

## Skærpet og udvidet handleplan for nuværende og fremadrettede indsatser for at forebygge og nedbringe sygefraværet i SUF

Indsatserne i handleplanen er inddelt efter de fire temaer: Tydelig ledelse, Systematisk fraværsindsats, Fraværsstatistik og Styrket nærvær

Tema	Indsatser	Beskrivelse	Målgruppe	Status	Ansvarlig
Tydelig ledelse	Revideret sygefraværs-politik	SUF MEDs arbejdsgruppe om fraværspolitik udarbejder forslag til en ny og mere tidssvarende fraværspolitik med udgangspunkt i tillidsdagsordenen, klare værdier og fremrykning af samtaler	Alle	Færdig i marts	Center for Kvalitet og HR
	SUFs 23 anbefalinger om sygefravær	Anbefalingerne giver lederen et hurtigt overblik over, hvor der skal sættes ind i forhold til de fire temaer: Tydelig ledelse, Systematik i fraværsindsatsen, Fraværs-statistik og Styrket nærvær	Alle ledere med personaleansvar	Implementere t	Center for Kvalitet og HR
	Guide om langtidssyge-fravær	Guiden skal hjælpe lederne til at håndtere langtidssygefravær og dilemmaerne mellem fastholdelse og afvikling	Langtidssyge	Implementere t	Center for Kvalitet og HR
	Vidensdeling om sygefravær og aften-/nat-arbejde	Vidensdeling på tværs i forvaltningen for ledere af aften-/natgrupper	Særlige leder-grupper	Foråret 2017	Center for Kvalitet og HR
	Kampagnen: Fokus på fravær	Kampagnen sætter fokus på fravær i hele forvaltningen og bringer konkrete historier om arbejdet med at få fraværet ned og trivslen op. Herudover er der oprettet et særligt website, som samler viden, data, værktøjer, skabeloner og tilbud i forhold til sygefravær.	Alle	2016-	Kommunikation, Center for Kvalitet og HR

Lederundersøgelse	Undersøgelsen skal afdække, hvad lederne i Københavns Kommune har brug for i sygefraværsindsatsen, og hvilke udfordringer og barrierer lederne oplever for at kunne udføre en professionel og effektiv syge-fraværsindsats. Resultaterne skal bruges dels på kommuneplan og dels i de enkelte forvaltninger	Alle ledere med personaleansvar i kommune	Marts/april 2017	Økonomiforvaltningen i samarbejde med de øvrige forvaltninger
Fælles sygefraværsstrategi i Københavns Kommune	For at forebygge sygefravær og støtte realiseringen måltallene for sygefraværet i 2017 og 2018 udarbejdes en fælles fraværsstrategi i kommunen. Strategien skal bygge på resultaterne af lederundersøgelsen og vil indeholde en række tiltag fx: <ul style="list-style-type: none"> <li>Fælles model for ledernes arbejde med sygefravær</li> <li>Tilhørende selvevalueringsværktøj, hvor lederne kan se om de kommer hele vejen rundt i de mange deres fraværsarbejde</li> </ul>	Alle ledere med personaleansvar i kommunen	2017	Økonomiforvaltningen i samarbejde med de øvrige forvaltninger
Fælles uddannelse af ledere	I den nye lederuddannelse i Københavns Kommune kommer der et modul om håndtering af sygefravær	Ledere	2017	Økonomiforvaltningen i samarbejde med de øvrige forvaltninger
Særlig ledelsesbevågenhed i forbindelse med elevfravær.	Ledere fra Grunduddannelse København og SØPU København afholder samtaler med elever som har fravær på første skoleforløb. Fravær defineret ved; <ul style="list-style-type: none"> <li>Sygdom</li> <li>Barn syg</li> <li>Gået tidligere fra undervisning</li> <li>Kommet for sent – over 5 minutter</li> </ul>	SOSU -hjælperelever	Har eksisteret siden april 2016, og fortsætter i 2017	Grunduddannelse København (og SØPU København)
Særlig bevågenhed på rekruttering af elever	Indhentning af reference på udvalgte kandidater der søger elevstilling. Blandt andet vedrørende stabilitet <ul style="list-style-type: none"> <li>Ved tidligere elever søges reference i blandt andet Grunduddannelses personalesager.</li> <li>Ved andre kandidater eksempelvis tidligere arbejdssted eller skole</li> </ul>	SOSU: - hjælperelever - assistentelever	Start 2017	Grunduddannelse København

Tema	Indsatser	Beskrivelse	Målgruppe	Status	Ansvarlig
Systematisk fraværsindsats	Systematisk opfølgning i ledelseskæden	Ledelsesinformation om sygefravær til direktion og lokalområdechefer er udbygget på overordnet niveau, og drøftet hvert kvartal	Øvre ledelse	Implementeret	Center for Kvalitet og HR
	Fokus på fraværssamtaler	Ledernes sygefraværssamtaler kan være vanskelige og indeholde svære dilemmaer. Lederne tilbydes kursus eller e-lærings modul i vanskelige samtaler	Ledere efter behov	2017	Arbejds miljø København
	Indsatser ift. særlige grupper	Projekt Sygeplejen København	Sygeplejersker	2016-	Center for Sundhed
	Handleplan ved højt korttidsfravær	I lokalområderne er der udarbejdet handleplaner for de 20 enheder med det højeste korttidsfravær – herunder især aftengrupper	Enheder med højt korttidsfravær	2016-	Lokalområderne, Center for Kvalitet og HR
	Tættere opfølgning på elever som har langtidsfravær	Grunduddannelse København har samtaler med elever, der har fravær over 10 sammenhængende arbejdsdage. <ul style="list-style-type: none"> <li>Klare aftaler med elever efter 8 uges fravær</li> <li>Opfølgning på handleplaner fra elevens hjemkommune</li> <li>Med henblik på at komme tilbage på uddannelse så hurtigt det er muligt, etableres der tilbud/obligatorisk "hjælpepakke" fra SOPU, København og Grunduddannelse København</li> </ul>	SOSU: -hjælperelever -assistentelever	Januar 2016 revideres ultimo 2016	Grunduddannelse København
	Hurtigere opfølgning på elevfravær i prøvetid	Praktiksteder i SUF kontakter Grunduddannelse København for sparring ved elevfravær	SOSU: -hjælperelever -assistentelever	1. kvartal 2017	Grunduddannelse København i samarbejde med SOPU København
			SOSU: -hjælperelever -assistentelever	Januar 2017	Grunduddannelse København

Tema	Indsatser	Beskrivelse	Målgruppe	Status	Ansvarlig
Fraværsstatistik	Kompetenceudvikling i brugen af Rubin og data	Kompetenceudvikling for at styrke lokal-områdekonsulenterne i brugen af Rubin og data	Lokalområde-konsulenter	Forventes i foråret 2017	Center for Kvalitet og HR
	Forbedre fraværsrapporter i Rubin	Forbedre Rubinrapporter og gør den mere brugervenlige, hæve service og styrke kommunikationen	Alle ledere	Forventes igangsat 1. halvår 2017	Økonomiforvaltningen i samarbejde med de øvrige forvaltninger
	Nøgletal vedr. fravær	Grunduddannelse København udarbejder analyser vedr. fravær, som bidrager til at give mere bredde og dybde i den statistik for fravær, der præsenteres i Administrationsrapporten	SOSU: -hjelpelever -assistentelever	Start januar 2016 – og udvikles løbende	Grunduddannelse København

Tema	Indsatser	Beskrivelse	Målgruppe	Status	Ansvarlig
Styrket nærvær	Temadag om forandringer uden stress og fravær	Forandringer kan skabe usikkerhed, som kan bringe både stress og fravær med sig. Temadagen sætter spot på, hvordan MED-udvalget kan være med til at skabe og understøtte forandringer med respekt for arbejdspladsen og den enkeltes psykiske sundhed	MED-udvalg	05.12.2016	Center for Kvalitet og HR
	Værktøjer til forandrings-processer	En erfaring fra lokalområderne er, at forandringer mange steder er medvirkende årsag til sigende sygefravær. Relevante arbejdspladser tilbydes viden om gode forandringsprocesser og værktøjer – herunder involvering af medarbejderne	MED-udvalg	2017	Arbejdsmiljø København, Center for Kvalitet og HR
	Udbredelse af Holdbart Arbejdsliv – træning i arbejdstiden	Holdbart Arbejdsliv er en arbejdsmiljøindsats for at styrke de medarbejdergrupper, som er særligt belastede af det daglige plejearbejde på plejehjem og i hjemmeplejen. Målet er at mindske nedslidning ved skemalagt fysisk træning i arbejdstiden. Indsatsen er afprøvet i et lokalområde i SUF og udbredes til hjemmeplejen og plejehjem i de øvrige lokalområder	Plejehjem og hjemmeplejen	2017-19 Grøn Smiley mål i 2017	Arbejdsmiljø København
	SundhedsKompasset	SundhedsKompasset er et tilbud til medarbejdere om at lade deres sundheds-tilstand screene, for at de derefter kan få konkrete anbefalinger om handlemuligheder og tilbud, for at styrke og forbedre deres sundhed. Kompasset er udviklet i et partnerskab mellem PenSam, FOA, Arbejdsmiljø København, SundhedsDoktor og Syddansk Universitet.	Medlemmer af PenSam som fx rengørings- og SOSU-personale	2016- Grønt Smiley mål i 2017	Arbejdsmiljø København, Center for Kvalitet og HR

Bedre forebyggelse og håndtering af vold og trusler	Udmøntning af Københavns Kommunes reviderede politik for vold, mobning og chikane. SUF vil med et fornyet fokus afdække omfanget af vold og trusler på arbejdet, for at sikre at der tages hånd om berørte medarbejdere. Alle enheder skal kikke på deres praksis, og sikre at de kommer hele vejen rundt - også i forhold til arbejdsrelateret vold og trusler uden for arbejdstiden	Arbejdsplads MED og SUF MED	Grøn Smiley mål i 2017	Center for Kvalitet og HR
Psykisk Sundhed	Psykisk sundhed er et centralt element i en forstærket indsats for at nedbringe sygefraværet herunder stressforebyggelse og bryde tabuer om psykisk sårbarhed og sygdom <ul style="list-style-type: none"> <li>• Temadag om forandringer uden stress og fravær (se overfor)</li> <li>• Udbrede temaet i lokalområderne</li> </ul>	MED-udvalg Lokalområderne	05.12.2016 2017	Arbejds miljø København Center for Kvalitet og HR
Pilotforsøg vedr. arbejdstid	Pilotforsøg med øget indflydelse på arbejdstid/fleksibel arbejdstid	Udvalgte enheder	2016-	Center for Kvalitet og HR
Trivselsundersøgelsen 2017	På arbejdspladserne samt lokalt og centralt bruges resultaterne af trivselsundersøgelsen 2017 til at løfte arbejdsmiljøet og trivslen	Alle niveauer	April 2017-	Center for Kvalitet og HR