



Bilag 2: Forvaltningernes tiltag til nedbringelse af sygefravær pr. april 2026



Fælles tiltag og tilbud i Københavns Kommune

- **Systematisk opfølgning på udviklingen i sygefraværet** – CSO drøfter sygefravær én gang årligt og ØU to gange.
- **Systematisk gennemførelse af samtaler** – lederne modtager advis-mail, når en medarbejder har haft 10 dages sygefravær eller 3 forløb, og dermed skal afholde sygefraværssamtale. Lederne anvender kommunens selvbetjeningsløsning "Sygefraværssamtale" i Serviceportalen, hvor alle skabeloner, vejledninger mv. også ligger.
- **Ledersparring og -rådgivning** – lederne kan få juridisk rådgivning i konkrete sager samt straksafklaring på simple spørgsmål hos Personalejura og Forhandling (PJF) i Koncernservice. Desuden har Tidlig Indsats i Arbejdsmiljø København (AMK) en hotline, hvor lederne (og medarbejderne) kan få et godt råd eller sparring v. mistrivsel el. sygefravær.
- **KK-Ledersiden på intra: Temaside om sygefravær** – her finder lederne al relevant information og redskaber til sygefraværsindsatsen.
- **Medarbejder.kk.dk: temaside om sygefravær** – her kan alle læse om fx fast track, §56, fastholdelsesplan, personlig assistanceordning, trivsels-hotline, krisehjælp, muligheder for tilpasning og støtte i jobbet samt mulighedserklæring.
- **Kompetenceudvikling** – AMK og PJF 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.
- **Tidlig Indsats i AMK** – tilbyder alle ansatte hjælp ved mistrivsel og sygefravær; dels psykologhjælp dels fysioterapeutisk hjælp.
- **Psykisk Sundhed i AMK** – arbejdspladser kan få hjælp til strategiske indsatser til forebyggelse/håndtering af stress.
- **Krisehjælpsordning ved Dansk Erhvervspsykologi** – alle ansatte kan få dels akut krisehjælp ifm. voldsomme hændelser, dels psykologhjælp ved mistrivsel relateret til arbejdet.
- **Trivselsundersøgelsen** – ifm. opfølgning på TU er der lagt op til drøftelser af, om der er forhold i arbejdet, der kan give sygefravær.

Beskæftigelses-, Integrations- og Erhvervsforvaltningen

Særlige indsatser 2026:

- **Implementering af KK sygefraværspolitik og BIFs sygefraværvejledning 2026:** Alle CenterMED aftaler lokaltilpasset implementering, så aktiviteter bedst muligt tilpasses de lokale forhold inkl. brug af e-læring og materialer.
- **Konfliktklog i BIF:** 2 årigt kulturprojekt finansieret med 9,7 mio. kr. fra Arbejdstilsynet med det formål at styrke forvaltningens konfliktkompetencer som en strategisk varig investering i arbejdsmiljøet. Via en mere konfliktkompetent kultur får vi en buffer mod stress, mistrivsel og forebygger sygefravær. Samarbejder med ekstern konsulentfirma og NFA.
- **Opfølgning på TU25 handleplan:** Fokus på trivsel og motivation i en forandringstid med kompetenceudvikling til ledere, tillidsvalgte og medarbejdere - viden om psykologisk tryghed og dialogredskaber, der kan bruges i hverdagen og være med til at forebygge mistrivsel og sygefravær.

Hvad gør vi fortsat:

- **Opfølgning på ledelsesniveau:** Direktionen følger løbende op på sygefraværet og er i dialog med centerchefer og kontorchefer herom.
- **Opfølgning i MED:** HovedMED drøfter udvikling i sygefraværet og indsatser én gang årligt. De lokale MED-udvalg drøfter også sygefravær mindst én gang årligt, fx som selvstændigt punkt ved behov og som del af den årlige arbejdsmiljødrøftelse.
- **Ekstra tilkøb af Tidlig Indsatsforløb hos AMK:** For bedre at kunne matche efterspørgsel og sikre hurtig håndtering af mistrivsel og sygefravær har BIF et fast tilkøb
- **Kompetenceudvikling:** HR tilbyder oplæg om sygefravær for ledere, holdes ad hoc efterspørgseldrevet
- **Lederunderstøttelse fra CDØ:** Konkret ledersparring og understøttelse i sygefraværshåndtering

Børne- og Ungdomsforvaltningen

- **Sygefraværsindsats:** Indsatsen understøtter ledere i at forebygge, håndtere og nedbringe sygefraværet på en måde, der sikrer trivsel og fastholder fokus på kerneopgaven. Indsatsen er igangsat i slutningen af 2025 og udvikles løbende.
- **Implementering af ny sygefraværspolitik:** Som del af implementeringen af den nye sygefraværspolitik skal alle ledere i BUF orientere deres medarbejdere om den nye politik, opdatere lokale procedurer og retningslinjer for sygefravær på arbejdspladsen og drøfte sygefraværspolitikken i LokalMED.
- **Ledelsesinformation om sygefravær:** Én gang om måneden får direktionen og chefer en rapport med sygefraværdata for fx skoler, klynger og centre i BUF.

Andre indsatser og tiltag

- **Tidlig Indsats:** Antallet af Tidlig Indsats-forløb er med budget 2024 øget fra 57 til 80 om måneden. Det betyder, at flere ansatte får hurtigere hjælp.
- **Indflydelse:** HovedMED har besluttet, at BUFs arbejdsmiljøfokus for 2026-2027 er indflydelse i arbejdet. Der er særligt fokus på professionel, åben dialog og håndtering af krav i arbejdet. Der er i budget 2025 afsat midler til udvikling af et læringsmateriale om indflydelse og en central indflydelsespulje, som skoler og dagtilbud kan søge til lokale indsatser.
- **Forebyggelse og håndtering af voldsomme hændelser på skoler:** Med budget 2026 er der afsat midler til at forebygge og håndtere voldsomme hændelser på skolerne. Midlerne kan fx bruges til kompetenceudvikling, styrke registreringspraksis og systematisk opfølgning ifm. voldsomme hændelser og forbedring af det fysiske læringsmiljø.
- **Kroppen i Kerneopgaven – Bedre ergonomi i dagtilbud:** 4-årig indsats (2023-2027), hvor alle kommunale og selvejende dagtilbud får tilbudt en halvårlig indsats med fokus på øget fysisk trivsel. Der er i forløbene fokus på børns selvhjulpenhed og motoriske udvikling samt de voksnes (ansattes) ergonomi, bevægelse og konstruktive dialoger om smerter.

Klima- Miljø- og Teknikforvaltningen

Der er fortsat stor opmærksomhed og ledelsesfokus i forhold til at få sygefraværet bragt ned på tværs af hele KTF, fx via:

- **Forankring af den nye sygefraværspolitik** – fokus på kulturarbejde gennem dialog og kendskab til roller og opgaver samt fælles ensartet praksis i samarbejdet om sygefraværsindsatsen på alle niveauer i organisationen.
- **Systematisk drøftelse vedr. sygefravær og nærvær** - Sygefravær og nærvær drøftes minimum 2 gange årligt i leder-regi (både i den øverste ledelsen og lokale lederfora) og i MED-regi (både KTF MED og de lokale MED).
- **Datadrevet tilgang** – Nyt Power BI dashboard overgår fra pilot til drift. Målepunkt for sygefravær og opfølgning på sygefraværssamtaler indgår i den kvartalsvise KTF-LIS og opfølgning sker minimum 2 gange årligt i MED-udvalg og Lederfora.
- **Systematisk gennemførelse af sygesamtaler** – Enighed om at alle samtaler som udgangspunkt skal gennemføres, da det medfører større gennemsigtighed for både ledere og medarbejdere, så alle ved hvad forventningen er.
- **Kompetenceløft hos både ledere og MED-system** igennem kurser udbudt af Arbejdsmiljø København (AMK) samt Personalejura og Forhandling med fokus på den gode håndtering af sygefraværsopgaven, herunder forebyggende tiltag, opsporing af fravær samt for enhedschefer redskaber til håndtering af den svære samtale mv.
- **Målrettede tiltag i enkelte afdelinger/ enheder med højt fravær** - Der er et øget fokus på at nedbringe sygefraværet i de dele af organisationen, der har særlig højt fravær gennem målrettede tiltag fx:
 - **Investeringscase** om bedre fastholdelse, trivsel og mindre nedslidning i forbindelse med opgaveløsningen i afdelingen Bynatur og Renhold.
 - **Rådgivning og sparring** - efter behov kan lederne få hjælp til såvel organisatoriske indsatser som til håndtering af konkrete eller potentielle fraværssager fra lokale HR-ansvarlige, Personalejura og Forhandling eller fra AMK.

Kultur- Fritids- og Borgerserviceforvaltningen

- **Systematisk datadrevet opfølgning på ledelsesniveau:** Direktionen er løbende i dialog med N2-cheferne om sygefraværets udvikling.
- **Drøftelse af sygefravær i MED-organisationen:** Hoved-MED drøfter udviklingen i sygefraværet og indsatser én gang årligt, og de lokale MED-udvalg følger op.
- **Ledersparring og rådgivning:** KFFs sygefraværskonsulent understøtter lederne med planlægning af forebyggende indsatser samt sparring ifm. konkrete sygefraværssager.
- **Deltagelse på personalemøder:** CØDO holder oplæg om håndtering af sygefravær på efterspørgsel.
- **Kompetenceudvikling:** CØDO afholder workshops og webinarer for lederne ved behov, samt en gang årligt for nye ledere.
- **Differentierede måltal:** KFF arbejder med differentierede måltal på Center- og N2-niveau.
- **Implementering af KKs nye sygefraværspolitik:** Fortsat implementering af KKs nye sygefraværspolitik, herunder afholdelse af webinarer for alle ledere i KFF. Derudover afholdes lederwebinar om selvbetjeningsløsningen til sygefraværssamtaler i Q2.
- **Analyse af unges korttidsfravær:** CØDO undersøger sammenhængen mellem unge og korttidsfravær mhp. at udarbejde anbefalinger til onboarding af unge som er nye-i-job. Analyse og anbefalinger behandles på Hoved-MED.
- **Ny PowerBI løsning fra ØKF:** KFF planlægger at implementere ny Power BI rapport med ledelsesinfo i Q3, hvor det forventes, at KS har færdigudviklet konceptet.

Ekstraordinære indsatser i KFF i 2026 som følge af ressort:

- Særlig fokus på analyse og kvalitetssikring af data, da dele af sygefraværssstatistikken skal beregnes manuelt i 2026, som følge af de datamæssige udfordringer der opstår i forlængelse af medarbejderflyt fra TMF og flyt af KEJD. Derudover særlig understøttelse af de chefer, hvor sygefraværssstatistikken er ufuldstændig, som følge af de datamæssige udfordringer der opstår med ressort.
- Vidensdeling mellem KFF/KEJD if. indsatser

Socialforvaltningen

Der er fortsat stor opmærksomhed og ledelsesfokus på at få sygefraværet nedbragt på tværs af hele Socialforvaltningen

- **Understøttelse og rådgivning af ledelsen ifm. sygefraværsopfølgning** - Socialforvaltningens HR-partnere understøtter lederne i forebyggende aktiviteter, håndtering af sygefraværssamtaler, handlemuligheder ved sygemeldinger, m.m.
- **Målrettede tiltag til arbejdspladser med højt sygefravær** - Socialforvaltningen følger systematisk sygefraværet på alle ledelsesniveauer og der igangsættes relevante indsatser på tilbud med højt sygefravær, blandt andet med inddragelse af HR-partnerne, arbejdsmiljøkonsulenter og andre relevante aktører.
- **Understøttelse ved lederskift** - HR-partnerne har fokus på at støtte nye ledere, bl.a. med hurtigt at få hånd om sygefraværsopfølgningen.
- **Uddannelse til ledere** - I samarbejde med Københavns Professionshøjskole gennemfører nye ledere, der er leder af medarbejdere, en lederuddannelse, hvor der bl.a. undervises i forebyggelse og håndtering af sygefravær og der trænes i gennemførelse af sygefraværssamtaler. Uddannelsen kører hvert år i perioden 2025-2028. Socialforvaltningen har ligeledes i budget 2025-2028 fået midler til læringsforløb bl.a. for ledergrupper i håndtering af sygefravær. Indsatsen gennemføres i samarbejde med Arbejdsmiljø København, og det forventes, at der gennemføres 5-8 forløb årligt.
- **Projekt med Carelinkgruppen og Den Sociale Kapitalfond** - Socialforvaltningen har i 2026 igangsat et toårigt projekt mhp. at afprøve en model for sociale effektinvesteringer som forsøgsordning i samarbejde med Carelinkgruppen og Den Sociale Kapitalfond. Pilotprojekt er igangsat på to døgntilbud til afprøvning af en helhedsorienteret indsats for at øge kvaliteten og stabiliteten samt nedbringelse af sygefravær og personaleomsætning.
- **Kvalitetsmøder på udførercentre** - Som et forebyggende tiltag gennemføres der tre gange årligt vurderinger af kvalitet og evt. udfordringer på tilbuddene med udgangspunkt i bl.a. HR-data, tilsynsrapporter (Socialtilsyn, Arbejdstilsyn, Styrelsen for patientsikkerhed) mv. Hvis et tilbud vurderes at have udfordringer iværksætte relevante indsatser. Det vedrører også indsatser til nedbringelse af sygefraværet.

Sundheds- og Omsorgsforvaltningen

- **Onboarding af nye niveau 3 og 4 ledere:** Personlige introduktionsmøder med fokus på sygefraværspolitikken, hvordan man finder og forstår sygefraværdata samt hvor man kan få sparring og støtte i sygefraværshåndteringen.
- **Tilpasset månedlig sygefraværdata til direktion og niveau 2-ledere:** Der udarbejdes månedligt et sygefraværsoverblik med data på forvaltningsniveau samt på tværs af forvaltningens enheder. Overblikket skal bidrage til dialogen om tiltag ift. sygefraværsindsatsen.
- **Sygefraværsunderstøttelse:** Sparring til ledere der gerne vil arbejde med at forebygge og nedbringe fravær. Herunder facilitering af processer i ledergrupper og A-MED mhp. afklaring og evt. udarbejdelse af handleplaner på sygefraværsområdet.
- **Pilotafrøvning af fast supervision på plejehjem:** en indsats der skal bidrage til at øge trivsel, tiltrækning og tilknytning til arbejdspladsen og forebygge sygefravær.

Økonomiforvaltningen

- **Lokale måltal for sygefravær** – ØKFs måltal nedbrydes, idet der beregnes måltal for de fire enheder og evt. på center og/eller kontorniveau.
- **Systematisk opfølgning i de fire direktioner 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 ca. 2 gange årligt.
- **Den årlige arbejdsmiljødrøftelse** – sygefravær indgår i den årlige Arbejdsmiljødrøftelse i MED-regi i ØKF.
- **Lokale indsatser** – udover ovennævnte tiltag arbejdes der lokalt med mange forebyggende arbejdsmiljøtiltag, fx psykologisk tryghed, mental træning, mini-TU som redskab til tidlig opsporing af mistrivsel.