

FRAVÆRSSTATISTIKKEN 2012

- Baseret på KRL data juni 2013

Udarbejdet af Staben Personale
Merete Nielbæk, Personalekonsulent

Indholdsfortegnelse

1. Sygefraværet på landsplan	3
2. Sygefraværet i udvalgte kommuner	3
3. Sygefraværet fordelt på køn.....	4
4. Sygefravær fordelt på periodelængder	4
5. Sygefravær fordelt på overenskomstgrupper	5
6. Sygefravær fordelt på institutioner, afdelinger og stabe.....	7
7. Sygefravær fordelt på aldersgrupper.....	9
8. Sammenligning af fraværdata fra KRL og KMD rollebaseret indgang.....	9
9. Hidtidige indsatsområder og strategi	10
10. Fremtidige indsatsområder og strategi.....	11
11. Arbejdsmiljøindsats	12
12. Fortsat fokus på sygefraværet i Varde Kommune	12
13. Relevante dokumenter	13
14. Relevante websteder/links	13



Fraværstatistikken 2012 for Varde Kommune

Fraværstatistikken 2012 fra KRL, Kommunernes og regionernes løndatakontor, udkom 6. juni 2013. Den er benyttet til at lave "Fraværstatistikken 2012" for Varde Kommune.¹

1. Sygefraværet på landsplan

Ifølge KRL statistikken er sygefraværet i kommunerne på landsplan faldet fra 5,5 % i 2011 til 5,2 % i 2012, svarende til et fald fra 12,6 dagsværk i 2011 til 11,9 dagsværk i 2012.

Varde Kommune havde i 2011 landets 4. laveste sygefravær med 4,2 %, svarende til 9,5 dagsværk. I 2012 er fraværet steget til 5,0 % svarende til 11,4 dagsværk i gennemsnit pr. fuldtidsbeskæftiget medarbejder. Dette svarer til, at Varde Kommune nu ligger på en 29. plads.

Læsø, Fanø, Rebild, Skive og Ringkøbing-Skjern kommuner indtager de 5 første pladser med sygefraværprocenter i intervallet 2,8 % - 4,4 %.

2. Sygefraværet i udvalgte kommuner

Nedenfor ses Varde Kommunes sygefravær i forhold til udvalgte nabokommuner. Sygefraværet er opgjort i dagsværk pr. ansat og i procent.

Tabel 1 Varde Kommunes sygefravær sammenlignet med nabokommuners sygefravær

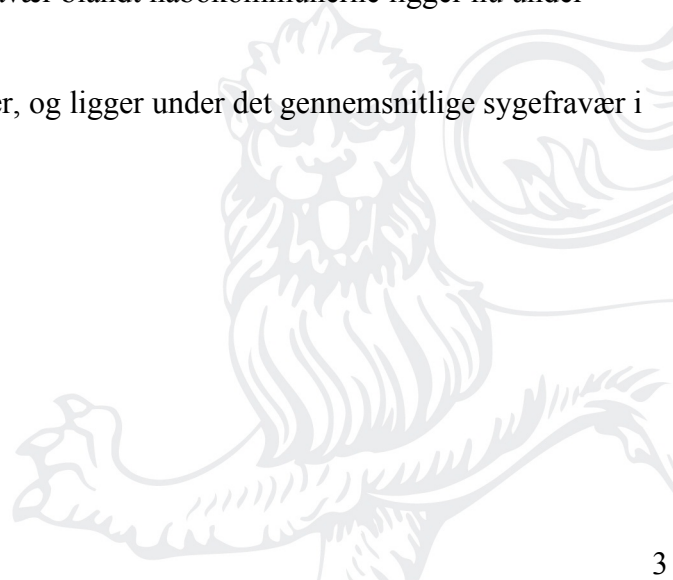
Kommune/Region	Antal ansatte			Fravær pr. ansat			Fravær		
	Kvinder	Mænd	Alle	Kvinder	Mænd	Alle	Kvinder	Mænd	Alle
	<i>fuldtidsbeskæftigede</i>			<i>dagsværk</i>			<i>%</i>		
530 Billund	1.546	344	1.890	12,2	8,4	11,5	5,3	3,7	5,0
550 Tønder	2.501	545	3.046	11,7	9,7	11,4	5,1	4,3	5,0
561 Esbjerg	7.316	1.915	9.231	11,0	8,0	10,4	4,8	3,5	4,6
563 Fanø	161	44	205	8,4	9,9	8,7	3,7	4,3	3,8
573 Varde	2.837	703	3.540	12,3	7,8	11,4	5,4	3,4	5,0
575 Vejen	2.352	518	2.870	11,9	8,8	11,3	5,2	3,8	5,0
760 Ringkøbing-Skjern	3.187	734	3.921	10,6	7,0	10,0	4,7	3,1	4,4

Kilde: <http://www.fldnet.dk>

Varde Kommune har det højeste fravær sammen med Billund, Tønder og Vejen Kommuner målt i %. Esbjerg kommune, som sidste år havde det højeste fravær blandt nabokommunerne ligger nu under Varde Kommune.

De udvalgte kommuner har dog alle et lavt sygefravær, og ligger under det gennemsnitlige sygefravær i den kommunale sektor svarende til 5,2 %.

¹ <http://www.fldnet.dk>



3. Sygefraværet fordelt på køn

Der er stadig forskel på kønnenes sygefravær. Som det ses af tabellen nedenfor ligger kvindernes sygefravær stadig over mændenes sygefravær. Stigningstakten fra 2011 til 2012 er nogenlunde ens for mænd og kvinder.

Tabel 2 Sygefraværet i Varde Kommune fordelt på køn

Kommune	Fravær		
	Kvinder	Mænd	Alle
	%		
Varde 2012	5,4	3,4	5,0
Varde 2011	4,5	2,8	4,2

Kilde: <http://www.fldnet.dk>

Sammenligner man Varde Kommune med resten af landet som helhed ser tallene således ud:

Tabel 3 Sygefraværet i Varde Kommune fordelt på køn sammenlignet med hele landet

Kommune	Fravær		
	Kvinder	Mænd	Alle
	%		
Varde 2012	5,4	3,4	5,0
I alt 2012	5,2	4,2	5,2

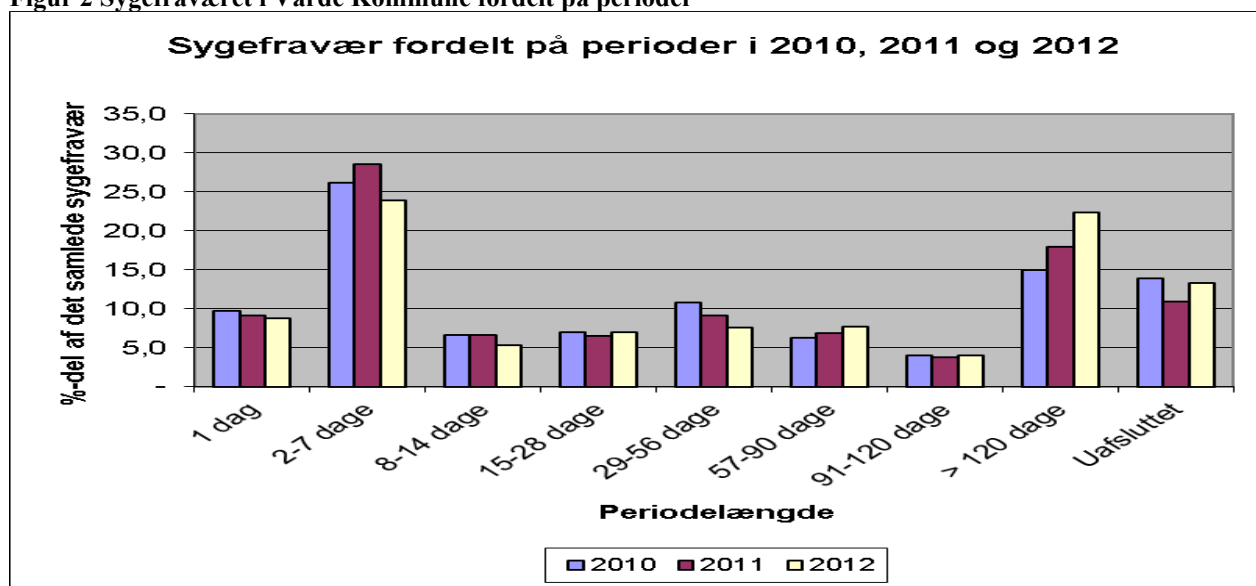
Kilde: <http://www.fldnet.dk>

Varde kommune lå i 2011 under landsgennemsnittet for begge køn, men i 2012 ligger kvindernes sygefraværspocent i Varde Kommuner over landsgennemsnittet for kvinderne.

4. Sygefravær fordelt på periodelængder

Hvis Varde Kommunes samlede sygefravær på 5,0 % i 2012 og 4,2 % i 2011 fordeles på perioder, ser det ud på følgende måde:

Figur 2 Sygefraværet i Varde Kommune fordelt på perioder



Kilde: <http://www.fldnet.dk>

Der er 2 perioder, hvor knap halvdelen af Varde Kommunes sygefravær er placeret:

- 2-7 dage, ”det korte sygefravær” (28,6 % af alt sygefravær i 2011 mod 23,9 % i 2012)
- mere end 120 dage, ”det lange sygefravær” (18 % af alt sygefravær i 2011 mod 22,4 % i 2012)

Der er altså blevet mere længerevarende sygdom og mindre korterevarende sygdom. Endagssygefraværet har været faldende gennem hele perioden 2009-2012, så det nu kun udgør 8,8 % af alt sygefravær.

Midtergrupperne 8 - 14 dage, 15 – 28 dage, 29 – 56 dage og 57 – 90 dage ligger i perioden 2010 – 2012 rimeligt stabilt omkring ca. 5 – 10 % med få udsving årene imellem.

5. Sygefravær fordelt på overenskomstgrupper

Nedenfor ses en opgørelse af sygefraværet opdelt på overenskomster: De blå markeringer er tidligere indsatsområder og de gule markeringer er de tre største overenskomstområder

Tabel 4 Sygefraværet i Varde Kommune i 2012 fordelt på overenskomstområder sorteret på fraværs-%

Overenskomstområde	2011		2012		Difference
	Antal fuldtids-beskæftigede	Fraværs-%	Antal fuldtids-beskæftigede	Fraværs-%	
Beredskabspers. i chef/lederstillinger	7,4	0,1%	7,5	0,6%	0,5%
Chefer, KL	29,7	1,8%	28,6	0,6%	-1,2%
Musikskolelærere	14,2	0,9%	14,3	0,6%	-0,2%
Ledere m.fl., undervisningsområdet	54,4	2,2%	53,0	1,3%	-0,9%
Ledere/mellemledere ældreomsorg	23,3	1,0%	22,4	1,3%	0,3%
Akademikere, KL	97,8	2,5%	101,8	1,4%	-1,0%
Syge- og sundhedspersonale - ledere	26,2	3,5%	23,6	1,6%	-1,9%
Kantineledere/rengøringsledere/-chefer	6,0	1,4%	6,8	1,8%	0,3%
Håndværkere m.fl., KL	14,7	1,1%	15,1	2,1%	1,0%
Pædagogisk uddannede ledere	62,6	2,9%	69,6	2,4%	-0,5%
Bygningskonstruktører	9,6	3,9%	10,4	2,8%	-1,0%
Egu-elever, praktikaf-tale	30,9	4,6%	35,3	3,1%	-1,5%
Rengøringsassistenter	9,0	1,3%	7,4	3,1%	1,8%
Kontor- og It-personale, KL	262,6	2,6%	297,3	3,3%	0,7%
Teknisk Service	59,2	2,0%	80,6	3,6%	1,7%
Pædagogisk personale i dagplejen	10,8	1,7%	11,5	4,1%	2,4%
Dagplejere	262,5	4,2%	246,8	4,2%	0,0%
Syge- og sundhedspersonale - basis	152,9	4,2%	159,3	4,3%	0,1%
Lærere m.fl. i folkesk. og spec.underv.	557,4	3,3%	559,2	4,5%	1,2%
Omsorgs- og pæd.medhj. samt pæd. ass.	29,7	4,4%	34,4	4,7%	0,3%
Pædagogmedhj. og - assistenter	100,8	4,3%	146,7	4,9%	0,6%
Specialarb./fagl.gartnere/brolæggere mv	91,0	6,0%	80,3	5,0%	-1,0%
Tekniske designere m.fl., KL	19,9	3,8%	23,2	5,1%	1,3%
Socialrådg./socialformidlere	92,1	4,3%	107,9	5,4%	1,2%
Pgu-elever/Pau-elever	22,1	6,1%	22,9	5,8%	-0,3%
Hjemmevejledere og pæd.pers., døgninst.	172,9	5,0%	179,5	6,3%	1,3%
Pæd. pers., daginst./klub/skolefr.	347,4	4,9%	337,9	6,4%	1,5%
Tandklinikassistenter, KL	20,0	3,2%	21,6	6,6%	3,5%
Social- og sundhedspersonale	681,7	5,9%	702,5	6,9%	1,0%
Pædagogstuderende	23,9	6,2%	28,0	7,8%	1,6%
Pæd. pers., forebyg. og dagbehandling	25,5	2,9%	29,6	7,8%	4,9%
Tandlæger	9,3	4,9%	9,2	9,6%	4,7%
Husassistenter	19,5	2,1%	30,8	10,3%	8,2%
I alt	3.346,7		3.505,0		

De blå markeringer: De tidligere indsatsområder.

Tabel 5 Sygefraværet i Varde Kommune fordelt på overenskomstområder

Overenskomstområde	2011		2012		Difference
	Antal fuldtids-beskæftigede	Fraværs-%	Antal fuldtids-beskæftigede	Fraværs-%	
Dagplejere	262,5	4,2%	246,8	4,2%	0,0%
Hjemmevejledere og pæd.pers., døgninst.	172,9	5,0%	179,5	6,3%	1,3%
Social- og sundhedspersonale	681,7	5,9%	702,5	6,9%	1,0%

Det er kun dagplejerne, der har holdt status på fraværsprocenten og som ligger under gennemsnittet for Varde Kommune på 5,0 %. Dagplejeprojektet er det nyeste projekt, der først nu er ved at blive afsluttet.

De andre grupper har haft markante stigninger i fraværsprocenten efter projekterne er afsluttede.

Overenskomstområderne dækker omkring en fjerdedel af medarbejderne i Varde Kommune, så ændringer i sygefraværsprocenten betyder meget set i helheden.

De tre største fald i sygefraværsprocenten.

Tabel 6 De tre største fald i sygefraværsprocenten på overenskomstområder

Overenskomstområde	2011		2012		Difference
	Antal fuldtids-beskæftigede	Fraværs-%	Antal fuldtids-beskæftigede	Fraværs-%	
Chefer, KL	29,7	1,8%	28,6	0,6%	-1,2%
Egu-elever, praktikaftale	30,9	4,6%	35,3	3,1%	-1,5%
Syge- og sundhedspersonale - ledere	26,2	3,5%	23,6	1,6%	-1,9%

De tre områder, hvor der er sket det største fald i sygefraværsprocenten udgør desværre ikke mange medarbejdere. Det er endvidere bemærkelsesværdigt at det drejer sig om chefer og elever.

De tre største stigninger i sygefraværsprocenten.

Tabel 7 De tre største stigninger i sygefraværsprocenten på overenskomstområder

Overenskomstområde	2011		2012		Difference
	Antal fuldtids-beskæftigede	Fraværs-%	Antal fuldtids-beskæftigede	Fraværs-%	
Husassistenter	19,5	2,1%	30,8	10,3%	8,2%
Pæd. pers., forebyg. og dagbehandling	25,5	2,9%	29,6	7,8%	4,9%
Tandlæger	9,3	4,9%	9,2	9,6%	4,7%

På de tre områder, hvor der er sket den største stigning i sygefraværsprocenten er det interessant at bemærke, at Specialarb./fagl.gartnere/brolæggere mv. der udgjorde en stor gruppe medarbejdere, ikke længere er med på listen.

De tre overenskomstgrupper med de største stigninger ligger alle over Varde Kommunes gennemsnit på 5,0 %. Der skal gøres opmærksom på, at den store variation tyder på, at specielle forhold gør sig gældende. F.eks. vil få ændringer i langvarigt fravær slå stærkt igennem på disse små områder.

De gule markeringer: De tre største overenskomstområder.

Tabel 8 De tre største overenskomstområder

Overenskomstområde	2011		2012		Difference
	Antal fuldtids-beskæftigede	Fraværs-%	Antal fuldtids-beskæftigede	Fraværs-%	
Pæd. pers., daginst./klub/skolefr.	347,4	4,9%	337,9	6,4%	1,5%
Lærere m.fl. i folkesk. og spec.underv.	557,4	3,3%	559,2	4,5%	1,2%
Social- og sundhedspersonale	681,7	5,9%	702,5	6,9%	1,0%

De tre største overenskomstområder udgør tilsammen næsten halvdelen af antal fuldtidsbeskæftigede medarbejdere i Varde Kommune.

Generelt kan siges, at alle tre grupper har en forholdsvis høj sygefraværsprocent. Det er kun Lærere m.fl. i folkesk. og spec.underv. der ligger under sygefraværsprocenten for hele Varde Kommune. Alle tre overenskomstområder har oplevet en stigning siden 2011.

Social- og Sundhedspersonalet udgør ligeledes et af de tidligere indsatsområder.

6. Sygefravær fordelt på institutioner, afdelinger og stabe

Nedenfor ses en tabel over de institutioner, afdelinger og stabe, der har en sygefraværsprocent under 5,0 % det vil sige de områder, der har en lavere sygefraværsprocent end gennemsnittet for Varde Kommune.

Tabellen er rensset for områder med mindre end 5 ansatte.



Table 9 Sickness absence distributed by institutions, departments and teams – areas with a lower sickness absence percentage than the average for Varde Municipality

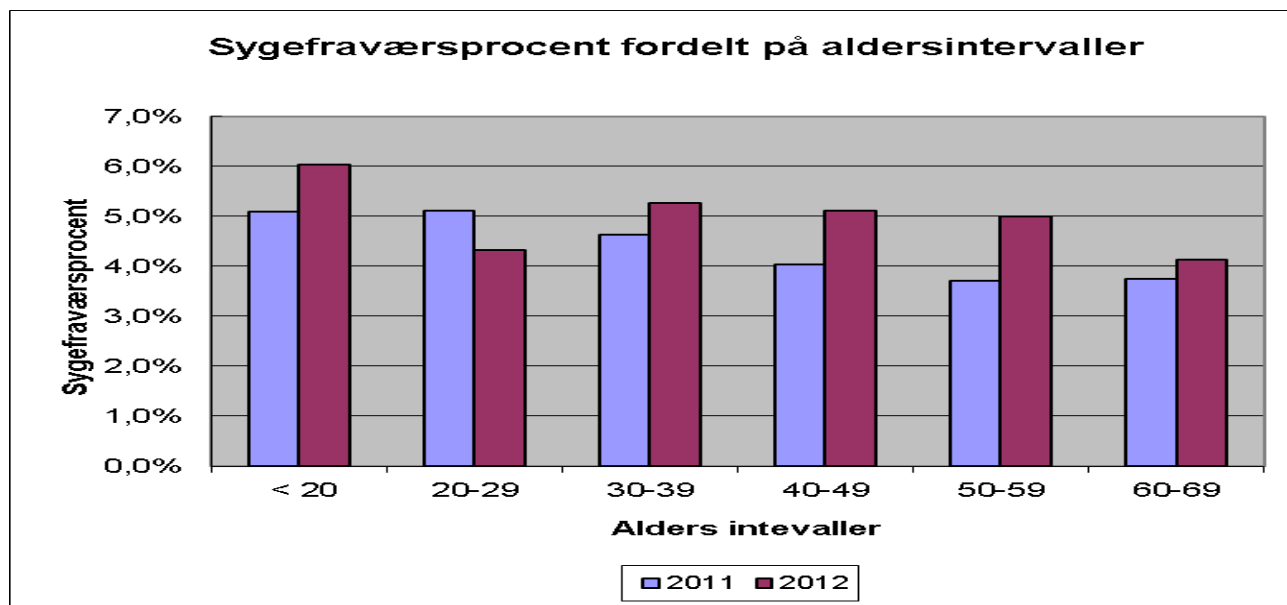
Fravær - Varde - Dagsværk - 2012			
Organisation	Antal fuldtids-beskæftigede	Fravær pr fuldtids-besk. Dagsværk	Fraværs-%
Staben Plan Kultur og Teknik	7,2	1,6	0,7%
UU Vejledningen	10,4	2,0	0,9%
Thorstrup Skole	21,4	2,4	1,0%
Plan og Byg	41,9	2,7	1,2%
Ungdomsskolen	10,6	2,8	1,2%
Aarre Skole	21,2	3,3	1,5%
Staben Personale	24,4	3,3	1,5%
Kultur og Fritid	7,4	3,4	1,5%
God Mad til Børn	5,2	3,8	1,7%
Virksomheden Biblioteket	32,7	3,9	1,7%
Pædagogisk Psykologisk Rådgivning	27,3	4,0	1,7%
Ved Vesterhavet	23,5	4,2	1,8%
Ansager Skole	28,5	4,4	1,9%
Nordenskov Skole	22,5	4,9	2,1%
Agerbæk Skole	61,6	5,2	2,3%
Børnehaven Regnbuen	5,8	5,4	2,4%
Musik- og Billedskolen	18,9	6,1	2,7%
Gårde Skole	7,2	6,6	2,9%
Blaabjergegnens Dagtilbud	32,3	7,3	3,2%
Ledelsessekretariatet	54,7	7,3	3,2%
Virksomheden Center for Sundhedsfremme	44,1	7,4	3,2%
Staben Økonomi	33,7	7,5	3,3%
Teknik og Miljø	51,9	7,8	3,4%
Børnehaven Højgårdsparken	18,9	8,1	3,5%
Lykkesgårdskolen	120,1	8,2	3,6%
Virksomheden Drift	98,0	8,3	3,6%
Krogen	59,0	8,3	3,6%
Hjemmeplejen Midt/Vest	105,9	8,8	3,8%
Møllehuset Børnehave	13,1	9,1	4,0%
Specialinstitutionen Tippen	62,1	9,3	4,1%
Tistrup Skole	84,0	9,5	4,2%
Dagplejen	262,3	9,5	4,2%
Voksenservice Varde	63,8	9,6	4,2%
Brorsonskolen	85,9	9,9	4,3%
Område Varde Vest	41,9	9,9	4,3%
Borgerservice	43,9	10,0	4,3%
Jobcenter Varde	121,0	10,2	4,5%
Hjælpe-middeldepotet	15,9	10,5	4,6%
Ølgod Skole	83,5	10,5	4,6%
Virksomheden Social- og Handicapservice	47,3	10,9	4,8%
Varde Kommune	3.521,5	11,4	5,0%

Kilde: <http://www.fldnet.dk>

7. Sygefravær fordelt på aldersgrupper

Nedenfor er sygefraværet i 2011 og 2012 opgjort i procent på aldersgrupper:

Figur 3 Sygefraværsprocenten fordelt på aldersintervaller



Kilde: <http://www.fldnet.dk>

Mest markant er det, at sygefraværet er steget i alle aldersgrupper på nær aldersgruppen 20 – 29 år. Denne gruppe er sammen med aldersgruppen 60 – 69 år også de eneste, der ligger under gennemsnittet for Varde Kommune.

8. Sammenligning af fraværdata fra KRL og KMD rollebaseret indgang

Fraværstatistikken er lavet ud fra data fra KRL. Fraværstatistikken udkommer i maj måned året efter det år, der er data fra. KRL bruges som benchmarking over til andre kommuner og på landsplan. KRL har den ulempe, at det er data fra sidste år, der anvendes til statistikkerne. Den enkelte leder kan derfor ikke anvende KRL i den daglige sygefraværsopfølgning.

Den enkelte leder har derimod adgang til dagligt opdaterede fraværstatistikker via KMD's rollebaserede indgang. I den rollebaserede indgang har lederen desuden mulighed for at definere egne fraværssrapporter. Hvert organisatorisk område kan foldes ud, således systemet giver muligheder for at se helt ned på den enkelte medarbejder eller faggruppe. Endvidere giver KMD Opus fraværssrapporter/Rollebaseret indgang mulighed for at tage et spadestik dybere, således der kan ses på f.eks. køn, 'mandags/fredags syge', endagsfraværsmønstret, fravær op til ferier mm.

Udfordringen er, at KRL og KMD ikke anvender samme optælling for sygefravær, hvorfor sygefraværdata ikke direkte kan sammenlignes.

På næste side ses forskellene mellem de to systemer:

KRL	KMD Rollebaseret indgang
Beregner i dagsværk eller kalenderdage	Beregner kun i kalenderdage (tager ikke højde for weekend/ arbejdsfridage)
Tæller i fuldtidsbeskæftigede	Tæller i hoveder
Fraværsprocent: 5,0 % (2012)	Fraværsprocent 4,88 % (2012)
3.540 fuldtidsbeskæftigede	4.987 hoveder

Sammenlignes fraværsprocenterne for de 10 største overenskomstgrupper ud fra følgende:

- KRL 2012
- KMD 2012 (1. januar 2012 – 31. december 2012)
- KMD 2013 (1. januar 2013 – 30. juni 2013)

ser det således ud:

Overenskomstområde	2012 FLD		2012 KMD	2013 KMD
	Antal fuldtidsbeskæftigede	Fraværs-%	Fraværs-%	Fraværs-%
Lærere m.fl. i folkeskolen og spec. uv.	559,2	4,5%	4,88%	5,23%
Pæd. pers. daginst/klub/sfo	337,9	6,4%	6,34%	6,38%
Socialrådg./socialformidler	107,9	5,4%	6,59%	5,25%
Kontor- og IT-personale	297,3	3,3%	4,02%	3,18%
Hjemmevejledere og pæd. pers. døginst.	179,5	6,3%	6,12%	5,54%
Social- og sundhedspersonale	702,5	6,9%	6,61%	6,15%
Pædagogmedhj. og - assistenter	146,7	4,9%	5,25%	8,24%
Syge- og sundhedspersonale - basis	159,3	4,3%	4,92%	6,25%
Dagplejere	246,8	4,2%	3,68%	3,98%
Akademikere	101,8	1,4%	1,62%	2,29%
I alt	2838,9			

Fra 1. januar 2013 – 30. juni 2013 viser KMD rollebaseret indgang en fraværsprocent for hele Varde Kommune på 5,16 % mod 4,88 % for 2012.

9. Hittidige indsatsområder og strategi

I 2010 og 2011 har der været arbejdet med 2 indsatsområder: Specialområdet og Plejeområdet. To områder hvor udviklingen i projektperioden bevægede sig i den rigtige retning, men desværre har vist en stigende sygefraværsprocent efter projekternes afslutning.

I 2011 og 2012 har der været arbejdet med dagplejen i projektet 'Dugfrisk dagpleje'. Det er endnu for tidligt, at fokusere på om indsatserne har forbedret sygefraværsprocenten. I 2011 og 2012 er sygefraværsprocenten den samme.

I 2012/2013 er to nye projekter startet op 'Hygiejneprojektet' og 'Trusler og vold på centerområderne' Igangværende projekter

'Hygiejneprojektet': Der planlægges aktiviteter sammen med Social og Sundhedsområdet, så indsatsen koordineres mest muligt.

'Trusler og vold på centerområderne': Der er afviklet en dag med vicepolitikommissær Kurt Mark Fra Københavns politi, som fortalte om hvordan politiet håndterer vanskelige personer, herunder begrebet de-briefing bruges.

Desuden er der gennemført en dag med erhvervspsykolog Michael Munk Hansen om at forstå og forebygge vold, og denne dag følges op af en dag hvor erfaringerne med at bruge det lærte fra den første dag drøftes, og metoden de-briefing gennemgås og trænes.

Projektet evalueres omkring årsskiftet 2013/2014, hvorefter der vil ske tilbagemelding til HovedMed.

Den hidtidige/nuværende strategi er baseret på det gode eksempel. I det gode eksempel sættes der fokus på, hvor det går godt, og hvordan det kan bruges som eksempel for andre. Eksempelvis viser fraværstatistikken de områder med lavest sygefraværsprocent – og ikke dem med højest sygefraværsprocent.

Hidtil har der været fokus på indsatsområder med mange involverede medarbejdere og ledere.

Personale har sammen med institutionerne arbejdet ud fra institutionernes mere eller mindre selvvalgte aktiviteter. Filosofien bag dette er, at dem der har sygefraværet ved noget om, hvordan det kan bringes ned.

10. Fremtidige indsatsområder og strategi

Tidligere har Personale drevet generelle sygefraværprojekter på ældreområdet, specialområdet, 'Dugfrisk dagpleje' og senest 'Hygiejneprojektet' og 'Trusler og vold på centerområderne'. Fremadrettet vil indsatserne blive **målrettet institutioner/afdelinger** med højt sygefravær.

Dette kan ske ud fra analyser af fraværstatistikken hvor Personale kan udpege de konkrete institutioner/afdelinger, der har et forholdsvis højt sygefravær. Personale sætter herefter - sammen med lederen - et **tværorienteret** hold ud fra den **konkrete indsats på området**. Holdet kan bestå af personalekonsulenter, HR konsulenter, medarbejdere fra fagstabene, interne og eksterne konsulenter alt efter det konkrete behov.

Sygefraværspolitikken bør 'genoplives' og offentliggøres/opfriskes.

Dette kan ske via ledermøder og café arrangementer. Det er vigtigt, vi rammer den rigtige målgruppe. Der er en formodning om, at det er forskelligt på institutionerne, om det er leder eller mellemlider, der er den personaleansvarlige i forhold til afholdelsen af fraværssamtaler.

Det skal synliggøres, at **sygefraværstatistikken spiller sammen med den rollebaserede indgang**, hvor lederen hele tiden kan følge fraværet og dagligt blive mindet om afholdelsen af fraværssamtaler jfr. den overordnede fraværspolitik. Lederen kan også vælge at få lagt en evt. lokal sygefraværspolitik ind i systemet, så der f.eks. udsendes påmindelser om afholdelse af sygesamtaler oftere end jfr. den overordnede fraværspolitik for Varde Kommune.

Dette kan synliggøres via ledermøder og café arrangementer og i sammenhæng med at Personales tekniske servicegruppe har fokus på området ved besøg på institutionerne/afdelingerne og i undervisningssammenhæng.

I den fremtidige strategi er det vigtigt, at have fokus på relationen mellem leder/medarbejder. Tilgangen skal være: 'Vi jagter ikke de syge' og 'Personale sender ikke nogen ud for at jage de syge' – men 'Personale yder rådgivning med henblik på fælles løsninger'.

11. Arbejdsmiljøindsats

Sygefravær og arbejdsmiljø er integrerede størrelser.

Varde kommune arbejder med arbejdsmiljø på mange fronter:

- Arbejdsmiljøgrupperne arbejder med trusler og vold.
- Forebyggelse af arbejdsulykker indgår i arbejdsmiljøarbejdet. Der er mulighed for at bruge ulykkesforsikringsmidler til forebyggelse.
- Træning i arbejdstiden – der er stor interesse for dette, og der arbejdes på at finde nye muligheder for dette
- Sundhed og trivsel indgår i uddannelsen af arbejdsmiljøgrupperne.
- Der er gennemført en 'trivselsvejlederuddannelse' med start ultimo 2012 / primo 2013 med henblik på at virke i egen virksomhed.
- Job og krop – oplæg omkring hvordan man håndterer smerter og det at have medarbejdere med smerter på arbejdspladsen. Efterfølgende forsøges igangsat forskellige aktiviteter.
- Trivselsundersøgelse er gennemført og afrapporteret.

Ovenstående illustrerer, at der arbejdes med sygefravær på mange måder i Varde kommune og at der fra mange sider i organisationen trækkes i den samme retning.

12. Fortsat fokus på sygefraværet i Varde Kommune

Det er vigtigt, at der fortsat arbejdes med sygefraværet, da det repræsenterer både menneskelige og økonomiske omkostninger.

Varde Kommune har gang i flere initiativer, som understøtter arbejdet med sygefraværet:

Sygefraværstallene kan med det nye lønsystem (KMD Opus fraværssrapporter/Rollebaseret indgang) trækkes i den enkelte institution/afdeling, således dataene bliver nærværende i forhold til den konkrete situation i den enkelte institution/afdeling.

I KRL net kan Varde Kommunes årlige data benchmarkes i forhold til andre kommuner og på landsplan.

Opfølgingsaktiviteter på institutionsniveau kan præsenteres i KMD Opus Rollebaseret indgang. Systemet er sat op til at præsentere den enkelte leder for information jævnfør Varde Kommunes fraværsguide: 4 perioder eller 21 dages sammenhængende fravær indenfor et år. Den enkelte institution/afdeling har endvidere mulighed for at sætte systemet op til at håndtere lokale sygefraværspolitikker.

Support i form af vejledning, udbredelse og kontinuerlige opdateringer af brugervejledninger til KMD Opus fraværssrapporterne/Rollebaseret indgang tilbydes af Teknisk Servicegruppe fra Personale.

Personalepolitikken for Varde Kommune beskriver visionen for sygefravær for virksomhedslederne og medarbejderne, så der er et mål for sygefravær i Varde Kommune. På baggrund af dette kan virksomhederne udarbejde deres egen sygefraværspolitik, som f.eks. virksomhederne på plejeområdet.

Værktøjer skaber rammerne for hvordan virksomhederne arbejder med sygefraværet f.eks.:

- ”Fraværsguide i Varde Kommune” - et ledelsesværktøj, der kan bruges i forbindelse med fraværssamtaler f.eks. vedr. forberedelse, spørgsmål i fraværssamtalen mv.
- ”Retningslinier i forbindelse med sygefravær og indhentelse af lægeerklæring”. Her ses handlinger til f.eks. mere end 3 dages fravær, længerevarende fravær, vejledning vedr. lægeerklæringer mv.
- ”Sygefravær – ny lovgivning”. Her er information om nye lovgivningstiltag bl.a. mulighedserklæring, pligt til afholdelse af samtaler inden 4 uger, fastholdelsesplan samt retten til sygedagpenge kan mistes ved manglende deltagelse i opfølgning mv. Der arbejdes fortsat med at udbrede kendskabet til den nye lovgivning.
- På Intraforum er der skabt et websted med fokus på sygefravær, som er tilgængelig for alle, og hvor sygefraværs materialerne samles.

Styrket samarbejde mellem Personale og Jobcentret vedrørende

- Dialog/indgåelse af aftaler med langtidssyge.
- Virksomhedspraktikordningen, der evalueres jævnligt.

Sagsbehandlere fra Jobcentret og personalekonsulenter fra Staben Personale står gerne til rådighed for yderligere information og inspiration.

13. Relevante dokumenter

Personalepolitikken	dok.nr. 184917-12
Fraværsguide i Varde kommune.....	dok.nr. 743305-12
Retningslinier i forbindelse med sygefravær og indhentelse af lægeerklæring.....	dok.nr. 743306-12
Sygefravær - Ny lovgivning.....	dok.nr. 719521-12
Brugervejledning til KMD Opus rollebaseret indgang fraværstatistik.....	dok.nr. 596712-12

14. Relevante websteder/links

Intraforum under HR & Personale/Personalepolitik og Aftaler/Sygefravær.

www.at.dk, Arbejdstilsynets hjemmeside, hvor der er fokus på ulykker, men hvor der også er meget andet godt.

www.sygmedjob.dk, Sygdom og arbejde behøver ikke at udelukke hinanden.

www.tidlig-aktiv-indsats.dk, Guiden til virksomhederne, når en medarbejder får en psykisk lidelse.

