stort fokus på at være en god arbejdsplads. Indsatser til nedbringelse af sygefravær spiller derfor også sammen med konstruktive initiativer til at vedblive med at være en god arbejdsplads, hvor bl.a. styrkelse af arbejdsfællesskaber og fastholdelse og rekruttering af medarbejdere er indsatsområder.

Nedbringelsen af sygefravær i Rødovre Kommune håndteres både ved specifikke indsatser til de arbejdspladser, der har størst udfordringer med sygefraværet og mere generelle indsatser, der omfatter alle arbejdspladser.

De specifikke indsatser

De specifikke indsatser knytter an til de arbejdspladser, hvor sygefraværet er højest. Med ansættelsen af en leder af Staben for Personale & Økonomi samt ansættelse af de to vakante personalekonsulentstillinger vil det være muligt at styrke den systematiske understøtning af lederne primo 2024, og derfor foreslås følgende mere specifikke indsatser:

En række indsatser for at styrke fastholdelse og rekruttering. Indsatserne er øget fokus på uddannelsesområdet gennem uddannelsesstrategiens indsatser, fastholdelse gennem seniorinitiativer og fleksibel arbejdstid, forløb for modtagelse og introduktion og en øget professionalisering af rekrutteringsindsatsen. Alle de nævnte indsatser er iværksat som en del af HR-strategien, og er blevet kvalificeret på Temakonferencen for Rekruttering og Fastholdelse, ligesom der er arbejdet videre med fleksibel arbejdstid som et emne på Hovedudvalgsseminaret i april 2023.

Håndtering af store ledelsesspænd: Der er arbejdspladser i kommunen, hvor der er et stort ledelsesspænd, som giver udfordringer med en systematisk sygefraværsopfølgning. Der opfordres derfor til, at lederne bringer deres afdelingsledere og souschefer i spil i sygefraværsopfølgningen og at den drøftes løbende på ledermøder

Retningslinjerne for afholdelse af omsorgs- og statusamtaler skal opdateres og være tydelige for alle. Der ændres desuden i teksten i de adviseringer, der bliver fremsendt til lederne ved medarbejderes hyppige eller omfangsrige sygefravær, så de er mere handlingsrettede og vejledende.

Fokus på retningslinjer omkring sygemelding, fx at sygemeldingen skal ske til leder telefonisk og ikke til en kollega eller telefonvagt.

Retningslinjerne for afholdelse af omsorgs- og statusamtaler skal opdateres og være tydelige for alle. Der ændres desuden i teksten i de adviseringer, der bliver fremsendt til lederne ved medarbejderes hyppige eller omfangsrige sygefravær, så de er mere handlingsrettede og vejledende.

Fokus på retningslinjer omkring sygemelding, fx at sygemeldingen skal ske til leder telefonisk og ikke til en kollega eller telefonvagt.

Løn og Personale sikrer ved løbende dialog, at lederne er velinformede om processen ved afskedigelser. Afskedigelser bliver effektueret ud fra en konkret vurdering af omfanget af fraværet, hyppig-

heden og anciennitet. Sammenholdt med udfordringer, fraværet skaber for driften og saglighed i forhold til retspraksis.

Årlig tilbud om undervisning af ledere med personaleansvar, tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter (TRIO'en) i sygefraværshåndtering med henblik på at alle interessenter omkring den sygemeldte medarbejder har en ens information og forståelse af håndteringen.

Personalekonsulenterne på rådhuset følger desuden op på sygefraværet én gang om måneden ud fra en samlet oversigt over hvem der har flest sygedage og perioder. Arbejdsgangen er som følgende hvert kvartal:

- Januar og februar sendes der en oversigt med navnene til lederne, hvor der er konstateret manglende dokumentation på opfølgning.
- Marts kontaktes lederne telefonisk. Denne arbejdsgang gentager sig resten af året. Påbegyndelse af indsatsen afventer rekruttering af ledige stillinger i Løn og Personale.

Arbejdspladser med særlige udfordringer med højt sygefravær blive tilbudt indsatser med udbredelse af erfaringer fra STAR-projektet, som har kørt i Socialforvaltningen.

Der vil ligeledes blive foretaget en gennemgang af de arbejdsfællesskaber, som har lavest social kapital med henblik på at tilbyde dem hjælp i forbindelse med udarbejdelsen af handleplaner. Denne indsats vil blive understøttet af ansættelsen af en ny arbejdsmiljøkonsulent i efteråret 2023.

De generelle indsatser

De generelle indsatser er både rettet mod MED-strukturen og ledelserne på kommunens arbejdspladser. Det hidtidige fokus på sygefravær skal således udvides til også at omfatte arbejdsfællesskaber og MED-strukturen. Det er således både arbejdsgiver og arbejdstager, der bærer ansvaret – tæt understøttet af forvaltningen – for et lavt sygefravær.

Det foreslås derfor, at TRIO'erne på alle kommunens arbejdspladser skal have en styrket rolle i dialogen om sygefravær lokalt, så håndteringen og opfølgningen på sygefravær bliver et anliggende for arbejdspladsen, ikke kun ledelsen og kommer til at have fokus på attraktive arbejdspladser. Konkrete spørgsmål i den løbende dialog i TRIO kunne være:

- Hvilke roller og opgaver har vi hver især i forhold til sygefraværsopgaven?
- Hvordan kommunikerer vi til personalegruppen om de indsatser, vi har i forhold til sygefravær?
- Hvor kan tillids- og arbejdsmiljørepræsentanten opleve sygefraværsarbejdet som dilemmafyldt eller svært? Og hvad gør vi ved det?
- Hvad har vi brug for fra forvaltningen for at nedbringe sygefraværet?

Udgangspunktet er derfor at styrke arbejdsfællesskaberne på kommunens arbejdspladser i supplement til arbejdet med social kapital, APV og handleplaner. Der vil være behov for at styrke de lokale MED-repræsentanters kompetencer og viden på området. Til at understøtte TRIOerne udarbejdes en vejledning om dialogen på arbejdspladsen ifm. den kommende måling af social kapital. Herunder hvilken betydning sygefraværet har for trivsel samt konsekvenser for udførelsen af kerneopgaven. Vejledningen formidles på arbejdsmiljøseminaret i september 2023.

De generelle indsatser er også direkte rettet mod lederne. Opfølgning på sygefravær forventes således at indgå som en del af lederdialogen med fokus på, hvordan den lokale leder kan få hjælp til en fast systematik i opfølgningen. Ud over den individuelle dialog med lederne fra rådhusets side, læg-

ges der desuden op til en øget dialog lederne imellem på Lederforum med fokus på eksempler på god praksis i arbejdet med sygefravær. Lederdialogen skal understøttes af data, hvor udfordringerne omkring sygefraværet på det enkelte arbejdsplads er gennemskueligt.

Videre proces

Både de generelle og de specifikke indsatser i sygefraværshåndteringen foreslås drøftet med Hovedudvalget i efteråret 2023. Vægten skal være på, hvordan styrkede arbejdsfællesskaber kan bidrage til at nedbringe sygefraværet, bl.a. gennem en øget dialog herom i TRIO'erne. Det vil desuden være relevant at drøfte, hvor sygefraværsretningslinjerne kan fremstå mere tydelige for både ledere, medarbejdere og TRIO'er.

Derudover skal Lederforum (på tværs af forvaltningerne) anvendes til at drøfte praksis og systematik i opfølgningen samt potentialerne i at dele ansvaret ud til resten af ledelsesgruppen og øge dialogen med TRIO'erne.

Som opfølgning på indsatsen vil ØU løbende kunne følge udviklingen i sygefravær. Dels gennem den kvartalsvise afrapportering på sygefravær, samt i den planlagte opfølgning på HR-strategien ultimo 2023.