



Orientering

Til Økonomiudvalget

Status på sygefravær for de ansatte i Københavns Kommune pr. juli 2026

Resumé

Økonomiudvalget (ØU) orienteres med sagen om status på sygefravær for de ansatte i Københavns Kommune (KK). Prognosen pr. juli viser, at sygefraværet for 2026 vil ende på 14,0 dage, hvilket er 0,2 dag højere end sygefraværet for 2025 og 1,8 dage over måltallet. Der gives også en tilbagemelding på Økonomikredsens drøftelse af evt. behov for yderligere systemunderstøttelse samt evt. indsats for nedbringelse af korttidssygefraværet.

Sagsfremstilling

Uændret sygefravær samlet set januar-juli 2026

Sygefraværet var 7,8 dage i gns. pr. medarbejder i KK for perioden januar-juli 2026 (se side 6 i bilag 1). Dette er samme niveau som for tilsvarende periode sidste år. Opgørelsesmetoden fremgår af side 3 i bilag 1. Sammenlignet med samme periode sidste år, er sygefraværet i perioden januar – juli 2026 0,6 dag lavere i Klima-, Miljø- og Teknikforvaltningen (KTF), og der er mindre fald i Børne- og Ungdomsforvaltningen (BUF) og i Beskæftigelses-, Integrations- og Erhvervsforvaltningen (BIF). Derimod er der stigninger på 0,4-0,6 dag i Sundheds- og Omsorgsforvaltningen (SUF), Kultur-, Fritids- og Borgerserviceforvaltningen (KFF) og Socialforvaltningen (SOF). Sygefraværet i Økonomiforvaltningen (ØKF) ligger på samme niveau som sidste år for perioden.

Det kan være svært at give entydige årsagsforklaringer på relativt små stigninger og fald i de enkelte forvaltningers sygefravær. Alle forvaltninger har vedvarende fokus på sygefraværet og iværksætter løbende tiltag, men dette afspejles ikke nødvendigvis direkte i et lavere sygefravær. Dog kan eksempelvis KTF nævnes, der siden 2024 har arbejdet strategisk og systematisk med at nedbringe sygefraværet bl.a. gennem ledelsesstøtte og kompetenceløft, opsporing af fravær, møder i MED og ledelsesfora om kultur, roller mv. samt gennemførelse af lokale indsatser understøttet af dedikerede sygefraværskonsulenter. Efter stigende – og relativt højt – sygefravær i KTF i 2024, faldt det i 2025, og tendensen ser ud til at fortsætte for 2026.

Det bemærkes, at af systemtekniske årsager er medarbejderne og deres sygefravær for flere af de overflyttede enheder ifm. ressortomlægningen 1. januar 2026 registreret under den tidligere forvaltning til og med maj måned.

Ingen forvaltninger når deres måltal

KK og forvaltningerne fik nye måltal i starten af 2026, som gælder for 2026 og 2027. Måltallene er beregnet ud fra en model, hvor der tages højde for forvaltningens faggruppesammensætning og faggruppernes sygefravær i

15-09-2026

Sagsnummer i F2
2026 - 15359

Dokumentnummer i F2
11450713

Sagsnummer eDoc
2026-0218066

Sagsbehandler
Frederik Glintborg Kjeldbjerg

Koncern HR – Team 1
Koncernservice
Tlf. 2360 9673

landets 98 kommuner. Målet er, at KK skal ligge i den bedste fjerdedel, når landets kommuner rangeres fra lavest til højest sygefravær.

Prognosen viser et sygefravær på 14,0 dage for KK i 2026 (se side 5 i bilag 1). Dette er 1,8 dage over måltallet, og ingen forvaltninger ser ud til at nå deres måltal. Med en margin på 1,1 dage til måltallet er BIF den forvaltning, der er tættest på sit måltal for 2026. Især tre forvaltninger er langt fra deres måltal: KTF (2,4 dage); SOF (2,2 dage) og SUF (2,1 dage). ØKF og SUF nåede deres måltal i 2025, men stigningen i sygefraværet i SUF samt et lavere måltal gør, at SUF p.t. ser ud til at være relativt langt fra årets måltal.

Har corona-pandemien ført til en "ny normal"?

Hvis prognosen – der er en fremskrivning af sygefraværet fra januar til juli holder, vil sygefraværet i KK ligge op mod 2 dage højere end tiden før corona, hvor det i en årrække lå på omkring 12 dage i gns. pr. medarbejder. Udviklingen i sygefraværet i KK følger imidlertid nøje den generelle udvikling i sygefraværet for landets 98 kommuner, og samme udviklingstendens ses i den private sektor, om end sygefraværet her er væsentligt lavere. Derfor kan det være svært at sige, hvilket niveau der er realistisk for sygefraværet i KK, da der ikke findes valid viden om årsagerne til en måske ny normal efter corona.

Kan der gøres mere for at nedbringe sygefraværet?

Der er et vedvarende fokus i alle syv forvaltninger på at nedbringe sygefravær. Dette gælder både i arbejdsgiversporet og MED-samarbejdet. Kernen i indsatsen er opsummeret i den nye, fælles sygefraværspolitik: Det handler om at forebygge sygefravær og arbejde for høj trivsel på arbejdspladserne; at følge systematisk op på sygefravær og endelig at gøre en indsats for at sygemeldte, på trods af sygdom, kan bevare tilknytningen til arbejdspladsen. Derudover skal redskaber mv. som oplistet på side 5, bilag 2, anvendes af alle ledere.

Ifm. ØU's vedtagelse af nye måltal for sygefravær, den 5. maj 2026, pålagde udvalget Økonomikredsen at drøfte dels om den nuværende tværgående systemunderstøttelse af sygefraværsindsatsen er tilstrækkelig og dels, om der kan tages yderligere redskaber i anvendelse for at nedbringe korttidssygefraværet, herunder vha. vaccinationer (se bilag 2 for sidstnævnte).

Økonomikredsen vurderer på baggrund af drøftelsen den 19. juni 2026, at den nuværende fælles systemunderstøttelse af sygefraværsindsatsen er tilstrækkelig. En elektronisk selvbetjeningsløsning til understøttelse af lederens forberedelse og afholdelse af sygefraværssamtalerne er i drift; der er udarbejdet en vidensportal og e-læring til lederne; og der udrulles et nyt ledelsesinformationssystem i efteråret 2026. Da denne løsning: "HR-Ledelsesinfo", er mere brugervenlig; har langt bedre performance; kan anvendes på mobile enheder; og giver ensartet ledelsesinformation på tværs af forvaltningerne med bedre rapporter, er forventningen, at denne løsning vil blive brugt af lederne i højere grad end den nuværende "Ledelsesinfo Personale".

Økonomikredsen drøftede også redskaber til forebyggelse og nedbringelse af korttidssygefraværet. På baggrund af drøftelsen er det vurderingen, at KK grundlæggende i dag står et godt sted ift. at have tværgående tilbud og

understøttelse af både forebyggelse og håndtering af sygefravær (se oplistning på side 5 i bilag 2). Senest er der via Det Centrale Samarbejdsorgan (CSO) vedtaget ny fælles sygefraværspolitik. Den muliggør bedre understøttelse af lederne fx gennem fælles systemunderstøttelse, rådgivning, redskaber, medarbejdertilbud og kurser.

Efter ønske fra ØU drøftede Økonomikredsen specifikt om influenzavaccinationstilbuddet med fordel dels kunne udvides med flere vacciner og dels kunne udbredes til flere medarbejdere og til flere medarbejdergrupper. 6 forvaltninger tilbyder i dag samtlige ansatte influenza-vaccinationer (se side 8 i bilag 2). BUF udbyder ikke noget centralt, men det sker i et vist omfang lokalt. Den samlede udgift i KK er ca. 860 t.kr., idet udgiften i BUF ikke er opgjort. Andelen af ansatte, som i de seks forvaltninger modtager vaccinationen, ligger mellem ca. 12% i SUF til ca. 27% i KTF.

Sundhedsstyrelsen anbefaler og tilbyder vaccination til særlige risikogrupper, personer på 65 år og derover, personer med visse kroniske sygdomme, svært overvægtige personer, gravide i 2. eller 3. trimester og visse andre persongrupper (side 11, bilag 2). Den begrænsede forskning på området viser, at effekten på sygefraværet blandt ellers raske er yderst begrænset (side 12, bilag 2). Da der ikke er tydelig evidens for, om arbejdsgiveres tilbud af vaccine har en målbar effekt på sygefraværet, anbefaler Økonomikredsen ikke her og nu at øge fokus og indsats ift. vaccinationer.

Interessenter og opmærksomhedspunkter

Ikke relevant.

Økonomi

Sagen har ingen direkte økonomiske konsekvenser.

Videre proces

ØU orienteres næste gang om status på sygefravær efter 3. kvartal 2026.

Bilag

- Bilag 1. Status på sygefravær for de ansatte i Københavns Kommune pr. juli 2026
- Bilag 2. Korttidssygefravær, herunder vaccinationer



Bilag 1 Status for sygefravær pr. juli 2026 for Københavns Kommune (KK) og forvaltningerne

Økonomiudvalgsmøde d. 22. september 2026



Indhold

- Side 3: Definition af sygefravær, herunder covid-19 relateret fravær
 - Side 4: Sygefravær 2019, 2024-2025 og prognose pr. juli for 2026 for Københavns Kommune (KK) og DK (gns. alle kommuner)
 - Side 5: Sygefravær 2019-2026, prognose for 2026 og forventet måltalsopfyldelse 2026 – forvaltninger og KK i alt
 - Side 6: Sygefravær januar-juli (7 måneder) 2021-2026 pr. forvaltning og KK i alt
 - Side 7: Kort-langt sygefravær januar-juli (7 måneder) 2023-2026 pr. forvaltning og KK i alt
- 

Definition af sygefravær, herunder covid-19-sygefravær

Periode	Fraværsårsager, der indgår i det samlede sygefravær
Til og med 28.02.2020	• Sygdom • Arbejdsskade
01.03.2020 – 31.08.2021	• Sygdom • Arbejdsskade • covid-19 sygdom
01.09.2021 – 22.11.2021	• Sygdom • Arbejdsskade
23.11.2021 – 28.02.2022	• Sygdom • Arbejdsskade • covid-19 sygdom • covid-19 karantæne • covid-19 hjemsendelse
Fra og med 01.03.2022	• Sygdom • Arbejdsskade

- Alle sygefraværstal i figurer og tabeller viser "fraværsdagsværk i gennemsnit pr. medarbejder".

Fraværsdagsværk er fraværstimer i forhold til en fuldtidsansættelse. Det betyder, at deltidsansatte beregnes som antal fraværstimer/7,4.

- I beregningen af sygefraværet indgår overenskomstansatte og tjenestemænd på fast månedsløn.

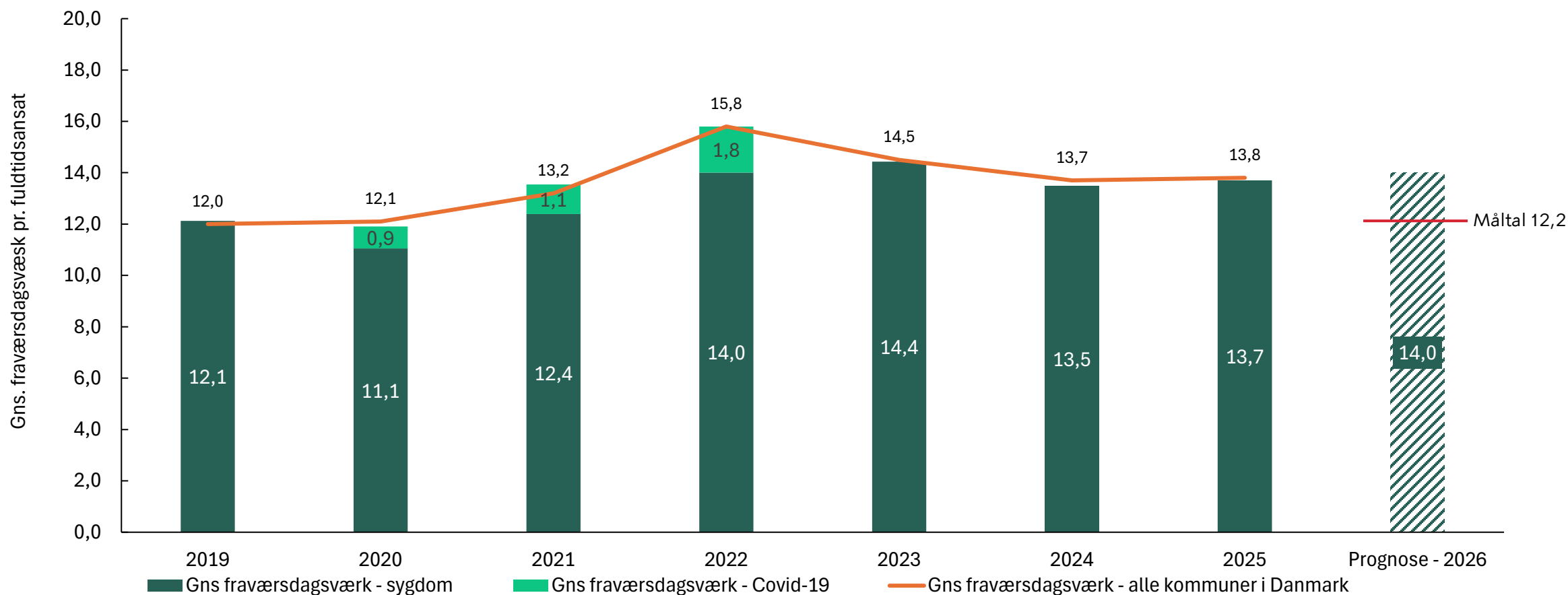
Medarbejdere i særlige jobordninger, f.eks. flexjob, seniorjob og løntilskud. I opgørelser fra 2024 og frem, indgår erhvervsfaglige elever ikke.

- Det er kun fraværsårsagerne Egen sygdom og Arbejdsskade m. sygefravær, der indgår (jf. tabellen til venstre blev sygdom pga. covid-19 registreret særskilt i perioder 2020-2022, men indgår nu i det almindelige egen sygdom).

Fravær relateret til delvis sygemelding (nedsat tjeneste), graviditetsgener og sygefravær under en hel dag indgår ikke.

Note: I perioden 01.09.-22.11.2021, samt fra og med 01.03.2022, indgår covid-19 sygefravær i den ordinære sygefraværsregistrering.

Sygefravær 2019-2025 og prognose pr. juli for 2026 for KK og DK (gns. alle kommuner)



Sygefravær 2019, 2024-2025, prognose pr. juli for 2026 og forventet måltalsopfyldelse 2026 – forvaltninger i KK

Forvaltning	Antal fuldtidsansatte (Gns. jan.-jul. 2026)	Sygefravær				Måltal 2026***	Måltalsopfyldelse 2026 (prognose minus måltal)
		2019*	2024	2025	2026 (prognose*)		
Beskæftigelses-, Integrations- og Erhvervsforvaltningen	2.102	8,9	8,8	10,0	10,2	9,1	-1,1
Børne- og Ungdomsforvaltningen	15.023	12,8	14,7	14,8	14,8	13,1	-1,7
Klima-, Miljø- og Teknikforvaltningen	2.193	8,9	11,5	11,1	10,2	7,8	-2,4
Kultur-, Fritids- og Borgerserviceforvaltningen	1.610	8,6	8,6	10,4	10,9	9,1	-1,8
Socialforvaltningen	6.739	12,4	14,1	14,4	15,2	13,0	-2,2
Sundheds- og Omsorgsforvaltningen	6.573	14,1	15,4	15,0	16,4	14,3	-2,1
Økonomiforvaltningen	3.149	8,1	9,0	9,6	9,6	8,2	-1,4
Københavns Kommune i alt	37.418	12,1	13,5	13,7	14,0	12,2	-1,8

Note*: År 2019 medtages for at vise sygefraværsniveauet før corona-pandemien, der startede primo 2020.

Note**: Prognosen er baseret på fremskrivning af det registrerede sygefravær til og med juli 2026. Jf. ovenstående note indgår sygefravær for flere overflyttede enheder til og med maj 2026.

Note***: I princippet er måltallet det samme for både 2026 og 2027, men da sygefraværet af systemtekniske årsager for flere af de overflyttede enheder pr. 1. januar 2026 ifm.

ressortændringen fortsat bliver registreret/tæller med under den fraflyttende forvaltning til og med maj 2026, er 2026-måltallet et "teknisk" måltal, der tager højde for dette. Det gælder eksempelvis de fire store grupperinger: "Hjælpemiddelområdet", "Den sociale Hjemmepleje", "Rehabilitering og udskrivning" og "Københavns Ejendomme".

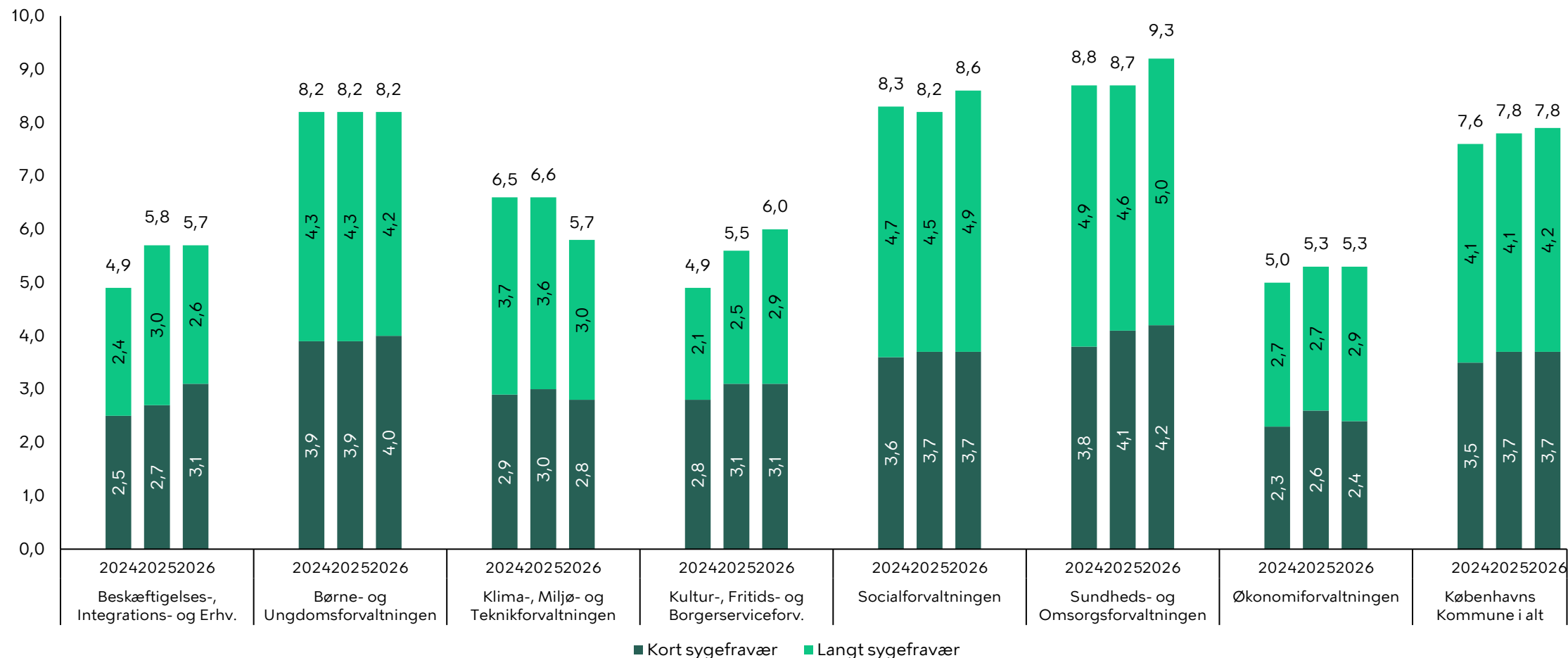
Sygefravær januar-juli (7 måneder) 2021-2026 pr. forvaltning og KK i alt

Forvaltning	Sygefravær (januar – juli)*					
	2021	2022	2023	2024	2025	2026
	(Gns. fraværsdagsværk pr. fuldtidsansat)					
Beskæftigelses-, Integrations- og Erhvervsforvaltningen	4,2	6,1	5,5	4,9	5,8	5,7
Børne- og Ungdomsforvaltningen	7,3	10,5	8,4	8,2	8,4	8,2
Klima-, Miljø- og Teknikforvaltningen	4,8	7,0	5,9	6,5	6,6	5,7
Kultur-, Fritids- og Borgerserviceforvaltningen	4,6	6,2	5,3	4,9	5,5	6,0
Socialforvaltningen	6,8	9,2	8,2	8,3	8,2	8,6
Sundheds- og Omsorgsforvaltningen	7,9	10,2	8,9	8,8	8,7	9,3
Økonomiforvaltningen	4,8	6,4	5,4	5,0	5,3	5,3
Københavns Kommune i alt	6,7	9,3	7,8	7,6	7,8	7,8

Note*: Af systemtekniske årsager er sygefraværet for flere af de overflyttede enheder pr. 1. januar 2026 ifm. ressortændringen registreret/tæller med under den fraflyttende forvaltning til og med maj 2026. Det gælder eksempelvis de fire store grupperinger: "Hjælpeområdet", "Den sociale Hjemmepleje", "Rehabilitering og udskrivning" og "Københavns Ejendomme".

Kilde: Opus Løn og Data (05.08.2026)

Kort-langt sygefravær januar-juli (7 måneder) 2024-2026 pr. forvaltning og KK i alt

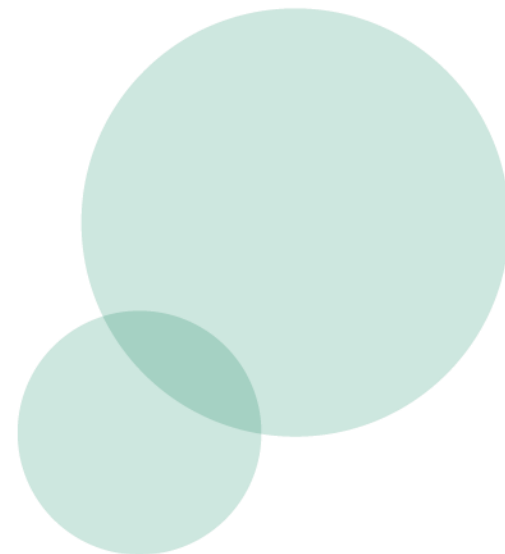


Note*: Af systemtekniske årsager er sygefraværet for flere af de overflyttede enheder pr. 1. januar 2026 ifm. ressortændringen registreret/tæller med under den fraflyttende forvaltning til og med maj 2026. Det gælder eksempelvis de fire store grupperinger: "Hjælpeområdet", "Den sociale Hjemmepleje", "Rehabilitering og udskrivning" og "Københavns Ejendomme".

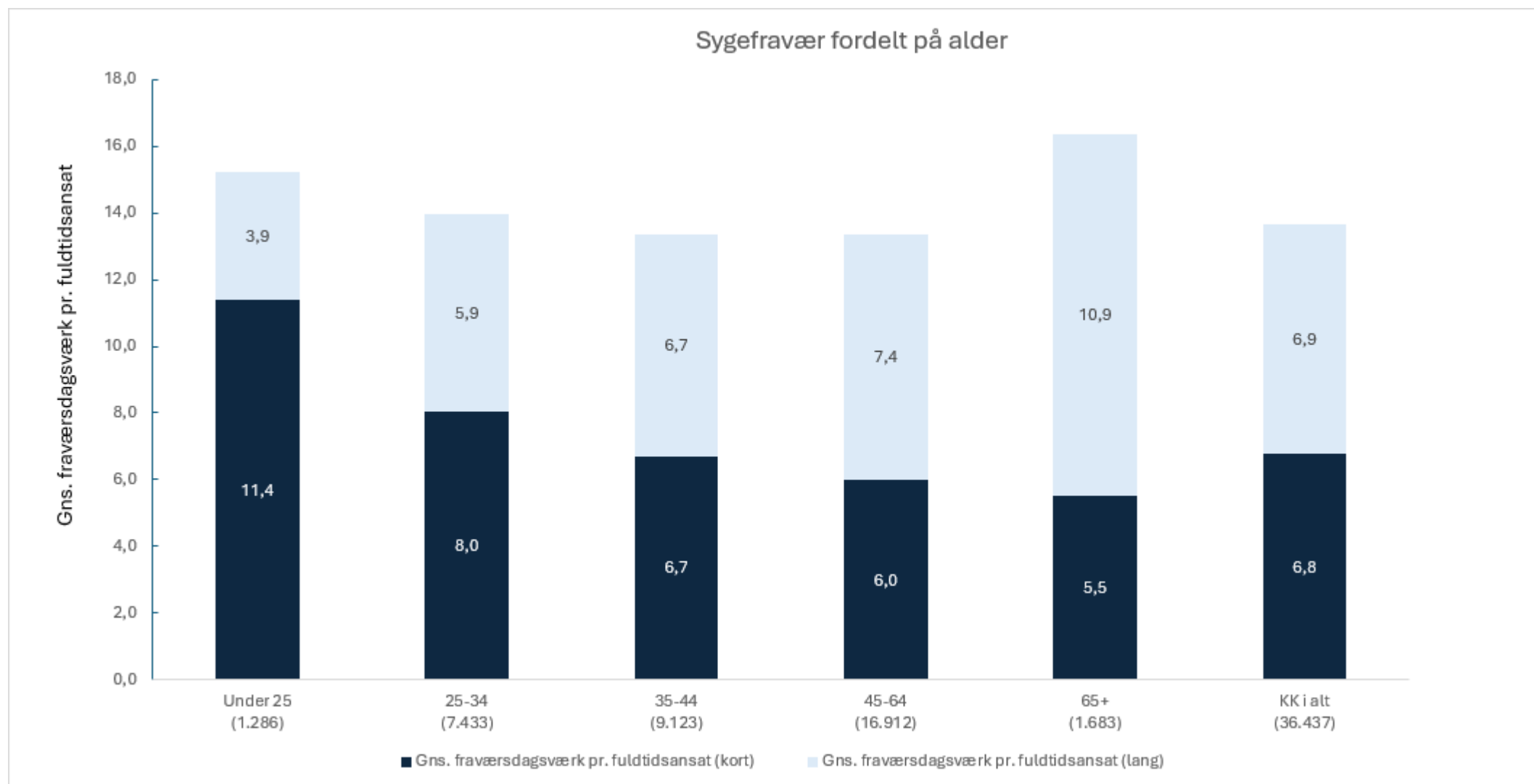
Kilde: Opus Løn og Data (05.08.2026)

Indholdsfortegnelse

- 1 Korttidssygefravær fordelt på alder
- 2 Generelt om forebyggelse og håndtering af korttidssygefravær
- 3 Influenza-vaccinationer i KK



1 Korttidssygefravær fordelt på alder 2025



2

Generelt om forebyggelse og håndtering af korttidssygefravær i KK

Forebyggelse og håndtering af sygefravær

Tilbud/hjælp/redskaber til medarbejdere i KK*

- Tidlig Indsats i AMK** (psykolog+fysioterapeut)
- Akut krisehjælp og anden psykologisk bistand v. ekstern leverandør
- Hotline i AMK v. mistrivsel og sygefravær
- Enhed for anonym håndtering af krænkende adfærd (rådgivning mm)
- Mulighedserklæringen
- Tilbagevendelsesplan (fastholdelsesplan)
- Fast Track til jobcenteropfølgning v. forventet langtidssygdom
- Hjælpemidler via jobcenter

Redskaber mv. til ledere og arbejdspladser i KK***

- Hotline i AMK om sygefravær
- Ledersparringsforløb om svære fraværscases i Tidlig Indsats
- Juridisk rådgivning i Koncernservice
- Hjælp/sparring fra forvaltnings-HR-konsulent m.fl.
- Psykisk Sundhed i AMK (stressforebyggelse, mental sundhed mm.)
- Timebanksydelser + rådgivning fra AMK (organisatoriske arbejdsmiljøtiltag mm.)
- Trivselsundersøgelse og APV
- Kurser i sygefraværshåndtering for ledere og MED (Koncernservice og AMK)
- Selvbetjeningsløsning Sygefraværssamtale og Serviceportalen (skabeloner, vejledninger, blanketter mv. samlet ved opgaveløsningen)
- Vidensside og e-læring på KK-Ledersiden
- HR-Ledelsesinfo - data om sygefravær

Ledelses-indsats*** (Kultur, adfærd...)

- Praktiser sygefraværspolitikken
- Tydelig ledelse, styrk en "fremmøde-kultur"
- Klar procedure om sygemelding mm.
- Involvering af medarbejdergruppen, MED og TR/AMR i drøftelser om trivsel og sygefravær
- Sikre relevant støtte til medarbejdere v. behov - opgang tidligt signaler på mistrivsel
- Fleksibilitet og rummelighed ved behov (arbejdstid, opgaver, ekstra støtte, arbejdsredskaber)
- Dialog/opfølgning i ledelsesstregen om sygefraværet generelt og specifikt om opfølgning på langtidssygefraværforløb
- Gode vaner fra Covid19 (spritte af, god håndhygiejne mv.)
- Fysisk træning i arbejdstiden, fx AMKs korte Live træning

*Er beskrevet på www.medarbejder.kk.dk/sygefravær

** AMK= Arbejdsmiljø København - www.amk.kk.dk

*** Er beskrevet på [Intra: KK-Ledersiden; sygefravær](#) og www.amk.kk.dk

TU25 – trivselsundersøgelsen i KK

26. Har du inden for de seneste 12 måneder haft sygefravær, der kan skyldes forhold på arbejdspladsen eller forhold i arbejdsmiljøet?

	Antal 2025	Pct. 2025
Ja	7.567	22%
Nej	26.928	78%

Hvilke årsager har der været til det arbejdsrelaterede sygefravær?

	Antal 2025	Pct. 2025
Opgavebelastning eller andre krav til arbejdet	2.977	39%
Forhold i samarbejde med eller relation til kolleger eller leder	1.986	26%
Forhold i samarbejde med eller relation til borgere, brugere, pårørende eller eksterne samarbejdspartnere	738	10%
Voldsom oplevelse på arbejdspladsen	794	11%
Arbejdsulykke	600	8%
Smerter eller gener i kroppen pga. arbejdet	2.048	27%
Smitte på arbejdet	3.467	46%
Andet	1.049	14%

3

Influenza-vaccinationer i KK

Hvad tilbydes i dag?

Forvaltning	Tilbydes der influenza-vaccinationer i dag?	Hvilken målgruppe tilbydes influenzavacciner?
Beskæftigelse-, Integration- og Erhvervsforvaltningen (BIF)	Ja	Alle ansatte
Børne- og Ungdomsforvaltningen (BUF)	Ikke centralt, men nogle steder lokalt	Forskelligt
Klima-, Miljø- og Teknikforvaltningen (KTF)	Ja	Alle ansatte
Kultur-, Fritids- og Borgerserviceforvaltningen (KFF)	Ja	Alle ansatte
Socialforvaltningen (SOF)	Ja	Alle ansatte
Sundheds- og Omsorgsforvaltningen (SUF)	Ja	Alle ansatte
Økonomiforvaltningen (ØKF)	Ja	Alle ansatte

Kan det udbredes – dels til flere, dels flere vacciner?

Forvaltning	Antal ansatte pr. oktober 2025	Hvor mange ansatte modtog influenza-vacciner i 2025?	Procent af ansatte, der modtog influenza-vaccine i 2025	Er der interesse for at udbrede vaccinetilbuddet til også at omfatte andre vacciner?
BIF	2.118	473	Ca. 22%	Nej
BUF	17.012	Det samlede omfang kendes ikke.	Procenten kan ikke beregnes	BUF oplever efterspørgsel efter influenzavaccine samt andre vacciner og genovervejer derfor, hvad der eventuelt skal tilbydes medarbejderne, herunder om det skal ske via et centralt tilbud.
KTF	2.615	718	Ca. 27 %	Nej
KFF	1.629	414	Ca. 25 %	Nej
SOF	7.411	1059	Ca. 14%	Nej
SUF	9.703	1120	Ca. 12%	Nej (følger Sundhedsstyrelsens anbefalinger)
ØKF	3.655	931	Ca. 25%	Nej

Pris og afregningsmodel

Forvaltning	Samlet pris for influenzavacciner i 2025	Hvordan ser afregningsmodellen ud for 2025?
BIF	79.819 kr.	Der benyttes to forskellige leverandører til tre forskellige adresser. Den ene model var stk. pris og ingen ekstraudgifter til fx kørsel. Den anden model var stk. pris på vaccine + 149,- kr. til transport pr. vaccinationsdato.
BUF	Det finansieres i områderne og så der findes ikke et samlet overblik.	Det af hænger af de aftaler, der er indgået lokalt i områderne.
KTF	111.886 kr.	Stykpris, samt en lille pris for kørsel til hver af de fire lokationer.
KFF	74.106 kr.	Alt er inkluderet i stykprisen (179 kr./stk.) Vaccinationerne har foregået hhv. en eftermiddag og en formiddag med to sygeplejersker. KFF har oprettet booking af tid i Plan2Learn, for at der ikke opstår for lange køer og reserveret mødelokaler. Leverandøren sørger efterfølgende også for at vaccinen bliver registeret i det digitale vaccinationspas.
SOF	263.035 kr.	165 kr. pr. vaccine, plus et grundhonorar på kr. 9.500 for sygeplejersker der sidder på en lokation i 8 timer. Vi har 8 lokationer med 2 besøgsdage hvor vi vaccinerer fra.
SUF	174.812 kr.	Pris pr. dosis og intet udkørselsgebyr for vaccinationer på egne lokationer og leverandørens klinikker og dagens pris hos andre leverandører. Sidstnævnte er refunderet efter fremsendes af dokumentation.
ØKF	153.510 kr.	170 kr. pr. vaccine inkl. kørsel, to lokationer med 2-3 besøgsdage hvert sted og to sygeplejersker hver gang.
KK samlet	857.168 kr.	

Fakta om influenza og influenzavacciner

Influenza

- Influenza er en typisk vintersygdom. Den tilbagevendende vinterinfluenza kaldes sæsoninfluenza, og den optræder i bølger af 6-10 ugers varighed i perioden fra december til marts. Et par gange i løbet af en 10-årig periode kan influenzaforekomsten være markant højere end forventet, og så er der tale om en egentlig epidemi. Under en sådan epidemi kan op til 20 % af befolkningen blive ramt af sygdommen, og der ses typisk stigning i hospitalsindlæggelser og overdødelighed blandt de ældre og svækkede.
- Selvom sæsoninfluenza vender tilbage hver vinter, bliver man ikke syg hvert år. Undersøgelser viser, at voksne over 30 år typisk kun rammes af sengekrævende influenza sygdom ca. hvert 5. år, hvorimod børn typisk rammes oftere. Det er i høj grad smitte blandt børn, der holder smitten i gang.

Kilde: Statens Serum Institut:
[/https://www.ssi.dk/sygdomme-beredskab-og-forskning/sygdomsleksikon/i/influenza](https://www.ssi.dk/sygdomme-beredskab-og-forskning/sygdomsleksikon/i/influenza)

Influenzavaccine og -vaccination

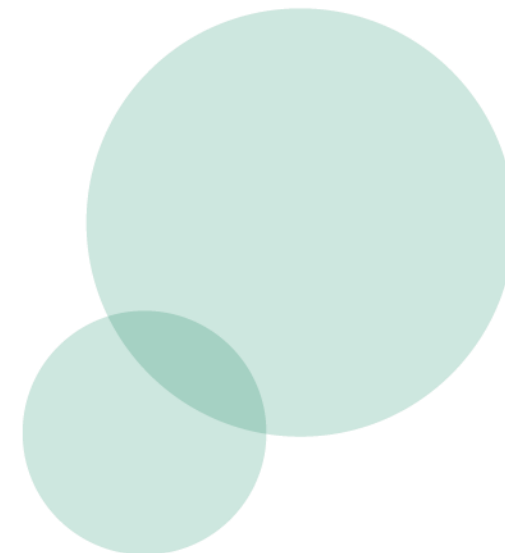
- Influenza A og B kan forebygges med vaccination. Da influenzavirus løbende ændrer sig, udvikles der hvert år en ny sæsoninflenzavaccine, der indeholder to influenza A-vira og to influenza B-virus, som WHO vurderer, kommer til at cirkulere den kommende sæson.
- Sundhedsstyrelsen anbefaler vaccination til særlige risikogrupper, herunder personer på 65 år og derover, personer med visse kroniske sygdomme, svært overvægtige personer, gravide i 2. eller 3. trimester og visse andre persongrupper. Disse målgrupper tilbydes vaccinationen gratis enten hos egen læge eller apoteket.
- Fra man bliver vaccineret, går der typisk 2-3 uger, før man er beskyttet. Vaccinen beskytter sædvanligvis i 6-12 måneder og skal gives hvert år i god tid, inden influenzasæsonen starter – typisk i oktober/november. Er man først blevet syg, er det for sent at vaccinere.
- Ved en influenzapandemi udvikles en ny vaccine specifikt mod det nye influenzavirus.

Kilde: Statens Serum Institut:
[/https://www.ssi.dk/sygdomme-beredskab-og-forskning/sygdomsleksikon/i/influenza](https://www.ssi.dk/sygdomme-beredskab-og-forskning/sygdomsleksikon/i/influenza)

Influenzavaccinationer til medarbejdere på arbejdspladsen

- "Vaccinationskampagner – for eksempel influenzavaccination – på arbejdspladsen kan bidrage til, at der opnås en højere vaccinedækning og dermed immunitet mod smitsomme sygdomme for medarbejderne."

Kilde: Nationalt Forskningscenter for Arbejdsmiljø:
<https://nfa.dk/nyt/nyheder/2024/nyt-studie-saadan-kan-arbejdspladsen-bedst-bidrage-til-sundhedsfremme>



Forskning på området

Danske sundhedsmyndigheder

- Der findes kun meget begrænset dansk forskning, der specifikt undersøger, om influenzavaccination forebygger sygdom hos raske voksne (under 65 år) i Danmark. De fleste danske anbefalinger og vurderinger bygger på internationale studier.

Engelsk studie

- Et engelsk studie viser, at raske voksne, der får influenzavaccine, sammenlignet med ingen vaccine, sandsynligvis har 1% lavere risiko for at få influenza i løbet af en enkelt influenzasæson.
- For at forhindre ét tilfælde af influenza, skal 71 raske voksne vaccineres.

Kilde: Vaccines for preventing influenza in healthy adults - Demicheli, V - 2018 | Cochrane Library

- Trods ovennævnte resultater, som peger på en begrænset og vekslende effekt af influenzavaccination af raske voksne, vælger flere arbejdspladser alligevel at tilbyde vaccination til medarbejdere. Incitamentet for dette kan tænkes at være en forhåbning om færre sygedage og mindre sygefravær, hvilket ville resultere i en økonomisk gevinst for arbejdsgiveren. En sådan effekt har dog ikke kunnet påvises i de ovennævnte studier.

Kilde: Usikker effekt af influenzavaccination af raske voksne - en gennemgang af et Cochranereview | Ugeskriftet.dk

