

Notat om sygefravær på Børne- og Familieområdet

Dato: 05.08.2024

Journalnr.: 79137/24

Data om sygefravær på Børne- og Familieområdet

Nedenstående tabel indeholder data om sygefravær på Børne- og Familieområdet pr. april 2024. Tallene i parentes er 2023-tal til sammenligning. Data har været præsenteret på Hovedudvalget den 6. juni 2024. Nederste række viser data for hele Norrdjurs Kommune i samme periode.

	Gns. antal medarbejdere	Sygefravær i pct.	Gns. sygefraværsdage pr. medarbejder	Kort sygefravær (<= 14 dg) i pct.	Langt sygefravær (>14 dg) i pct.	Fravær i pct.	Gns. fraværsdage pr. medarbejder
I alt på Børne- og Familieområdet	290,9 (286,2)	7,6% (7,1%)	5,2 (14,9)	2,9% (3,1%)	4,7% (4,0%)	1,2% (2,1%)	0,8 (4,5)
Børne og familierådgivningen	39,8 (33,6)	7,6% (6,7%)	6,3 (16,9)	2,3% (3,9%)	5,3% (2,8%)	3,3% (4,3%)	2,7 (10,8)
Børne- og Ungecentret Norrdjurs	83,5 (83,7)	7,1% (8,2%)	5,7 (19,4)	2,8% (3,3%)	4,3% (4,9%)	0,8% (3,4%)	0,6 (8)
Familiehus, Sundhedsplejen og FTI	69,3 (74)	11,1% (8,5%)	8,3 (19,2)	3,2% (3,5%)	7,9% (5,0%)	1,4% (0,4%)	1 (1)
Tandplejen	20 (18,9)	5,4% (4,5%)	3,7 (9,1)	2,0% (3,3%)	3,4% (1,2%)	0,3% (0,4%)	0,2 (0,8)
UngNorrdjurs	76 (75,3)	4,6% (4,4%)	2 (6,3)	3,9% (1,5%)	0,7% (2,9%)	0,3% (1,5%)	0,1 (2,2)
Øvrige enheder med få ansatte	2,3 (0,7)						
Samlet for Norrdjurs	3332,5 (3357,8)	7,4% (7,3%)	5,6 (16,5)	3,8% (3,9%)	3,6% (3,4%)	2,6% (2,6%)	1,9 (6)

Rapporten viser det faktiske gennemsnits antal månedslønnede medarbejdere, ansat i perioden. Sygefravær = sygdom, delvist sygdom, nedsat tjeneste og arbejdsskader.

Fravær = barsel, graviditetsgener, hjemmeboende barn syg og sygdom med §56-aftale.

Sygefravær og fravær er udregnet på baggrund af medarbejderens reelle arbejdstid, i forhold til fravær- og nærværstimer. Gns. syge- og fraværsdage pr. medarbejder er opgjort til en normeret arbejdsdag på 7,4 timer.

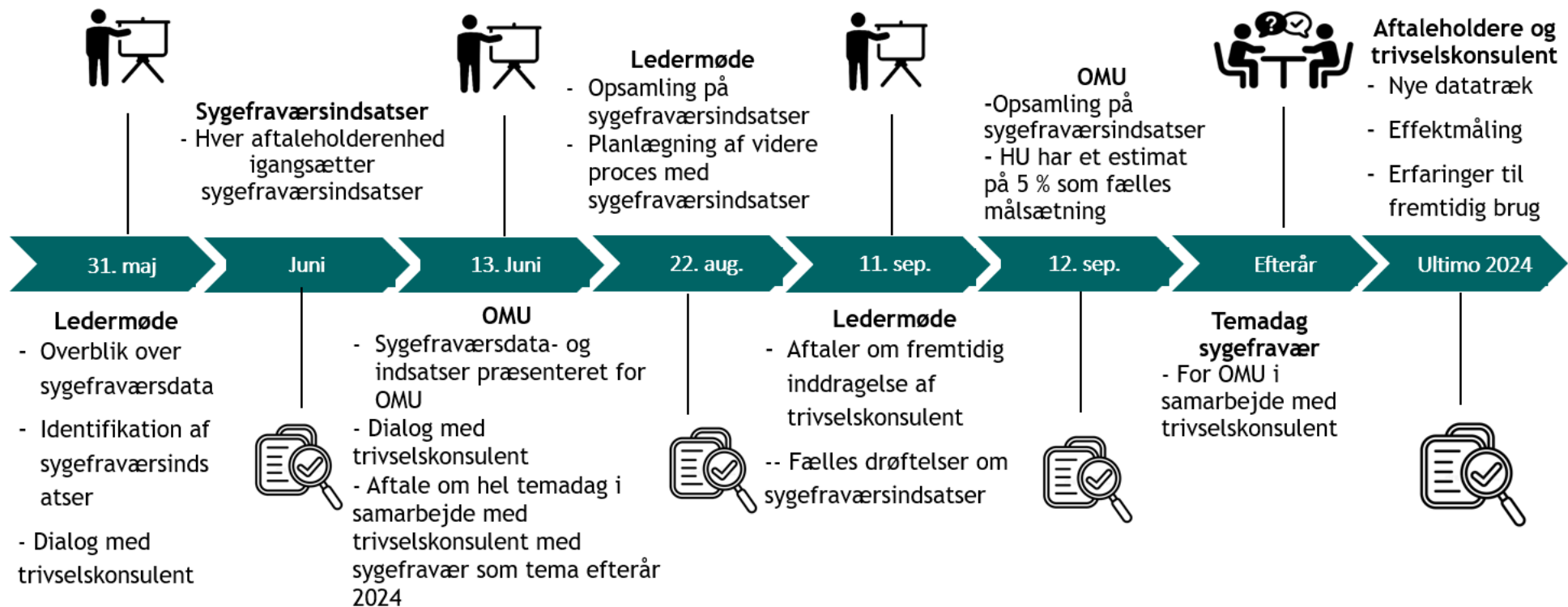
Kort og langt sygefravær tælles ud fra antal kalenderdage med sammenhængende sygefravær. For yderligere beskrivelse, se udvidet rapportbeskrivelse for afgrænsninger og definitioner.

Tomme felter = Fravær kan ikke vises, enten fordi der ikke har været noget eller af persondatahensyn (<6 medarbejdere)

Initiativer for at nedbringe sygefravær

Siden april 2024 har Børne- og Familieområdet haft sygefravær som et centralt fokusområde. Der er blevet iværksat forskellige initiativer for at håndtere sygefravær på en mere effektiv måde. Disse initiativer har inkluderet drøftelser på ledermøder, implementering af konkrete indsatser i de enkelte aftaleenheder samt orienteringer på OMU. Initiativerne er skitseret i nedenstående overblik.

Figur 1: Overblik over sygefraværsmålinger på Børne- og Familieområdet:



Ovenstående overblik viser, at sygefravær har været et vedvarende fokus på ledermøderne, og at der er igangsat konkrete sygefraværsindsatser lokalt i de enkelte aftaleenheder. Nedenfor er de enkelte elementer uddybet.

- **31. maj 2024:** Lederne blev præsenteret for et overblik over sygefraværsdata, med udgangspunkt i data de selv har indleveret ved hjælp af udtræk fra OPUS. Dertil var der fælles drøftelser om konkrete sygefraværsindsatser samt en evaluering af den tværgående praksis vedrørende sygefravær for at finde fælles muligheder for best practice på tværs af aftaleenheder. På mødet havde lederne desuden en dialog med trivselskonsulenten om, hvordan trivsel kan integreres yderligere i sygefraværsindsatserne. Lederne fik efter ledermødet til opgave at konkretisere konkrete sygefraværsindsatser. Sygefraværsindsatserne fra hver aftaleholderenhed er indsat til sidst i dette notat.
- **13. juni 2024:** OMU blev præsenteret for sygefraværsoverblikket og de konkrete sygefraværsindsatser, som lederne har udarbejdet baseret på ledermødet den 31. maj. OMU havde desuden en dialog med trivselskonsulenten, hvor det blev aftalt, at der i efteråret 2024 skal afholdes en temadag med sygefravær som tema i samarbejde med OMU og trivselskonsulenten.
- **22. august 2024:** Lederne genbesøger de konkrete sygefraværsindsatser og opsamler erfaringer om deres nuværende effekt. Der planlægges næste skridt, og der sker eventuelle justeringer af indsatserne.
- **11. september 2024:** Der ses på status for sygefraværsindsatserne, og en proces er planlagt for at trække læring fra indsatserne og de forskellige tilgange fra aftaleenhederne. Derudover vil der blive drøftet, hvordan trivsel-konsulenten kan indgå i sygefraværsindsatserne.
- **12. september 2024:** OMU genbesøger status på sygefravær. Der er enighed om et estimat på 5 % sygefravær som fælles mål.
- **Efterår 2024:** Der vil blive afholdt en temadag om sygefravær i samarbejde med OMU og trivselskonsulent. En arbejdsgruppe fra OMU er blevet nedsat for at forberede temadagen.
- **Ultimo 2024:** Aftaleholderne og trivsel-konsulenten foretager nye datatræk på sygefravær og udfører effektmålinger. Der vil være fokus på at udlede mest mulig læring fra sygefraværsindsatserne til fremtidig brug.

SYGEFRAVÆRSINDSATS 1 – FOKUS PÅ MEDARBEJDERES DOBBELT-JOBKULTUR I NORDDJURS KOMMUNE – OG IKKE OVERHOLDELSE AF HVILETIDSBESTEMMELSER

Aftaleenhed: BUCN

Hvad vil jeg gå ud at gøre
som det første?

- Dialog med HR/Løn omkring konstaterede mønstre ved enkelte medarbejdere der har dobbeltjob

Hvorfor vil jeg gøre det?

- For at overholde de kommunale hviletids bestemmelser.
- For at minimere- begrænse sygefravær yderligere

Hvordan vil jeg gøre det?

- Dialog med HR/Løn omkring generel problemstilling på Børne- og Familieområdet
- Løbende tilvejebringelse af overblik via HR/Løn

Hvornår vil jeg gøre det?

- Når viden tilgår organisationen
- Ved onboarding af nye arbejdere
- Ved opfølgende samtaler med medarbejdere

SYGEFRAVÆRSINDSATS 2 – AFVIKLING AF SYGEFRAVÆRSSAMTALER VED AFDELINGS- OG TEAMLEDERE

Aftaleenhed: BUCN

Hvad vil jeg gå ud at gøre som det første?

- Opkvalificering af afdelings- og teamledere i forhold til tilgåelse af LOS-enheder og sygefraværs-samtale-materialer i organisationen

Hvorfor vil jeg gøre det?

- Den personaleansvarlige afholder selv sygefraværs-samtaler og derved får en ansvar ind i at skabe lav sygefravær i egen enhed

Hvordan vil jeg gøre det?

- Undervisning af HR/Løn i forhold til KMD, og tilegnelse af data, til ledergruppen.
- Undervisning af ledergruppen i procedurer m.v.

Hvornår vil jeg gøre det?

- Undervisning af HR/Løn er foretaget.
- Sparring med lederne pågår løbende når de modtager data fra KMD

SYGEFRAVÆRSINDSATS 1

Aftaleenhed: Tandplejen

Hvad vil jeg gå ud at gøre som det første?

- Tage måling på, hvilke ressourcer pågældende medarbejder har

Hvorfor vil jeg gøre det?

- Åbenhed. Være i stand til at udarbejde konkret løsningsforslag for medarbejderen. På individniveau og som gruppe

Hvordan vil jeg gøre det?

- 1:1 samtale, tydelig forventningsafstemning

Hvornår vil jeg gøre det?

- Straks efter et problem er konstateret

SYGEFRAVÆRSINDSATS 1

Aftaleenhed: UngNorddjurs

Hvad vil jeg gå ud at gøre som det første?

- Forebyggelse i forhold til at smitte hinanden

Hvorfor vil jeg gøre det?

- Så medarbejderne er bevidste om at passe på hinanden og genopfriske de "gode vaner" fra Covid19 tiden

Hvordan vil jeg gøre det?

- En kampagne med udgangspunkt i Sundhedsstyrelses "Generelle råd til at forebygge smitte" – bruge erfaringer fra Covid19 tiden

Hvornår vil jeg gøre det?

- Efteråret 2024 i et samarbejde med det lokale MED udvalg

SYGEFRAVÆRSINDSATS 2

Aftaleenhed: UngNorddjurs

Hvad vil jeg gå ud at gøre som det første?

- Tilbyde redskaber til at skabe overblik over ens hverdag og arbejdsopgaver

Hvorfor vil jeg gøre det?

- En faktor i forhold til stress er, når man mister overblikket

Hvordan vil jeg gøre det?

- Tilbyde kursus i bruge af Outlook, som et værktøj til at skabe overblik over ens hverdag og arbejdsopgaver

Hvornår vil jeg gøre det?

- Efteråret 2024 i et samarbejde med det lokale MED udvalg

SYGEFRAVÆRSINDSATS 1

Aftaleenhed:
Børne- og Familierådgivningen

Hvad vil jeg gå ud at gøre som det første?

- Ændre på sygemeldingsproceduren

Hvorfor vil jeg gøre det?

- I dag skal medarbejderen sygemelde sig til administrationen. Fremover skal medarbejderen sygemelde sig til sin nærmeste leder.

Hvordan vil jeg gøre det?

- Der skal ringes og såfremt der ikke opnås kontakt, skal der skrives en mail.

Hvornår vil jeg gøre det?

- Behandle det på næste LMU

SYGEFRAVÆRSINDSATS 2

Aftaleenhed:
Børne- og Familierådgivningen

Hvad vil jeg gå ud at gøre som det første?

- Fokus på drypvis sygdom

Hvorfor vil jeg gøre det?

- Når vi har medarbejdere der har drypvise sygedage medfører det at den resterende medarbejdergruppe skal løfte en større opgave.

Hvordan vil jeg gøre det?

- Vi vil starte med at bringe det ind på LMU – Holde sygesamtaler, hvor et evt. mønster fremlægges

Hvornår vil jeg gøre det?

- Efter næste LMU

SYGEFRAVÆRSINDSATS 3

Aftaleenhed:
Børne- og Familierådgivningen

Hvad vil jeg gå ud at gøre som det første?

Fokus på kerneopgaven og en større prioritering af udviklingstiltag

Hvorfor vil jeg gøre det?

Jeg kan have en hypotese om at der er medarbejdere der kan have behov for at tage en sygedag, da vi ikke har en prioriteret retning for udførelse af arbejdsopgaver

Hvordan vil jeg gøre det?

Vi er fra april/maj blevet opnormeret i ledelse der indebærer at vi kan yde langt mere nærværd ledelse og skabe retning. Samtidig er jeg optaget af at frisætte en tillidsbaseret kompetence med en struktur, hvor vi ledelsesmæssigt understøtter den enkelte medarbejder.

Hvornår vil jeg gøre det?

En proces der er iværksat.

SYGEFRAVÆRSINDSATS 1

Aftaleenhed: Sundhedspleje, FTI og Familiehuset

Hvad vil jeg gå ud at gøre som det første?

- Jeg har skabt tydelighed om, hvordan sygefravær generelt tænkes og skal forstås fra NDK side

Hvorfor vil jeg gøre det?

- Meget af mit langtidsfravær skyldes at der har været manglede kendskab til ovenstående

Hvordan vil jeg gøre det?

- Der er arbejde på MED, i de respektive afdelinger, på en temadag d. 7. februar 2024

Hvornår vil jeg gøre det?

- Det er gjort og der arbejdes løbende med det

SYGEFRAVÆRSINDSATS 2

Aftaleenhed: Sundhedspleje, FTI og Familiehuset

Hvad vil jeg gå ud at gøre som det første?

- Mit korttidsfravær er ret lille, undtagen i dagbehandlingen i sundhedsplejen.

Hvorfor vil jeg gøre det?

- Det er de to steder hvor det for alvor kan gavne at sætte ind

Hvordan vil jeg gøre det?

- Lederen der har fokus og holder samtaler, der er et kulturarbejde i gang

Hvornår vil jeg gøre det?

- Er i proces