

Redegørelsesskema for den lokale indsats for at sænke sygefraværet og øge medarbejdernes gennemsnitlige arbejdstid på ældreområdet

Kommune: Ballerup Kommune

Dato for udfyldelse: 16. marts 2018

Kontaktperson kommunen, inkl. e-mail og telefonnr.:

Tina Gleerup, tgl@balk.dk, 44773428/ mobil 25228189

Arbejdstid	
Antal ansatte på ældreområdet med arbejdstid på 37 timer pr. uge*	78
Antal ansatte på ældreområdet med arbejdstid i intervallet 19 - 36 timer pr. uge	608
Antal ansatte på ældreområdet med arbejdstid i intervallet 1 - 18 timer pr. uge	71
Har jeres kommune en politik, indsats eller strategi for at øge den gennemsnitlige arbejdstid på ældreområdet?	ja
Hvis nej: - Forventer I at lave en politik for at øge den gennemsnitlige arbejdstid på ældreområdet?	
Hvis ja: - Beskriv overordnet indholdet. - Hvilke nye indsatser har kommunen igangsat for at øge den gennemsnitlige arbejdstid?	Ved stillingsledighed skal medarbejderne med nedsat tid tilbydes at gå op i tid, hvis det er foreneligt med driften
Har I evalueret på jeres indsatser for at øge den gennemsnitlige arbejdstid? Forklar gerne hvordan.	Nej
Sygefravær	
Har jeres kommune en politik, indsats eller strategi for at nedbringe sygefraværet? (ja/nej)	Ja
Hvis nej: - Forventer I at lave en sygefraværspolitik og i givet fald hvornår?	
Hvis ja: - Beskriv overordnet indholdet.	Der arbejdes med at klæde lederne på til at være proaktive i forhold til at

<ul style="list-style-type: none"> - Er der særskilte initiativer mht. kort- mellemlangt- og langtids-sygefravær**? - Hvilke initiativer til forebyggelse af sygefravær indgår i jeres sygefraværspolitik? - Indgår fastholdelse (at få sygemeldte tilbage i job) i sygefraværspolitikken? 	<p>kunne forebygge sygefravær og særligt langtidsygefravær hos medarbejderne.</p> <p>Der er aftaler om, hvordan og hvornår, der holdes sygefraværssamtaler og omsorgssamtaler.</p> <p>Kommunen har en politik for vold og trusler, mobning og chikane, en politik for forholdsregler ved graviditet, flere arbejdspladser har formuleret en stresspolitik,</p> <p>Kommunen har ansat, en fastholdelseskonsulent som understøtter ledere og medarbejdere i at arbejde med fastholdelse.</p>
<p>Har jeres kommune en særlig politik, indsats eller strategi for at nedbringe sygefraværet på ældreområdet? Hvis ja, beskriv gerne indholdet.</p>	<p>Ja (se ovenfor)</p> <p>Desuden findes en procedure for, hvordan man sygemelder sig og til hvem.</p>
<p>Har I evalueret på jeres indsatser for at nedbringe sygefraværet i kommunen? Forklar gerne hvordan.</p>	<p>Kvartalvis opfølgning på sygefravær</p>
<p>Hvilke indsatser har I i jeres kommune oplevet som mest effektive mht. nedbringelse af sygefraværet? Forklar gerne hvorfor.</p>	<p>Ledelsesmæssig fokus og fast punkt på dagsordenen i MED udvalg er godt.</p> <p>Fokus på nærvær er mere energigivende end fokus på fravær. Ex sygefraværet er faldet med.... og der betyder, at der nu hver dag er 2 mere på arbejde...</p>
<p>Hvordan vurderer I, at forskellige typer sygefravær (kort, mellemlangt eller langt) påvirker fx levering af kerneopgaven, ressourceforbrug, vagtplanlægning og trivsel på arbejdspladsen?</p>	<p>De forskellige typer sygefravær har alle indflydelse på levering af kerneopgaven, da medarbejderne skal løbe hurtigere. Sygdom forøger ressourceforbruget, som følge af ansættelse af vikarer. Sygdom har en dårlig indflydelse på trivsel på arbejdspladsen, da de øvrige medarbejdere skal løbe hurtigere og hele tiden oplære nye vikarer. Beboere og borgere bliver utrygge, når der kommer ukendte ansigter, og mange forskellige personale betyder en forringelse af kontinuiteten i plejen og behandlingen.</p>
<p>Har kommunen erfaringer med et systemiseret samarbejde ml. HR og kommunens sygedagpengeafsnit i jobcenteret?</p>	<p>Ja</p> <p>Når det er relevant afholdes rundbordssamtaler, der etableres praktikophold og laves aftaler om delvise sygemeldinger. Ligeledes laves §56</p>

	ordninger, hvis der er tale om en kronisk lidelse, og en sådan aftale er forenelig med driften på den pågældende arbejdsplads.
--	--

*Ældreområdet defineres som hjemmeplejen, plejehjem og plejecentre eksklusiv administrativt personale. Kommunen forventes at svare for egne ansatte og ikke privatansatte på ældreområdet.

**Korttidssygefravær defineres som en fraværperiode under 8 dage. Mellemlangt sygefravær defineres som en fraværperiode fra 8-30 dage. Langtidssygefravær defineres som en fraværperiode over 30 dage.