



Dato: 25-04-2007

Sagsnr.: 1101-323895

Dok.nr.: 2007-127204

## BILAG 6

### **Svar på udvalgets spørgsmål i forbindelse med 1. behandlingen af budgetforslag 2008.**

Ved 1. behandlingen af budget 2008 i Beskæftigelses- og Integrationsudvalget den 29. marts 2007 blev forvaltningen bedt om svar på:

- Konkretisering af hvordan sygefraværet konkret kan nedbringes
- Forklaring på hvordan udlægning af Tolkeformidlingen til ekstern aktør kan medføre en besparelse.
- Alternative besparelser

#### **1. Konkretisering af hvordan sygefraværet kan nedbringes.**

Nedenfor beskrives elementerne i handlingsplanen for øget medarbejdertrivsel og reduktion af sygefravær. Kvalitetsmålet for indsatsen er, at det gennemsnitlige sygefravær i 2009 ligger mindst 3,7 dage under niveauet i 2006 (jf. beslutning i Økonomiudvalget den 12. december 2006)

Forslaget om nedbringelse af sygefraværet blev fremsat ved behandling af bruttosparekataloget/prioriteringsrummet i Økonomiudvalget den 6. februar 2007. Alle udvalg er pålagt at nedbringe sygefraværet for derigennem at bidrage til det tværgående prioriteringsrum.

Besparelsen på 2,1 mio. kr. i 2008 svarer til en reduktion af sygefraværet med 1,5 dage i gennemsnit pr. medarbejder. Besparelsen fremkommer f.eks. ved at mindre sygefravær øger medarbejdernes borgerrettede tid og dermed nedbringer anvendelsen af vikarer og/eller behovet for genbesættelse af ledige stillinger.

Hvis sygefraværet ikke nedbringes som forudsat vurderes det, at besparelsen kan realiseres ved bedre ressourceudnyttelse i alle enheder.

#### **Måltal og systematisk opfølgning**

Der er i centrenes resultatkontrakter opstillet måltal for nedbringelse af sygefraværet. Målene er årlige og fastlægges af de enkelte centre.

Personalekontoret udarbejder til brug for den løbende opfølgning på resultatkontrakterne samt evaluering af sygefraværspolitikken en

kvartalsvis statistik over sygefraværet, som udsendes til hver arbejdsplads.

### **Fleksibilitet**

Forvaltningens sygefraværspolitik rummer en række initiativer, der har til hensigt at imødekomme den enkelte medarbejders behov for fleksibel arbejdstilrettelæggelse, herunder

- mulighed for at holde flexfri, ferie, afspadsring eller omsorgsdage med kort varsel ved f.eks. børnepasningsproblemer.
- støtte til medarbejdere, som udsættes for psykisk belastning i forbindelse med sygdom eller andre tilsvarende truende begivenheder i den nære familie m.v.
- mulighed for nedsat arbejdsmæssig belastning, f.eks. i form af tilladelse til størst mulig fleksibilitet i arbejdstidens placering ved psykisk belastning på arbejdet eller i familien.
- udstrakt mulighed for deltidssygemeldinger.
- tilrettelæggelse af arbejdet, således at medarbejderen, når der er behov for det, ikke udsættes for unødigt pres.
- mulighed for gradvis tilbagevenden til arbejdet efter et sygeforløb.

### **Stressforebyggelse**

Arbejdspladsen tilbyder stress-coaching, hvis en medarbejder eller en gruppe af medarbejdere rammes af stress. Ved episoder, som i særlig grad belaster den enkelte medarbejder, tilbydes medarbejderen psykologbistand.

### **Klare tilkendegivelser og konsekvent opfølgning**

Med sygefraværspolitikken er der lagt rammer for en systematisk opfølgning på sygefravær på den enkelte arbejdsplads. Initiativerne skal sikre,

- bevarelse af kontakten til den sygemeldte medarbejder. Ved længerevarende sygdom (mere end 14 dage), hvor der ikke har været kontakt mellem arbejdspladsen og den sygemeldte medarbejder, tager chefen initiativ til, at der skabes kontakt.
- opfølgning på telefonisk sygemelding gennem underskrivelse af en fraværserklæring straks ved medarbejderens tilbagevenden til arbejdet.

- samtaler mellem medarbejderen og dennes leder, enten ved en omsorgssamtale eller ved en sygefraværssamtale, når fraværet udgør mere end 12 dage i alt eller 4 perioder. Visse medarbejdergrupper er undtaget herfra.
- yderligere opfølgning, hvis lederen finder det nødvendigt.
- dokumentation af sygefravær ved indhentelse af en lægeerklæring om uarbejdsdygtighed. Dokumentationen sker efter en konkret og individuel vurdering.
- tydeliggørelse overfor den enkelte medarbejder af fraværets konsekvenser, hvis fraværet ikke er veldokumenteret eller har et omfang eller et mønster, som er uforeneligt med arbejdspladsens tarv.
- skriftlig påtale og i forlængelse heraf om nødvendigt opsigelse, hvis fravær ikke inden for et aftalt tidsrum er reduceret.
- samtaler mellem chefen for en enhed (center/team/afdeling/kontor) og dennes chef, hvis enheden har et væsentligt overgennemsnitligt sygefravær, eller hvis sygefraværet er markant stigende eller stigende over en længere periode, med det formål at udrede årsagerne og udarbejde en handleplan for en indsats, der kan bedre udviklingen.

## **2. Forventet besparelse ved udlægning af Tolkeformidling til ekstern aktør.**

Tolkeformidlingen betaler i dag tolke 276 kr. for en normal tolketime. Prisen for at formidle tolkningen og betale regningen er i dag 117 kr.

Priserne for eksterne aktører svinger meget. De dyreste tager 397 kr. pr time plus tillæg for transport, mens flere tager omkring 260 kr. pr tolketime plus tillæg for transport. Begge priser er inklusiv formidling og betaling af regning. Det skal hertil bemærkes, at Københavns kommune geografisk er ret lille, hvorfor udgiften til transport vil være beskedent.

Det vurderes at være realistisk, at man ved et udbud til private aktører vil kunne opnå en timepris alt inklusiv på ikke over 300 kr. pr tolketime. Det svarer til en besparelse på ca. 93 kr. pr tolketime alt inklusiv.

I 2006 formidlede Tolkeformidlingen 4170 tolkninger i Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen. En besparelse på 93 kr. pr tolkning vil således svare til en samlet besparelse på ca. 390.000 kr. for Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen i 2006. For hele Københavns Kommune kan besparelsen opgøres til knap 1,2 mio. kr.

Af Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningens besparelse anvendes 0,2 mio. kr. til bidrag til prioriteringsrummet og 0,2 mio. kr. indgår i omprioriteringen til nye initiativer i beskæftigelsesaftalen.

Forslaget om udlægningen af Tolkeformidlingen er sendt i høring hos Socialforvaltningen, Børne- og Ungeforvaltningen samt samarbejdsudvalget på Jobcenter Musvågevej. Der foreligger et svar inden 1. juni 2007.

### **3. Alternative besparelser**

Alternativt kan de 2,3 mio. kr. med udvalgets afvisning af sygefraværsbesparelsen finansieres af:

A) Generel besparelse på serviceudgifter på jobcentre, Ydelsesservice og centraladministrationen. 2,3 mio. kr. svarer til 0,4 pct. af driftsbudgettet.

B) Reduktion af den afsatte 8-mio.kr.-pulje til tværgående integrationsindsats. Reduktionen dækkes af de øgede integrationsindtægter som Beskæftigelses- og Integrationsudvalget får fra 2008 og frem, jf. aftale om fordeling af alle integrationsindtægter mellem Socialudvalget og Beskæftigelses- og Integrationsudvalget.