



Rasmus Steenberger (F)

Spørgsmål om sygefravær og coronanedslidning

08-04-2022

Kære Rasmus

Sagsnummer I F2
2022 - 3062

Du har den 24. februar 2022 stillet flere spørgsmål til Børne- og Ungdomsforvaltningen om sygefravær og coronanedslidning:

Dokumentnummer i F2
987978

1. *Hvordan er det aktuelle sygefravær, alt inkl. (fx for seneste halve år) sammenlignet med en normalsituation før corona?*
2. *Hvilke årsager kan fraværet nedbrydes i? (Fx corona vs. ikke-corona, langtids, korttids, osv.)*
3. *Hvad er vurderingen af coronakrisens effekt på medarbejdernes trivsel og herunder særligt sygefravær?*
4. *Kan man se en nedslidningseffekt med stigende sygefravær, og hvad er forventningerne til det kommende halve år?*
5. *Hvilke tiltag arbejdes der med for at imødekomme risikoen for nedslidning efter corona?*

Sagsnummer i eDoc
2022-0068275

Forvaltningen oplyste ved e-mail den 1. marts 2022, at dine spørgsmål ville blive besvaret ultimo marts, når Økonomiforvaltningens officielle årsopgørelse for sygefravær 2021 er blevet klar.

Besvarelse

Ad 1

Økonomiudvalgets (ØU) sag om årsresultat for sygefravær i Københavns Kommune (KK) 2021 offentliggøres den 20. april 2022 forud for ØU-møde den 26. april 2022. Årsresultaterne for hele KK og Børne- og Ungdomsforvaltningen (BUF) vil blive forelagt Børne- og Ungdomsudvalget (BUU) som aflæggebordsnotat til møde den 4. maj 2022.

Sygefraværet blandt medarbejderne i BUF var på 14,9 fraværsdagsværk i gennemsnit pr. fuldtidsmedarbejder i 2021, hvilket hen over en treårige periode er en stigning på 2,1 fraværsdagsværk.

Center for Politik og HR
Ledelsessekretariatet
Rådhuspladsen 1 1550
København V

EAN-nummer
5798009382160

Ad2

I årsresultatet, som offentliggøres den 20. april 2022, fremgår det, hvordan det samlede sygefravær inkl. Covid-19 sygdom fordeler sig på kort og langt fravær.

Ad3

Det er forvaltningens vurdering, at coronakrisens effekt har haft en generel negativ effekt på medarbejdernes trivsel, men at det varierer meget fra arbejdsplads til arbejdsplads og på det individuelle plan. Det er vurderingen, at der er tale om en overgangsperiode som reaktion på Covid-19, men at det ikke er en blivende effekt. Flere parametre ligger til grund for denne vurdering:

- 1) Trivselsundersøgelsen 2021 (TU), som blev gennemført i perioden februar/marts 2021, viste en fremgang på 8 ud fra 10 trivselsparametre. Dermed var der i den første periode med Covid-19 en lille positiv stigning i medarbejdertrivslen sammenlignet med TU2019.
- 2) I årsopgørelsen for sygefravær 2021 fremgår det, at det korte og lange sygefravær er steget med og uden Covid-19, hvilket indikerer, at det påvirker medarbejdertrivslen negativt.
- 3) Dette understøttes af de tilbagemeldinger, som HovedMED i BUF har fået af LokalMED i forbindelse med en temadrøftelse om håndtering af det stigende sygefravær den 23. marts 2022. Tilbagemeldingerne omkring Covid-19 har været, at Corona fortsat fylder i sektoren og er en stressfaktor. Corona og følgevirkninger betyder, at personalet og lederne er tappet for energi ift. at skulle reorganisere dagligdagen hele tiden.
- 4) Blandt de ledere og medarbejdere, som har opsøgt Arbejds miljø København, kan der identificeres psykiske belastninger som følge af coronatiden. Ledere har haft en ekstraordinær stor opgave med at håndtere ændringer, bekymringer, spørgsmål, der for nogen har medført stress-symptomer. Blandt medarbejdere har især bekymringer om at være i frontlinjen fyldt. Det er kommet til udtryk dels som bekymring for eget helbred og dels som en følelse af uretfærdighed. Uforudsigeligheden har været oplevet som en belastning.

Der er også medarbejdere, som har brug for hjælp til at håndtere fysiske følgevirkninger af corona.

Ad4

Sygefravær påvirkes af mange faktorer, og der kan ikke udledes en isoleret corona-nedslidningseffekt i det stigende sygefravær.

Forvaltningen forventer, at sygefraværet vil falde markant det næste halve år, da corona-smitten har været markant faldende siden januar 2022.

Ad 5

Der vil mange steder være behov for at revitalisere og genfinde de stærke arbejdsfællesskaber og gode strukturer omkring arbejdet med børn og unge. Denne proces kan den enkelte arbejdsplads få støtte og rådgivning til via forvaltningens HR-enhed og Arbejdsmiljø København.

Forvaltningen har i samarbejde med Arbejdsmiljø København igangsat forløbet *Psykisk Sundhed* for udvalgte ledergrupper i perioden 2022-2023.

Det er den enkelte leders ansvar at være i dialog med den enkelte medarbejdere om foranstaltninger, der skal mindske risikoen for nedslidning efter corona. Der er mulighed for via Tidlig Indsats hos Arbejdsmiljø København at få støtte og vejledning både ift. psykisk og fysisk nedslidning for den enkelte medarbejder og dennes leder.

HovedMED har igangsat et arbejde med at udarbejde en ny trivsels- og stresspolitik, som forventes færdig i september, og som alle arbejdspladser skal implementere lokalt efterfølgende. Formålet med politikken er at forebygge arbejdsrelateret stress i hele organisationen.