



Orienteringsnotat

Til Økonomiudvalget

Årsresultat for sygefravær i Københavns Kommune i 2022 samt forvaltningernes indsatser i 2023

Resumé

Økonomiudvalget (ØU) orienteres med denne sag om årsresultatet for sygefravær blandt kommunens ansatte i 2022. Sygefraværet er steget de sidste to år og ligger i 2022 på 15,8 dage i gennemsnit pr. medarbejder, hvilket er det højeste niveau i 15 år. Selvom stigningen primært tilskrives Covid-19, der har medført ekstra sygdom, har alle forvaltninger sat ekstra fokus på sygefraværsindsatsen.

Problemstilling

Stigende sygefravær for andet år i træk i alle forvaltninger

Efter 10 år med faldende sygefravær (2008-2017) havde arbejdspladserne i Københavns Kommune (KK) samlet set nedbragt sygefraværet, så det i årene 2015-2020 lå på ca. 12 sygefraværsdage i gennemsnit pr. medarbejder (11,3-12,2 dage) mod 16,4 dage i 2007 (bilag 1, slide 4). Den faldende udvikling tilskrives en øget sygefraværsindsats i hele kommunen, der overordnet set har været forankret i Økonomiudvalget (ØU).

De sidste to år er sygefraværet imidlertid steget markant. I 2021 steg sygefraværet 1,7 dage, og i 2022 steg det yderligere 2,2 dage. Sygefraværet lå i 2022 på 15,8 dage, hvormed sygefraværet er tilbage på det høje niveau fra 2007. I 2022 er sygefraværet på det højeste niveau i 15 år.

Stigningen i sygefraværet i 2022 skyldes alene en markant stigning i korttidssygefraværet på 2,4 dage sammenlignet med 2021 (bilag 1, slide 16). Korttidssygefraværet steg også fra 2020 til 2021, nemlig med 1,1 dage. Korttidssygefraværet er steget to år i træk i alle syv forvaltninger. Som der redegøres for nedenfor, kan stigningen i sygefraværet i høj grad tilskrives Covid-19, der netop i 2021 og 2022 har genereret meget korttidssygefravær.

Forvaltningerne nåede ikke måltallet i 2022

Som det fremgår af tabel 1 nedenfor, ses stigningen i alle syv forvaltninger. Alle forvaltninger er derfor langt fra de opstillede måltal. Samlet set ender KK med et sygefravær på 5,2 dage over måltallet for 2022. Det er

21-04-2023

Sagsnummer i F2
2022 - 18837

Dokumentnummer i F2
2369296

Sagsnummer eDoc
2022-0368470

Sagsbehandler
Frederik Glintborg Kjeldbjerg

KS HR (5890)
2360 9673

især de tre store velfærdsforvaltninger, der er langt fra måltallet; Børne- og Ungdomsforvaltningen (BUF) med 6,9 dage, Sundheds- og Omsorgsforvaltningen (SUF) med 5,5 dage og Socialforvaltningen (SOF) med 3,9 dage. Også Teknik- og Miljøforvaltningen (TMF) ligger langt fra måltallet med 3,8 dage.

Tabel 1: Sygefravær pr. forvaltning 2019-2022 samt målopfyldelse 2022

Forvaltning	Sygefravær				Måltal	Måltals-opfyldelse
	2019	2020	2021	2022	2022	2022
	(gns. fraværsværk pr. fuldtidsansat)					
Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen	8,9	7,2	8,9	10,7	8,3	-2,4
Børne- og Ungdomsforvaltningen	12,8	13,0	14,9	17,6	10,7	-6,9
Kultur- og Fritidsforvaltningen	8,6	6,8	9,4	10,3	7,6	-2,7
Socialforvaltningen	12,4	12,0	13,4	15,5	11,6	-3,9
Sundheds- og Omsorgsforvaltningen	14,1	14,2	15,8	18,0	12,4	-5,6
Teknik- og Miljøforvaltningen	8,9	9,3	9,9	11,4	7,6	-3,8
Økonomiforvaltningen	8,1	7,8	9,3	10,8	8,7	-2,1
Københavns Kommune	12,1	11,9	13,6	15,8	10,6	-5,2

Måltallene for 2022 blev på ØU-møde den 10. januar i år videreført til også at gælde for 2023. Det skyldes, at det er uhensigtsmæssigt at beregne nye måltal, så længe sygefraværet i såvel KK som i landets øvrige kommuner, der bruges som benchmark- og beregningsgrundlag, ligger på et - forventeligt - atypisk højt niveau.

Sygefraværet i KK ligger under landsgennemsnittet for kommunerne

Det gennemsnitlige sygefravær for landets kommuner har også været markant stigende i 2021 og 2022 (bilag 1, slide 4). I 2022 ligger det på 16,0 dagsværk i gns. pr. medarbejder, hvilket er 0,2 dag højere end sygefraværet i KK. KK ligger på en 39. plads, når de 98 kommuner oplystes med lavest sygefravær øverst. Hermed er KK 0,5 dag fra målet om at ligge i den bedste fjerdedel (bilag 1, slide 29).

Stigningen tilskrives primært Covid-19

Ud fra dels tilbagemeldinger fra forvaltningerne og dels analyse af sygefraværstallene med særsigtet visning af Covid-19-sygdom kan det konkluderes, at stigningen i sygefraværet primært kan forklares med Covid-19.

Uændrede forhold på arbejdspladserne - bortset fra Covid-19

Økonomiforvaltningen (ØKF) har foretaget en rundspørge blandt forvaltningerne for at få input til årsager til det stigende sygefravær. Der er bred enighed om, at der ikke kan peges på ekstraordinære organisatoriske forhold på arbejdspladserne, som kan begrunde stigninger i det ordinære sygefravær. Det er heller ikke vurderingen, at medarbejderne har et anderledes fraværsmønster eller -omfang end tidligere - bortset fra Covid-relateret fravær som 'nytilkommet' fravær. I forlængelse heraf er der i højere grad end tidligere opmærksomhed på ikke at møde op på

arbejde med symptomer på luftvejsinfektionssygdomme som fx hoste, ondt i halsen eller feber.

Fastholdelses- og rekrutteringsudfordringer påvirker fortsat negativt
Flere forvaltninger peger på, at de tværgående fastholdelses- og rekrutteringsudfordringer i stigende grad belaster både ledere og medarbejdere. Dette kan være en medvirkende faktor til stigende sygefravær.

Covid-19-fravær er ikke fuldt registreret – og øger det ordinære sygefravær

Det kan ikke præcist dokumenteres i sygefraværdata, hvor meget af det samlede sygefravær i årene 2020-2022, der har været Covid-19-sygdom. Det skyldes, at KK – og alle andre arbejdspladser - kun har haft hjemmel til at registrere Covid-19-sygdom i de måneder, hvor særlovgivning om sygedagpengerefusion har været gældende under corona-epidemien (bilag 1, slide 3). I øvrige måneder er Covid-19-sygdom registreret som ordinær sygdom, hvorfor der indgår Covid-19-sygdom i de resterende måneder.

Øget testning af social- og sundhedspersonalet øger det ordinære sygefravær

Det bemærkes også, at KK fulgte Sundhedsstyrelsens anbefalinger om i 2022 systematisk at teste medarbejdere på social- og ældreområdet, og ved positiv test, at medarbejderen skulle blive hjemme og sygemeldes i 4 dage - også selvom der ikke var symptomer. Dette hæver alt andet lige det ordinære sygefravær.

Månedsopgørelser viser den samme tendens for landets kommuner

Månedsopgørelserne, som fremgår af slide 6-14 i bilag 1, viser, at der var et ekstraordinært højt sygefravær i januar og februar i 2022. Det skyldes Covid-19-sygdom på i alt 1,8 dage, hvilket var ca. halvdelen af al sygdom i de to måneder. Som nævnt blev der kun registreret Covid-19 i de to første måneder af 2022, men det antages, at der også indgår relativt meget Covid-19-sygdom i de øvrige måneder, idet sygefraværet var noget højere end i tidligere år, og især i marts og november-december. Dette fraværsmønstre går igen i alle syv forvaltninger. Yderligere ses samme udvikling også i gennemsnitstallene for alle landets kommuner (bilag 1, slide 4 og 7).

Covid-19-sygdom viser sig i høj grad som korttidssygefravær

På baggrund af det markant høje niveau i det registrerede Covid-19-korttidsfravær i januar-februar 2022 antages det, at der også har været en vis grad Covid-19-korttidsfravær i de resterende måneder af 2022, hvor der kun har været registreret sygdom. Dette begrundes i høj grad stigningen i kommunens korttidssygefravær, som udgør hele stigningen i det samlede sygefravær i 2022.

De 16 største faggrupper i KK har alle haft stigende sygefravær

Alle de 16 største faggrupper i KK har haft højere sygefravær i 2022 sammenlignet med 2021, og korttidssygefraværet er steget for alle 16 faggrupper (bilag 1, slide 20-21). Langtidssygefraværet faldt for otte af faggrupperne, mens langtidssygefraværet steg for otte andre. Samlet set for kommunen faldt langtidssygefraværet med 0,1 dag i 2022 sammenlignet med 2021.

Efter nogle år med faldende sygefravær blandt erhvervsuddannelseseleverne på social- og sundhedsområdet er dette steget kraftigt de seneste to år, og det ligger i 2022 på 25,1-26,6 dage for de tre undergrupper. Samme stigende udvikling ses for de pædagogstuderende i praktik i BUF og i SOF, hvor sygefraværet ligger på 17,9-20,8 dage i gennemsnit pr. medarbejder (se slide 24-25 i bilag 1).

Løsning

Fornyet fokus og revitaliseret indsats i forvaltningerne i 2023

Selvom det stigende sygefravær primært tilskrives Covid-19, har alle forvaltninger sat ekstra fokus på sygefraværsindsatsen for 2023, hvilket fremgår af oversigterne over igangværende og planlagte tiltag i forvaltningerne (bilag 2).

Blandt velfærdsforvaltningerne nævnes, at den store udbredelse af Covid-19 på institutionerne gennem lang tid bevirkede, at der var mindre overskud til fx at håndtere sygefraværsindsatsen, men at indsatsen nu er i fokus igen, og der sker en revitalisering af indsatsen.

Tilbagemeldingerne fra forvaltningerne er samstemmende, at der er et stort fokus på forebyggelse og systematisk opfølgning på sygefravær. De fleste steder sættes der ind i ledelseskæden, når der ses stigninger i sygefraværet, og såvel kommunens tværgående tilbud som forvaltnings-specifikke tilbud til sygemeldte medarbejdere aktiveres efter behov. Ledernes opfølgning sker fortsat i form af systematisk gennemførelse af sygefraværssamtaler ud fra fastlagte kriterier. Det bliver også aktuelt drøftet i flere forvaltninger, hvordan indsatsen kan styrkes yderligere. Disse drøftelser sker både på direktionniveau og i forvaltningernes HovedMED.

Bedre sammenhængende it-understøttelse af sygefraværsopgaven

I 2023 gennemfører ØKF et projekt med henblik på at skabe en bedre sammenhængende systemunderstøttelse, der gør det lettere og mere overskueligt for kommunens ledere at løfte de administrative opgaver ifm. sygefravær. Forvaltningerne er tæt involveret i arbejdet, og tiltagene bygger bl.a. på resultaterne af en brugerundersøgelse, hvor ledere fra alle forvaltninger er blevet spurgt til brugen af nuværende it-systemer mv.

Økonomi

Ingen direkte økonomiske konsekvenser.

Videre proces

ØU får i september forelagt halvårsstatus på sygefravær inkl. en prognose for sygefraværet for hele 2023. Samtidigt gives en foreløbig vurdering af, om sygefraværet har stabiliseret sig, så der vil kunne beregnes nye måltal for 2024, ligesom der for hver forvaltning gives en status og et overblik over iværksatte tiltag for at nedbringe sygefraværet.

Bilag

Bilag 1. Årsresultat for sygefravær i Københavns Kommune 2022

Bilag 2. Forvaltningernes tiltag til nedbringelse af sygefravær

20.03.2022

Koncernservice
Økonomiforvaltningen

Bilag 1

Årsresultat for sygefravær i Københavns Kommune 2022



Indhold

- Definition af sygefravær, herunder Covid-19 relateret fravær i 2020-2022 (slide 3)
- Sygefravær inkl. visning af Covid-19 i Københavns Kommune (KK) 2007-2022 samt gns. for landets kommuner (slide 4)
- Måltalsopfyldelse for KK-i alt og pr. forvaltning 2022 (slide 5)
- Sygefravær inkl. visning af Covid-19 i KK pr. måned 2018-2022 (slide 6)
- Sygefravær i KK og gns. alle kommuner pr. måned 2018-2022 (slide 7)
- Sygefravær inkl. visning af Covid-19 2018-2022 pr. måned pr. forvaltning (slide 8-14)
- Sygefravær inkl. visning af Covid-19 samt kort og langt fravær pr. forvaltning 2020-2022 (slide 15-17)
- Covid-19 sygdomsforløb (18-19)
- Sygefravær inkl. visning af Covid-19 pr. faggrupper 2021-2022 (slide 20-23)
- EUD-elever samt pædagogstuderende og EGU-elever 2021-2022 (slide 24-25)
- Top 5/bund 5 institutionslister 2022 (slide 26-28)
- KK ift. landets 98 kommuner 2022

Definition af sygefravær, herunder Covid-19-relateret fravær

Periode	Fraværsårsager, der indgår i det samlede sygefravær
Til og med 28.02.2020	<ul style="list-style-type: none"> • Sygdom • Arbejdsskade
01.03.2020 – 31.08.2021	<ul style="list-style-type: none"> • Sygdom • Arbejdsskade • Covid-19 sygdom
01.09.2021 – 22.11.2021	<ul style="list-style-type: none"> • Sygdom* • Arbejdsskade
23.11.2021 – 28.02.2022	<ul style="list-style-type: none"> • Sygdom • Arbejdsskade • Covid-19 sygdom • Covid-19 karantæne • Covid-19 hjemsendelse
Fra og med 01.03.2022	<ul style="list-style-type: none"> • Sygdom* • Arbejdsskade

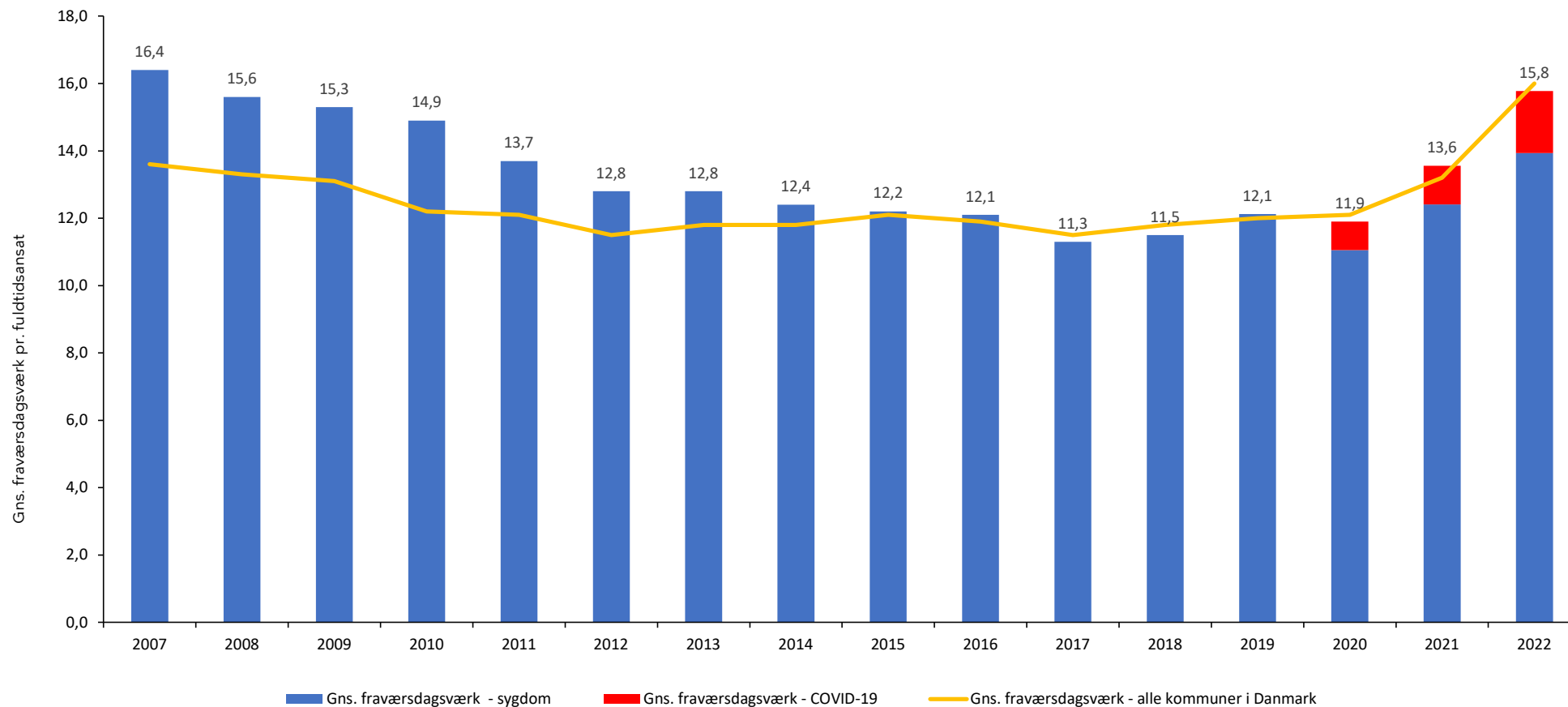
*I perioden 1. september – 22. november 2021, samt fra og med 1. marts 2022, indgår Covid-19 relateret fravær i den ordinære sygefraværsregistrering.

	2020	2021	2022
Antal måneder med særskilt registrering af Covid-19-sygdom	10	9	2

Kilde: Koncernservice, Økonomiforvaltningen

- 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 overenskomstsatte, tjenestemænd og elever på fast månedsløn. Medarbejdere i særlige jobordninger, f.eks. flexjob, seniorjob og løntilskud, indgår ikke.

Sygefravær i Københavns Kommune 2007-2022



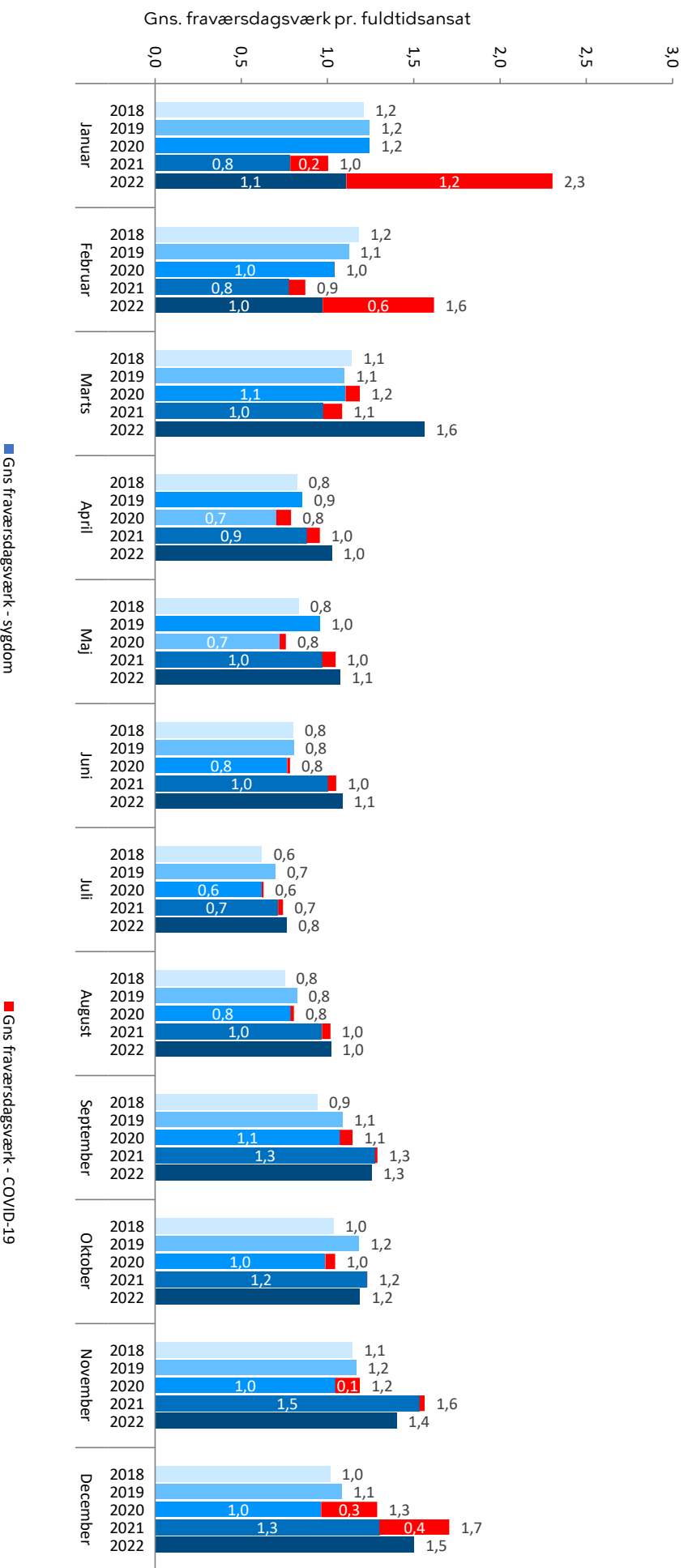
Note: 2022-resultat for alle kommuner i Danmark er summerede månedstal (januar-december).
Kilde: Ledelsesinfo Personale (15.02.23); KRL lokale løndata (15.03.2023).

Sygefravær 2019-2022 og måltalsopfyldelse 2022

Forvaltning	Sygefravær				Måltal	Måltalsopfyldelse
	2019	2020	2021	2022	2022	2022
	Gns. fraværsdagsværk pr. fuldtidsansat					
Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen	8,9	7,2	8,9	10,7	8,3	-2,4
Børne- og Ungdomsforvaltningen	12,8	13,0	14,9	17,6	10,7	-6,9
Kultur- og Fritidsforvaltningen	8,6	6,8	9,4	10,3	7,6	-2,7
Socialforvaltningen	12,4	12,0	13,4	15,5	11,6	-3,9
Sundheds- og Omsorgsforvaltningen	14,1	14,2	15,8	18,0	12,4	-5,6
Teknik- og Miljøforvaltningen	8,9	9,3	9,9	11,4	7,6	-3,8
Økonomiforvaltningen	8,1	7,8	9,3	10,8	8,7	-2,1
Københavns Kommune i alt	12,1	11,9	13,6	15,8	10,6	-5,2

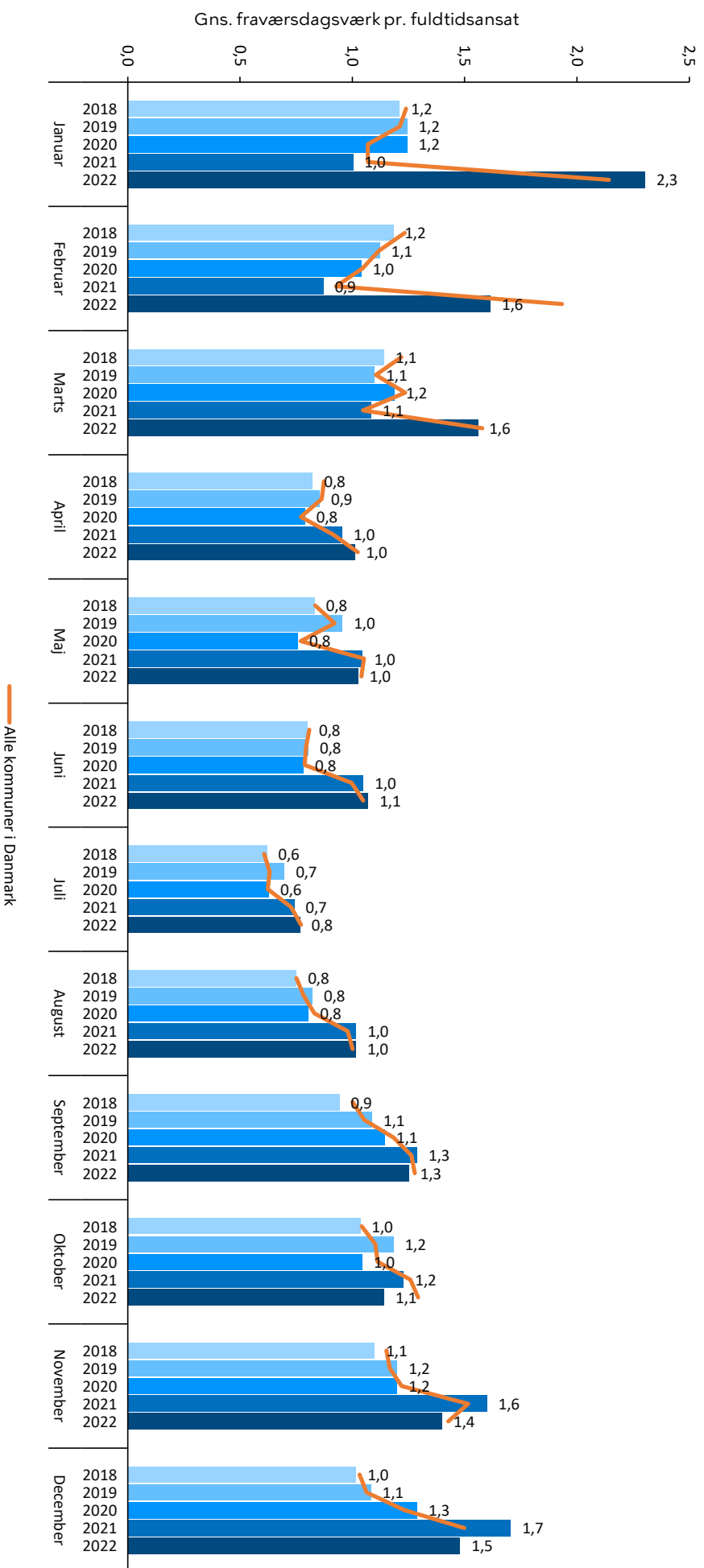
Kilde: Ledelsesinfo Personale (15.02.23)

Sygefravær og Covid-19-sygdom i Københavns Kommune pr. måned i 2018-2022



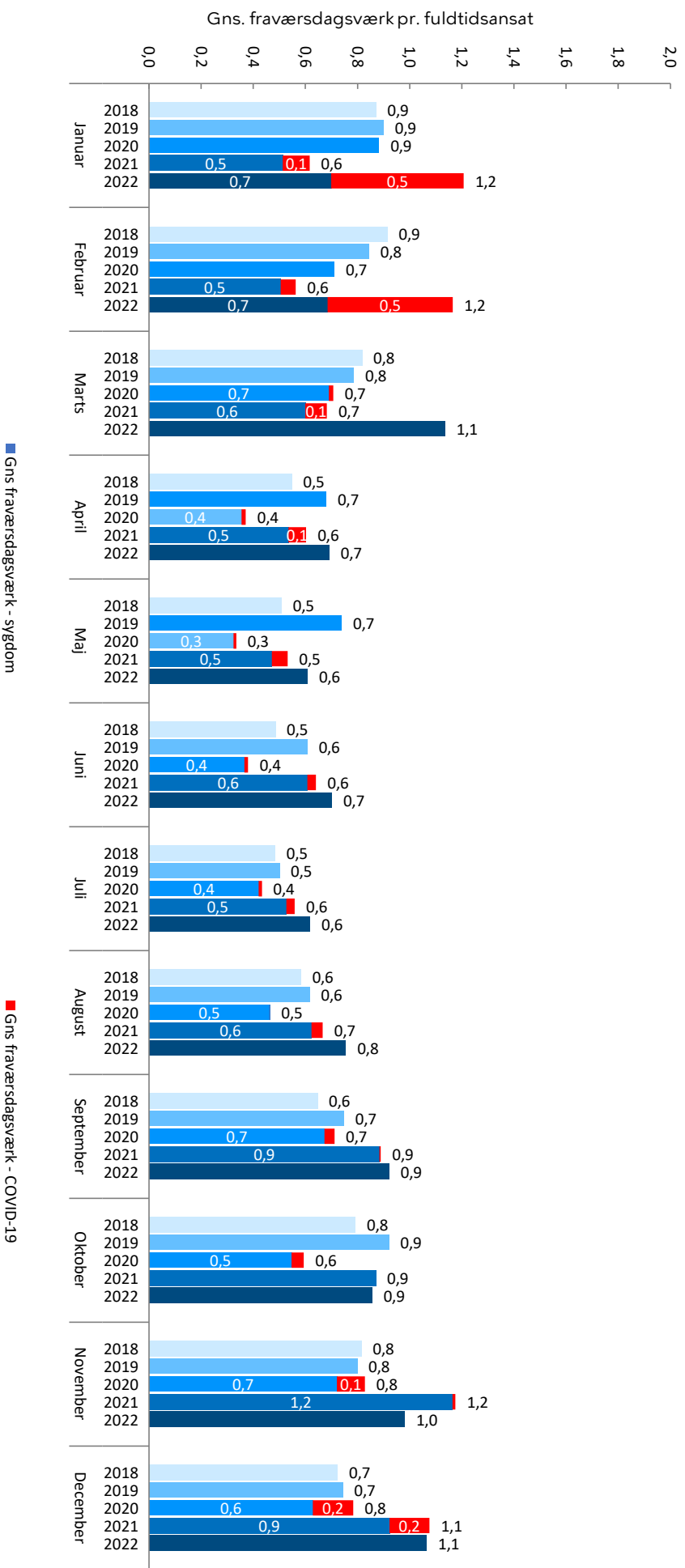
Note: Særskilt registrering af Covid-19-relateret fravær ophørte den 28. februar 2022. Covid-19-relateret fravær efter denne dato indgår i den ordinære sygefraværregistrering.
Kilde: Ledelsesinfo Personale 15.02.2023

Sygefravær i Københavns Kommune og gns. hele landet pr. måned i 2018-2022



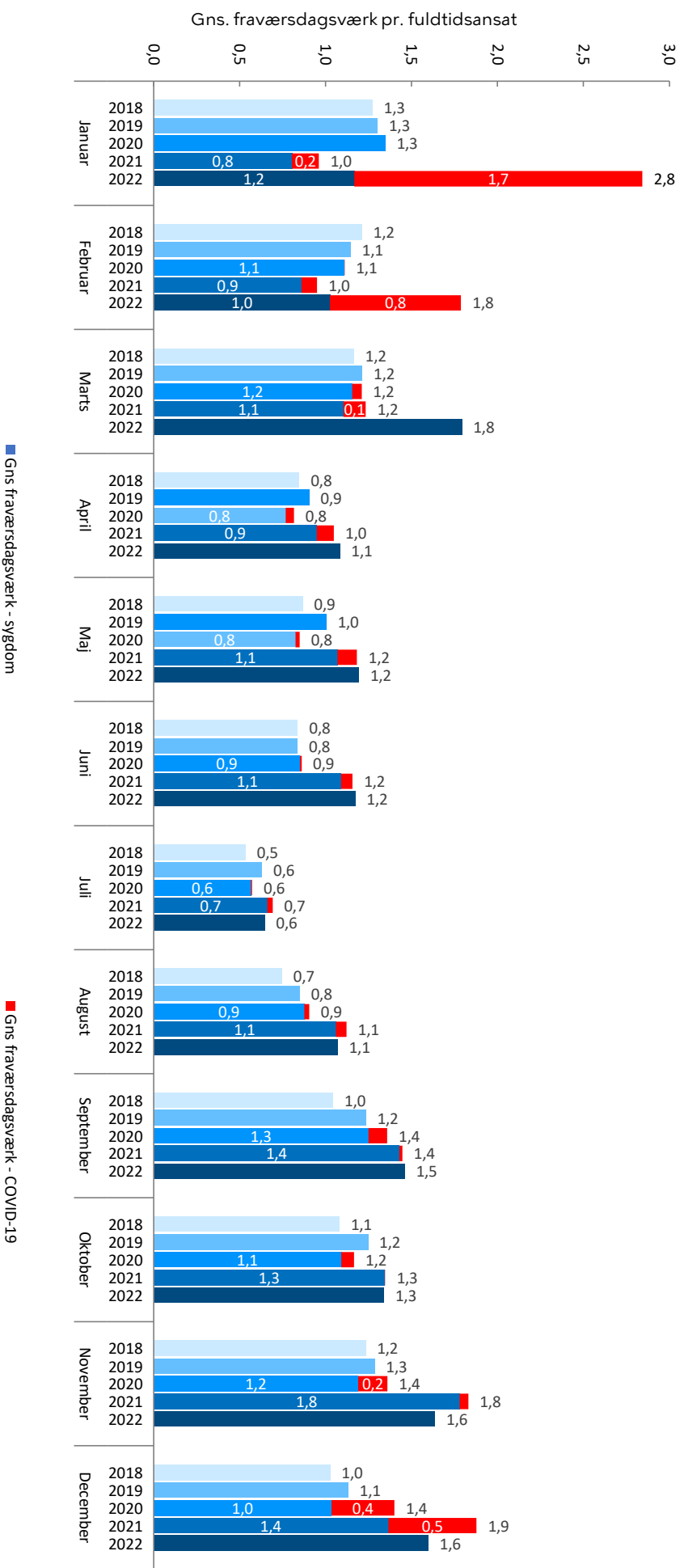
Note: Særskilt registrering af Covid-19-relateret fravær ophørte den 28. februar 2022. Covid-19-relateret fravær efter denne dato indgår i den ordinære sygefraværregistrering.
 Kilde: Ledelsesinfo Personale 15.02.2023; KRL lokale løndata (02.02.2023).

Sygefravær i BIF pr. måned i 2018-2022



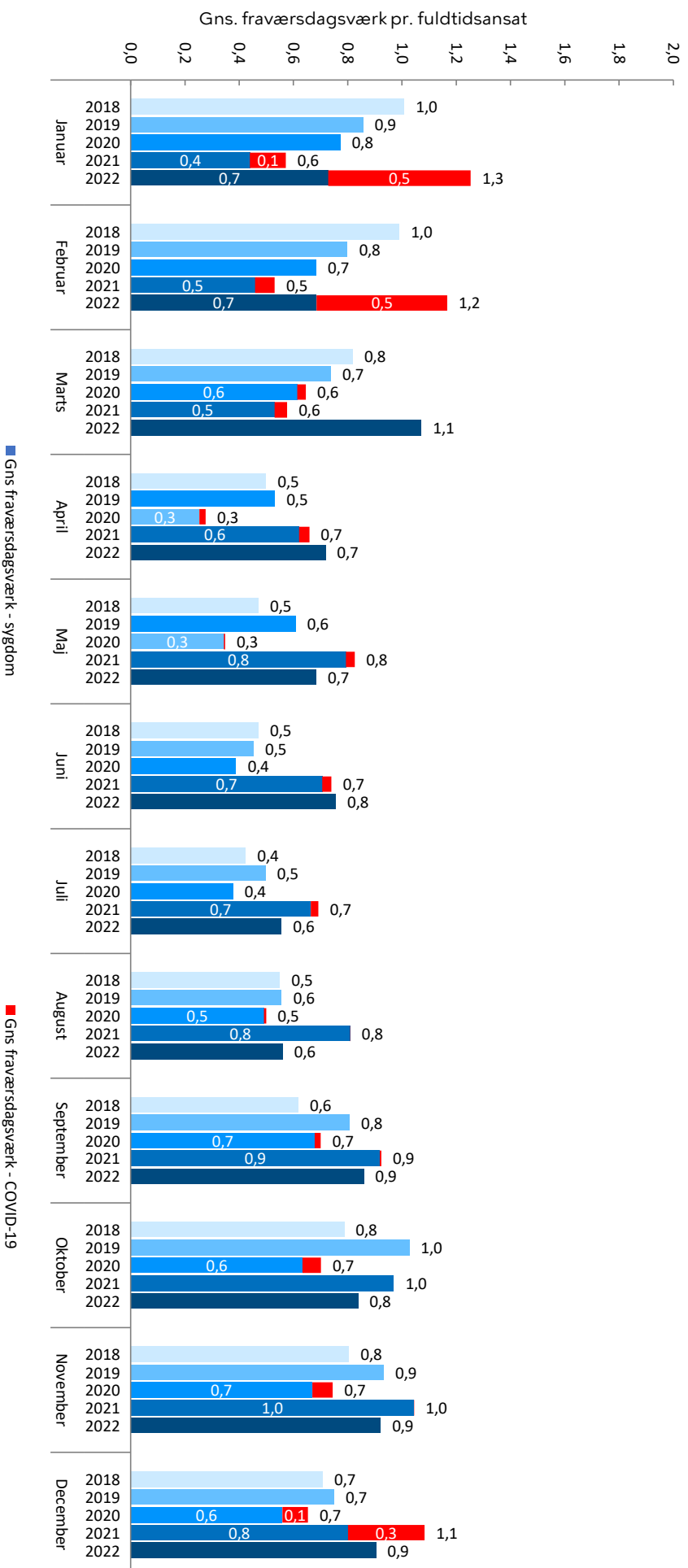
Note: Særskilt registrering af Covid-19-relateret fravær ophørte den 28. februar 2022. Covid-19-relateret fravær efter denne dato indgår i den ordinære sygefraværregistrering.
Kilde: Ledelsesinfo Personale 15.02.2023

Sygefravær i BUF pr. måned i 2018-2022



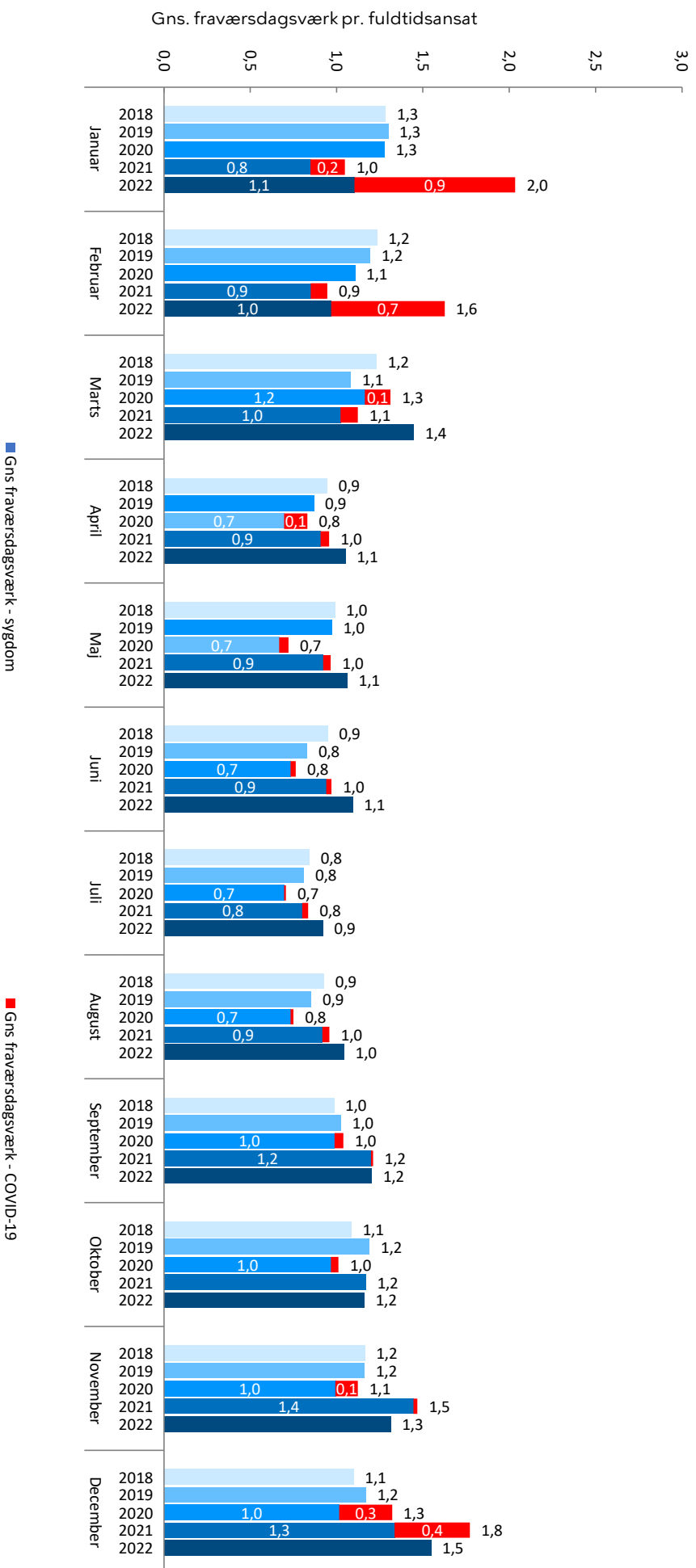
Note: Særskilt registrering af Covid-19-relateret fravær ophørte den 28. februar 2022. Covid-19-relateret fravær efter denne dato indgår i den ordinære sygefraværregistrering.
Kilde: Ledelsesinfo Personale 15.02.2023

Sygefravær i KFF pr. måned i 2018-2022



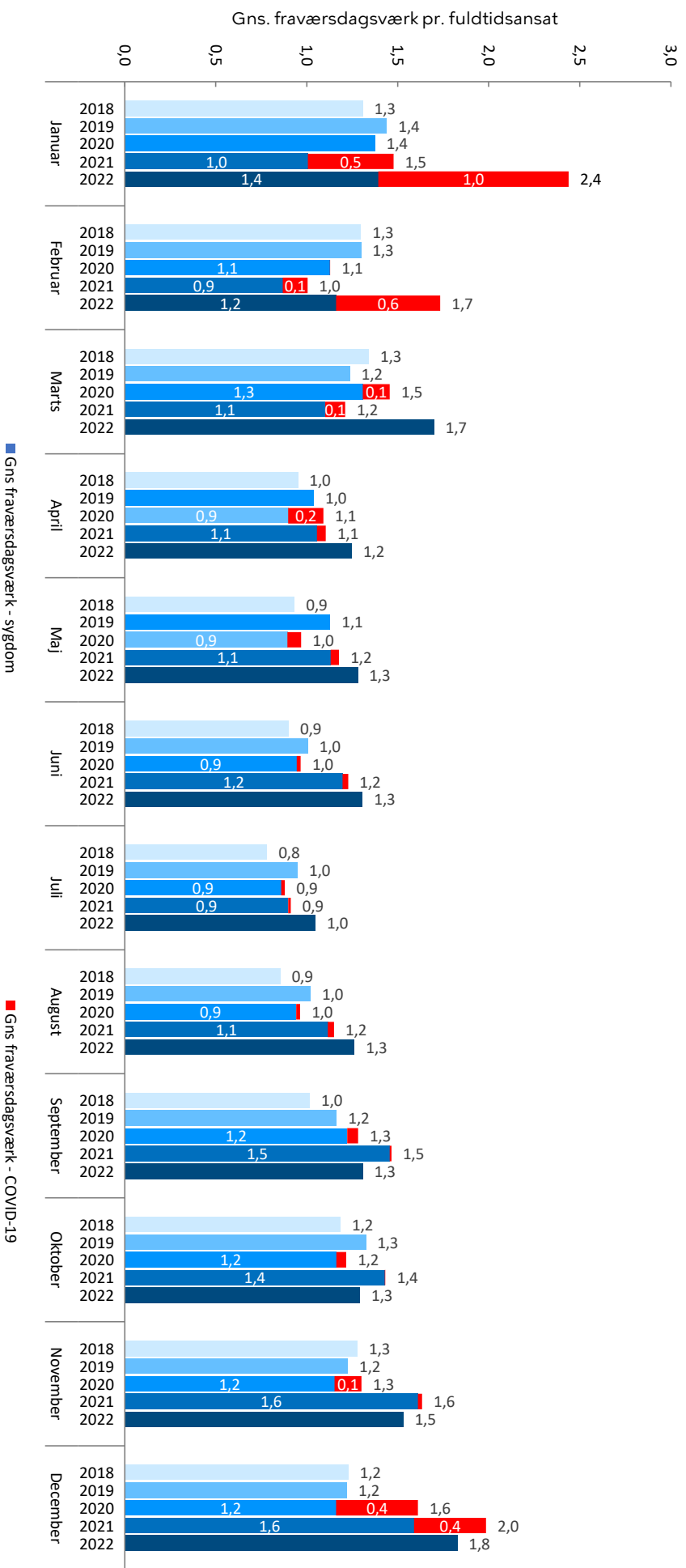
Note: Særskilt registrering af Covid-19-relateret fravær ophørte den 28. februar 2022. Covid-19-relateret fravær efter denne dato indgår i den ordinære sygefraværregistrering.
Kilde: Ledelsesinfo Personale 15.02.2023

Sygefravær i SOF pr. måned i 2018-2022



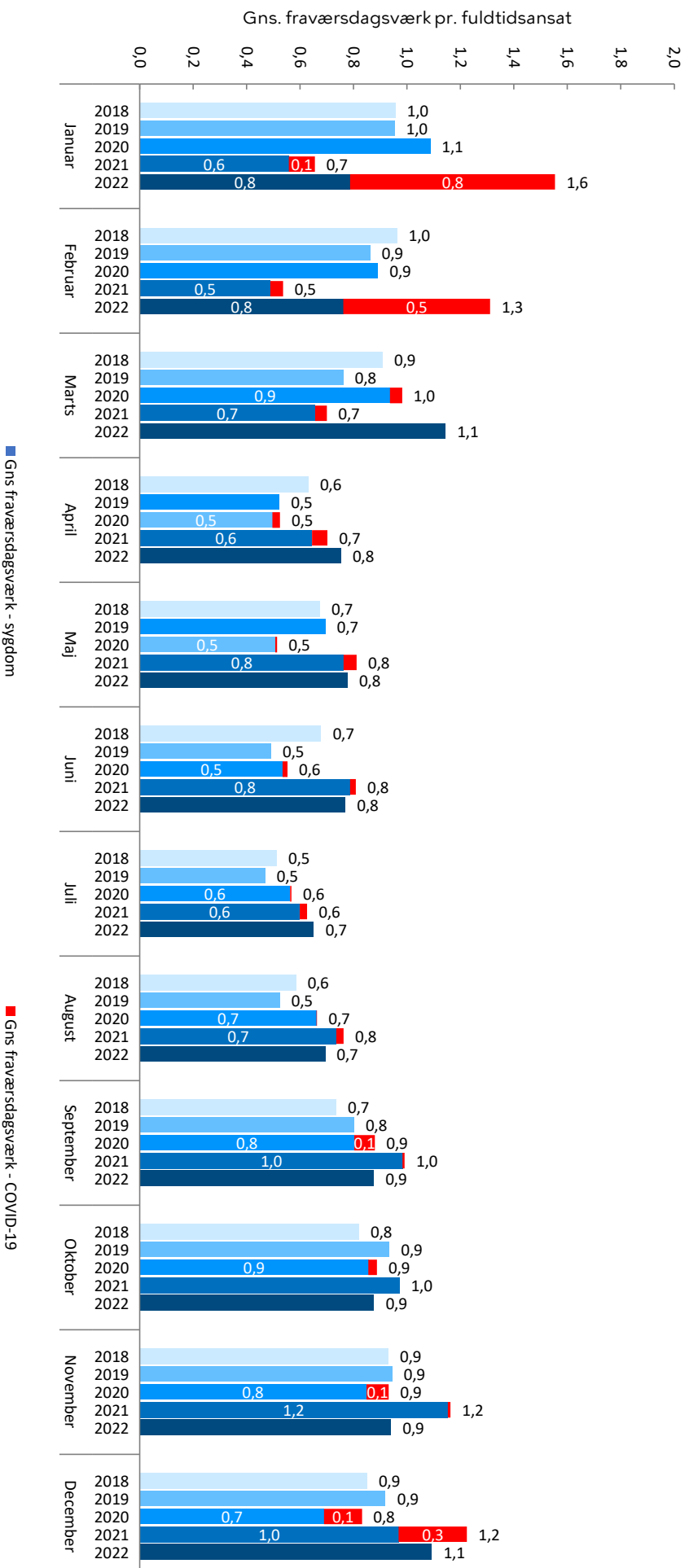
Note: Særskilt registrering af Covid-19-relateret fravær ophørte den 28. februar 2022. Covid-19-relateret fravær efter denne dato indgår i den ordinære sygefraværregistrering.
Kilde: Ledelsesinfo Personale 15.02.2023

Sygefravær i SUF pr. måned i 2018-2022



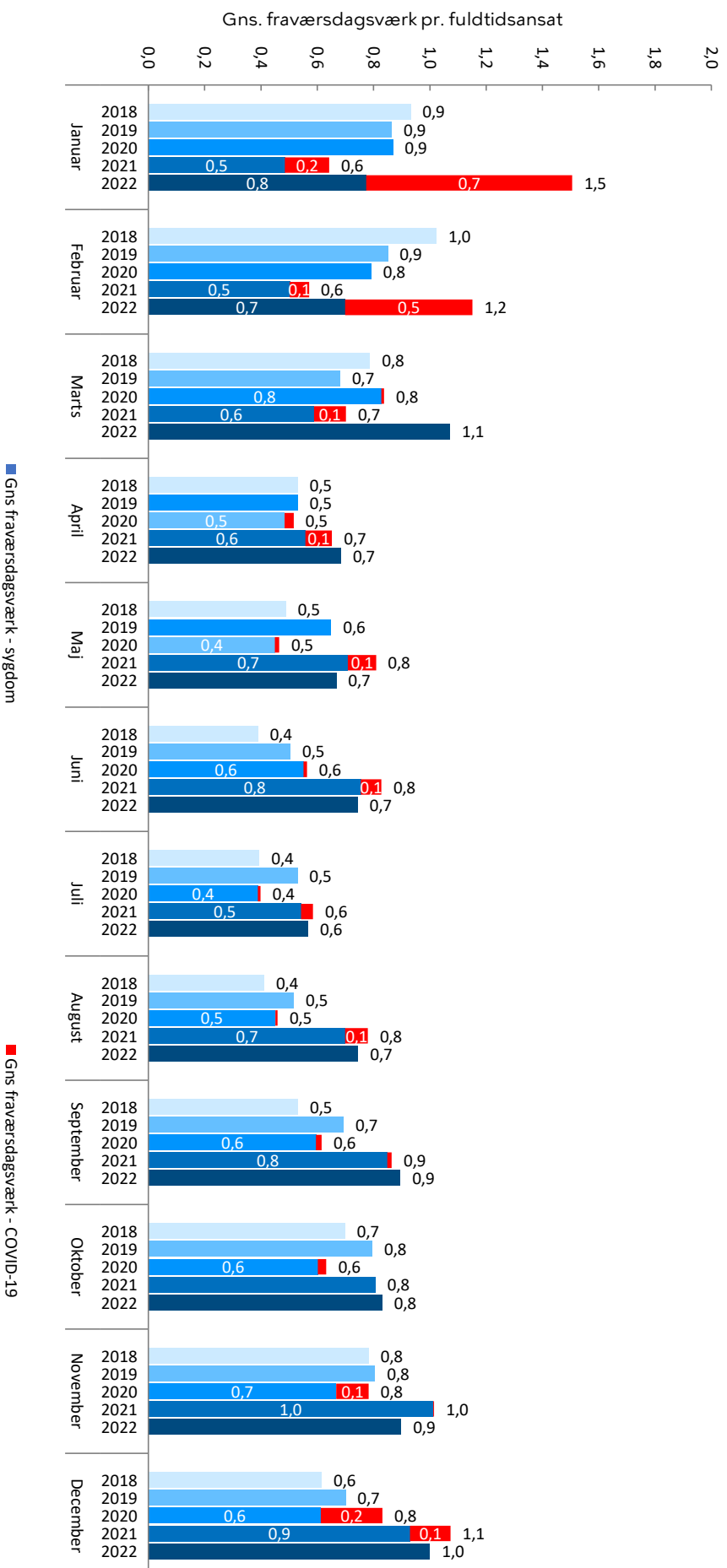
Note: Særskilt registrering af Covid-19-relateret fravær ophørte den 28. februar 2022. Covid-19-relateret fravær efter denne dato indgår i den ordinære sygefraværregistrering.
Kilde: Ledelsesinfo Personale 15.02.2023

Sygefravær i TMF pr. måned i 2018-2022



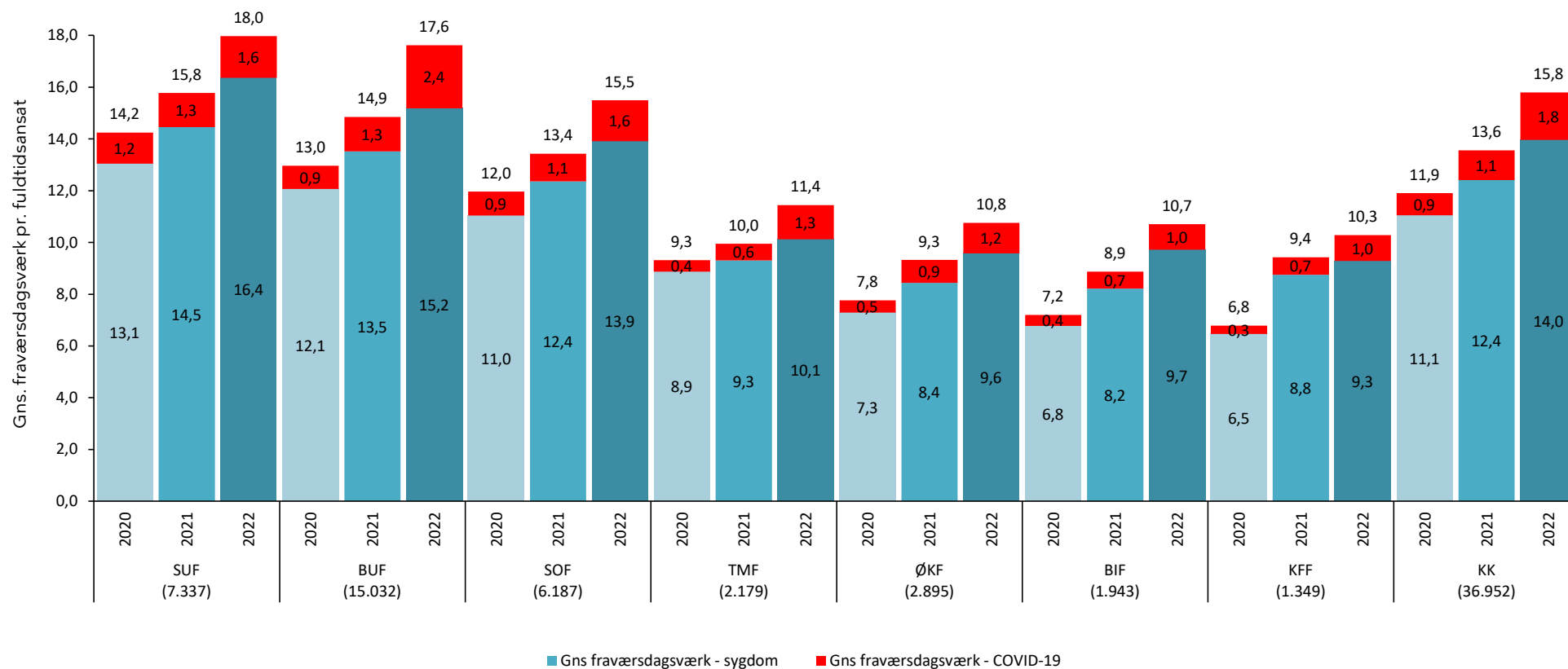
Note: Særskilt registrering af Covid-19-relateret fravær ophørte den 28. februar 2022. Covid-19-relateret fravær efter denne dato indgår i den ordinære sygefraværregistrering.
Kilde: Ledelsesinfo Personale 15.02.2023

Sygefravær i ØKF pr. måned i 2018-2022



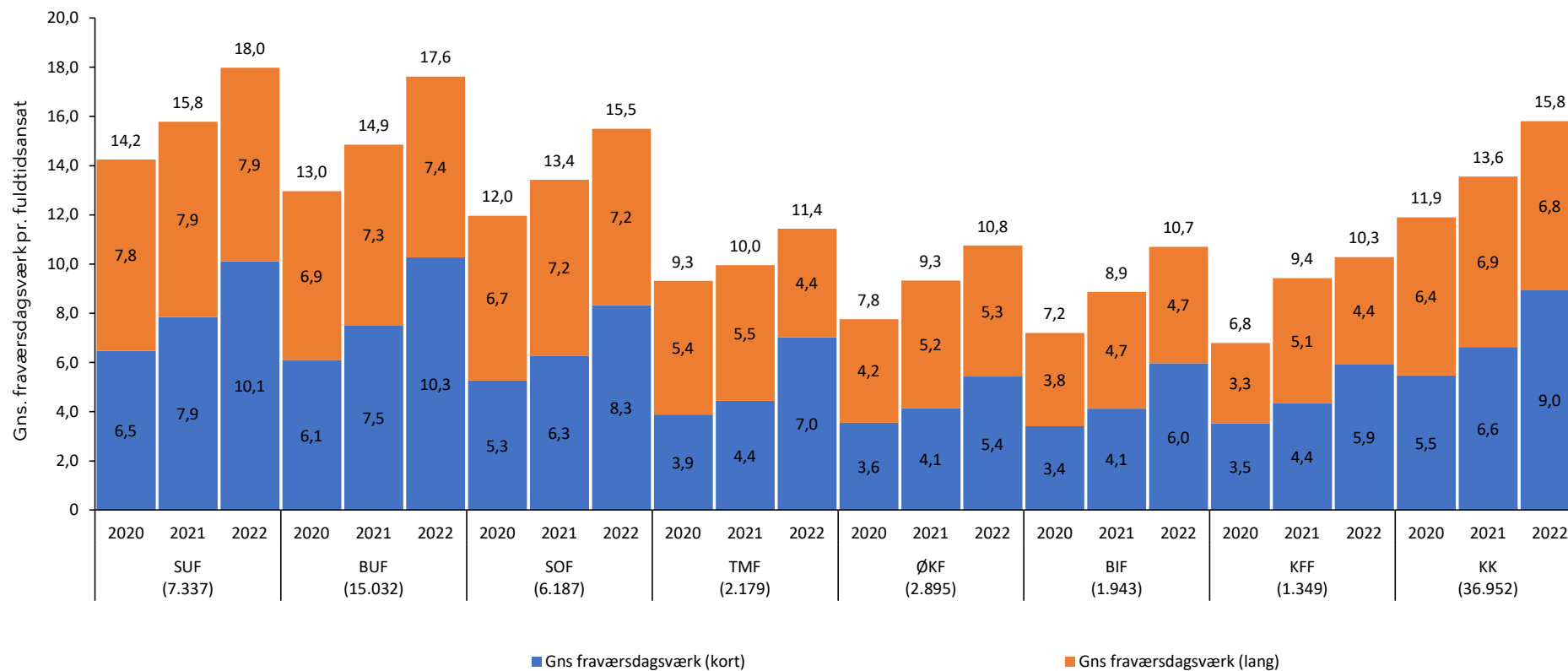
Note: Særskilt registrering af Covid-19-relateret fravær ophørte den 28. februar 2022. Covid-19-relateret fravær efter denne dato indgår i den ordinære sygefraværregistrering.
 Kilde: Ledelsesinfo Personale 15.02.2023

Sygefravær pr. forvaltning 2020-2022



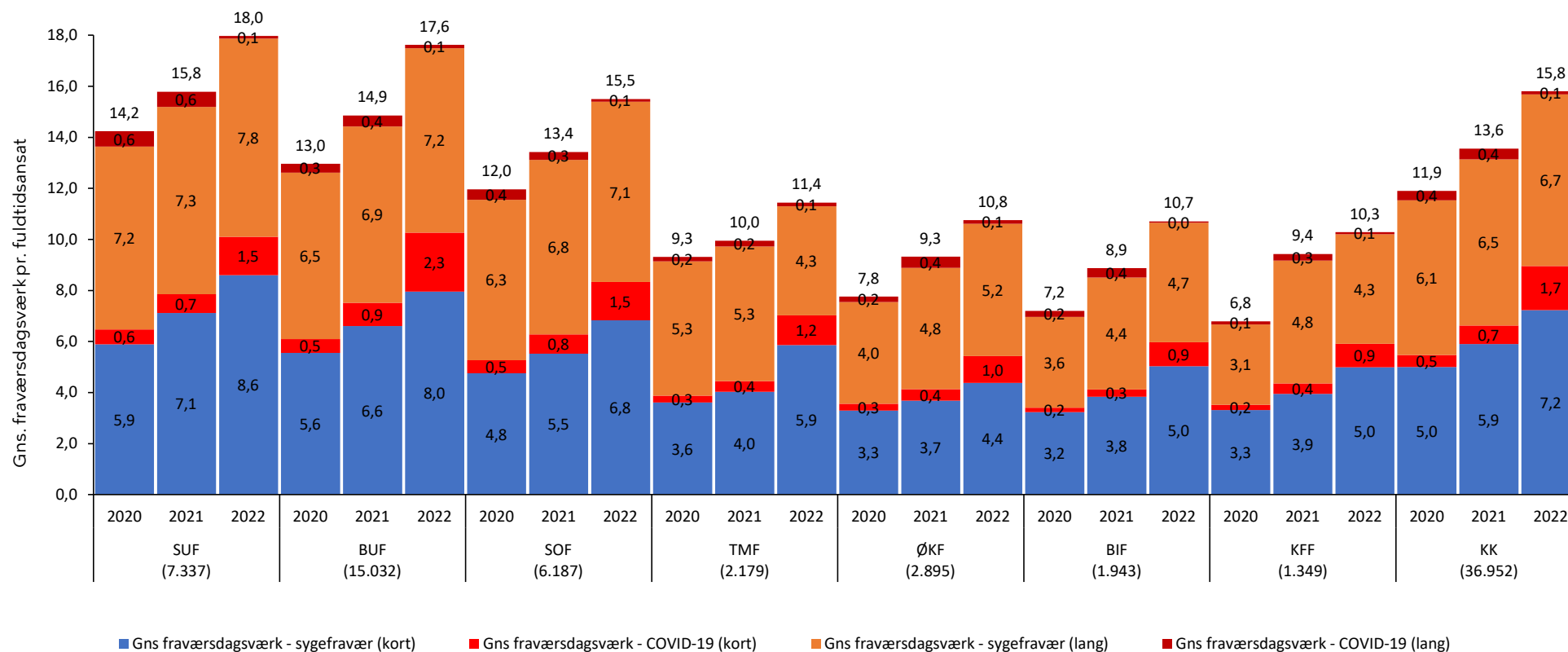
Kilde: Ledelsesinfo Personale 15.02.2023

Kort og langt sygefravær pr. forvaltning 2020-2022



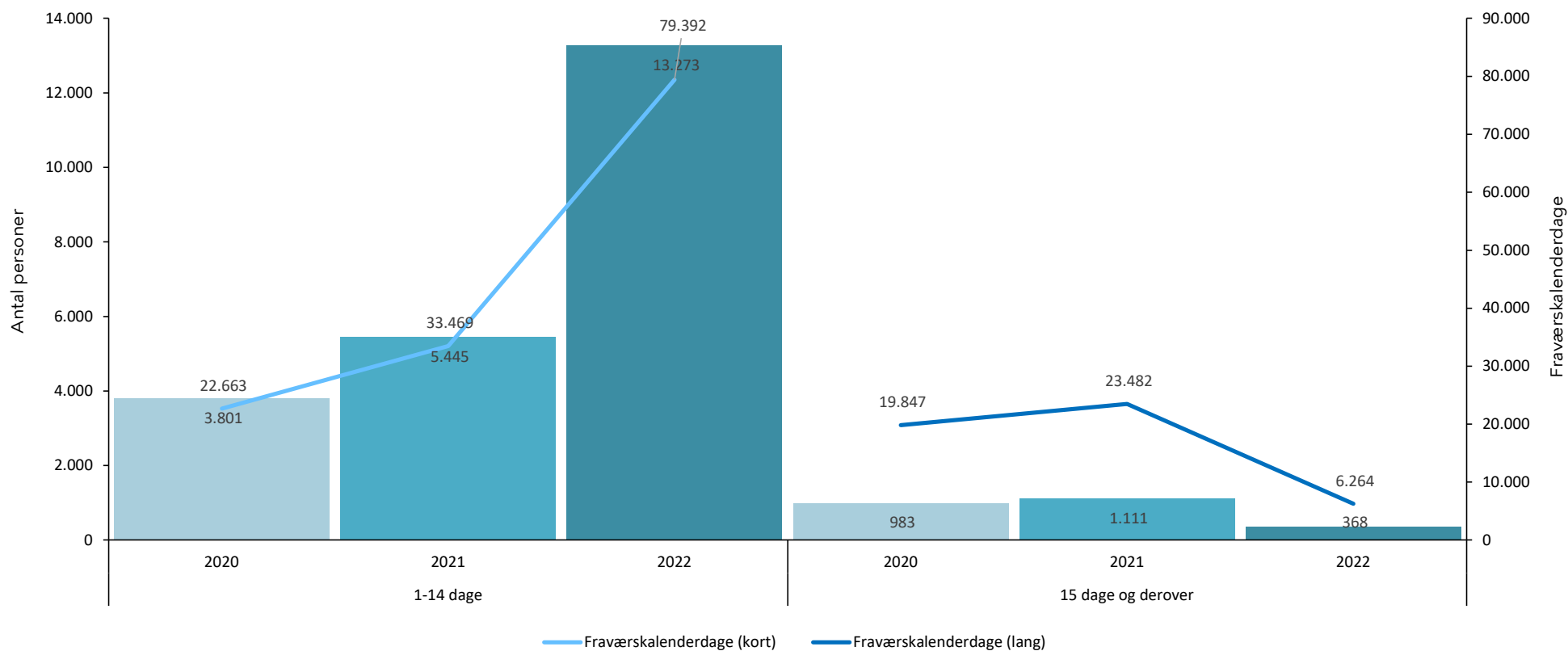
Kilde: Ledelsesinfo Personale 15.02.2023

Kort og langt sygefravær pr. forvaltning 2020-2022



Kilde: Ledelsesinfo Personale 15.02.2023

Covid-19-sygdomsforløb i KK fordelt på korttids- og langtidsfraværsforløb

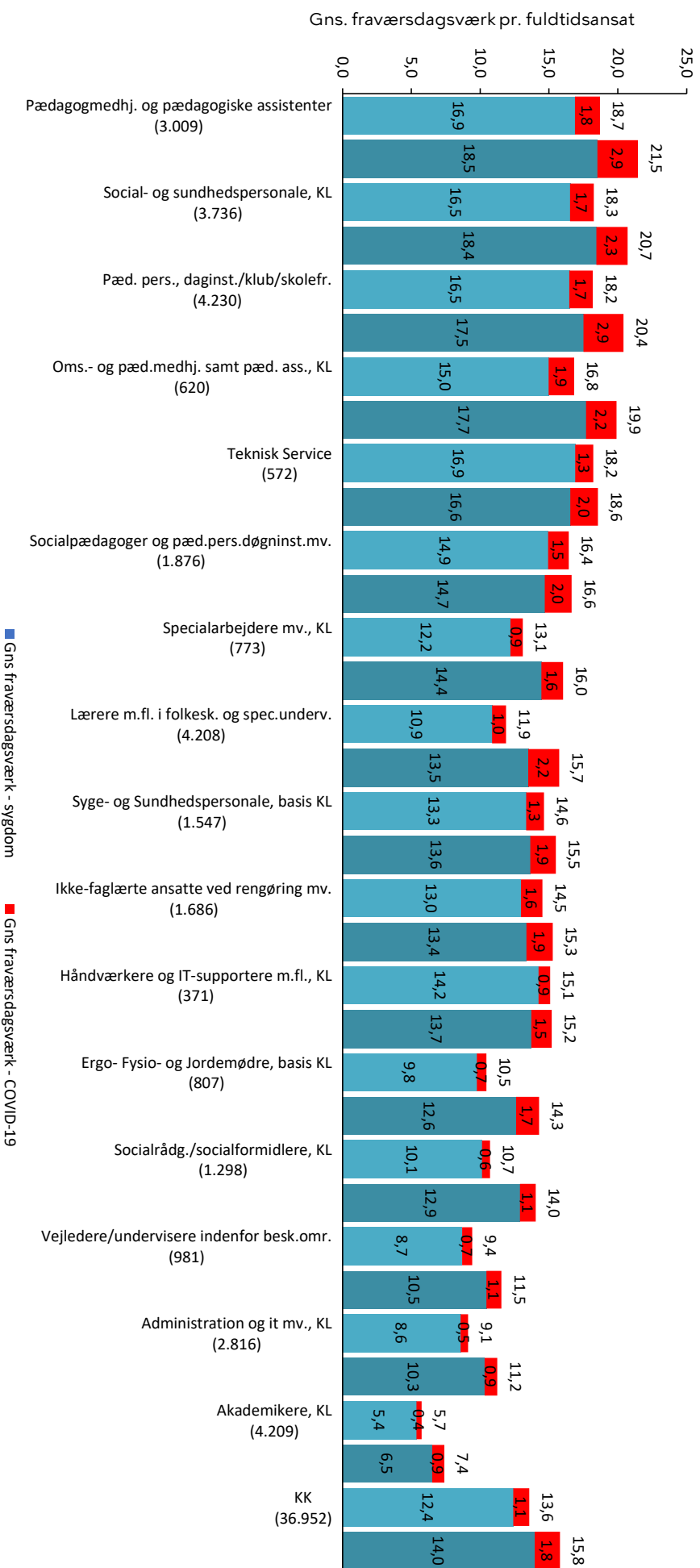


Kilde: Ledelsesinfo Personale 15.02.2023

Covid-19-sygdomsforløb i KK - Gennemsnitlig længde

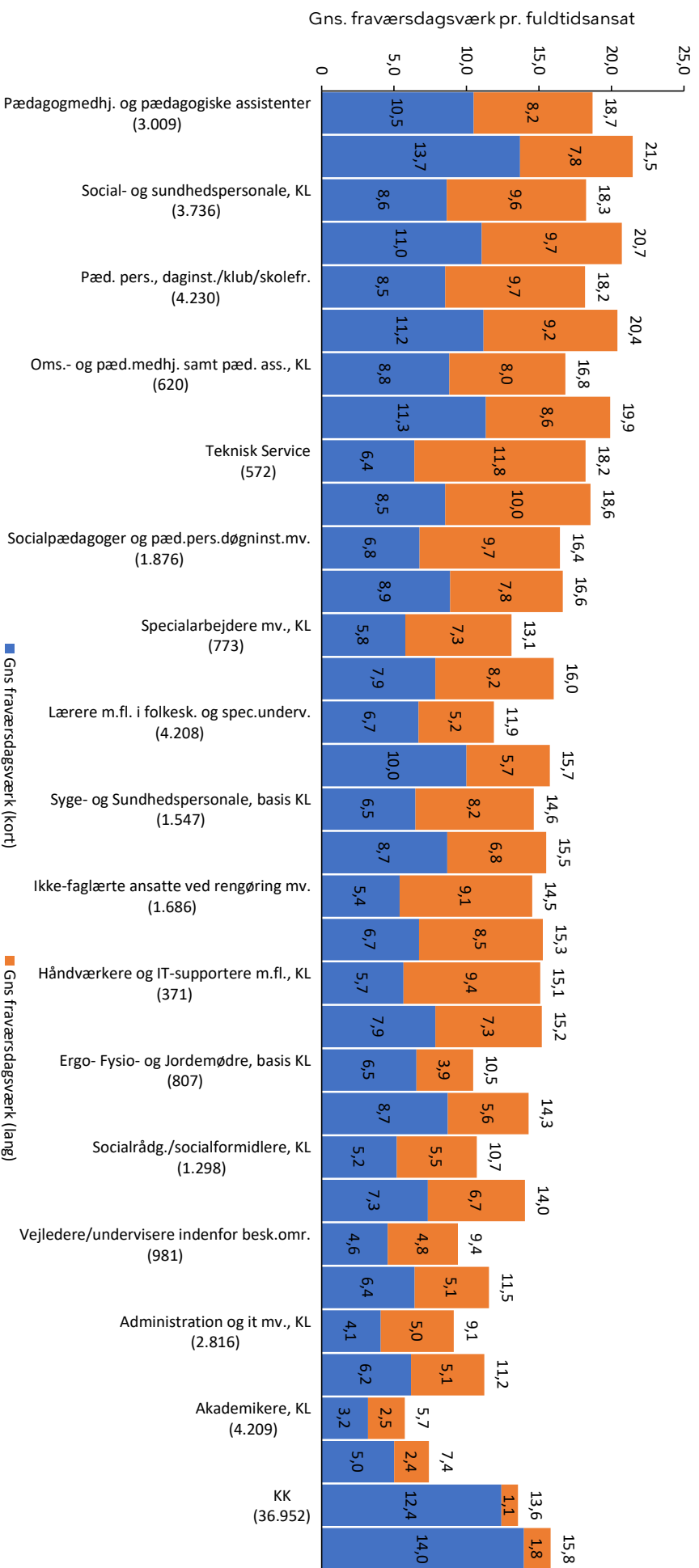
Covid-19-sygdom	2020			2021			2022		
	Fraværskalend erdage	Antal personer (optæl)	Gns. længde pr. person	Fraværskalend erdage	Antal personer (optæl)	Gns. længde pr. person	Fraværskalend erdage	Antal personer (optæl)	Gns. længde pr. person
1-14 dage	22.663	3801	6,0	33.469	5445	6,1	79.392	13.273	6,0
15 dage og derover	19.847	983	20,2	23.482	1111	21,1	6.264	368	17,0
Sum:	42.510	4784	9,1	56.951	6556	8,9	85.656	13.641	6,3

Sygefravær pr. faggruppe 2021-2022



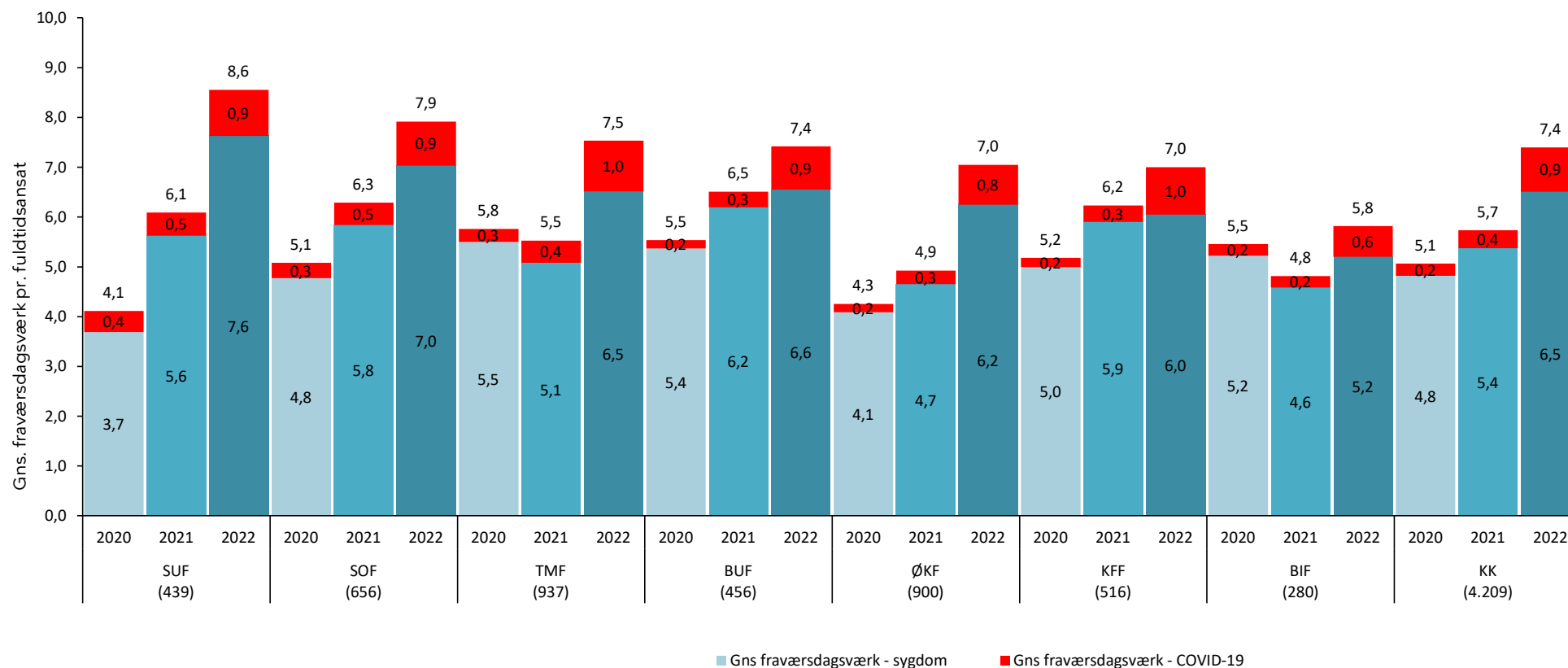
Kilde: Ledelsesinfo Personale 15.02.2023

Kort og langt sygefravær pr. faggruppe 2021-2022



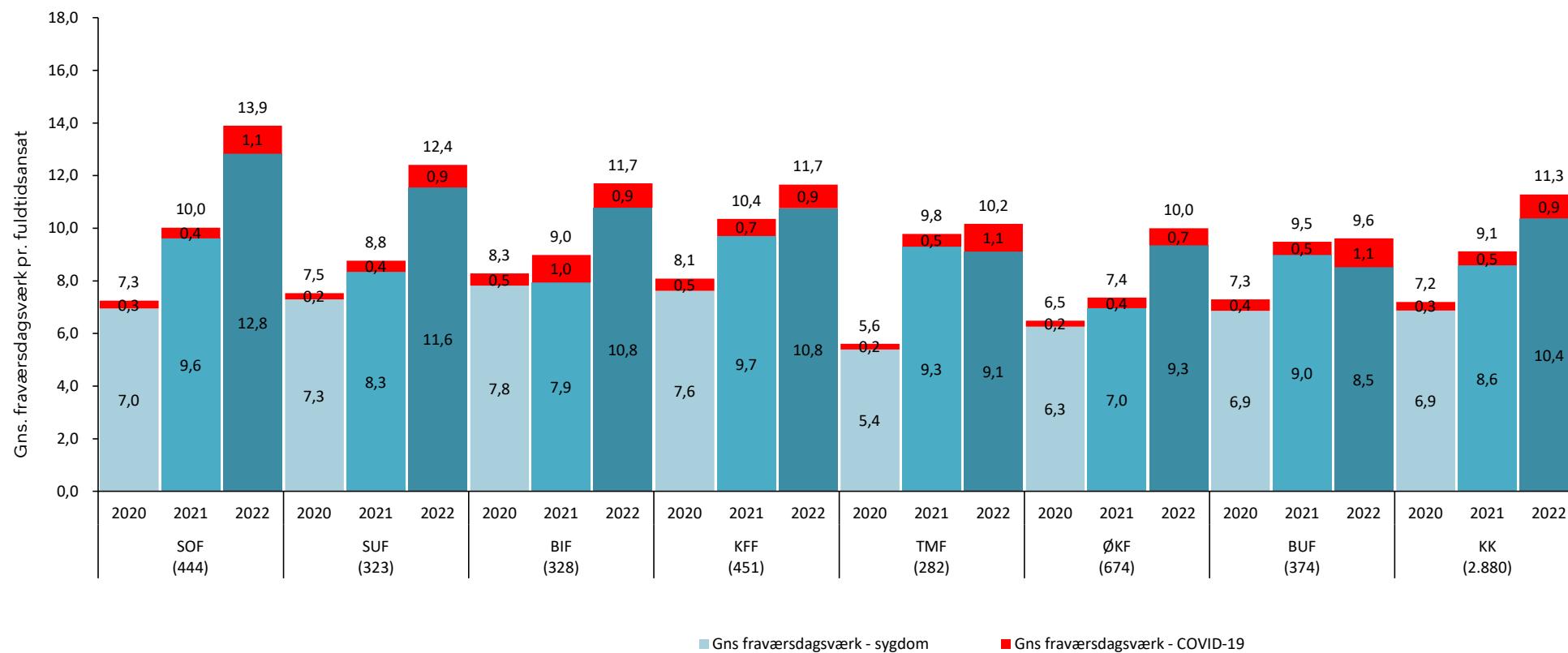
Kilde: Ledelsesinfo Personale 15.02.2023

Sygefravær for akademikere pr. forvaltning 2020-2022



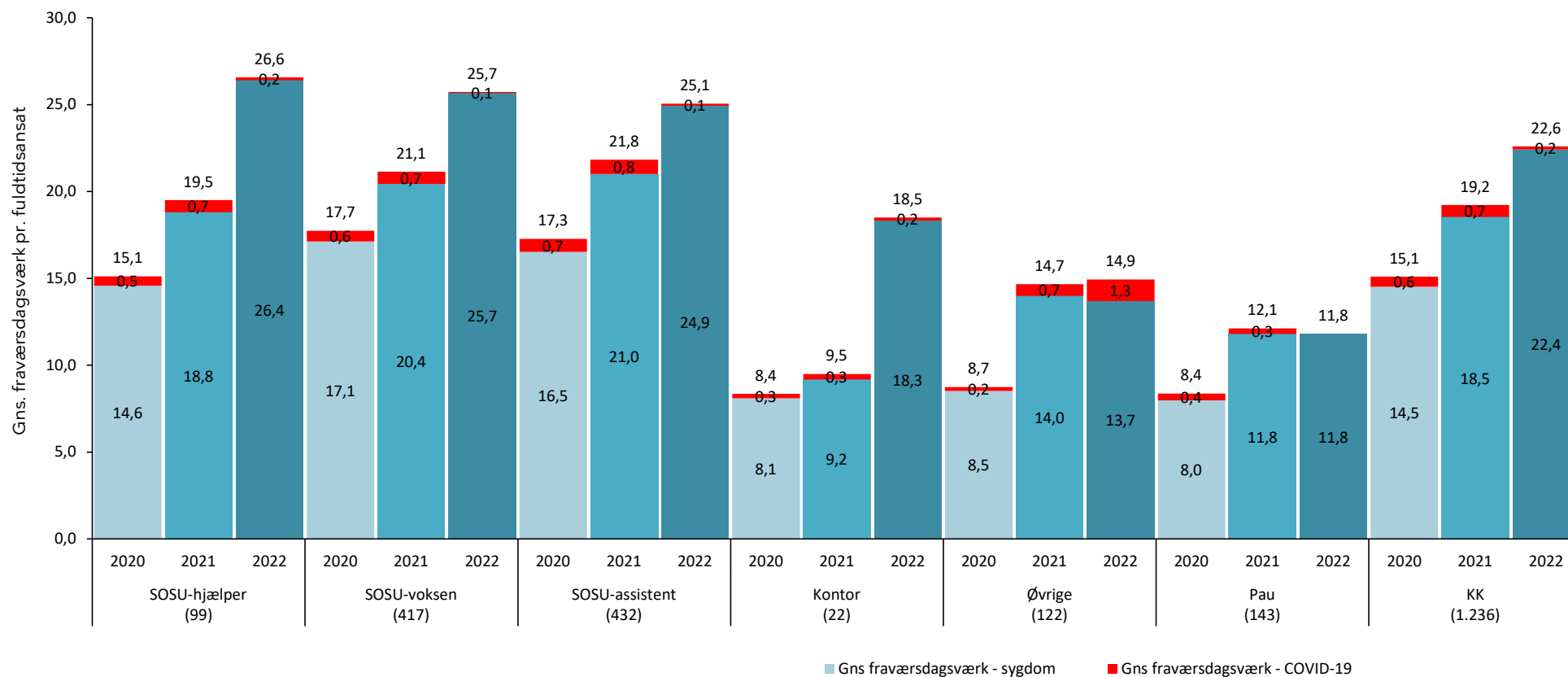
Kilde: Ledelsesinfo Personale 15.02.2023

Sygefravær for administration og IT (HK) 2020-2022



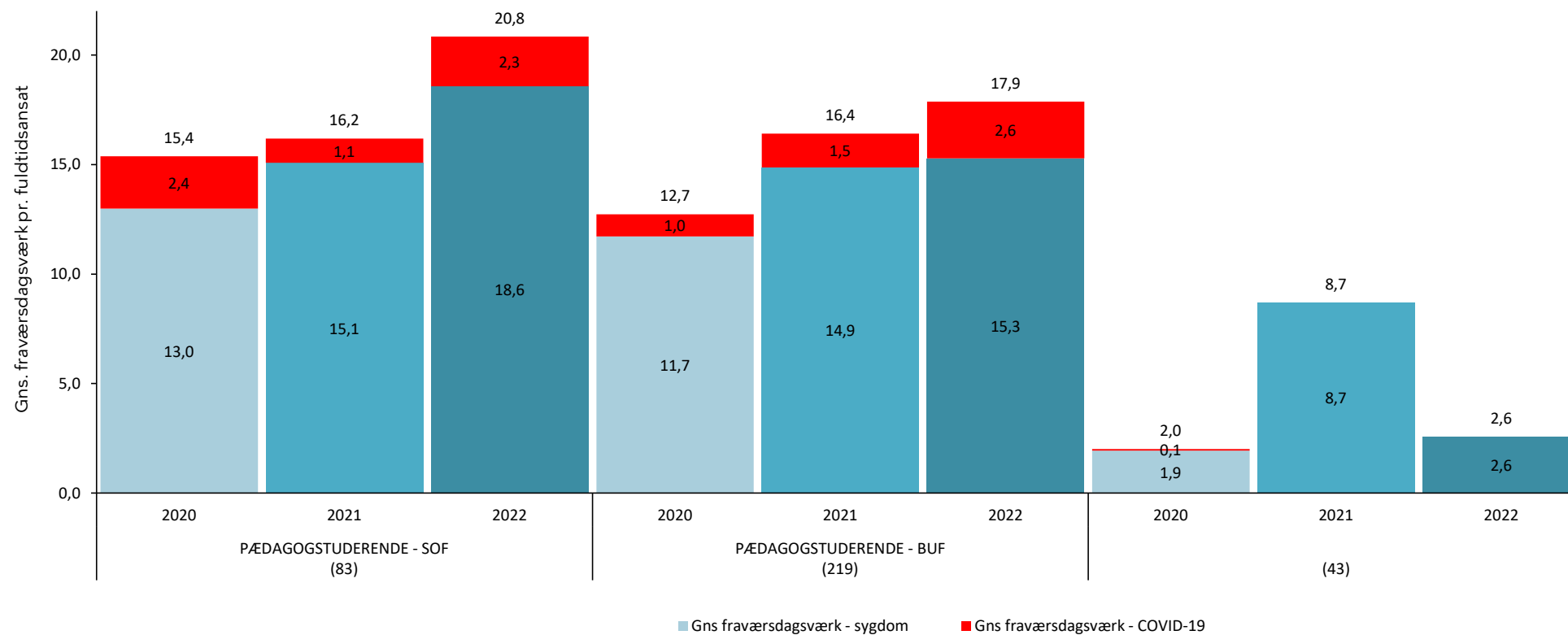
Kilde: Ledelsesinfo Personale 15.02.2023

Sygefravær for EUD-elever 2020-2022



Kilde: Ledelsesinfo Personale 15.02.2023

Sygefravær for pædagogstuderende og erhvervsgrunduddannelseselever (EGU) 2020-2022



Kilde: Ledelsesinfo Personale 15.02.2023

Skoler – Top/bund 5

Gns. fraværsdagsværk pr. fuldtidsansat 15/2-2023		2020				2021				2022			
Skoler i alt	Årsværk	Kort	Lang	Covid-19 Sygdom	Sygdom i alt	Kort	Lang	Covid-19 Sygdom	Sygdom i alt	Kort	Lang	Covid-19 Sygdom	Sygdom i alt
Københavns Kommune	6.283	5,8	5,9	0,8	12,6	6,6	5,8	1,2	13,6	8,4	6,2	2,3	17,0

Gns. fraværsdagsværk pr. fuldtidsansat 15/2-2023		2020				2021				2022				
Område	Skole	Årsværk	Kort	Lang	Covid-19 Sygdom	Sygdom i alt	Kort	Lang	Covid-19 Sygdom	Sygdom i alt	Kort	Lang	Covid-19 Sygdom	Sygdom i alt
Område Valby/Vesterbro/Kgs. Enghave	Sankt Annæ Gym. – Folkeskoleafdeling	46	3,4	2,1	0,7	6,2	4,5	0,8	1,8	7,1	6,5	0,5	2,1	9,1
Område Indre By/Østerbro	Øster Farimagsgades Skole	104	4,3	3,3		7,5	3,8	4,0	0,7	8,5	5,7	2,1	2,3	10,0
Område Valby/Vesterbro/Kgs. Enghave	Kirsebærhavens Skole	57	5,9	7,7	0,5	14,2	7,8	5,5	0,6	13,9	4,0	4,1	2,0	10,1
Område Amager	Skolen ved Sundet	123	5,2	4,4	0,3	9,8	6,4	3,7	1,0	11,1	7,2	1,9	2,1	11,2
Område Valby/Vesterbro/Kgs. Enghave	Tove Ditlevsens Skole	135	4,8	5,6	0,3	10,6	4,6	4,0	0,9	9,5	6,0	3,6	2,1	11,7

Gns. fraværsdagsværk pr. fuldtidsansat 15/2-2023		2020				2021				2022				
Område	Skole	Årsværk	Kort	Lang	Covid-19 Sygdom	Sygdom i alt	Kort	Lang	Covid-19 Sygdom	Sygdom i alt	Kort	Lang	Covid-19 Sygdom	Sygdom i alt
Område Indre By/Østerbro	Randersgades Skole	47	5,5	13,4	0,4	19,3	5,4	13,7	1,3	20,4	7,8	16,0	2,0	25,7
Område Valby/Vesterbro/Kgs. Enghave	Oehlschlæggersgades Skole	63	6,7	22,6	0,2	29,6	8,5	10,2	2,3	21,0	9,2	13,5	2,9	25,6
Område Nørrebro/Bispebjerg	Skolen i Charlottégården	129	9,4	7,2	1,8	18,4	9,0	9,2	1,5	19,7	9,4	13,1	2,8	25,3
Område Valby/Vesterbro/Kgs. Enghave	Bavnehøj Skole	61	8,5	5,7	0,6	14,8	9,0	10,1	1,2	20,3	11,7	9,3	2,8	23,8
Område Indre By/Østerbro	Strandparkskolen	99	4,3	6,2	3,5	13,9	8,7	8,0	2,0	18,6	11,4	10,2	2,1	23,7

Kilde: Ledelsesinfo Personale 15.02.2023

Klynger (dagpasningstilbud) - Top/bund 5

Gns. fraværsværk pr. fuldtidsansat 15/2-2023		2020				2021				2022			
Klynger i alt	Årsværk	Kort	Lang	Covid- 19 Sygdom	Sygdom i alt	Kort	Lang	Covid- 19 Sygdom	Sygdom i alt	Kort	Lang	Covid- 19 Sygdom	Sygdom i alt
Københavns Kommune	5.333	6,1	8,2	1,1	15,5	7,8	8,8	1,7	18,3	8,8	8,7	2,9	20,4

Gns. fraværsværk pr. fuldtidsansat 15/2-2023		2020				2021				2022				
Område	Top - klynger	Årsværk	Kort	Lang	Covid- 19 Sygdom	Sygdom i alt	Kort	Lang	Covid- 19 Sygdom	Sygdom i alt	Kort	Lang	Covid- 19 Sygdom	Sygdom i alt
Område Indre By/Østerbro	Indre By/Østerbro Klynge H	84	4,2	7,3	0,9	12,4	5,0	3,6	2,5	11,2	4,4	6,2	2,8	13,4
Område Indre By/Østerbro	Indre By/Østerbro Klynge D	82	3,3	6,4	1,4	11,1	5,9	5,6	0,3	11,8	6,4	5,6	2,2	14,2
Område Valby/Vesterbro/Kgs. Enghave	Valby/Vesterbro/Kgs. Enghave Klynge D	154	5,6	10,2	1,4	17,3	6,4	12,4	1,1	19,9	6,5	5,3	2,5	14,4
Område Nørrebro/Bispebjerg	Nørrebro/Bispebjerg Klynge C	170	5,6	5,5	3,2	14,3	8,1	13,2	2,3	23,7	9,6	4,1	2,6	16,3
Område Brønshøj/Vanløse	Brønshøj/Vanløse Klynge A	193	6,1	5,4	1,7	13,3	7,2	7,0	1,4	15,6	7,7	5,9	2,9	16,5

Gns. fraværsværk pr. fuldtidsansat 15/2-2023		2020				2021				2022				
Område	Bund - klynger	Årsværk	Kort	Lang	Covid- 19 Sygdom	Sygdom i alt	Kort	Lang	Covid- 19 Sygdom	Sygdom i alt	Kort	Lang	Covid- 19 Sygdom	Sygdom i alt
Område Indre By/Østerbro	Indre By/Østerbro Klynge J/Øbro-børnene	78	6,5	14,7	2,7	24,0	6,8	22,0	1,6	30,4	8,6	16,0	3,5	28,0
Område Nørrebro/Bispebjerg	Nørrebro/Bispebjerg Klynge F	142	6,2	6,9	1,1	14,2	7,9	11,0	2,2	21,2	10,0	15,1	2,1	27,2
Område Amager	Amager Klynge D	147	6,9	13,4	0,4	20,6	8,5	10,2	1,3	20,0	8,8	13,6	3,2	25,6
Område Valby/Vesterbro/Kgs. Enghave	Valby/Vesterbro/Kgs. Enghave Klynge F	121	5,9	13,6	1,1	20,6	9,9	6,6	2,5	19,0	11,5	9,9	3,4	24,8
Område Indre By/Østerbro	Specialklyngen	166	4,4	9,9	0,4	14,7	7,3	11,5	1,5	20,3	8,1	14,3	2,3	24,8

Kilde: Ledelsesinfo Personale 15.02.2023

Plejecentre - Top/bund 5

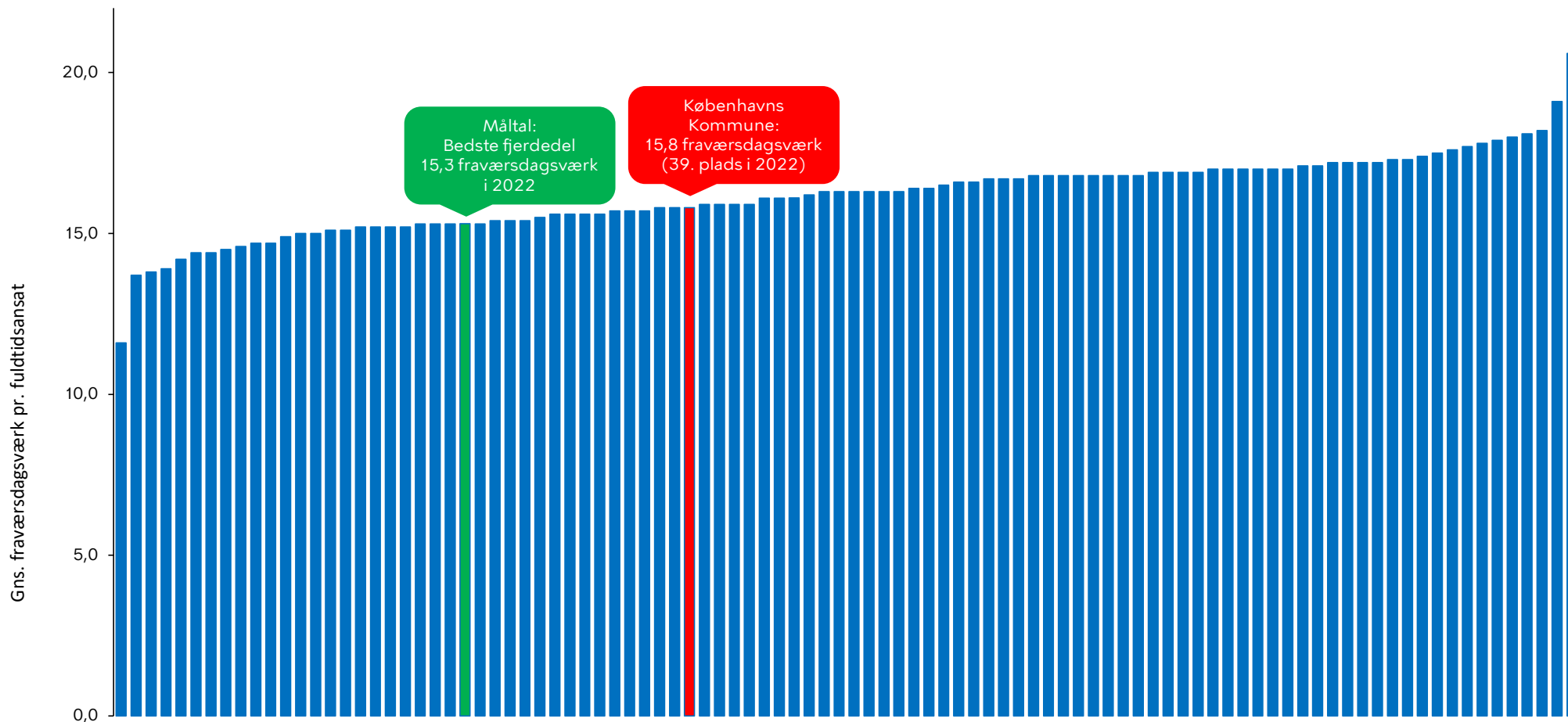
Gns. fraværsværk pr. fuldtidsansat 15/2-2023		2020				2021				2022			
Plejecentre i alt	Årsværk	Kort	Lang	Covid- 19 Sygdom	Sygdom i alt	Kort	Lang	Covid- 19 Sygdom	Sygdom i alt	Kort	Lang	Covid- 19 Sygdom	Sygdom i alt
Københavns Kommune	2.704	5,6	8,7	1,7	15,9	6,3	7,8	1,6	15,7	7,5	8,4	2,2	18,0

Gns. fraværsværk pr. fuldtidsansat 15/2-2023		2020				2021				2022				
Område	Top - plejecentre	Årsværk	Kort	Lang	Covid- 19 Sygdom	Sygdom i alt	Kort	Lang	Covid- 19 Sygdom	Sygdom i alt	Kort	Lang	Covid- 19 Sygdom	Sygdom i alt
Sundhed og Ældre - Kbh Nord	Egebo Bystævneparken	88	4,7	6,6	1,4	12,7	5,4	1,3	1,0	7,7	5,1	2,6	1,6	9,3
Sundhed og Ældre - Kbh Nord	Rosenborgcentret	74	5,6	5,6	0,2	11,3	5,2	5,1	2,5	12,8	7,4	2,5	1,5	11,4
Sundhed og Ældre - Kbh Nord	Pilehuset Bystævneparken	167	5,3	4,9	0,2	10,4	5,3	5,5	0,5	11,3	6,2	3,8	1,9	12,0
Sundhed og Ældre - Kbh Nord	Klarahus	89	5,8	10,9	1,7	18,4	7,8	10,6	1,9	20,4	7,5	3,6	2,0	13,0
Sundhed og Ældre - Kbh Nord	Tingbjergvej	40	6,6	2,8	2,0	11,3	5,6	5,7	0,3	11,5	7,4	5,2	1,8	14,4

Gns. fraværsværk pr. fuldtidsansat 15/2-2023		2020				2021				2022				
Område	Bund - plejecentre	Årsværk	Kort	Lang	Covid- 19 Sygdom	Sygdom i alt	Kort	Lang	Covid- 19 Sygdom	Sygdom i alt	Kort	Lang	Covid- 19 Sygdom	Sygdom i alt
Sundhed og Ældre - Kbh Syd	Bryggergården	42	6,1	11,9		17,9	5,2	8,2	2,3	15,7	5,1	20,4	2,6	28,2
Sundhed og Ældre - Kbh Syd	Langgadehus	59	7,4	11,5	1,3	20,3	6,3	6,4	1,6	14,3	7,9	15,8	3,1	26,8
Sundhed og Ældre - Kbh Syd	Verdishave	65	5,8	10,4	2,3	18,5	6,6	13,6	1,4	21,6	8,0	14,9	2,5	25,4
Sundhed og Ældre - Kbh Syd	Johannesgården	54	5,9	11,4	0,5	17,8	6,8	12,2	1,7	20,8	10,0	13,2	1,8	25,0
Sundhed og Ældre - Kbh Nord	Slottet	87	4,6	4,8	3,3	12,8	7,4	9,1	2,0	18,5	10,3	11,4	2,4	24,1

Kilde: Ledelsesinfo Personale 15.02.2023

Sygefravær i KK ift. landets 98 kommuner i 2022



Note: 2022-resultat for kommunerne er summerede månedstal (januar-december).
Kilde: KRL-lokale løndata (15.03.2023) og Ledelsesinfo Personale f.s.v. Københavns Kommune (15.02.2023)

20.03.2023

Koncernservice
Økonomiforvaltningen

Bilag 2

Forvaltningernes tiltag til nedbringelse af sygefravær



Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen

Hvad gør vi allerede:

- **Fortsat stor opmærksomhed og øget fokus på opfølgning af sygefravær** – gælder alle centre og Centralforvaltningen i BIF.
- **Hyppige samtaler** – sygefraværssamtale afholdes efter 5 dages fravær inden for de seneste 12 måneder.
- **Ekstra tilkøb af Tidlig Indsatsforløb hos Arbejdsmiljø København** – for bedre at kunne matche efterspørgslen og sikre hurtig håndtering ved mistrivsel (forebyggelse) og sygefravær (få den ansatte godt tilbage på arbejde igen).
- **Brug af ekstern udbyder (Falck Healthcare)** – tilbud om anden psykologisk bistand benyttes også for at forebygge/nedbringe sygefraværet.
- **Systematisk drøftelse af sygefravær** i direktionen og med centercheferne. BIF-ledelsen og HovedMED orienteres månedligt om status på sygefraværet. Endvidere har centrene lokale drøftelser i CenterMED.

Fremadrettet fokus:

- **Årsoppgørelse 2022** – drøftes i DIR, BIF-ledelsen og HovedMED med henblik på at komme med supplerende tiltag til at reducere stigning i sygefraværet.
- **Kultur** – Lokal dialog om sygefravær, fx hvornår melder man sig syg, sygdomsadfærd ifm. smitterisiko, brug af hjemmearbejde, kollegial adfærd og fraværets betydning for driften.
- **Lederunderstøttelse** – Power Point til lederne til brug for de lokale dialoger om sygefravær.

Børne- og Ungdomsforvaltningen

Arbejdet med sygefravær sker fortsat med afsæt i KKs model "Huset – 6 elementer i den effektive sygefraværsindsats". Der er et styrket fokus på "Fælles ejerskab" og "Trivsel, arbejdsmiljø og arbejdsfællesskaber".

- Ledelsesstrengen holder fast i systematikken for afholdelse af samtaler, brug af statistik og tidlig indsats med afsæt i BUFs sygefraværspolitik.
- Direktionen og områdechefer evaluerer den sygefraværssystematik for skoler og dagtilbud, som igangsættes, når arbejdspladser har en sygefraværsprognose på over 14 dage.
- HovedMED opfordrer alle LokalMED/TRIO'er til at lave en lokal plan for, hvad der skal til for at nedbringe fraværet.
- At planen for at skabe ejerskab involverer dialog i hele personalegruppen om, hvordan det arbejdsrelaterede sygefravær kan nedbringes. Denne dialog kan ske med afsæt i inspirationsmateriale, som HR har udarbejdet i samarbejde med Arbejdsmiljø København.
- Eventuelle lederworkshop om systematik og kvalitet i afholdelse af sygefraværssamtaler. Dette tiltag er endnu ikke besluttet.
- Revidering af BUFs og lokale måltal frem mod 2024, som er ambitiøse, men samtidig realistiske.

Kultur- og Fritidsforvaltningen

Nye indsatser 2023:

- **Workshops for ledere** – Fokus på forebyggelse og håndtering af sygefravær i KFF og workshops blive planlagt med udgangspunkt i aktuelle problemstillinger. Forud for en workshop vil der blive kommunikeret bredt herom til lederne i KFF og afdelinger med højt eller stigende sygefravær.
- **Implementering af differentierede måltal** – De differentierede måltal peger ind i KK's ambition om at ligge blandt de 25% kommuner med lavest sygefravær. Udgangspunktet i KFF er at alt sygefravær håndteres individuelt og konkret uanset om afdelingen ligger over eller under deres måltal.
- **Særlig opmærksomhed på sygefravær i forbindelse med opfølgning på TU 2023** – via dialoger på arbejdspladserne om resultaterne af trivselsundersøgelsen og APV'en identificeres lokalt, om der er forhold i arbejdet, der giver sygefravær og, hvad der kan gøres ved det.

Løbende indsatser:

- **Intro af nye ledere til Ledelsesinfo Personale** – Nye ledere introduceres til bl.a. sygefraværsrapporterne på 1-1 møder.
- **Ledersparring og rådgivning** – på efterspørgsel kan lederne få hjælp til såvel organisatoriske indsatser som til konkrete fraværsager.
- **Systematiske samtaler** – lederne modtager advis-mail, når der skal indkaldes til omsorgs- eller sygefraværssamtale jf. KFFs kriterier.
- **Kompetenceudvikling** – både AMK, Personalejura og Koncern HR tilbyder lederne kurser og e-læring i forskellige emner relateret til sygefraværsopgaven, som både nye og erfarne ledere bruger. Der ligger viden, skabeloner, vejledninger mv. på Intra-site om sygefravær, KK-Ledersiden og på Serviceportalen. HR i KFF tilbyder kompetenceudviklingsforløb på forespørgsel.
- **Opfølgning i direktionerne og i MED** – direktionen følger op på sygefravær én gang i kvartalet, og direktørerne får tilsendt afdelingsspecifikt materiale én gang om måneden til brug for dialog med N2 cheferne. MED-udvalgene drøfter sygefraværet 2-4 gange årligt.

Socialforvaltningen

- **Systematisk datadrevet opfølgning på sygefravær** – Socialforvaltningens ledere og HR-partnere har dialog omkring sygefraværets udvikling på månedsbasis. Dialogen foretages på baggrund af relevant sygefraværdata og med inddragelse af ledelseskæden, jf. Socialforvaltningens sygefraværspolitik.
- **Datadrevne sygefraværsindsatser på udvalgte områder** – Socialforvaltningen har særlige indsatser for en række tilbud med højt sygefravær. I mange tilfælde understøttes disse tilbud gennem dialog i ledelseskæden og inddragelse af HR-partnere, AMKO, AMR og andre relevante aktører. I enkelte dele af organisationen foregår arbejdet med sygefravær i samarbejde med en ekstern konsulent.
- **Understøttelse og rådgivning af ledelsen ifm. sygefraværsopfølgning** – Socialforvaltningens HR-partnere understøtter lederne om forebyggende aktiviteter, håndtering af sygefraværssamtaler, handlemuligheder ved sygdomsmeldinger, m.m. Som led heri er der lokalt fokus på at tydeliggøre ledernes respektive ansvar i sygefraværsarbejdet.
- **Kompetenceløft til ledere omkring god sygefraværsopfølgning** – Socialforvaltningens borgercentre har fokus på at styrke ledernes kompetencer indenfor sygefraværsopfølgning, blandt andet gennem kurser og håndholdte sparringsforløb, der ruste lederne til at håndtere sygefraværssamtaler. Flere ledere har deltaget i Arbejdsmiljø Københavns kursus "Find balancen imellem empati og handlekraft".
- **Trivsels- og tryghedsfremmende tiltag blandt medarbejdere og ledere** – Socialforvaltningen har fokus på at styrke trivslen blandt medarbejdere og ledere som led i sygefraværforebyggelsen. Der er blandt andet fokus på samarbejde, resultater, innovation, læring og feedbackkultur gennem workshops, trivselsforløb og styrket onboarding.
- **Iværksættelse af en række fastholdelses- og rekrutteringsinitiativer** – Socialforvaltningen har iværksat en række fastholdelses- og rekrutteringsindsatser, der forventes at virke sygefraværforebyggende; herunder bl.a. indsatser vedtaget i budget 2022 og budget 2023.
- **Drøftelser af sygefravær i MED-organisationen** – Socialforvaltningen har løbende dialog om sygefravær i HovedMED, LokalMED og AfdelingsMED. Der er desuden lokalt fokus på at udbrede kendskabet til SOF's sygefraværspolitik blandt medarbejderne.

Sundheds- og Omsorgsforvaltningen

- **Systematisk ledelsesdialog i ledelseskæden** – Direktion, områdechefer og HR drøfter status og udvikling i sygefraværet i en fast kadence (kvartalsvise møder). Dialog i ledelseskæden om status på sygefravær mellem hhv. områdechefer/enhedsledere og enhedsledere/afdelingsledere tages løbende, med særlig fokus på enheder med højt fravær. Dialogerne sker med afsæt i sygefraværsmøgligheder, som udarbejdes af HR.
- **Onboarding af nye ledere i sygefraværsopgaven** – onboardingen består af e-læringsmodul i KK leder-programmet suppleret med intromøder med HR om sygefraværsarbejdet i KK og forvaltningen.
- **Formidling af erfaringer fra enheder med lavt fravær** – i foråret 2023 sættes særlig fokus på enheder med vedvarende lavt sygefravær med henblik på at styrke formidlingen af gode erfaringer med at forebygge og nedbringe sygefravær.
- **Understøttelse af A-MEDs drøftelse af sygefravær** – HR i SUF faciliterer sygefraværdrøftelser i lokale A-MED for at sætte fokus på sygefravær som et fælles ansvar.
- **Hjælp til enheder med højt fravær** – HR har løbende dialog med enheder med højt fravær. Enhederne understøttes efter behov med fx hjælp til sygefraværdata, ledersparring ift. udarbejdelse af handleplaner samt bistand fra AMK mv..
- **Pilotafprøvning af forebyggende sundhedsstrategisk indsats** – Målet med indsatsen er at skabe attraktive arbejdspladser med stærke arbejdsfællesskaber, der fremmer medarbejdernes engagement, trivsel og sundhed. Indsatsen skal bidrage til at øge trivsel, tiltrækning og tilknytning til arbejdspladsen og forebygge sygefravær. Pilotprojektet med 3-4 enheder igangsættes i foråret 2023.
- **Kortlægning af arbejdsrelateret fravær** – i trivselsundersøgelsen indgår en række SUF-specifikke spørgsmål om arbejdsrelateret fravær. Besvarelserne indgår dels i enhedernes egne opfølgninger på trivselsundersøgelsen, dels som input til det organisatoriske arbejde med forebyggelse og nedbringelse af sygefravær i SUF.

Teknik- og Miljøforvaltningen

- Sygefravær drøftes løbende i leder-regi og i MED-regi (både TMF MED og de lokale MED).
- Der er fokus på at få afholdt sygefraværssamtaler i forhold til kriterier for dette (3 sygemeldinger i de seneste 15 uger, 10 sygedage de seneste 52 uger, 14 dages sammenhængende sygefravær inden for de seneste 52 uger).
- Der er stort fokus på at understøtte lederne med sparring forud for sygesamtaler, deltagelse under samtalerne, samt komme med forslag på initiativer til at hjælpe medarbejderen til at komme tilbage til jobbet.
- En enkelt afdeling i TMF har gode erfaringer med at anvende Brad-Score modellen til at identificere medarbejdere med flere kortere sygefraværsperioder.

Økonomiforvaltningen

- **Ny sygefraværspolitik i 2022** – som har fokus på forebyggelse af arbejdsrelateret sygdom, systematisk og tidlig opfølgning via sygefraværssamtaler og på fastholdelse. Der skal være tæt dialog med sygemeldte, og tilbagevenden til arbejdet kan evt. ske gradvist og under midlertidige skånehensyn.
- **Intrasite om sygefravær for ledere i ØKF** – oplister alle lederens opgaver ifm. sygefravær, redskaber, skabeloner, vejledninger mv.
- **Styrket ledelsesfokus** – direktionerne/topledelserne i de fem enheder i ØKF italesætter løbende, at sygefraværet har været stigende og, at det er en fælles opgave at få vendt kurven. I flere enheder afholdes der infomøder om sygefraværsopgaven i fx chefgrupper.
- **Systematisk opfølgning i direktionerne og i MED** – hver måned behandler direktionerne en HR-LIS rapport, der bl.a. viser: prognosen for sygefraværet; hvor sygefraværet er højest; og om samtalerne er blevet afholdt. Desuden gennemgår flere af enhederne en liste over medarbejdere med mest langtidssygefravær for at sikre, at der sker tilstrækkelig opfølgning. MED-udvalgene drøfter sygefraværet 2-4 gange årligt.
- **Systematisk gennemførelse af samtaler** – lederne modtager advis-mail, når en medarbejder har haft 5 og 10 dages sygefravær eller 3 forløb, og dermed skal indkaldes til omsorgs- eller sygefraværssamtale. Fælles guide og skabeloner. Ved behov involveres Tidlig Indsats, psykologordningen mv.
- **Ledersparring og rådgivning** – på efterspørgsel kan lederne få hjælp til såvel organisatoriske indsatser som til konkrete fraværssager – både fra Koncern HR og Personalejura og Forhandling i Koncernservice og fra Arbejdsmiljø København (AMK).
- **Forebyggelse** – via dialoger på arbejdspladserne om resultaterne af trivselsundersøgelsen og APV'en identificeres lokalt, om der er forhold i arbejdet, der giver sygefravær og, hvad der kan gøres ved det. Kommunens strategiske stressindsats "Psykisk Sundhed" har gennemført kurser mv. for at forebygge stress, og en ny ØKF-stresspolitik forventes vedtaget i 2023.
- **Kompetenceudvikling** – AMK, Personalejura og Forhandling og Koncern HR tilbyder lederne kurser og e-læring i forskellige emner relateret til sygefraværsopgaven. Nye ledere gennemgår et onboarding-program med e-læring om bl.a. sygefraværsopgaven.
- **Systematisk opfølgning i Rengøringsenheden i KEID** – særlig indsats, hvor driftsadministrativ enhed understøtter lederne ift. afholdelse af sygefraværssamtaler, analyse af fraværsmønstret på distrikter med højest sygefravær, opfølgning på langtidssygefravær og opkvalificering af lederne.