

Indholdsfortegnelse for bilag

| | |
|---|----|
| 1 Godkendelse af referat | 2 |
| Bilag 1: Referat 290818..... | 2 |
| 2 Sygefraværshalvårsrapport og fremadrettede indsatser (HBL)..... | 5 |
| Bilag 1: Forklæde - Sygefravær på rådmandsmøde 5 sep..... | 5 |
| Bilag 2: Sygefraværshalvårsrapport MBU 2017-18..... | 7 |
| Bilag 3: Den fremadrettede sygefraværsindsats..... | 31 |
| 3 Evt..... | 36 |
| 4 (Lukket)..... | 36 |
| 5 (Lukket)..... | 36 |

Bilagsforside

Dokument Titel: Referat 290818

Dagsordens titel Godkendelse af referat

Dagsordenspunkt nr 1

Referat

MBU - Rådmandsmøde

Dato: 29. august 2018
Tid: 09:15 - 11:30
Sted: G2 lokale 1128
Deltagere: Hans van Binsbergen (HvB)
Ole Kiil Jacobsen (OKJ)
Henning Mols (HM)
Søren Aakjær (SOA)
Helle Bach Lauridsen (HBL)
Hardy Pedersen (HP)
Thomas Medom (TM)
Mia Brix Jensen (referent)

Afbud:

Fraværende:

Bemærk:

1 Godkendelse af referat

Referatet blev godkendt.

2 Forsøg med karakterfrihed (OKJ)

Rådmanden har på rådmandsmøde den 18. april og via efterfølgende pressemeddelelse taget initiativ til igangsættelse af en forsøgsordning om karakterfri klasser på Aarhuskolerne. På Børn og Unge-udvalgsmødet den 16. maj var der opbakning til, at der afprøves alternative løsninger på området.

Jf. rådmandens udmeldinger er formålet med forsøgsordningen at udvikle og afprøve, hvordan nedtoning af karakterer kombineret med et større fokus på formative feedback-former kan bidrage til at mindske det negative pres på eleverne med henblik på, at alle elever trives og motiveres for egen læring.

Indstilling om, at:

- Programmet for rådmanden og MF Jacob Marks besøg på skoler og uddannelser med erfaringer med alternative evalueringsformer den 25. september 2018 drøftes og godkendes.
- Forslaget til tids- og procesplan for udviklingsarbejdet for forsøg med karakterfrihed i skoleåret 2018-2019 drøftes og godkendes.
- Der iværksættes en proces med henblik på intern følgeforskning i forbindelse med udviklingsarbejdet for forsøg med karakterfrihed.

Marianne Holst Nielsen (MHN) og Henrik Johansen (HJ) deltog i drøftelsen.

MHN orientering om, at en skole har tilkendegivet, at de på nuværende tidspunkt ikke vil deltage i forsøget. Der er tre skoler der pt. deltager. Emnet sættes på et møde i september i udskolingsnetværket, hvor der deltager en række skoleledere. Formålet med netværket er at understøtte at alle unge bliver uddannelsesparate.

TM roste tidsplanen, og bemærkede at lokalt ejerskab er afgørende.

Der er mange elementer, der presser de unge, karakter er et af dem. Det er interessant at arbejde videre med muligheden for en løbende evaluering, hvor der skabes en kulturændring i forhold til feedback.

Beslutninger:

- Programmet for den 25. september 2018 blev godkendt.
- Tidsplanen blev godkendt
- Den interne proces blev godkendt.
- På et senere tidspunkt skal der udarbejdes en dispensationsansøgning fra kravet om nationale test. Så skolerne selv kan vælge om de vil arbejde med.

(OKJ følger op)

3 Forberedelse af møde i Børn og Unge-udvalget (HvB)

HvB orienterede om et fællesudvalgsmøde med MSB, MBU og MSO.
May-Britt Kullberg, OKJ og SOA deltager.

Børn og Ungeudvalget.

Der er to anmodninger om foretræde, Foreningen af skolebestyrelser til sagen om at sætte skolerne fri, og Århus Forældreorganisation til sagen om implementering af dagtilbudsloven.

4 Evt.

-

Bilagsforside

Dokument Titel: Forklæde - Sygefravær på rådmandsmøde
5 sep

Dagsordens titel Sygefraværshalvårsrapport og
fremadrettede indsatser (HBL)

Dagsordenspunkt nr 2



Emne **Sygefravær**
Til Rådmandsmødet d. 5/9-2018

30. august 2018
Side 1 af 1

Sygefraværshalvårsrapport og forslag til Børn og Unges fremadrettede sygefraværsindsats

1. Hvorfor fremsendes forslaget?

HR- og Kommunikationschef Helle Bach Lauridsen har sat punktet på dagsordenen for at:

- Orienter om og drøfte den halvårslige sygefraværsrapport
- Drøfte forslag til Børn og Unges fremadrettede sygefraværsindsats

Rådmandsmødet drøfter indstillingen vedrørende den fremadrettede sygefraværsindsats med afsæt i *sygefraværshalvårsrapporten* for perioden august 2017 t.o.m. juli 2018 og notaterne vedrørende *sygefravær på tværs af klassetyper*. Områdechefgruppen har kvalificeret rapport og forslag til indsatser på hhv. områdechefmøde og OC-HRK kontaktgruppemøde.

2. Hvilke ændringer indebærer forslaget?

Med forslag tegnes den fremadrettede sygefraværsindsats i Børn og Unge. Antallet af nye forslag og indsatser er begrænset til et realistisk niveau, qua kommende eventuelle organisationsændringer i Børn og Unge og analyse af fælles sygefraværsindsatser i Aarhus Kommune (som behandlet på Direktørgruppemødet d. 29/8).

3. Videre proces og kommunikation

- ~~30/8: Materialet præsenteres og drøftes på Chefgruppemøde (udgået)~~
- 5/9: Materialet præsenteres og drøftes på Rådmandsmøde
- 11/9: Materialet præsenteres og drøftes på HMU
- Efterår 2018: Analyse af specialområdet gennemføres
- Efterår 2018: Indsats på dagtilbudsområdet drøftes og udvikles
- Efterår 2018: Nye måltal udregnes
- 1/1 2019: Nye måltal træder i kraft

BØRN OG UNGE

HR og Kommunikation
Aarhus Kommune

Ledelse og Organisation

Grøndalsvej 2
8260 Viby J

Direkte telefon:
41 87 33 39

Direkte e-mail:
maahh@aarhus.dk

Sagsbehandler:
Martin Ahlstrøm Hellfritzsch

Bilag 2/3

Dokument Titel: Sygefraværshalvårsrapport MBU 2017-18

Dagsordens titel: Sygefraværshalvårsrapport og fremadrettede indsatser (HBL)

Dagsordenspunkt nr 2



Sygefraværshalvårsrapport for Børn og Unge

August 2017 – Juli 2018

23. august 2018

Side 1 af 23

Denne rapport omhandler sygefraværet i Børn og Unge i perioden fra august 2017 til og med juli 2018¹. Rapporten fremstiller og præsenterer den overordnede udvikling, ligesom de væsentligste opmærksomhedspunkter identificeres.

Sygefraværet er opgjort i gennemsnitlige fraværsarbejdsdage pr. fuldtidsansat, og omfatter fravær som følge af 'egen sygdom', 'delvis sygdom', 'kronisk sygdom (§-56 aftale)', 'arbejdsskade', 'nedsat tjeneste' samt 'nedsat tjeneste ifm. arbejdsskade'. I rapporten sondres imellem 'kort sygefravær' (op til 14 sammenhængende kalenderdage) og 'langt sygefravær' (over 14 sammenhængende kalenderdage).

Ansatte er, hvis ikke andet er nævnt, opgjort som fuldtidsansatte på baggrund af data for månedslønnede medarbejdere, som ikke er ansat i selvejende dagtilbud, i perioden fra august 2017 til juli 2018.

Af hovedpointer og opmærksomhedspunkter kan nævnes:

- Sygefraværet er samlet faldet med **-0,19** fraværsarbejdsdage pr. fuldtidsansat de seneste 12 måneder; men er siden årsrapporten for år 2017 steget med **+0,07**.
- Sygefraværet er faldet på dagtilbudsområdet (**-0,11**), Fritids- og Ungdomsområdet (**-1,06**) og skoleområdet (**-0,68**), mens der har været en opmærksomhedskrævende stigning i de administrative og faglige afdelinger (**+2,11**) de seneste 12 måneder.
- Som tendensen ser ud på nuværende tidspunkt, kommer Børn og Unge på organisationsniveau ikke til at overholde sygefraværsmålterne til udgangen af 2018; hverken det overordnede internt fastsatte måltal, eller det måltal byrådet har sat.
- Sygefraværet blandt 'Pædagoger' (**-1,27**), 'Pædagoger i lederstillinger' (**-0,71**) samt 'Syge- og sundhedsplejersker, fysioterapeuter samt kost og ernæringspersonale' (**-5,55**) er faldet.
- Sygefraværet blandt 'Dagplejere' (**+5,44**), 'Akademikere' (**2,62**), 'Teknisk servicepersonale' (**+3,16**), 'Tandklinikassistenter' (**+4,02**), 'Husassistenter' (**+2,55**) samt 'Tandplejere' (**+5,32**) er steget markant de seneste 12 måneder.
- 49% af medarbejderne i Børn og Unge har under 3 sygefraværdsdage.

BØRN OG UNGE

HR og Kommunikation
Aarhus Kommune

Ledelse og Organisation

Grøndalsvej 2
8260 Viby J

Direkte telefon:
41 87 33 39

Direkte e-mail:
maahh@aarhus.dk

Sag: 18/041846

Sagsbehandler:
Martin Ahlstrøm Hellfritzsch

¹ Data er udtrukket af Børn og Unges ledelsesinformationssystem (LIS) d. 7. august 2018



Indholdsfortegnelse

23. august 2018
Side 2 af 23

| | |
|---|-----------|
| 1. Det samlede sygefravær i Børn og Unge | 3 |
| 1.1 Sygefravær i Børn og Unges organisatoriske områder | 4 |
| 1.1.1 Sygefravær på tværs af arbejdspladstyper | 4 |
| 1.1.2 Sygefravær i de otte geografiske områder samt FU-området | 4 |
| 1.1.3 Sygefravær i Fællesfunktionerne | 6 |
| 2. Sygefraværsmåltal og -indsatser i Børn og Unge..... | 9 |
| 2.1 Sygefraværsmåltal | 9 |
| 2.2 Sygefraværarbejdet i Børn og Unge | 12 |
| 2.2.1 Håndtering af langtidsfravær | 12 |
| 2.2.2 Skærpet opmærksomhed på specialområdet og modtageklasserne | 12 |
| 2.2.3 Hvordan faciliterer og understøtter man vidensdeling? | 13 |
| 3. Sygefravær opdelt på medarbejdergrupper | 14 |
| 3.1 Udviklingen i sygefravær opdelt på medarbejdergrupper | 14 |
| 3.2 Sygefraværslængde og medarbejdergrupper..... | 16 |
| 3.3 Sygefravær og medarbejdere – diverse fordelinger | 17 |
| 4. Andre emner | 18 |
| 4.1 Sygefravær på tværs af Aarhus Kommune | 18 |
| 4.2 Sygefravær på landsplan | 19 |
| 4.3 Afskedigelser som følge af sygefravær | 20 |
| BILAG 1: Udvikling i sygefravær opdelt på faggrupper | 21 |
| BILAG 2: Sammensætning af sygefravær opdelt på faggrupper | 22 |
| BILAG 3: Definition og forklaring af måltal og indsatskategorier | 23 |



1. Det samlede sygefravær i Børn og Unge

23. august 2018
Side 3 af 23

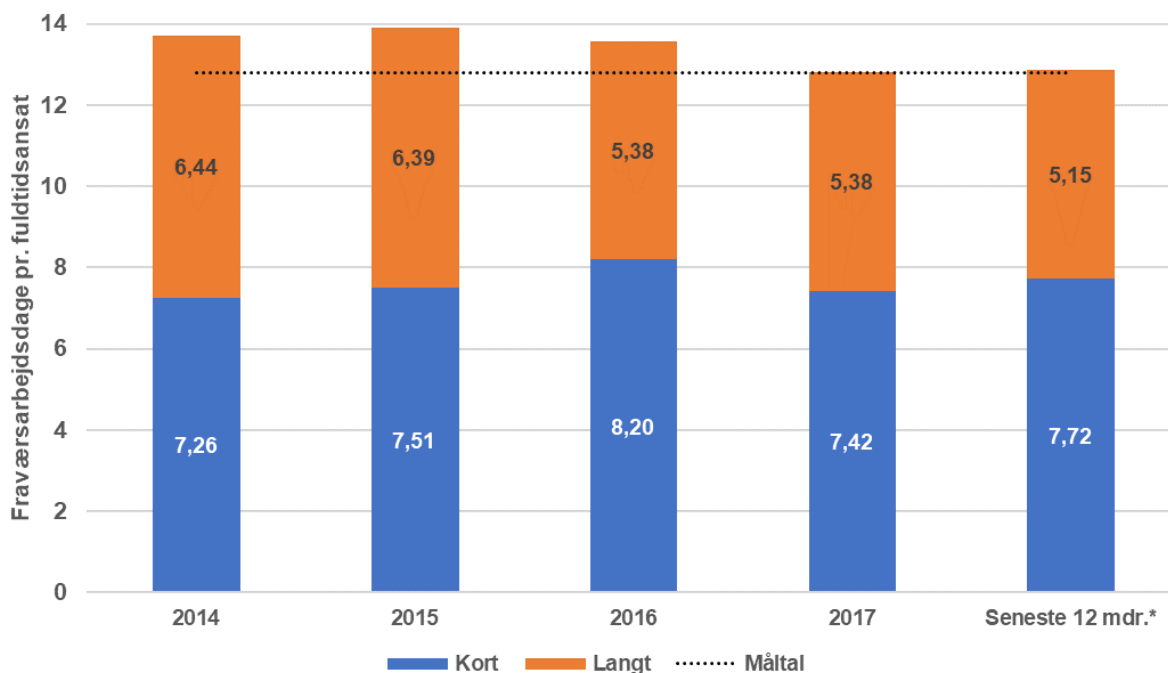
Tabel 1: Udviklingen i sygefraværet i Børn og Unge for årene 2013-18

| År | Ansatte | Fraværsarbejdsdage | Andel Kort / Langt |
|------------------|---------|--------------------|--------------------|
| 2014 | 9.692 | 13,70 | 53% / 47% |
| 2015 | 9.516 | 13,90 | 54% / 46% |
| 2016 | 9.407 | 13,58 | 57% / 43% |
| 2017 | 9.418 | 12,80 | 58% / 42% |
| Seneste 12 mdr.* | 9.333** | 12,87 | 60% / 40% |

Tabelnote: *De seneste 12 måneder udgøres af data for august 2017 til og med juli 2018.

** I denne opgørelse indgår medarbejdere i de selvejende institutioner ikke, hvilket forklarer udsvinget i antal ansatte.

Figur 1: Udviklingen i sygefraværet i Børn og Unge for årene 2013-18



Som det fremgår af ovenstående Tabel 1 og Figur 1, har der været en mindre stigning i sygefraværet siden sygefraværsårsrapporten for 2017. Det observeres ligeledes at det korte sygefravær udgør en stadig større andel af det samlede sygefravær i Børn og Unge.

Med stigningen i sygefravær fremgår det ligeledes, at det overordnede måltal² for sygefraværsindsatsen i Børn og Unge ikke længere efterleveres.

² Måltal uddybes yderligere i afsnit 2, startende på side 8.



1.1 Sygefravær i Børn og Unges organisatoriske områder

23. august 2018
Side 4 af 23

I dette afsnit belyses sygefraværet på tværs af arbejdspladstyper og geografiske områder i Børn og Unge.

1.1.1 Sygefravær på tværs af arbejdspladstyper

Som det fremgår af nedenstående Tabel 2, er der stor variation i sygefraværet på tværs af dagtilbudsområdet, skoleområdet, fritids- og ungdomsskoleområdet samt fællesfunktionerne (*administrative og faglige afdelinger*). Som i foregående rapport er tendensen overordnet set positiv; sygefraværet er faldet markant på tværs af alle arbejdspladstyper, på nær administrative og faglige afdelinger, i løbet af de seneste 12 måneder.

Det er imidlertid iøjnefaldende at der overordnet set i Børn og Unge har været en stigning i sygefraværet siden seneste rapport (se Tabel 1), på trods af at der har været fald på tre ud af fire arbejdspladstyper.

Der er således en udfordring med sygefravær i Børn og Unges Fællesfunktioner.

Tabel 2: Sygefravær opdelt på arbejdspladstype ^{r3}

| Arbejdspladstype | Ansatte | 2016-17 | 2017-18 | Udvikling | Måltal |
|---------------------------------------|---------|---------|---------|-----------|--------|
| Administrative og faglige afdelinger* | 704 | 6,97 | 9,06 | + 2,08 | 7,8 |
| Dagtilbud | 4.004 | 14,39 | 14,28 | - 0,11 | 14,1 |
| Fritids- og Ungdomsskoleområdet | 445 | 13,41 | 12,35 | - 1,06 | 11,5 |
| Skoler (inkl. SFO'er) | 4.136 | 12,90 | 12,22 | - 0,68 | 12,5 |

Tabelnote: Antal ansatte er opgjort for det seneste år, mens kolonnerne 2016-17 og 2017-18 opgør antallet af gennemsnitlige fraværsarbejdsdage pr. fuldtidsansat fra august til juli i de nævnte perioder. *Administrative og faglige afdelinger indeholder Børn og Unges fællesfunktioner – centralt og lokalt.

1.1.2 Sygefravær i de otte geografiske områder samt FU-området

I dette afsnit rettes blikket nærmere mod Børn og Unges områder.

Som det fremgår af nedenstående Tabel 3 og Figur 2, har der været et gennemsnitligt fald på **-0,40** fraværsarbejdsdage pr. fuldtidsansat i de seneste 12 måneder. Ses der på tværs af områderne er det dog tydeligt, at der er tale om store forskelle – dette gælder både i forhold til absolut niveau og udvikling i sygefraværet.

Grenåvej Vest (**-2,02**), Skanderborgvej (**-1,49**) og Fritids- og Ungdomsskoleområdet (**-1,06**) har alle oplevet bemærkelsesværdige fald i sygefraværet i

³ Disse inkluderer ikke selvejende institutioner, tillidsvalgte, PAU/PGU-elever placeret under Personale, 'øvrige' og enkelte chefstillinger, hvorfor der ikke er 100% overensstemmelse med det samlede antal ansatte i Børn og Unge.



løbet af de seneste 12 måneder. På den anden side er sygefraværet steget mærkbart i Oddervej (+1,21) og Grenåvej Øst (+0,85) de seneste 12 måneder.

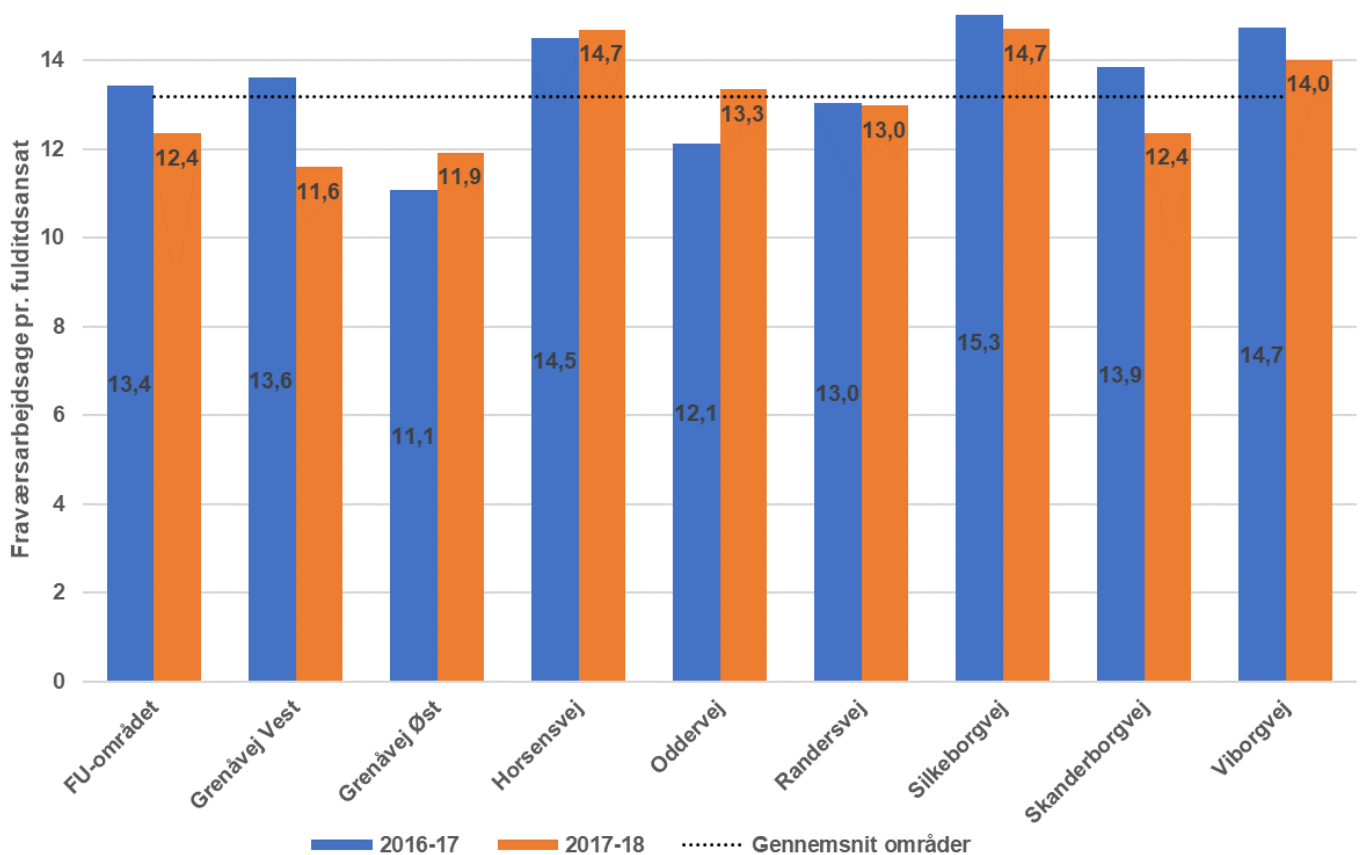
23. august 2018
Side 5 af 23

Tabel 3: Udvikling i sygefravær opdelt på områderne

| Område | 2016-17 | 2017-18 | Udvikling |
|---------------------------------|--------------|--------------|---------------|
| Fritids- og Ungdomsskoleområdet | 13,42 | 12,35 | - 1,06 |
| Område Grenåvej Vest | 13,62 | 11,60 | - 2,02 |
| Område Grenåvej Øst | 11,08 | 11,92 | + 0,85 |
| Område Horsensvej | 14,50 | 14,68 | + 0,18 |
| Område Oddervej | 12,12 | 13,34 | + 1,21 |
| Område Randersvej | 13,03 | 12,97 | - 0,06 |
| Område Silkeborgvej | 15,34 | 14,70 | - 0,64 |
| Område Skanderborgvej | 13,85 | 12,37 | - 1,49 |
| Område Viborgvej | 14,73 | 14,01 | - 0,72 |
| Områder samlet | 13,58 | 13,18 | - 0,40 |

Tabellenote: Kolonnerne 2016-17 og 2017-18 opgør antallet af gennemsnitlige fraværsarbejdsdage pr. fuldtidsansat fra august til juli i de nævnte perioder.

Figur 2: Sygefravær opdelt på områderne





Tabel 4: Sygefraværslængde opdelt på områderne

23. august 2018
Side 6 af 23

| Område | Ansatte | Kort | Langt | Samlet | Andel langt |
|---------------------------------|--------------|-------------|-------------|--------------|-------------|
| Fritids- og Ungdomsskoleområdet | 445 | 6,83 | 5,52 | 12,35 | 45% |
| Område Grenåvej Vest | 768 | 6,81 | 4,78 | 11,60 | 41% |
| Område Grenåvej Øst | 978 | 7,29 | 4,63 | 11,92 | 39% |
| Område Horsensvej | 996 | 8,11 | 6,58 | 14,68 | 45% |
| Område Oddervej | 894 | 8,54 | 4,80 | 13,34 | 36% |
| Område Randersvej | 1.076 | 7,49 | 5,48 | 12,97 | 42% |
| Område Silkeborgvej | 1.021 | 8,31 | 6,39 | 14,70 | 43% |
| Område Skanderborgvej | 1.312 | 8,03 | 4,33 | 12,37 | 35% |
| Område Viborgvej | 1.101 | 8,21 | 5,79 | 14,01 | 41% |
| Områder samlet | 8.591 | 7,83 | 5,35 | 13,18 | 41% |

Tabelfnote: Antal ansatte og sygefravær er opgjort for perioden fra august 2017 til og med juli 2018.

Som det fremgår af ovenstående Tabel 4 er der ikke en direkte sammenhæng mellem andelen af kort/langt sygefravær, og det samlede sygefraværsniveau. Der er dog relative forskelle (imellem 36% og 45%) på hvor stor en andel det lange sygefravær udgør af det samlede sygefravær.

Siden årsopgørelsen for år 2017 er det korte sygefravær gennemsnitligt steget med **+0,27** fraværsarbejdsdage pr. fuldtidsansat i områderne, mens det lange sygefravær er faldet med gennemsnitligt **-0,31** fraværsarbejdsdage pr. fuldtidsansat.

I sygefraværssrapporten for år 2017 blev det ligeledes fremhævet, at blandt andet områdechefgruppen har et øget fokus på håndteringen af langtidssygdom, hvilket kan være med til at forklare det yderligere fald i langtidssygdom.

1.1.3 Sygefravær i Fællesfunktionerne

Ligesom der er stor variation på tværs af de geografiske områder, er der også forskelligrettede tendenser i fællesfunktionerne; dog går det overordnet set i den forkerte retning.

Sygefraværet i fællesfunktionerne præsenteres nedenfor i Figur 3 og Tabel 5. Som det fremgår af ovenstående Tabel 5 er det gennemsnitlige sygefravær i Børn og Unges Fællesfunktioner steget med **+2,09** fraværsarbejdsdage pr. fuldtidsansat.

Siden sygefraværssrapporten for kalenderåret 2017 blev skrevet (dvs. i løbet af de første 7 måneder i år 2018), er sygefraværet i Fællesfunktionerne steget med **+1,58** fraværsarbejdsdage pr. fuldtidsansat.

Tabel 5: Sygefravær i Fællesfunktionerne ⁴23. august 2018
Side 7 af 23

| Forvaltning | Kontor | Ansatte | 2016-17 | 2017-18 | Udvikling |
|----------------------------------|--------------------------------------|------------|-------------|-------------|---------------|
| HR og Kommunikation | Kommunikation | 18 | 0,89 | 3,78 | + 2,89 |
| | Ledelse og Organisation | 18 | 2,31 | 2,30 | - 0,01 |
| | Personale | 19 | 4,58 | 9,67 | + 5,10 |
| Pædagogisk Afdeling | Læring og Udvikling (G2) | 54 | 4,59 | 7,30 | + 2,71 |
| | Læring og Udvikling (L) | 29 | 9,37 | 12,40 | + 3,03 |
| | PPR (G2) | 49 | 6,13 | 9,70 | + 3,57 |
| | PPR (L) | 81 | 5,06 | 7,03 | + 1,97 |
| | Sundhed og Trivsel (G2) | 27 | 3,20 | 5,75 | + 2,55 |
| | Sundhedsplejen (L) | 105 | 9,36 | 8,12 | - 1,24 |
| | Tandplejen (G2 + L) | 185 | 8,73 | 11,74 | + 3,01 |
| Stabe | Fællessekretariatet | 18 | 8,37 | 12,11 | + 3,74 |
| | Ledelsessekretariatet | 8 | 0,62 | 0,72 | + 0,10 |
| Økonomi og Administration | Budget og Regnskab | 31 | 4,86 | 8,57 | + 3,71 |
| | Digitalisering | 21 | 5,24 | 3,59 | - 1,64 |
| | Pladsanvisning og Elevadministration | 20 | 12,04 | 15,28 | + 3,24 |
| | Planlægningsafdelingen | 22 | 9,51 | 11,23 | + 1,72 |
| Fællesfunktionerne samlet | | 704 | 6,97 | 9,06 | + 2,09 |

Tabelfnote: Sygefravær i fællesfunktionernes forvaltninger. Antal ansatte er opgjort for perioden fra august 2017 til og med juli 2018. (L) omfatter lokale arbejdspladser: PPR-teams, tandplejens klinikker, sundhedsplejen samt de decentrale centre/arbejdspladser under Læring og Udvikling, mens (G2) omfatter arbejdspladser fysisk placeret på Grøndalsvej 2 eller på rådhuset.

4 ud af i alt 16 kontorer har oplevet fald eller status quo i sygefraværet, mens de resterende 12 kontorer har haft mærkbare stigninger i sygefraværet de seneste 12 måneder, om end flere af disse dog i udgangspunktet havde meget lave sygefraværsniveauer.

Som det ligeledes fremgår af Tabel 5 er der dog i en række tilfælde tale om mindre enheder (kontorer), hvorfor enkelte langtidssygemeldinger kan være årsagen til et højt antal gennemsnitlige fraværdsdage pr. fuldtidsansat

Særligt Pædagogisk Afdeling er hårdt ramt af stigende sygefravær, hvor samtlige kontorer med undtagelse af den lokale sundhedspleje har oplevet markante stigninger i sygefraværet.

⁴ **Tabelf- og Figurnote:** Antal ansatte er opgjort for seneste 12 mdr., mens kolonnerne 2016-17 og 2017-18 opgør antallet af gennemsnitlige fraværdsarbejdsdage pr. fuldtidsansat fra august til juli i de nævnte perioder.



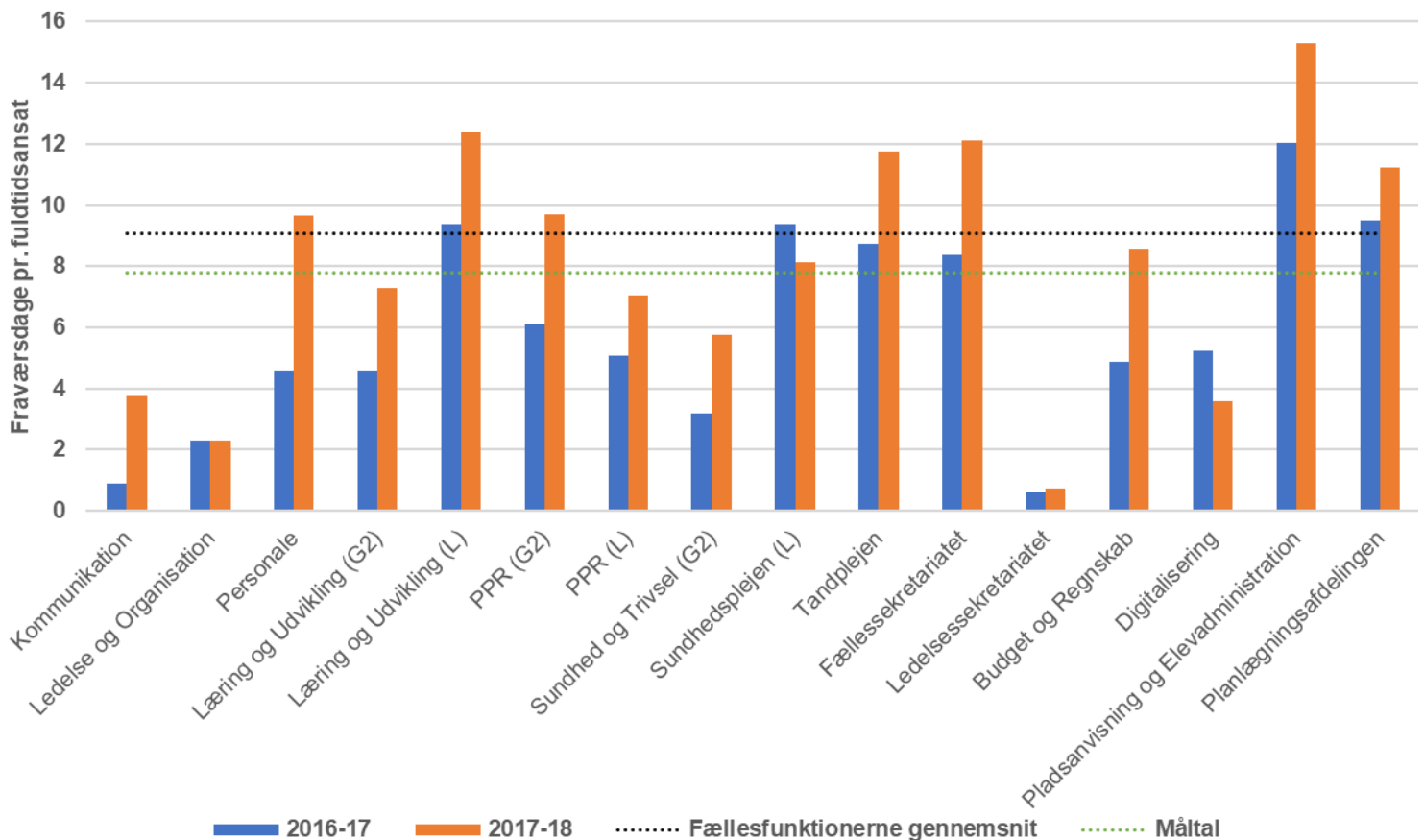
Ligeledes har kontorerne i Økonomi- og Administrationsforvaltningen oplevet markante stigninger i sygefraværet de seneste måneder.

23. august 2018
Side 8 af 23

I HR og Kommunikation har der ligeledes været store stigninger i 2 ud af 3 kontorer, om end begge disse kontorer de foregående 12 måneder har haft et meget lavt absolut sygefraværnsniveau.

Hvis udviklingen sammenholdes med de absolutte niveauer og det fastsatte måltal på **7,8** fraværsarbejdsdage pr. fuldtidsansat, er der således en skærpet opmærksomhed på Personale, de lokale arbejdspladser i Læring og Udvikling, PPR på Grøndalsvej 2, Tandplejen, Pladsanvisning og Elevadministration samt Planlægningsafdelingen.

Figur 3: Sygefravær i fællesfunktionernes forvaltninger ⁴





2. Sygefraværsmåltal og -indsatser i Børn og Unge

23. august 2018
Side 9 af 23

2.1 Sygefraværsmåltal

I dette afsnit rettes opmærksomheden imod de sygefraværsmåltal, der blev indført i Børn og Unge i begyndelsen af år 2017, og de dertilhørende vejledende sygefraværsmåltal (se Bilag 3 for uddybning). Måltallene er vedtaget af Børn og Unges daværende rådmand, chefgruppe og Hoved-MED-Udvalg og skal være opfyldt ved udgangen af 2018 – ligesom Aarhus Kommunes samlede sygefraværsmåltal.

Data fremstillet i dette afsnit er udtrukket i Børn og Unges ledelsesinformationssystem (LIS) d. 9/8 2018.

Tabel 6: Status på sygefraværsmåltal⁵

| Hovedtype | Antal | Måltal | Grøn | | Gul | | Rød | |
|--------------------------------------|--------------|----------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| | | | Antal | Andel | Antal | Andel | Antal | Andel |
| Administrative og faglige afdelinger | 38 | 7,8 | 10 | 26% | 15 | 40% | 13 | 34% |
| Dagtilbud | 307** | 14,1 | 120 | 39% | 97 | 32% | 90 | 29% |
| FU-området | 35 | 11,5 | 8 | 23% | 16 | 46% | 11 | 31% |
| Skoler (inkl. SFO) | 47 | 12,5 | 21 | 45% | 16 | 34% | 10 | 21% |
| I alt | 427** | (12,8*) | 159 | 37% | 144 | 34% | 124 | 29% |

Tabelnote: Opgørelsen er foretaget 9. august 2018, og sammenligner de seneste 12 måneders sygefravær med de foregående 12 måneders fravær, hvorefter den procentuelle udvikling sammenholdes med det absolutte niveau. Disse udmunder sammen i en 'grøn', 'gul' eller 'rød' indsats. *Hvis Børn og Unges fravær er 12,8 til udgangen af 2018, er fraværet faldet med 1,5 dag i forhold til det benchmark der blev sat ved Budget 2016-19.

** I denne rapport er dagtilbuds-niveau (organisationsniveau 7) og selvejende institutioner ikke medregnet i opgørelsen. Dette giver et mere retvisende billede, om end antallet derved er lavere end tidligere opgørelser, ligesom der vil være færre 'grønne dagtilbud' ved at fjerne dagtilbuds-niveauet.

Ovenstående Tabel 6 viser hvordan arbejdspladserne i Børn og Unge fordeler sig på tværs af de tre sygefraværsmåltal-kategorier; hhv. 'grøn', 'gul' og 'rød'. De tre sygefraværsmåltal-kategorier er koblet til den organisatoriske forebyggelsestrekant (Figur 4), og uddyber en række vejledende greb de lokale arbejdspladser kan, bør eller skal tage i brug – afhængigt af udvikling i og niveau af fravær på arbejdspladsen.

Pr. 9 august 2018 opfylder 37% af arbejdspladserne i Børn og Unge måltallene, mod 43% i årsrapporten for 2017⁶, mens 34% er 'gule' og 29% 'røde'. Det er vigtigt at have sygefraværets dynamiske væsen for øje: At måltallene ikke efterleves nu er ikke ensbetydende med, at de ikke kan nå at efterleves ved udgangen af 2018.

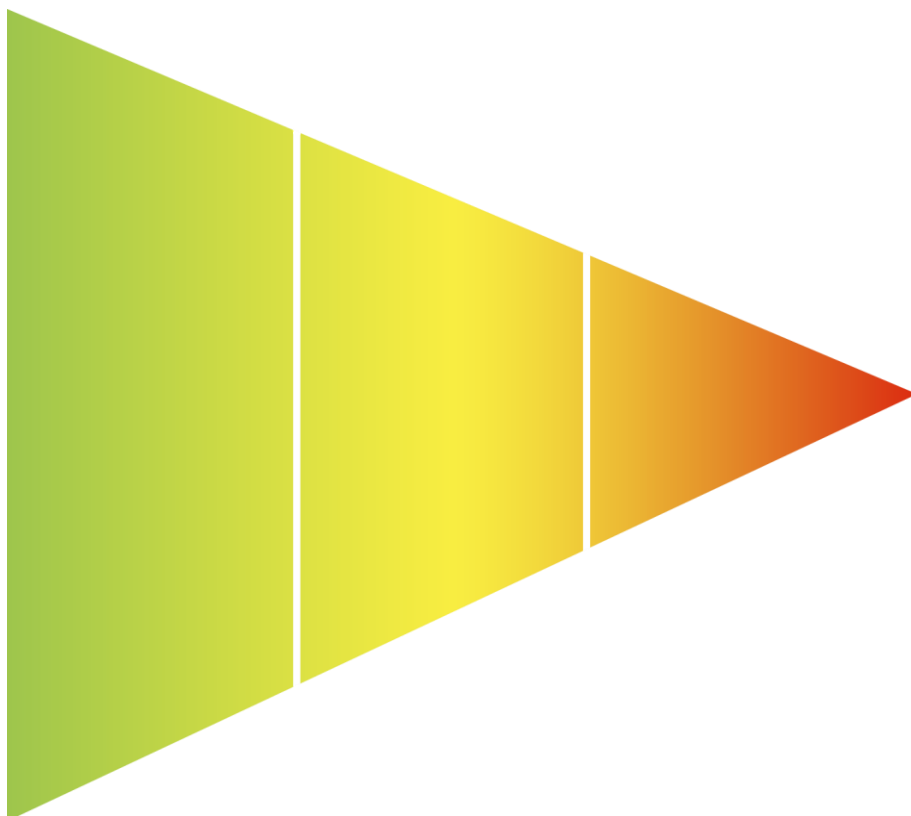
⁵ Se Bilag 3 bagest i denne rapport for beskrivelser af måltal og indsatskategorier.

⁶ Se Figur 5 for sammenligninger af fordelinger på tværs af sygefraværsmåltal over tid.



Figur 4: Den organisatoriske forebyggelsestrekan

23. august 2018
Side 10 af 23



Det første der springer i øjnene når man kigger på nedenstående Figur 5 er udviklingen blandt de administrative og faglige afdelinger. Ved sidste opgørelse havde hele 59% en vejledende 'grøn' indsatskategori, mens dette nu udgør en andel på blot 26%. Sammenholdt med de tidligere præsenterede fund i eksempelvis Tabel 2 og Tabel 5 peger dette i retning af, at der er en sygefraværsudfordring i Børn og Unges Fællesfunktioner.

Derudover har Fritids- og Ungdomsområdet ligeledes oplevet en tilbagegang, når der kigges på måltalsopfyldelse – men når fokus rettes mod det overordnede sygefravær er det tydeligt, at det overordnede set er et område, der er inde i en overordentlig positiv udvikling, med markante fald i sygefraværet over de seneste to år.

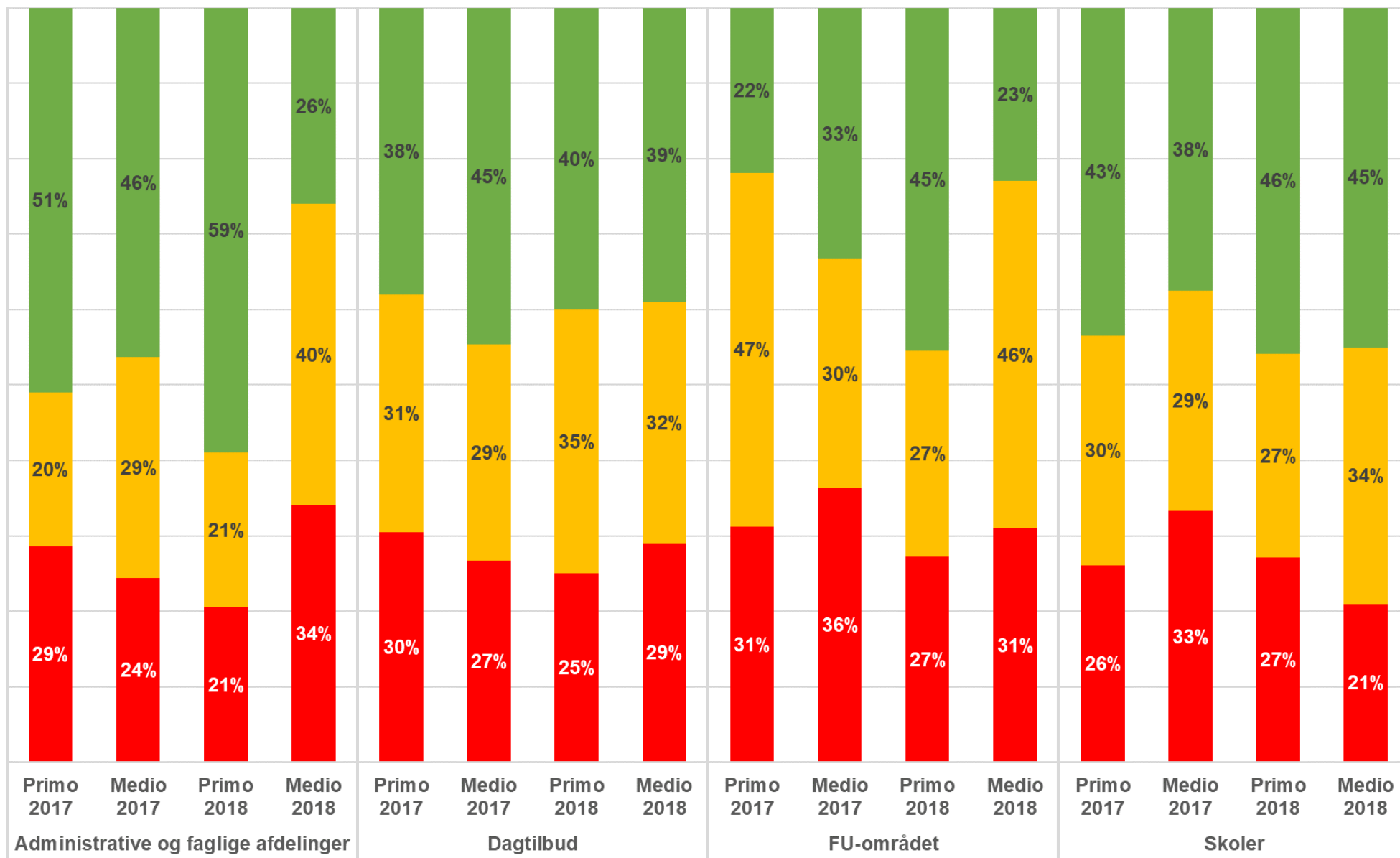
På Dagtilbudsområdet ses marginale forskydninger i negativ retning, hvilket primært bør fortolkes som en konsekvens⁷ af at de selvejende institutioner og dagtilbuds-niveauet er udgået af opgørelsen.

På skoleområdet er der tale om en positiv udvikling, hvor andelen med en 'rød' kategori er faldet, mens andelen med 'gul' er steget tilsvarende.

⁷ Eftersom disse typer statistisk set vil have et meget lavt sygefravær grundet 1) manglende data (SDT) eller meget få ansatte, med primært administrative opgaver (dagtilbuds-niveau)



Figur 5: Udvikling i sygefraværsindsatser på tværs af arbejdspladstyper





2.2 Sygefraværssarbejdet i Børn og Unge

15. august 2018
Side 12 af 23

I dette afsnit rettes fokus mod det sygefraværssarbejde, der udføres i Børn og Unge. Med afsæt i en fælles drøftelse af udviklingen i sygefraværet i Børn og Unge har Områdechefgruppen bidraget med en række indsigter, erfaringer og fokuspunkter:

2.2.1 Håndtering af langtidsfravær

Områdechefgruppen nikker genkendende til billedet af, at langtidsygefraværet er faldende. De seneste års fokus på at sikre og udvikle systematik i håndteringen af langtidsygefravær har haft en tydelig effekt.

Det bemærkes ligeledes, at faldet i andel og mængde af langtidsygefravær ikke skyldes at Børn og Unge har anlagt en mere offensiv tilgang i forhold til afskedigelser (se Tabel 12 i afsnit 4.3), men at der er en stigende grad af afklaring omkring regler, retningslinjer, samt øget fokus og kompetencer.

Områdechefgruppen bemærker ligeledes at der er en opfattelse af at der er flere ledere, som er langtidssygemeldte, end det har været tilfældet tidligere. Dette stemmer udmærket overens med det faktum, at langtidsygefraværet blandt 'ledere' og 'pædagogiske ledere' – lidt atypisk – udgør en større andel end korttidsygefraværet (se Bilag 2).

2.2.2 Skærpet opmærksomhed på specialområdet og modtageklasserne

Et andet fokuspunkt knytter sig tæt til det specialiserede område. Risikoen for at blive udsat for vold og trusler og mængden af magtanvendelser vurderes at være større på specialområdet, ligesom også arbejdet i modtageklasserne kan give udfordringer.

Der er en fornemmelse af at børnene visiteres senere i forløbet (og i en senere alder) end tidligere, og at der er tale om en målgruppe, hvis udfordringer er mere alvorlige, end det tidligere har været tilfældet. Dette stiller øgede krav til personalet.

Det er desuden relevant at huske at special- og modtageklasselever befinder sig blandt normalklasselever- og -personale; man kan hér overveje, om der er behov for et øget fokus på kompetenceudvikling eller -understøttelse for hele skolens personalegruppe, frem for blot den andel, der varetager undervisning på specialområdet.

Derudover hører områdecheferne ofte fra lokale ledere, der presses af de økonomiske udfordringer det giver at visitere elever til specialklasser. Dette presser lokalt og stiller særligt skolelederne i en svær situation, hvor alle elever har ret til at få det fornødne tilbud og at blive så dygtige de kan, mens en omprioritering af midlerne alt andet lige kan tænkes at få konsekvenser.



2.2.3 Hvordan faciliterer og understøtter man vidensdeling?

Det tredje, og sidste, fokuspunkt er af mere overordnet karakter, og er relevant på en lang række andre områder end blot sygefraværsindsatsen.

Drøftelsen kan opsummeres med: *'Hvordan understøtter vi den lokale vidensdeling, uden at det bliver kunstigt og opfattes som tvang?'*

Da HMU i maj 2018 besøgte fem lokale arbejdspladser mundede dette ud i en opsamling og drøftelse på HMU-mødet den 19. juni. Spørgsmålet er da hvordan man får disse indsigter bredt ud i organisationen – og endnu vigtigere hvordan man sikrer at lokale ledere benytter sig af hinandens erfaringer.

Inspireret af blandt andet Stærkere Læringsfællesskaber (SLF) studieturen til Canada ønsker områdechefgruppen en højere grad af sparring og besøg i hinandens praksis. Dette kræver at vidensdeling og tid til inspiration prioriteres.

Som så vil dette fokusområde ikke behandles yderligere i nærværende sygefraværsrapport, men bør overordnet set integreres yderligere i den vedvarende sygefraværsindsats – og det generelle arbejde med at sikre og udvikle attraktive og bæredygtige arbejdspladser.

15. august 2018

Side 13 af 23



3. Sygefravær opdelt på medarbejdergrupper

15. august 2018
Side 14 af 23

I dette afsnit behandles sygefraværet for de største medarbejdergrupper i Børn og Unge.

På denne vis belyses og fremstilles de relativt markante forskelle, der er i sygefraværet på tværs af medarbejdergrupperne⁸ – som er defineret på baggrund af, hvilken overenskomst medarbejderne er ansat på.

3.1 Udviklingen i sygefravær opdelt på medarbejdergrupper

Som det fremgår af Bilag 1 er der store forskelle i sygefraværet når der sondres på tværs af medarbejdergrupperne. Dette gør sig både gældende i forhold til det absolutte niveau af sygefravær, såvel som i forhold til udviklingen i sygefraværet de seneste 12 måneder. Af hovedpointer kan nævnes:

- Sygefraværet blandt pædagogerne fortsætter med at falde; de seneste 12 måneder er det faldet med **-1,27** fraværsarbejdsdage pr. fuldtidsansat, og er gennemsnitligt på **14,60**.
- Som det også var tilfældet i årsrapporten for 2017 er der fald i sygefraværet blandt syge- og sundhedsplejersker, fysioterapeuter samt kost- og ernæringspersonale. De seneste 12 måneder er sygefraværet faldet med hele **-5,55** fraværsarbejdsdage pr. fuldtidsansat, og er nu gennemsnitligt **9,30**.
- Sygefraværet blandt dagplejerne er steget med hele **+5,44** fraværsarbejdsdage pr. fuldtidsansat de seneste 12 måneder, og er nu gennemsnitligt **17,41** fraværsarbejdsdage pr. fuldtidsansat.
- Sygefraværet blandt akademikerne er steget markant. De seneste 12 måneder har medført en stigning på **+2,62** fraværsarbejdsdage pr. fuldtidsansat (svarende til 69%) og er nu gennemsnitligt **6,42** fraværsarbejdsdage pr. fuldtidsansat.
- Sygefraværet blandt tandklinikassistenter (**+4,02**) og tandplejere (**+5,32**) er steget markant de seneste 12 måneder, til gennemsnitligt hhv. **14,80** og **11,92** fraværsarbejdsdage pr. fuldtidsansat.
- Husassistenternes sygefravær er, ligesom i årsrapporten for år 2017, fortsat stigende. De seneste 12 måneder har stigningen været på **+2,55**, og gruppen har nu gennemsnitligt **15,54** fraværsarbejdsdage pr. fuldtidsansat.

⁸ I Bilag 1 og Bilag 2 bagest i denne rapport er data for medarbejdergrupper på mere end 5 præsenteret.



Ud over de store forskelle i udviklingen på tværs af medarbejdergrupperne er det, som altid, relevant at dykke dybere ned i udviklingen på tværs af arbejdspladstyper inden for de største medarbejdergrupper.

15. august 2018
Side 15 af 23

Tabel 7: Medarbejdergrupper opdelt på tværs af arbejdspladstyper

| Hovedtype | Fuldtidsansatte | Fraværsarbejdsdage | | |
|--|-----------------|--------------------|---------|-----------|
| | | 2016-17 | 2017-18 | Udvikling |
| Pædagoger | | | | |
| Dagtilbud | 2.171 | 15,78 | 14,96 | - 0,83 |
| Fritids- og Ungdomsområdet | 320 | 14,88 | 13,96 | - 0,92 |
| Skoleområdet | 953 | 16,52 | 14,13 | - 2,39 |
| Pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter⁹ | | | | |
| Dagtilbud | 1.070 | 14,29 | 14,28 | - 0,01 |
| Skoleområdet | 229 | 15,54 | 14,81 | - 0,73 |
| "Ledere" og "Pædagoger i lederstillinger" | | | | |
| Dagtilbud | 314 | 7,87 | 8,96 | + 1,09 |
| Fritids- og Ungdomsområdet | 29 | 1,57 | 2,44 | + 0,87 |
| Skoleområdet | 222 | 9,15 | 6,30 | - 2,85 |

Tabelnote: Antal ansatte er opgjort for det seneste år, mens kolonnerne 2016-17 og 2017-18 opgør antallet af gennemsnitlige fraværsarbejdsdage pr. fuldtidsansat fra august til juli i de nævnte perioder. I rækkerne opdeles faggrupperne på deres primære arbejdspladstyper.

Som det ses i Tabel 7 har pædagogerne på tværs af de tre store arbejdspladstyper oplevet mærkbare fald i sygefraværet. Faldet på **-2,39** på skole- og SFO-området er særligt iøjnefaldende, da fraværet på skoleområdet tidligere har ligget markant over dagtilbudsområdet.

Blandt pædagogmedhjælperne har der ligeledes været store fald på skoleområdet, mens der er status quo på dagtilbudsområdet. Det noteres ligeledes at fraværet på skoleområdet er steget marginalt (**+0,13**) siden årsrapporten for 2017, hvor gennemsnittet lå på **14,68** fraværsarbejdsdage.

Endnu en gang observeres forskellige udviklinger i sygefraværet blandt lederne i Børn og Unge. Som det også fremgik af årsrapporten for år 2017 er der fald i sygefraværet på skoleområdet (**-2,85** mod **-3,11** i årsrapporten, resulterende i hhv. **6,30** i denne rapport og **6,63** i årsrapporten), mens der er stigninger i sygefraværet på dagtilbudsområdet (**+1,09** mod **+0,31** i årsrapporten, resulterende i hhv. **8,96** i denne rapport og **9,12** i årsrapporten). Fraværet blandt ledere på Fritids- og Ungdomsområdet er så lavt, at stigningen betegnes som status quo.

⁹ Eftersom en vis andel af PAU-/PGU-eleverne tidligere har været – og til en lille grad stadig er – organisatorisk forankret i Personaleafdelingen, stemmer antallet af ansatte på de fremviste arbejdspladstyper ikke overens med det samlede antal. Denne praksis udfases over den kommende periode, men vil påvirke statistikken 24 måneder tilbage i tid.



3.2 Sygefraværslængde og medarbejdergrupper

Som det fremgår af Bilag 2 er der ligeledes store variationer i hvordan faggruppernes sygefravær er sammensat af hhv. 'kort' og 'langt' sygefravær.

I Børn og Unge udgør det 'korte' sygefravær gennemsnitligt 60%, mens det 'lange' udgør 40% (se Tabel 1). Med disse tal in mente, er der en række interessante fund på tværs af, og imellem, medarbejdergrupperne.

Som det også blev konkluderet i årsrapporten, er der store forskelle i sygefraværet imellem de fire største grupper af pædagogisk personale¹⁰, hvor dagplejernes sygefravær i stigende grad bliver et opmærksomhedspunkt. I denne halvårsrapport er dagplejerne steget yderligere, og ligger nu langt over de andre store grupper af pædagogisk personale. Særligt ift. det lange fravær, der udgør **70%** af dagplejernes samlede fravær, hvilket er markant højere end tallene for pædagoger (**41%**), lærere (**33%**) og pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter (**40%**).

Af andre hovedpointer kan nævnes:

- Gruppen af ledere¹¹ har med gennemsnitligt **52%** mere langtidssygefravær end korttidssygefravær – og ligger dermed over gennemsnittet for Børn og Unge.
- Det er påfaldende at der er så store forskelle i sygefraværet imellem grupperne af tandklinikassistenter (**47%** langt med **14,80** dage i gennemsnit), tandplejere (**34%** langt med **11,92** dage i gennemsnit) og tandlæger (**27%** langt med **6,23** dage i gennemsnit).
- Igen observeres store forskelle i det absolutte sygefraværsniveau imellem kontor og IT-personale (**11,39** dage i gennemsnit) og akademikere (**6,42** dage i gennemsnit); men modsat tidligere år er der ikke forskel i fordelingen af hhv. 'kort' og 'langt' sygefravær.
- Blandt lærerne udgør det lange sygefravær i gennemsnit blot 33%, hvilket er en bemærkelsesværdig lav andel¹².

Overordnet set har udviklingen i de seneste år gået i retning af at det lange sygefravær udgør en stadig mindre del af Børn og Unges samlede sygefravær (fra at udgøre 47% i år 2014 til 40% nu).

Det kunne på sigt være relevant at overveje hvad denne udvikling kan skyldes: Større fokus på langtidssygdom? Brug af gradvis tilbagevenden? Mistrivsel og korttidssygdom?

¹⁰ Pædagoger, lærere, pædagogmedhjælpere/-assistenter og dagplejere.

¹¹ 'Pædagoger i lederstillinger', 'Ledere', 'Chefer' samt 'Ledere i ungdomsskolen'

¹² Eftersom gruppen udgøres af så mange individer, kan statistiske udsving ikke forklare at sygefraværet er så lavt.



3.3 Sygefravær og medarbejdere – diverse fordelinger

I dette korte afsnit rettes sigtet mod diverse fordelinger i forhold til langtidsfriske og langtidsyge.

15. august 2018

Side 17 af 23

Tabel 8 Sygefraværsintervaller og antal medarbejdere

| Fraværsinterval | Antal hoveder | Andel hoveder | Andel fravær |
|----------------------|---------------|---------------|--------------|
| Intet fravær | 3694 | 26% | 0% |
| Mellem 1 og 3 dage | 3284 | 23% | 5% |
| Mellem 3 og 10 dage | 4339 | 31% | 21% |
| Mellem 10 og 20 dage | 1675 | 12% | 18% |
| Mellem 20 og 50 dage | 724 | 5% | 18% |
| Over 50 dage | 485 | 3% | 38% |

Tabelfnote: Antal hoveder er opgjort for perioden august 2017 t.o.m. juli 2018. Antal/andel hoveder sammenlignes med hvor stor en andel af det samlede fravær disse grupper har.

Som det fremgår af ovenstående tabel havde 26% af medarbejderne i Børn og Unge intet fravær i perioden, mens 23% havde mellem 1 og 3 dage – altså havde samlet set 49% af de ansatte under 3 fraværsarbejdsdage.

Omvendt havde 5% af medarbejderne mellem 20 og 50 fraværsarbejdsdage, og 3% havde over 50. Disse to grupper udgør tilsammen 8% af de ansatte i Børn og Unge, men har stået for 56% af det samlede fravær.

Den ene procent (142 medarbejdere) med mest fravær står for 18% af det samlede fravær i Børn og Unge.

Tabel 9 Sygefraværsintervaller og arbejdspladstyper

| Fraværsinterval | Administrative og faglige afdelinger | Dagtilbud | FU-området | Skoler | Total |
|----------------------|--------------------------------------|-----------|------------|--------|------------|
| Intet fravær | 36% | 27% | 36% | 22% | 26% |
| Mellem 1 og 3 dage | 26% | 24% | 19% | 22% | 23% |
| Mellem 3 og 10 dage | 25% | 30% | 25% | 32% | 31% |
| Mellem 10 og 20 dage | 6% | 11% | 10% | 15% | 12% |
| Mellem 20 og 50 dage | 4% | 5% | 6% | 5% | 5% |
| Over 50 dage | 3% | 3% | 3% | 4% | 3% |

Tabelfnote: Data er opgjort for perioden august 2017 t.o.m. juli 2018. Andel hoveder fordelt på fraværsintervaller (rækker) sammenlignes på tværs af arbejdspladstyper (kolonner).

Som det fremgår af ovenstående Tabel 9 er tendensen, at der er flest medarbejdere uden fravær i de administrative og faglige afdelinger og på fritids- og ungdomsskoleområdet. Skoleområdet har omvendt den mindste andel langtidsraske, og en noget større andel (15% i forhold til 6%, 10% og 11%) af medarbejdere med mellem 10 og 20 fraværsarbejdsdage.



4. Andre emner

15. august 2018
Side 18 af 23

I de kommende afsnit drøftes en række 'andre emner' omhandlende sygefravær.

4.1 Sygefravær på tværs af Aarhus Kommune

I dette afsnit rettes fokus mod udviklingen i sygefraværet i Aarhus Kommune. Som det fremgår af nedenstående Tabel 10 har Sundhed og Omsorg samt Børn og Unge det højeste sygefravær i Aarhus Kommune. Generelt er sygefraværet på tværs af kommunen karakteriseret ved relativt store udsving; både inden for og på tværs af magistratsafdelingerne over tid.

Jf. Budget 2016-19 skal sygefraværet årligt falde med 0,5 dage i årene 2016-18 i forhold til perioden¹³ fra 3. kvartal 2014 til 2. kvartal 2015.

Tabel 10: Sygefravær på tværs af magistratsafdelingerne

| År | MBU | MBA | MKB | MSB | MSO | MTM | I alt |
|---------|-------------|------------|------------|-------------|-------------|------------|-------------|
| 2014-15 | 14,3 | 6,3 | 8,8 | 13,3 | 13,3 | 10,6 | 13,4 |
| 2015-16 | 13,8 | 7,2 | 9,8 | 11,3 | 13,3 | 11,3 | 12,8 |
| 2016-17 | 13,1 | 7,2 | 9,1 | 12,4 | 13,4 | 10,8 | 12,7 |
| 2017-18 | 12,8 | 9,2 | 8,5 | 11,8 | 13,4 | 10,9 | 12,4 |
| "Mål" | 12,8 | 4,8 | 7,3 | 11,8 | 11,8 | 9,1 | 11,9 |

Tabelnote: Data er trukket i Aarhus Kommunes "ledelsesinformations-app" TARGIT (www.aarhus.dk/lis) 14. august 2018. Forskellen på de tal der internt opgøres i Børn og Unge og Aarhus Kommune skyldes sandsynligvis mindre variationer i antallet af sygefraværsårsager rapporterne dannes på baggrund af og til en vis grad inklusion af andre medarbejdergrupper.

"Mål" er defineret som benchmark, jf. Budget 2016-19, fratrukket budgetbetingelsen på halvanden dags fald. Denne tilgang kan måske problematiseres ift. Kultur og Borgerservice, og særligt Borgmesterens Afdeling, da sygefraværet i disse magistratsafdelinger i udgangspunktet var relativt lavt.

Overordnet set går det den rigtige retning, når der kigges på Aarhus Kommune som samlet organisation. Særligt Børn og Unge og Sociale forhold og Beskæftigelse har på nuværende tidspunkt opfyldt deres differentierede måltal, og således nedbragt sygefraværet med 1,5 dage.

Imidlertid er der i samtlige andre magistratsafdelinger meget lang vej, førend sygefraværet er nedbragt med 1,5 dage. Særligt Teknik og Miljø (+1,8 dage over måltal) og Sundhed og Omsorg (+1,6 dage over måltal) er udfordrede.

Det er et opmærksomhedspunkt at der ikke officielt er fastlagt måltal for de enkelte magistratsafdelinger, men hvis indsatsen skal lykkes på tværs af kommunen er det nødvendigt at de største magistratsafdelinger lykkes med at nedbringe sygefraværet.

¹³ Benchmarket for MBU er 14,3 – og måltallet er således 12,8. Der *kan* forekomme *mindre* afvigelser imellem de tal der opgøres i MBU og fra Borgmesterens Afdeling.



4.2 Sygefravær på landsplan

I dette afsnit ses der nærmere på sygefraværet i kommunerne på landsplan – med særligt fokus på 6-by-samarbejdet.

15. august 2018
Side 19 af 23

Som det fremgår af nedenstående Tabel 11 har der overordnet set været i fald i sygefraværet på tværs af kommunerne fra år 2015 til 2017. Dette gør sig ligeledes gældende for kommunerne i 6-by-samarbejdet.

Endvidere observeres det at Aarhus Kommune ligger under gennemsnittet for både kommunerne i 6-by-samarbejdet og kommunerne på landsplan.

Det er endvidere bemærkelsesværdigt at Københavns Kommune har oplevet store fald i sygefraværet fra år 2016 til år 2017. Københavns Kommune har i år 2017 vedtaget *Sygefraværstrategi 2020 – bedre fælles forebyggelse og professionalisering*¹⁴, på baggrund af en 103-siders lang undersøgelse¹⁵.

Det kunne i det fremadrettede arbejde være interessant at drage læring af og skele til denne analyse og strategi.

Tabel 11: Sygefravær på tværs af de danske kommuner

| Kommune | År 2014 | År 2015 | År 2016 | År 2017 |
|----------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Esbjerg | 11,2 | 12,1 | 11,6 | 11,7 |
| København | 13,6 | 12,8 | 13,2 | 12,5 |
| Odense | 13,1 | 13,1 | 13,3 | 12,4 |
| Randers | 14,0 | 14,8 | 13,4 | 12,5 |
| Aalborg | 13,9 | 14,9 | 14,5 | 14,2 |
| Aarhus | 12,5 | 12,9 | 12,6 | 12,2 |
| Gennemsnit 6-byerne | 13,1 | 13,4 | 13,1 | 12,6 |
| Gennemsnit kommuner | 13,4 | 13,8 | 13,6 | 13,3 |

Tabellenote: Tabellen viser det samlede sygefravær i kommunerne. Data er trukket i Kommunerne og Regionernes Løndatakontors (KRL) database SIRKA. Forskellen på de tal der opgøres Aarhus Kommune og i KRL skyldes sandsynligvis variationer i antallet af sygefraværsårsager rapporterne dannes på baggrund af.

¹⁴ <https://www.kk.dk/sites/default/files/edoc/56ae2ee8-1b74-43b1-8115-35868e0c1456/70a50c36-75e9-4299-a0e3-b33098d23b7e/Attachments/12847557-24677944-2.PDF>

¹⁵ <https://www.kk.dk/sites/default/files/edoc/56ae2ee8-1b74-43b1-8115-35868e0c1456/70a50c36-75e9-4299-a0e3-b33098d23b7e/Attachments/18747695-24678266-1.PDF>



4.3 Afskedigelser som følge af sygefravær

15. august 2018
Side 20 af 23

Tabel 12 Fratrædelser som følge af sygefravær

| År | Antal fratrådte som følge af sygefravær | Antal fratrædelser pr. 100 fuldtidsansatte |
|-------|---|--|
| 2007 | 156 | - |
| 2008 | 166 | - |
| 2009 | 141 | - |
| 2010 | 159 | - |
| 2011 | 163 | - |
| 2012 | 123 | - |
| 2013 | 95 | 0,96 |
| 2014 | 91 | 0,94 |
| 2015 | 100 | 1,05 |
| 2016 | 101 | 1,07 |
| 2017 | 95 | 1,04 |
| 2018* | 62 | 0,66 |

Tabelfnote: Tallene vedrører overenskomstansatte og er baseret på de enkelte arbejdspladers indberetninger af fratrædelser som følge af sygefravær. Der er en mindre forskel til Personales egen registrering af sygeafskedigelser. Med henblik på at minimere denne forskel gør Personale i forbindelse med sygeafskedigelsessager opmærksom på, at årsagskoden vedrørende sygdom skal anvendes. Herudover kan en del af forskellen skyldes, at Personale ikke bliver orienteret om eventuelle annulleringer af afskedigelser. Oveni sygeafskedigelserne af overenskomstansatte kommer et mindre antal sygeafskedigelser af tjenestemænd.

*Data for 2018 gælder ansatte, som er fratrådt i perioden januar 2018 til og med juli 2018.

Ovenstående Tabel 12 viser udviklingen i antallet af fratrædelser som følge af sygefravær i Børn og Unge. På dette punkt er der to opmærksomhedspunkter: For det første er der en udfordring forbundet med, at der ikke er data fra før år 2013¹⁶.

For det andet er der tale om realiserede fratrædelser blandt overenskomstansatte, og således ikke antallet af afskedigelser.

Det fremgår af tabellen, at det absolutte antal af fratrædelser som følge af sygefravær har været faldende fra 156 fratrædelser i år 2008 til 91 i år 2014. Herefter har antallet ligget stabilt, med omkring 1,05 fratrædelser som følge af sygdom pr. 100 fuldtidsansatte.

Eftersom data for år 2018 kun dækker perioden fra januar til og med juli, er tallet for dette år ikke sammenligneligt med de andre år.

¹⁶ Som følge af overgangen til en ny sygefraværs- og medarbejderopgørelsesmetode, kan der kun trækkes data for årene 2013 og frem.

**BILAG 1: Udvikling i sygefravær opdelt på faggrupper**

15. august 2018

Side 21 af 23

| Faggruppe (overenskomster) | Ansatte (2017-18) | Fraværsarbejdsdage pr. fuldtidsansat | | |
|--|----------------------|--------------------------------------|--------------|--------------|
| | | 2016-17 | 2017-18 | Udvikling |
| Pædagoger (inkl. studerende) | 3.458 | 15,87 | 14,60 | -1,27 |
| Lærere | 2.337 | 11,60 | 11,63 | +0,03 |
| Pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter (inkl. elever) | 1.321 | 14,11 | 14,49 | +0,38 |
| Pædagoger i lederstillinger | 411 | 8,89 | 8,18 | -0,71 |
| Kontor- og IT-personale | 318 | 11,24 | 11,39 | +0,14 |
| Dagplejere | 274 | 11,97 | 17,41 | +5,44 |
| Akademikere | 210 | 3,80 | 6,42 | +2,62 |
| Teknisk servicepersonale | 179 | 10,08 | 13,24 | +3,16 |
| Syge- og sundhedsplejersker, fysioterapeuter samt kost og ernæringspersonale | 179 | 14,85 | 9,30 | -5,55 |
| Ledere | 170 | 5,50 | 5,81 | +0,31 |
| Tandklinikassistenter | 97 | 10,78 | 14,80 | +4,02 |
| Husassistenter | 89 | 12,99 | 15,54 | +2,55 |
| Tandlæger | 45 | 6,30 | 6,23 | -0,07 |
| Tandplejere | 34 | 6,60 | 11,92 | +5,32 |
| Rengøringsassistenter | 31 | 9,97 | 9,21 | -0,76 |
| Chefer | 27 | 1,71 | 1,91 | +0,20 |
| Kantine- og rengøringsledere | 24 | 12,45 | 12,63 | +0,18 |
| Pædagoger ved legepladser | 20 | 29,62 | 10,69 | -18,93 |
| Ledere i ungdomsskolen | 17 | 0,91 | 1,77 | +0,86 |
| Opsøgende medarbejdere | 17 | 4,30 | 4,77 | +0,47 |
| Lærere i ungdomsskolen | 16 | 6,13 | 6,46 | +0,33 |
| Journalister | 14 | 2,45 | 5,56 | +3,12 |
| Håndværkere og IT-supportere | 11 | 14,87 | 7,14 | -7,73 |
| Pædagogiske konsulenter | 10 | 4,68 | 14,03 | +9,35 |
| Øvrige | 23 | 12,02 | 12,69 | -0,67 |
| Total | 9.333 | 13,05 | 12,87 | -0,19 |

Tabelfnote: Antal fuldtidsansatte er opgjort for perioden fra august 2017 t.o.m. juli 2018. I kolonnerne opgøres det gennemsnitlige antal fraværsarbejdsdage pr. fuldtidsansat. Tabellen er sorteret efter antal ansatte de seneste 12 måneder. Data for medarbejdergrupper på mindre end fem er puljet i kategorien 'Øvrige'.

**BILAG 2: Sammensætning af sygefravær opdelt på faggrupper**15. august 2018
Side 22 af 23

| Faggruppe (overenskomster) | Ansatte (2017-18) | Fraværsarbejdsdage pr. fuldtidsansat | | |
|--|----------------------|--------------------------------------|-------------|--------------|
| | | Kort | Langt | Samlet |
| Pædagoger (inkl. studerende) | 3.458 | 8,67 | 5,92 | 14,60 |
| Lærere | 2.337 | 7,81 | 3,82 | 11,63 |
| Pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter (inkl. elever) | 1.321 | 8,67 | 5,82 | 14,49 |
| Pædagoger i lederstillinger | 411 | 3,79 | 4,38 | 8,18 |
| Kontor- og IT-personale | 318 | 7,08 | 4,31 | 11,39 |
| Dagplejere | 274 | 5,19 | 12,22 | 17,41 |
| Akademikere | 210 | 3,72 | 2,70 | 6,42 |
| Teknisk servicepersonale | 179 | 7,27 | 5,97 | 13,24 |
| Syge- og sundhedsplejersker, fysioterapeuter samt kost og ernæringspersonale | 179 | 5,76 | 3,54 | 9,30 |
| Ledere | 170 | 2,74 | 3,06 | 5,81 |
| Tandklinikassistenter | 97 | 7,77 | 7,02 | 14,80 |
| Husassistenter | 89 | 7,18 | 8,36 | 15,54 |
| Tandlæger | 45 | 4,52 | 1,71 | 6,23 |
| Tandplejere | 34 | 7,83 | 4,09 | 11,92 |
| Rengøringsassistenter | 31 | 6,34 | 2,87 | 9,21 |
| Chefer | 27 | 0,86 | 1,05 | 1,91 |
| Kantine- og rengøringsledere | 24 | 8,99 | 3,65 | 12,63 |
| Pædagoger ved legepladser | 20 | 6,45 | 4,23 | 10,69 |
| Ledere i ungdomsskolen | 17 | 1,77 | 0,00 | 1,77 |
| Opsøgende medarbejdere | 17 | 2,08 | 2,69 | 4,77 |
| Lærere i ungdomsskolen | 16 | 4,83 | 1,63 | 6,46 |
| Journalister | 14 | 4,62 | 0,94 | 5,56 |
| Håndværkere og IT-supportere | 11 | 3,31 | 3,83 | 7,14 |
| Pædagogiske konsulenter | 10 | 4,07 | 9,96 | 14,03 |
| Øvrige | 23 | 10,02 | 2,67 | 12,69 |
| Hovedtotal | 9.333 | 7,66 | 5,21 | 12,87 |

Tabelfnote: Antal fuldtidsansatte er opgjøret for perioden fra august 2017 t.o.m. juli 2018. I kolonnerne opgøres det gennemsnitlige antal fraværsarbejdsdage pr. fuldtidsansat opdelt i hhv. 'kort', 'langt' og 'samlet' sygefravær. Tabellen er sorteret efter antal ansatte de seneste 12 måneder. Data for medarbejdergrupper på mindre end fem er puljet i kategorien 'Øvrige'.



BILAG 3: Definition og forklaring af måltal og indsatskategorier

15. august 2018
Side 23 af 23

Den daværende Rådmand, chefgruppe og Hoved-MED-Udvalg har besluttet, at måltallet og udviklingen af sygefraværet – ud fra den organisatoriske forebyggelsestrekant – sætter retning for, hvilke indsatser der skal til for at nedbringe sygefraværet på den enkelte arbejdsplads.

Alle arbejdspladser arbejder med sygefraværet via generelle og forebyggende indsatser (grøn). Derudover vil nogle arbejdspladser arbejde med mere specifikke og særlige indsatser (gul og rød). For hver arbejdsplads vurderes det, hvilke sygefraværsindsatser der skal igangsættes. Indsatsen er *både* betinget af den konkrete arbejdsplads' forhold til arbejdspladstypens måltal, og udviklingen i sygefraværet på den konkrete arbejdsplads i løbet af det seneste år.

Arbejdspladsens **faktiske sygefravær ift. til måltallet** falder i tre kategorier:

- Under måltal: Arbejdspladsens sygefravær det seneste år er under måltallet
- Omkring måltal: Arbejdspladsens sygefravær det seneste år er op til 5 procent over måltallet
- Over måltal: Arbejdspladsens sygefravær det seneste år er over 5 procent over måltallet.

Sygefraværets udvikling det seneste år, falder ligeledes i tre kategorier:

- Fald: Arbejdspladsens sygefravær er faldet det seneste år
- Status quo: Arbejdspladsens sygefravær er det seneste år steget med op til 5 procent
- Stigning: Arbejdspladsens sygefravær er det seneste år steget med mere end 5 procent

| Fravær ift. måltal | Sygefraværets udvikling de seneste 12 mdr. | Indsats |
|--------------------|--|-------------------------|
| Under måltal | Fald | Grøn |
| | Status quo | Grøn |
| | Stigning | Grøn og Gul |
| Omkring måltal | Fald | Grøn og Gul |
| | Status quo | Grøn og Gul |
| | Stigning | Grøn og Gul |
| Over måltal | Fald | Grøn og Gul |
| | Status quo | Grøn, Gul og Rød |
| | Stigning | Grøn, Gul og Rød |

Note: Sygefraværsindsatserne er kumulative. Alle arbejdspladser arbejder med de 'grønne' indsatser, hvilket er lederens ansvar. Hvis man skal have en 'gul' indsats gør den 'grønne' sig stadig gældende, ligesom man ved en 'rød' indsats også stadig har de 'gule' og 'grønne' indsatser.

Bilag 3/3

| | |
|---------------------------|---|
| Dokument Titel: | Den fremadrettede sygefraværsindsats |
| Dagsordens titel: | Sygefraværshalvårsrapport og fremadrettede indsatser (HBL) |
| Dagsordenspunkt nr | 2 |



Den fremadrettede sygefraværsindsats i Børn og Unge

23. august 2018
Side 1 af 4

I dette notat præsenteres en række bud på den fremadrettede sygefraværsindsats i Børn og Unge. Sygefraværsindsatsen bygger ovenpå Aarhus Kommunes Sygefraværspolitik¹ og Retningslinjer for Sygefraværssamtaler², der sætter rammen for kommunens – og derved de enkelte magistratsafdelingers – sygefraværsarbejde.

Nogle af forslagene vil have udtryk af fortsættelser og udvidelser af eksisterende indsats, andre forsøge at styrke sammenhængen mellem det konkrete sygefraværsarbejde og det større APSA-perspektiv, mens en tredje gruppe kan defineres som prøvehandlingslignende og tidsafgrænsede forsøg.

Endvidere er der den overordnede sygefraværsindsats i Aarhus Kommune. Det er forventningen at den kommende tid vil byde på koordinerede og tværgående indsats – og krav. Det foreslås derfor ikke at initiere projekter og indsats, blot for at vise handlekraft; hellere fokusere på en begrænset mængde initiativer, der kan følges op på, og som ikke forstyrrer organisationen unødvendigt.

1. Nedbringelse af arbejdsrelateret sygefravær ved at fastholde og fortsat udvikle attraktive og bæredygtige arbejdspladser

1.1 Baggrund

Det første bud på den fremadrettede sygefraværsindsats er ikke nyt stof, men en central del af Børn og Unges DNA og måden hvorpå vi tænker attraktive og bæredygtige arbejdspladser. I en lang årrække har der været stort fokus på betydningen af høj social kapital. Med begreberne samarbejde, tillid og retfærdighed er arbejdet med social kapital med til at skabe bedre trivsel og højne kvaliteten i vores arbejde og fælles løsninger.

1.2 Fremadrettet

Det foreslås at holde fokus på at fastholde og udvikle en organisation med en høj grad af social kapital; både lokalt, centralt og på tværs af organisationen.

Repræsentanter fra Børn og Unges Hoved-MED-Udvalg (HMU) og Område—MED-Udvalg besøgte i maj 2018 fem arbejdspladser, for at lære og drage inspiration af de lokale arbejdspladser til tilgang til arbejdet med sygefravær. På disse besøg stod det klart at tillid og åbenhed er en central betingelse, for at lykkes med sygefraværsindsatsen.

BØRN OG UNGE

HR og Kommunikation
Aarhus Kommune

Ledelse og Organisation

Grøndalsvej 2
8260 Viby J

Direkte telefon:
41 87 33 39

Direkte e-mail:
maahh@aarhus.dk

Sag: 18/041846-1
Sagsbehandler:
Martin Ahlstrøm Hellfritzsch

¹http://medarbejderportalen.adm.aarhuskommune.dk/Medarbejder/Sygefravar/Documents/Sygefrav%C3%A6rspolitikken_v2.pdf

²http://medarbejderportalen.adm.aarhuskommune.dk/Medarbejder/Sygefravar/Redskaber%20og%20handlemuligheder/Retningslinjerforsygefravarsindsatsen/Documents/Retningslinie_for_sygefrav%C3%A6rssamtaler.pdf



23. august 2018
Side 2 af 4

Dette stiller høje krav til os som både medarbejdere og ledere. Vi skal turde tage fat i de udfordringer vi ser, og vi skal turde drøfte det, der er svært og udfordrer os. Ved at holde fokus på at sikre en høj grad af social kapital, og ved at tilbyde lokale arbejdspladser understøttelse i arbejdet med social kapital, sikrer vi de bedste rammer for arbejdet med trivsel og arbejdsmiljø.

Med andre ord indebærer dette forslag ingen ændringer, men derimod en konsolidering af *Strategien for Attraktive og Bæredygtige Arbejdspladser*, **vi har en række værdier i Børn og Unge, som vi står fast på.**

2. Opdatering og videreførelse af måltal for sygefravær

2.1 Baggrund

Børn og Unge indførte i starten af år 2017 måltal for sygefravær. Måltallene er udregnet på baggrund af sektoropdelte sygefraværdata fra Kommunernes Landsforening. Hver arbejdspladstype i Børn og Unge har i udgangspunktet³ et måltal, der tilsvarende at arbejdspladsen ville være i den bedste fjerdedel på landsplan i forhold til 2015-niveauet på landsplan.

Den enkeltes arbejdsplads' absolutte sygefraværsniveaus relation til måltallet sammenholdes med udviklingen i sygefravær. Disse tegner tilsammen indsatskategorien på arbejdspladsen, hhv.: 'Grøn', 'Gul' eller 'Rød'.

På nuværende tidspunkt er måltallet for skoleområdet overordnet opfyldt, det nærmer sig på dagtilbudsområdet, ligesom Fritids- og Ungdomsområdet er inde i en anerkendelsesværdig udvikling (om end der er langt til opfyldelse af måltallet), mens der er lang vej til opfyldelse i de administrative og faglige afdelinger.

2.2 Fremadrettet

Det foreslås at genberegne måltal for sygefravær for de enkelte arbejdspladstyper i Børn og Unge. Det indstilles ligeledes at **målsætningen bibeholdes**; Børn og Unge ønsker at være i den fjerdedel på landsplan, som har det laveste sygefravær. Dog vurderes det ønskværdigt at **opdatere disse måltal årligt**, når der foreligger data for udviklingen på landsplan i det foregående år (ca. omkring juli) – da måltallene ellers er beregnet på mere end 3 år gamle data (som det er tilfældet pr. august 2018).

Måltallene skal ligeledes tage højde for eventuelt politisk besluttede sygefraværsmåltal; eksempelvis vedtog Aarhus Byråd at sygefraværet i 2016-18 skulle falde med gennemsnitligt en halv dag årligt. Det foreslås således, at måltallene til enhver tid kan ændres, så Børn og Unges interne måltal også overholder de målsætninger Aarhus Byråd måtte fastlægge.

³Nogle arbejdspladstypers måltal er mere ambitiøse som følge af et meget flot udgangspunkt, mens der er løst lidt på andre arbejdspladstypers måltal qua et højt udgangspunkt.



23. august 2018
Side 3 af 4

3. Prøvehandling vedr. vikarbudgetter på dagtilbudsområdet

3.1 Baggrund

En gennemgang af Børn og Unges personaledata på dagtilbudsområdet påpeger ligeledes, at et forsøg i forhold til vikarbudgetterne kunne være interessant. **Timelønnede udgør gennemsnitligt 10%** af stillingsforbruget blandt pædagogisk personale⁴ i vuggestuer, børnehaver og integrerede institutioner.

Et inspirationspunkt fra de fem HMU-besøg på lokale arbejdspladser var, at dagtilbuddene i varierende grad omtalte forsøg med at udmønte (dele af) vikarbudgettet til fastansættelse af pædagogiske medarbejdere.

Efter behandlingen af de fem inspirationsbesøg på HMU-mødet 19. juni 2018 blev det ligeledes efterspurgt, hvordan indsigterne bredes ud i organisationen, i tæt kobling til Aarhus Kommunes Fælles-MED-Udvalgs indsats omkring *Kurs, Koordinering og Commitment*.

3.2 Fremadrettet

Det foreslås at der nedsættes en ny arbejdsgruppe bestående af arbejdsgiver- og medarbejderrepræsentanter fra HMU samt repræsentation fra områdechefgruppen, som i løbet af efteråret 2018 udarbejder et program og design for indsatsen, herunder effektevaluering og opfølgning generelt. Denne gruppe og proces understøttes af Ledelse og Organisation og evt. Personale. Herefter bringes områdechefgruppen i spil i forhold til at inddrage de konkrete arbejdspladser, der på baggrund af analyser (af eksempelvis sygefravær, økonomi og vikarforbrug) kunne være oplagte kandidater til at indgå i forsøget. Det foreslås at indsatsen gennemføres på **dagtilbudsniveau** (hele dagtilbud) frem for på enkelte afgrænsede institutioner.

4. Analyse af udfordringer på det specialiserede område

Særligt i forhold til special- og modtageklasser

4.1 Baggrund

De senere år har der været en øget opmærksomhed på specialområdet. Tidligere gennemførte analyser⁵ af vold og trusler i Børn og Unge identificerer specialområdet som værende særligt udsat.

Dette gælder både specialskoler/-institutioner og specialklasser og børn med særlige behov på dagtilbudsområdet.

I forbindelse med drøftelsen af sygefraværshalvårsrapporten 2018, er et notat vedrørende fravær blandt pædagogisk personale på tværs af klasse- og skoletyper ligeledes indgået i drøftelsen. Dette notat konkluderer på baggrund af

⁴ 'Pædagoger', 'Støttepædagoger', 'Pædagogiske assistenter', 'Pædagogmedhjælpere' og 'Støttemedarbejdere'; dvs. fraregnet studerende og elever.

⁵ Som drøftet på HMU i foråret og sommeren 2017

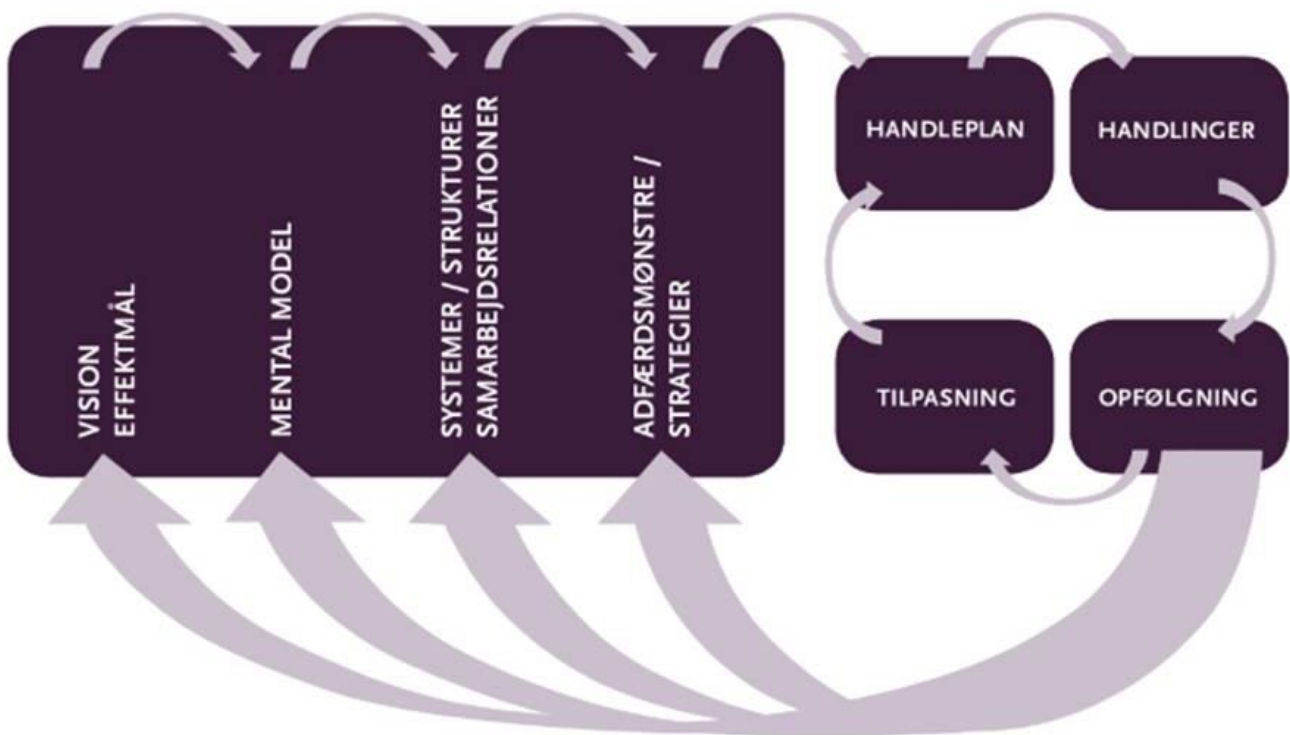


fraværdata, at **pædagogiske personale der arbejder på specialområdet gennemsnitligt har et mærkbart højere antal sygefraværdsdage**, sammenlignet med pædagogisk personale på normalområdet. Ligeledes fremgår det at den blotte tilstedeværelse af special- eller modtageklasser på en skole påvirker fraværet blandt skolens personale i normalklasser i negativ grad.

23. august 2018
Side 4 af 4

4.2 Fremadrettet

Det foreslås at der initieres en tværgående analyse, med formål at afdække udfordringer og eventuelt behov for fremadrettede indsatser. Det er helt centralt at inddrage en række fagkontorer, for at sikre at analysen afdækker så mange vinkler som muligt.



Medarbejdere fra kontorerne analyserer og fremstiller data for deres fagområde. Næste skridt er at invitere områdechefer (og eventuelt kontorchefer) til en drøftelse af resultaterne, hvilket munder ud i en række hypoteser omkring hvad vi skal blive klogere på.

Herefter foretages interviews med lokale ledere, hvor igennem målet er at blive klogere på hvilke indsatser og tilgange, der har den bedste effekt.

På baggrund af denne proces med afsæt i Børn og Unges feed-up og feedback-model, kan der initieres handlinger; eksempelvis vidensdeling og kompetenceudvikling.