



23-10-2014

Til Sundheds- og Omsorgsudvalget

Økonomiudvalgets høringssvar til Københavns Kommunes ny Sundhedspolitik 2015-2025

Økonomiudvalget har det overordnede personaleansvar for kommunens 45.000 ansatte. Derfor er det helt naturligt, at kommunen som arbejdsgiver for en af de største arbejdspladser i København aktivt spiller ind i forhold at realisere den fælles sundhedspolitik. Samtidigt er ca. 61 % af de ansatte også bosiddende i kommunen. Dette svarer til 9 % af den samlede arbejdsstyrke i København, og derfor er vores arbejdspladser en væsentlig indgang til denne del af befolkningen.

Den nye sundhedspolitik har et 10-årigt perspektiv, hvilket Økonomiudvalget finder positivt, da det giver mulighed for et mere nuanceret og langstrakt fokus på københavnernes sundhed og trivsel. De to handleplaner lægger op til, at der i første omgang sættes fokus på københavnernes psykiske sundhed samt forbrug af alkohol og hash. Begge er relevante emner, som Økonomiudvalget kan bakke op om.

Økonomiudvalget bifalder Sundhedspolitikken vision og principper. Udvalget finder det positivt, at der i sundhedspolitikken lægges stor vægt på at styrke samarbejdet på tværs af forvaltningerne og sektorer, herunder samarbejdet med Region Hovedstaden og den almene praksis. Dette vil medvirke til at skabe og udvikle en mere sammenhængende sundhedsindsats.

I det omfang handleplanerne skal udmøntes lokalt, vil man med fordel kunne samarbejde med lokaludvalgene og herigennem gøre brug af lokaludvalgenes særlige kendskab til de enkelte bydele i forhold til at forbedre vilkårene for de socialt udsatte, herunder misbrugere af alkohol og hash og de psykisk syge/udsatte.

Økonomiudvalget ønsker med nedenstående høringssvar at bidrage til samarbejdet og til realisering af de første handleplaner som igangsættes i 2015 der vedrører bedre psykisk sundhed og misbrug af alkohol og hash.

Handleplan for bedre psykisk sundhed 2015-2018

Kommunens ansatte har gennem de seneste år i stigende omfang henvendt sig til medarbejdertilbuddene om psykologisk bistand, krisehjælp samt rådgivning i forbindelse med mistrivsel på arbejdspladsen og risiko for ikke at kunne fastholde sit arbejde. I alt gennemføres et antal psykologforløb svarende til, at 7,5 % af kommunens ansatte årligt benytter sig af ordningen. De primære

Sagsnr.
2014-0205075

Dokumentnr.
2014-0205075-2

Sagsbehandler
Lea Rothenborg

**Sekretariatet for
Ledelse og
Kommunikation**

Københavns Rådhus,
Rådhuspladsen 1
1599 København V

Mobil
4032 0998

E-mail
AK3T@okf.kk.dk

EAN nummer
5798009800299

årsager er stress og udbændthed. Det er Økonomiudvalgets vurdering, at årsagerne til stigningen både skyldes, at presset på medarbejderne er blevet større, at hjælpen er mere tilgængelig og synlig nu, samt at det i stigende grad opleves naturligt at få psykologisk rådgivning.

Fokusområde 1 – bedre trivsel og mere robusthed

Fremadrettet vil der fortsat blive arbejdet intenst med den tidlige og forebyggende indsats generelt. Der vil i endnu højere grad blive fokuseret på at udvikle tiltag under handleplanens ”Fokusområde 1 – bedre trivsel og mere robusthed”. Målet er at styrke medarbejdernes robusthed via udvikling af deres iboende kompetencer og ”copingstrategier” i forhold til at kunne klare det pres, der kan opleves i relationen til borgerne – klienter, elever, forældre, udadreagerende borgere mv. De individuelle tilbud forventes at blive suppleret af organisatoriske tilbud, da denne dobbelte indsats anses for afgørende for succesfuld fremdrift.

Det skal bemærkes, at de tilbud, der stilles til rådighed for medarbejderne alene retter sig mod arbejdsrelaterede problemstillinger for at undgå, at medarbejderen bliver beskattet af hjælpen. Der vil derfor være fokus på, hvordan arbejdslivet kan indrettes bedst muligt, så medarbejderen trives, har lavt sygefravær og høj arbejdspladsfastholdelsesevne. I de tilfælde, hvor psykologhjælpen afdækker, at problemstillingen stikker dybere og rækker ind over privatlivet, vil medarbejderen blive støttet i at henvende sig til egen læge, eksempelvis med henblik på henvisning til psykologisk behandling, der evt. kunne foregå i de kommende stressklinikker, hvis stress er problemet.

Spor 4- plads til københavnere med psykisk sygdom på arbejdspladsen
Opgørelser over ansatte på særlige jobordninger i Københavns Kommune viser, at kommunen er en rummelig arbejdsplads som i vid udstrækning ansætter medarbejdere inden for rammeaftalen om Det Sociale Kapitel. Københavns Kommune har mere end 10 pct. ansatte i særlige jobordninger.

Fremadrettet vil Københavns kommune fortsat have fokus på at ansatte medarbejdere inden for rammeaftalen om Det Sociale Kapitel herunder medarbejdere med psykiske lidelser.

Særligt vedr. børn og unge

Sundhedspolitikens handleplan for bedre psykisk sundhed sætter fokus på at forebygge og afhjælpe dårlig trivsel blandt børn og unge, hvilket Økonomiudvalget bifalder. Dårlig trivsel har ikke kun sundhedsmæssige konsekvenser, men kan også være en faktor i forhold til, at unge påbegynder en kriminell løbebane. Det kan med fordel præciseres, hvordan kommunen mere konkret skal arbejde med

at sikre bedre trivsel. Som eksempel herpå kan den mentorordning for unge mellem 12 og 16 år som Økonomiforvaltningen har fået midler til i budget 2015, nævnes. Unge med dårlig trivsel er mere sårbare overfor at komme ud i et misbrug af alkohol eller stoffer, og sammenhængen mellem spor 2 i de to handleplaner kan derfor med fordel tydeliggøres.

Snitflader i forhold til bedre psykisk sundhed kan f.eks. være børn og unges sociale stress og mobning i skolen. Lokaludvalgene har fokus på skolereformen og dens følger og en udmøntning af handleplanen, der kan kædes sammen med dette, vil derfor være relevant. Det samme gælder forældre-skole samarbejde om alkoholvaner, hvor lokaludvalgene vil kunne bidrage med deres kendskab til de lokale skoler og borgerdialogen med civilsamfundet om nye veje til forebyggelse af alkoholproblemer.

Handleplan mod misbrug af alkohol og hash 2015-2018

I Københavns Kommune har vi en Alkohol- og rusmiddelpolitik for medarbejdere. Politikken har bl.a. til formål at forebygge, at medarbejdere udvikler problemer med alkohol og/eller rusmidler samt at hjælpe medarbejdere, der har problemer med alkohol og/eller rusmidler. I politikken lægges der op til, at arbejdspladserne uddanner nøglepersoner, som kan opfange signaler på alkohol- og rusmiddelproblemer. Nøglepersonen kan vejlede og støtte medarbejdere i henvisning til professionel behandling.

Der eksisterer derfor nogle udmærkede rammer til at håndtere problemer med alkohol og rusmidler, som er blevet synlige.

Økonomiudvalget noterer sig, at der i handleplanen mod misbrug af alkohol og hash bl.a. står, at Københavns Kommune vil afdække barrierer for tidlig opsporing af storforbrug af alkohol og alkoholproblemer hos borgere og familier. Det vil her være relevant med en indsats, der også medtænker de ansatte i kommunen, og hvordan man kan blive bedre til at opspore og støtte ansatte med problemer.

Det kan samtidigt være relevant at synliggøre eksisterende tilbud og muligheder vedr. håndtering af problemer med alkohol og rusmidler, for ansatte i kommunen.

Særlige indsatser rettet mod unge og kortuddannede

I Københavns Kommune er der omkring 2000 elever og praktikanter og omkring halvdelen af dem er under 20 år. Ud fra viden om unges forbrug af alkohol og hash kan en særlig indsats i forhold til denne gruppe være relevant.

Endvidere kan det være relevant at orientere indsatsen mod kommunens kortudannede, som er særligt sårbare overfor alkoholens skadelige virkninger på helbredet.

Det er positivt, at sundhedspolitikken sætter fokus på hashmisbrug blandt unge københavnere og særligt på de udfordringer denne problemstilling udgør for evnen til at fastholde job og uddannelse. Det er imidlertid primært omtalen af unges alkoholforbrug, der fylder i selve teksten i spor 2 såvel som i det medsendte videnspapir. Der kunne med fordel rettes et større fokus på hashproblematikken i handleplanen. Endelig kunne det beskrives mere tydeligt, hvordan kommunen arbejder og vil arbejde med at forebygge og behandle unges hashmisbrug, herunder hvordan man vil forsøge at nå de unge, som ikke nødvendigvis i første omgang er motiverede for at stoppe.