



## **Bilag 1**

### **Handleplan for nedbringelse af sygefraværet i Københavns Borger service**

Det er en målsætning, at det samlede sygefravær i Københavns Borger service nedbringes med 20 procent i 2008.

I det følgende redegøres for, hvilke tiltag der vil blive iværksat for at realisere målsætningen. Fraværet skal nedbringes gennem tillid, tolerance, dialog og aktiv og vedvarende indsats mellem hhv. ledelsen, den enkelte medarbejder og samtlige medarbejdere i Borger service. Handleplanen udgør et supplement til Københavns Borgerservices Sundheds- og sygefraværspolitik af 1. oktober 2007, der dels indeholder sundhedsfremmende tiltag samt retningslinier for håndtering og behandling af sygefravær.

#### **1. Sundhedsfremmende tiltag**

##### *Madordning*

For at fremme sundheden blandt medarbejdere i Københavns Borger service er der med virkning fra 11. februar 2008 indført en sund madordning for alle interesserede medarbejdere.

Madordningen finansieres delvist ved egenbetaling. Ikke alle medarbejdere har tilsluttet sig ordningen, som indtil videre er en stor succes.

Ordningen er indført i en prøveperiode på ca. 5 måneder, hvorefter den vil blive evalueret. Evaluering vil foreligge senest i august 2008.

##### *Motionsordning*

Et andet sundhedsfremmende tiltag, der arbejdes på, er indførelse af tilbud om billig motionsordning for medarbejderne. Ordningen er etableret som pilotprojekt på ét center, og der arbejdes på en udvidelse heraf til samtlige centre.

Afklaring heraf vil foreligge inden juni 2008.

#### **2. Forebyggende tiltag og synliggørelse af sygefravær**

##### *Konflikthåndtering*

Københavns Borger service skal være en tryk arbejdsplads. I den forbindelse er det afgørende, at medarbejdere med direkte borgerkontakt rustes til at håndtere de konflikter, der måtte opstå i forbindelse med betjeningen – også selv om de sjældent opstår.

Derfor afholdes kursus i konflikthåndtering for samtlige medarbejdere i Københavns Borger service i maj og juni 2008.

Medarbejderne er i øvrigt i "Sikkerhedsberedskab for Københavns Borgerservice" instrueret i, hvorledes de skal forholde sig i tilfælde af bl.a. chikane, vold og trusler om vold.

#### *Optimering af planlægning*

Københavns Borgerservice bliver løbende tildelt nye opgaver fra forvaltningerne og deltager i en række projekter på bl.a. digitaliseringsområdet. Dette trækker store vekslers på medarbejdere i Borgerservice. Det er derfor helt afgørende, at planlægning heraf sker uden for de spidsbelastningsperioder, som der er på de forskellige opgaveområder.

Ledelsen skal i større grad tage ansvar for, at udrulning af nye opgaver, projektdeltagelse mv. sker i sammenhæng mellem krav, kvalifikationer, arbejdstid og spidsbelastningsperioder.

#### *Relation til lønpolitik*

Ledelsen har udarbejdet udkast til lønpolitik, som vil blive drøftet i SU i marts 2008.

I lønpolitikken anføres karakteren af de forskellige løntillæg samt kriterier for tildeling heraf. Engangstillæg – som typisk ydes til enkeltpersoner eller grupper, som har ydet en særlig indsats – kobles til sygefraværet.

Ledelsen har således indstillet, at medarbejdere med et løbende højt sygefravær som udgangspunkt ikke kan vurderes at have ydet en ekstraordinær indsats.

En forudsætning for gennemførelse heraf er, at det beslutes i SU.

#### *Synliggørelse af sygefravær*

Sygefravær er traditionelt ikke noget, der bliver talt åbent om på den enkelte arbejdsplads.

På SU-møde i 2007 blev det på tillidsrepræsentanternes anmodning besluttet, at sygefraværet i Borgerservice skal synliggøres og drøftes løbende med medarbejderne. Grundlaget for drøftelserne skal være en offentliggørelse af statistik for sygefravær på de enkelte centre samt for hele Borgerservice.

Der må på ingen måde ske mistænkeliggørelse af sygdomsramte medarbejdere, men synliggørelse har til formål åbent at drøfte, hvorledes arbejdspladsen skal håndtere fravær og undgå, at medarbejdere sygemeldes på grund af manglende trivsel på arbejdspladsen.

Synliggørelsen af sygefraværet vil blive implementeret som et fast element på personalemøderne i Borgerservice fra foråret 2008.

*Omsorgssamtale / Aktiv ledelse*

Retningslinjerne for håndtering af sygefravær – herunder afholdelse af omsorgssamtale – følger af oven for nævnte sundheds- og sygefraværspolitik, som er vedtaget i Samarbejdsudvalget i Københavns Børgerservice. Omsorgssamtale skal afholdes, når en medarbejder har haft 5 eller flere dages sammenhængende sygefravær eller har haft mere end 5 sygeperioder eller 10 sygedage inden for et halvt år.

Efter afholdelse af 2 omsorgssamtaler, afholdes en tjenstlig samtale med deltagelse af tillidsrepræsentant.

Ledelsen vil på SU møde i april 2008 indstille, at der allerede skal afholdes omsorgssamtale, hvis en medarbejder har haft mere end 2 sygeperioder eller 5 dages sygefravær inden for et kvartal.

Herudover vil ledelsen aktivt arbejde for bedre håndtering af længerevarende sygefravær.