



Orientering

Til Økonomiudvalget

Status på sygefravær for de ansatte i Københavns Kommune pr. juli 2024

Resumé

Økonomiudvalget (ØU) orienteres om status på sygefravær for ansatte i Københavns Kommune (KK). Sygefraværet fortsætter den faldende tendens fra årsresultatet for 2023, idet sygefraværet for perioden januar-juli 2024 ligger 0,2 dag lavere end tilsvarende periode sidste år. Prognosen for 2024 ligger på 13,9 dage i gennemsnit (gns.) pr. medarbejder. Selvom dette er 0,5 dag lavere end sygefraværet for 2023, ligger sygefraværet fortsat noget højere end tiden før corona, nemlig ca. 2 dage højere. Faldet skyldes et fortsat fald i korttidssygefraværet, som dog fortsat ligger højere end før corona.

Med sagen orienteres også om forvaltningernes tiltag til nedbringelse af sygefravær samt forbedret teknisk-administrativ understøttelse af lederne ift. afholdelse af sygefraværssamtaler.

Sagsfremstilling

Sygefraværet er fortsat faldende, men det ligger fortsat relativt højt
Som det fremgår af tabel 2 i bilag 1, ligger sygefraværet for de ansatte i KK for perioden januar-juli 2024 på 7,6 dage i gns. pr. ansat, hvilket er 0,2 dag lavere end for samme periode året før. Hermed fortsætter tendensen med fald i sygefraværet fra 2023.

Det fremgår også af tabel 1 (Bilag 1), at prognosen for sygefraværet i hele 2024 ligger på 13,9 dage. Alle forvaltningers prognoser – på nær prognosen for Teknik- og Miljøforvaltningen (TMF) – viser lavere sygefravær for 2024 ift. 2023.

Som det fremgår af figur 3 (Bilag 1), har der i perioden januar-juli 2024 ikke været måneder med ekstraordinært højt sygefravær, som det ellers – primært pga. covid-19 – var tilfældet i 2022 og 2023. Den månedlige udvikling i sygefraværet i KK følger fortsat den generelle tendens for kommunerne samlet set. Selvom det månedlige sygefravær har nærmet sig niveauerne fra før corona, ligger det fortsat en anelse højere.

04-09-2024

Sagsnummer i F2
2024 - 13079

Dokumentnummer i F2
5754843

Sagsnummer eDoc
2024-0220707

Sagsbehandler
Frederik Glintborg Kjeldbjerg

Fortsat fald i korttidssygefraværet og uændret langtidssygefravær

Som der senest blev redegjort for i 'Årsresultat for sygefravær i KK 2023', der blev forelagt ØU den 9. april 2024, er den markante udvikling i sygefraværet de seneste fire år især forårsaget af udviklingen i korttidssygefraværet. Således lå korttidssygefraværet i KK i 2023 – på trods af et stort fald - ca. 2 dage højere i gns. pr. medarbejder end før corona. Som det fremgår af Figur 2 (Bilag 1) ses tendensen med fald i korttidssygefraværet også for perioden januar-juli 2024, hvor det ligger 0,2 dag lavere end tilsvarende periode i 2023. Langtidssygefraværet er uændret.

Kun to forvaltninger ser ud til at nå deres måltal for 2024

Selvom sygefraværet faldt med hele 1,4 dage i 2023, og prognoserne for 2024 viser lavere sygefravær end 2023, vil sygefraværet fortsat ligge en del højere end tiden før corona (fra 2020), nemlig ca. 2 dage. Som det fremgår af Tabel 1 (Bilag 1), betyder det, at KK samlet set vil være 1,2 dage fra måltallet på 12,7 dage.

Ud af kommunens syv forvaltninger er det kun Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen (BIF) og Økonomiforvaltningen (ØKF), der ser ud til at nå deres måltal. Kultur- og Fritidsforvaltningen (KFF) er dog kun 0,1 dag fra deres måltal, mens Sundheds- og Omsorgsforvaltningen (SUF) er 0,5 dag fra måltallet. Børne- og Ungdomsforvaltningen (BUF) og Socialforvaltningen (SOF) er 1,5 dage fra deres måltal, mens Teknik- og Miljøforvaltningen (TMF) er 3,8 dage fra deres måltal.

Forvaltningernes tiltag til nedbringelse af sygefravær

Selvom det højere niveau for sygefravær i høj grad tilskrives covid-19, har alle forvaltninger ekstra fokus på sygefraværsindsatsen. Forvaltningernes konkrete, centrale tiltag er beskrevet i bilag 2.

I alle syv forvaltninger er der et stort fokus på forebyggelse og systematisk opfølgning på sygefravær. Der sættes fx ind i ledelseskæden, når der ses stigninger i sygefraværet, og såvel kommunens tværgående tilbud som forvaltningsspecifikke tilbud til sygemeldte medarbejdere aktiveres efter behov. Særligt skal nævnes brugen af Tidlig Indsats i Arbejds miljø København (AMK). Ledernes opfølgning sker fortsat i form af systematisk gennemførelse af sygefraværssamtaler ud fra fastlagte kriterier. Det bliver også drøftet i flere forvaltninger, hvordan indsatsen kan styrkes yderligere. Disse drøftelser sker både på direktionsniveau og i forvaltningernes Hoved-MED. Senest har Det Centrale Samarbejdsorgan (CSO), drøftet sygefravær på møde i juni 2024. Her var der udbredt enighed om, at kommunen allerede har tilstrækkelig med gode, tværgående tilbud til ledere og medarbejdere.

Styrkelse af den teknisk-administrative understøttelse af lederne i KK
I 2023 er der sat ekstra fokus på realiseringen af en professionalisering af sygefraværsindsatsen, jf. det andet spor i Københavns Kommunes

Sygefraværstrategi 2020. Det tværgående fokus har været at forbedre den teknisk-administrative understøttelse af ledernes håndtering af sygefraværssamtaler og at gøre denne opgave enklere for lederne.

I maj 2024 blev der således udrullet en ny selvbetjeningsløsning til lederne i Serviceportalen, hvor lederne understøttes i hele processen omkring sygefraværssamtalen; lige fra advisering og indkaldelse til afholdelse, referatskrivning og journalisering. Skabeloner mv. er så vidt muligt auto-udfyldt med stamoplysninger og faste tekstfraser. Processer er så vidt muligt digitaliseret og automatiseret.

De foreløbige tilbagemeldinger fra lederne er, at de oplever selvbetjeningsløsningen som en stor forenkling og lettelse ifm. sygefraværssamtaler, så de kan koncentrere sig om ledelsesopgaverne i stedet for administrative opgaver.

Økonomi

Ingen direkte økonomiske konsekvenser forbundet med sagen.

Videre proces

ØU får forelagt 'Årsresultat for sygefravær i KK 2024' i marts 2025.

Bilag

- Bilag 1. Status for sygefravær for de ansatte i KK pr. juli 2024
- Bilag 2. Forvaltningernes tiltag til forebyggelse og nedbringelse af sygefravær

08.08.2024

Koncernservice
Økonomiforvaltningen

Bilag 1

Status for sygefravær for de ansatte i Københavns Kommune pr. juli 2024



Indhold

- Definition af sygefravær, herunder Covid-19
- Sygefravær i KK og gns. landets kommuner 2014-2023 samt prognose 2024 for KK (Figur 1)
- Prognose for sygefravær 2024, forventet måltalsopfyldelse 2024 og sygefravær 2020-2023 pr. forvaltning (Tabel 1)
- Sygefravær januar-juli (7 måneder) 2020-2024 for KK og forvaltningerne (Tabel 2)
- Kort og langt sygefravær januar-juli (7 måneder) 2020-2024 for KK og forvaltningerne (Figur 2)
- Sygefravær pr. måned 2020-2024 for KK og gns. alle landets kommuner (Figur 3)
- Sygefravær pr. måned 2020-2024
 - BIF (Figur 4)
 - BUF (Figur 5)
 - KFF (Figur 6)
 - SOF (Figur 7)
 - SUF (Figur 8)
 - TMF (Figur 9)
 - ØKF (Figur 10)
- Sygefravær for erhvervsuddannelseselever (eud) januar-juli 2020-2024 (Figur 11)
- Sygefravær for erhvervsgrunduddannelseselever (egu) januar-juli 2020-2024 (Figur 12)

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

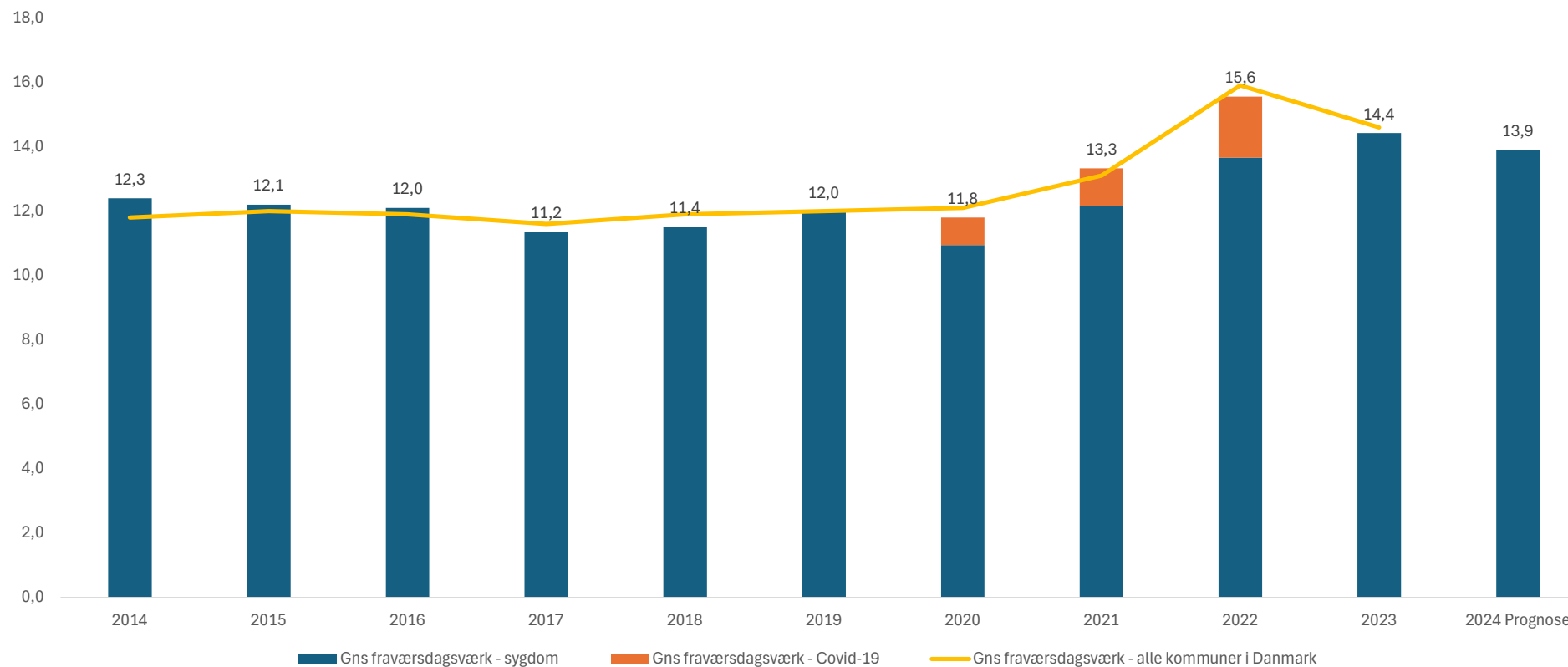
*I perioden 1. september – 22. november 2021, samt fra og med 1. marts 2022, indgår Covid-19 relateret fravær i den ordinære sygefraværsregistrering.

	2020	2021	2022	2023
Antal måneder med særskilt registrering af Covid-19-sygdom	10	9	2	0

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.

Figur 1: Sygefravær i Københavns Kommune og gns. landets kommuner 2014-2023 samt prognose 2024 (pr. juli)



Kilde: Ledelsesinfo Personale (06.07.2024); KRL Lokale Løndata (06.08.2024).

Tabel 1: Prognose for 2024, forventet måltalsopfyldelse og sygefravær 2020-2023

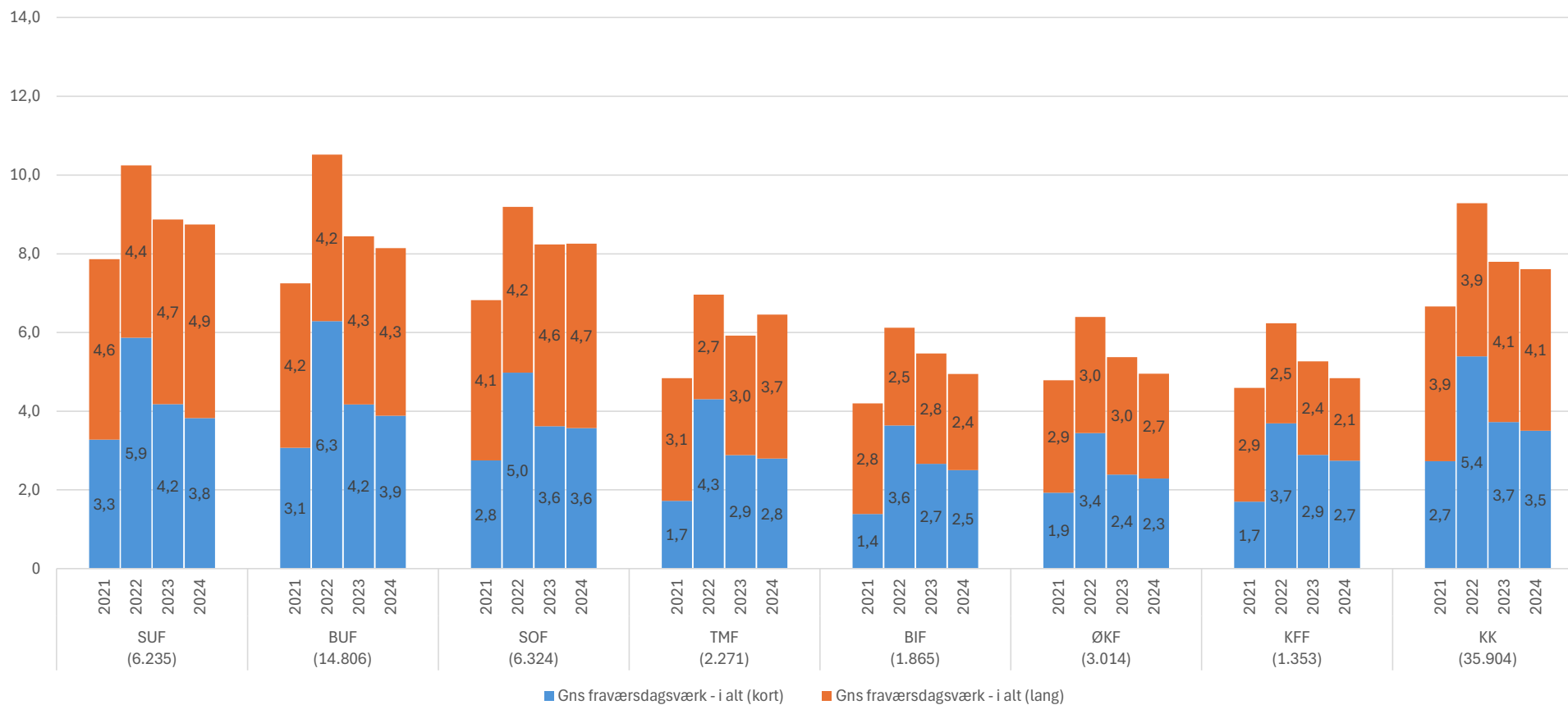
Forvaltning	Årsværk (Gns. for jan-juli 2024)	Sygefravær					Måltal	Måltalsopfyldelse (Måltal minus prognose)
		2020	2021	2022	2023	2024 (prognose)	2024	2024
		(Gns. fraværsdagsværk pr. fuldtidsansat)						
Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen	1.865	7,2	8,9	10,7	10,1	9,3	9,4	0,1
Børne- og Ungdomsforvaltningen	14.806	13,0	14,9	17,6	15,8	15,0	13,5	-1,5
Kultur- og Fritidsforvaltningen	1.353	6,8	9,4	10,3	9,3	8,7	8,6	-0,1
Socialforvaltningen	6.324	11,9	13,4	15,4	15,2	15,0	13,5	-1,5
Sundheds- og Omsorgsforvaltningen	6.235	14,0	15,0	17,1	16,1	15,7	15,2	-0,5
Teknik- og Miljøforvaltningen	2.271	9,3	9,9	11,4	11,4	12,0	8,2	-3,8
Økonomiforvaltningen	3.014	7,8	9,3	10,8	9,7	8,9	9,8	0,9
Københavns Kommune i alt	35.904	11,8	13,3	15,6	14,4	13,9	12,7	-1,2

Tabel 2: Sygefravær januar-juli (7 måneder) 2020-2024 pr. forvaltning og KK-i alt

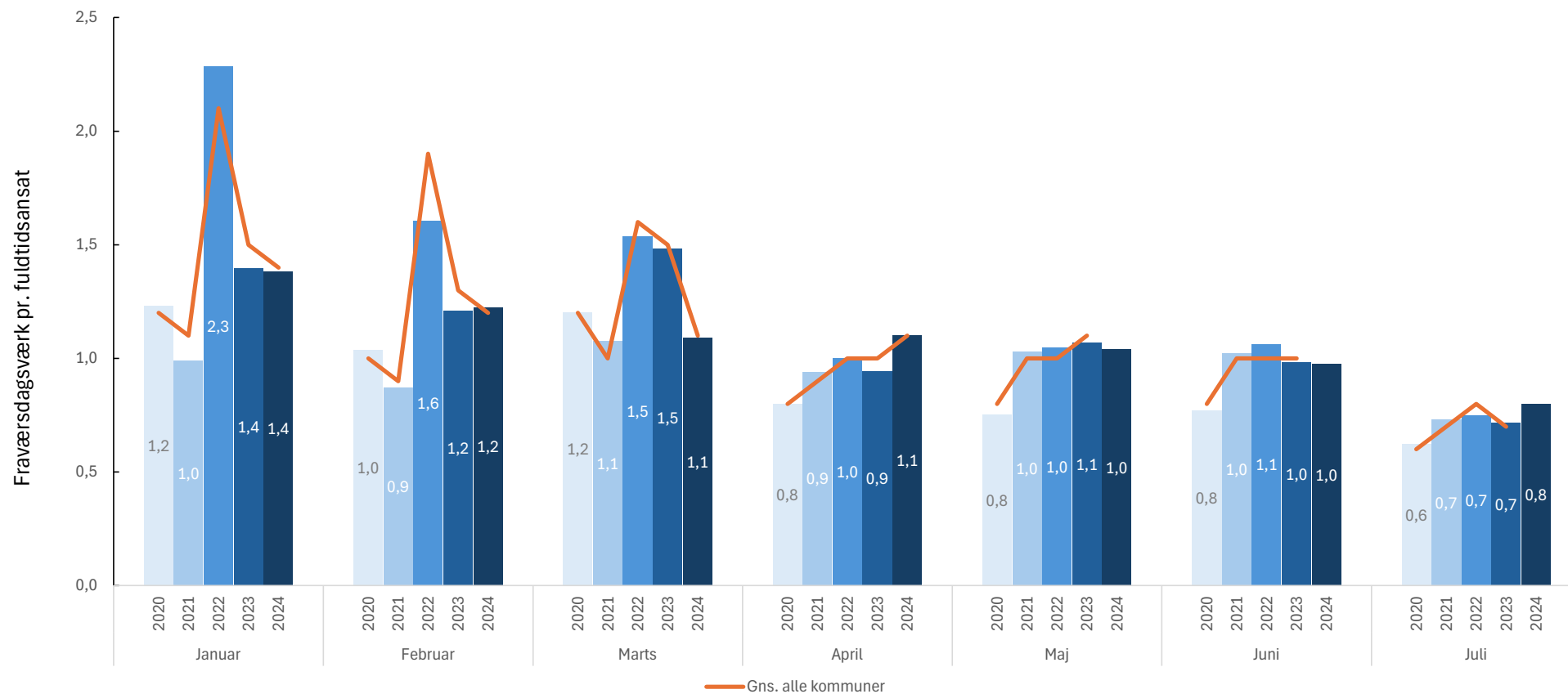
Forvaltning	Sygefravær januar - juli				
	2020	2021	2022	2023	2024
	(Gns. fraværsdagsværk pr. fuldtidsansat)				
Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen	3,8	4,2	6,1	5,5	4,9
Børne- og Ungdomsforvaltningen	6,8	7,3	10,5	8,4	8,1
Kultur- og Fritidsforvaltningen	3,5	4,6	6,2	5,3	4,8
Socialforvaltningen	6,7	6,8	9,2	8,2	8,3
Sundheds- og Omsorgsforvaltningen	8,0	7,9	10,2	8,9	8,7
Teknik- og Miljøforvaltningen	5,1	4,8	7,0	5,9	6,5
Økonomiforvaltningen	4,4	4,8	6,4	5,4	5,0
Københavns Kommune i alt	6,4	6,7	9,3	7,8	7,6

Kilde: Ledelsesinfo Personale (06.08.2024)

Figur 2: Kort og langt sygefravær januar-juli (7 måneder) 2021-2024 pr. forvaltning

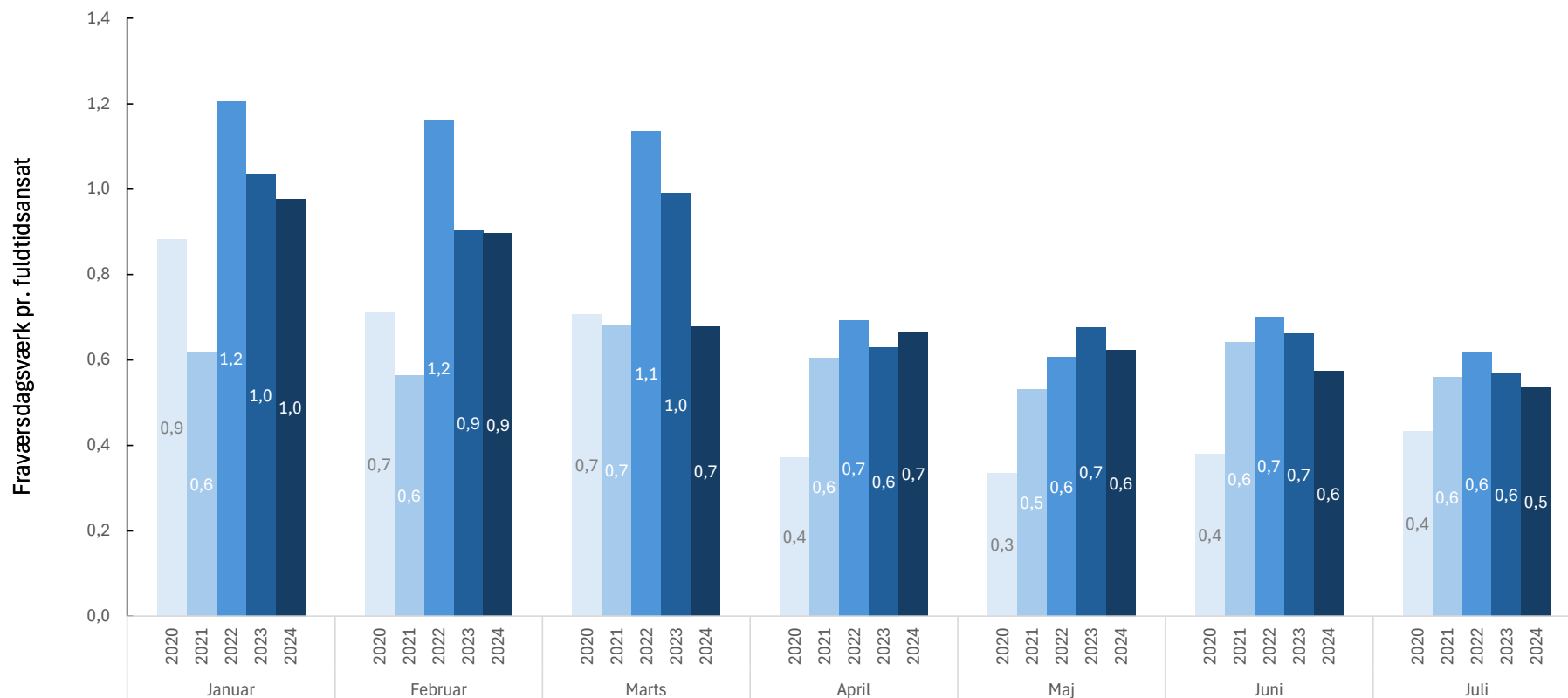


Kilde: Ledelsesinfo Personale (06.08.2024)

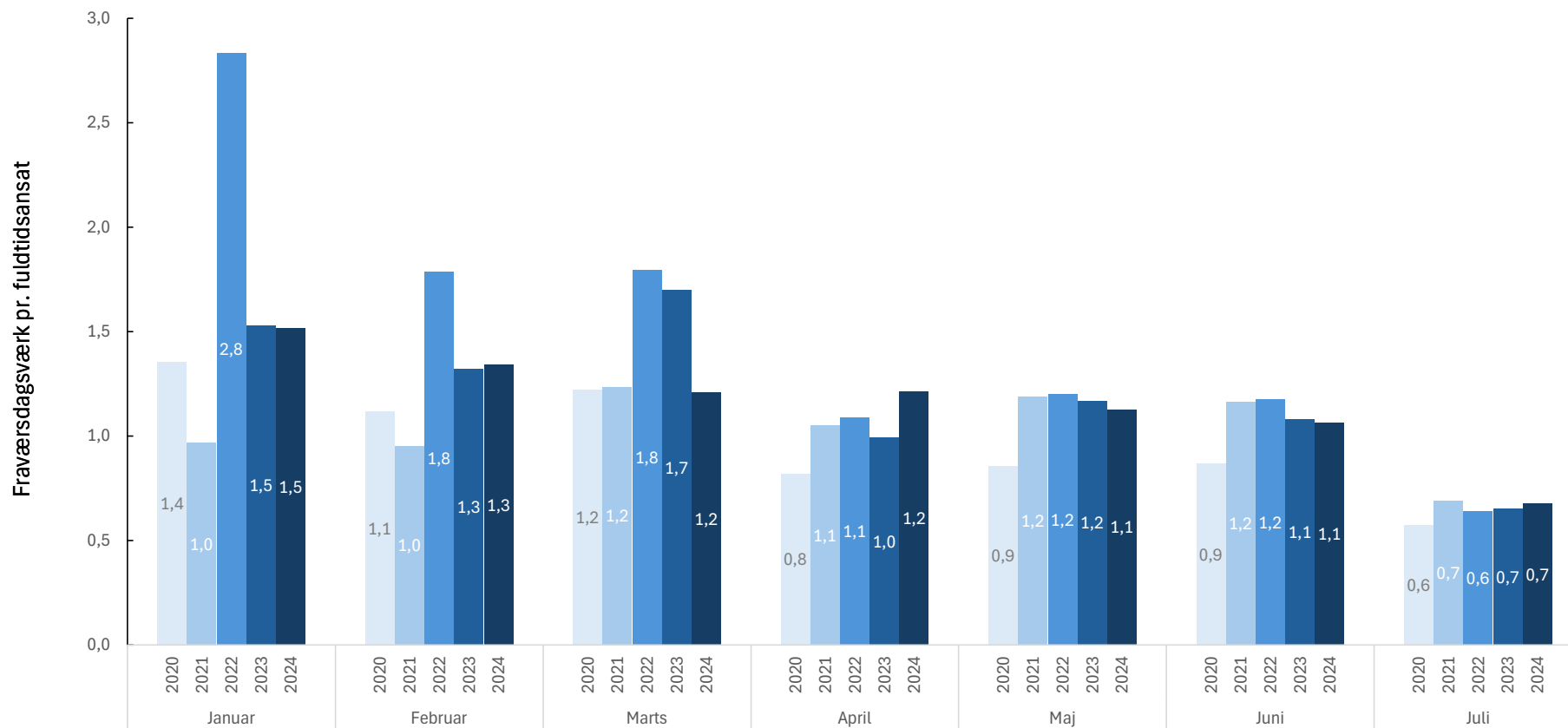
Figur 3: Sygefravær pr. måned i 2020-2024 i Københavns Kommune og gns. hele landet

Kilde: Ledelsesinfo Personale (06.08.2024); KRL lokale løndata (06.08.2024)

Figur 4: Sygefravær pr. måned i 2020-2024 i BIF

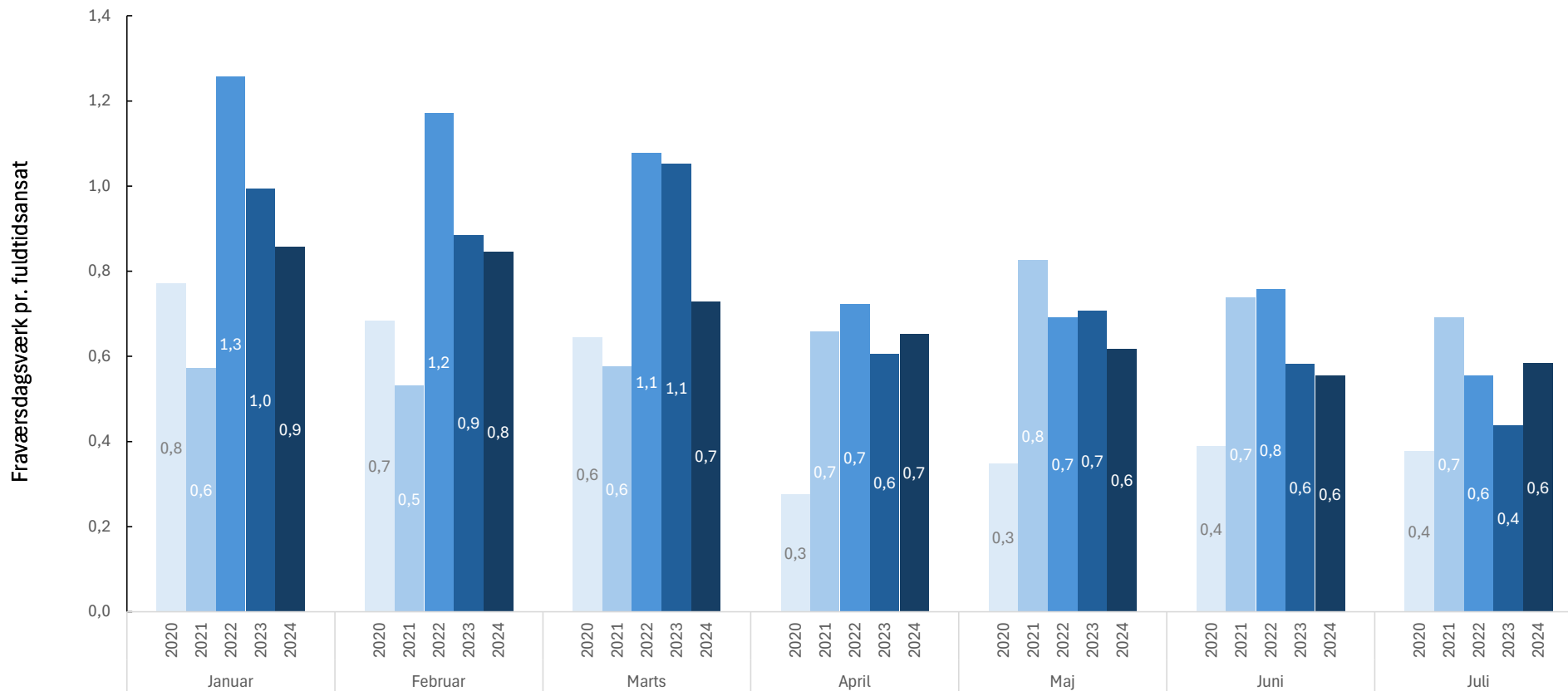


Kilde: Ledelsesinfo Personale (06.08.2024)

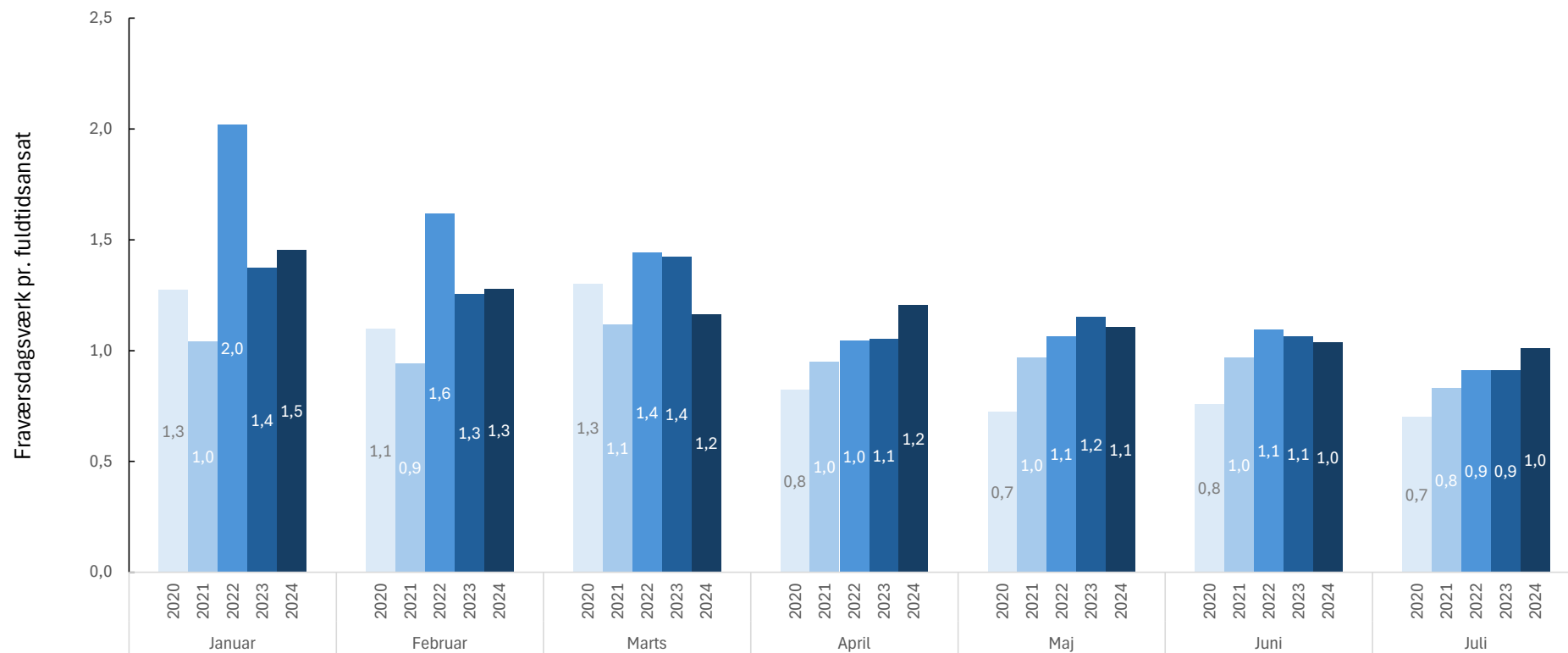
Figur 5: Sygefravær pr. måned i 2020-2024 i BUF

Kilde: Ledelsesinfo Personale (06.08.2024)

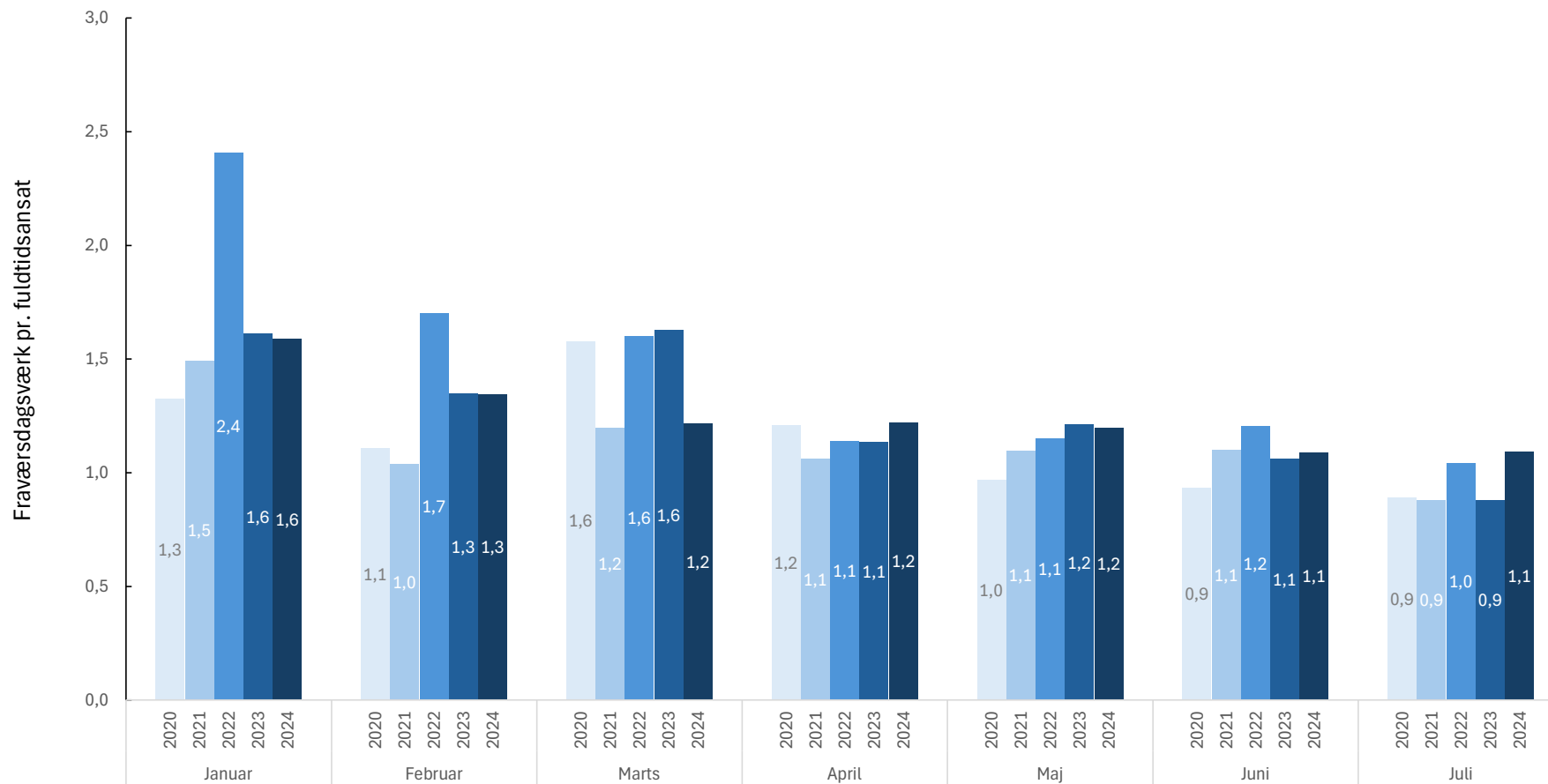
Figur 6: Sygefravær pr. måned i 2020-2024 i KFF



Kilde: Ledelsesinfo Personale (06.08.2024)

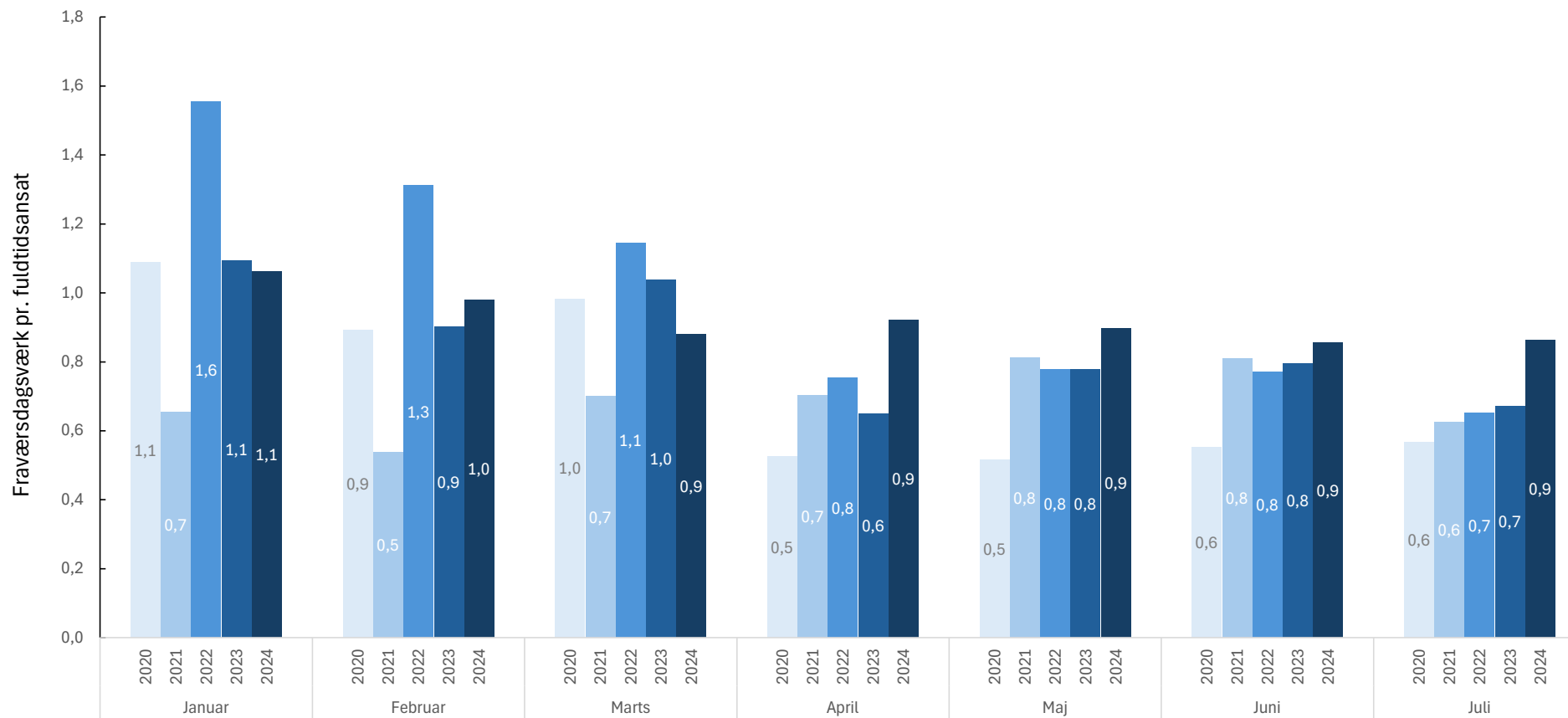
Figur 7: Sygefravær pr. måned i 2020-2024 i SOF

Kilde: Ledelsesinfo Personale (06.08.2024)

Figur 8: Sygefravær pr. måned i 2020-2024 i SUF

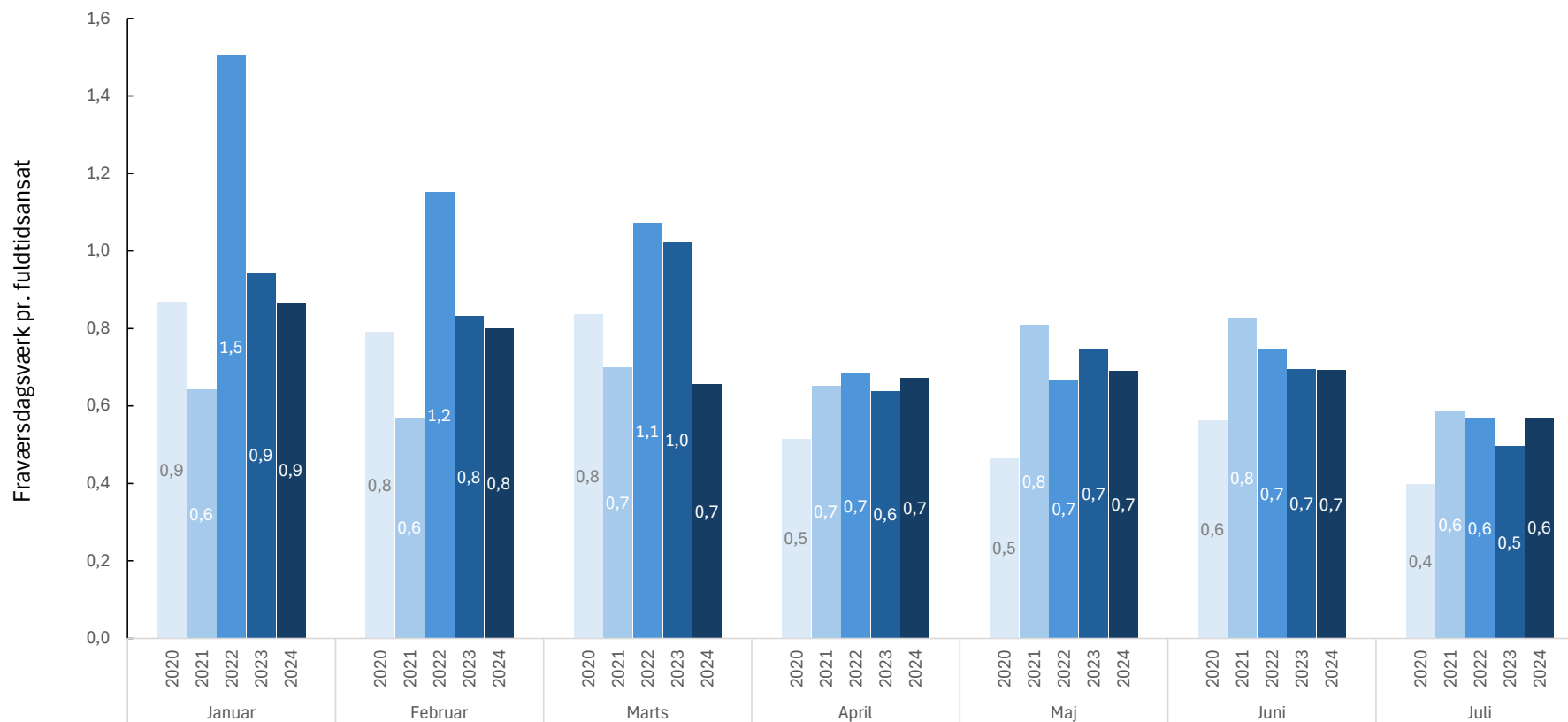
Kilde: Ledelsesinfo Personale (06.08.2024)

Figur 9: Sygefravær pr. måned i 2020-2024 i TMF



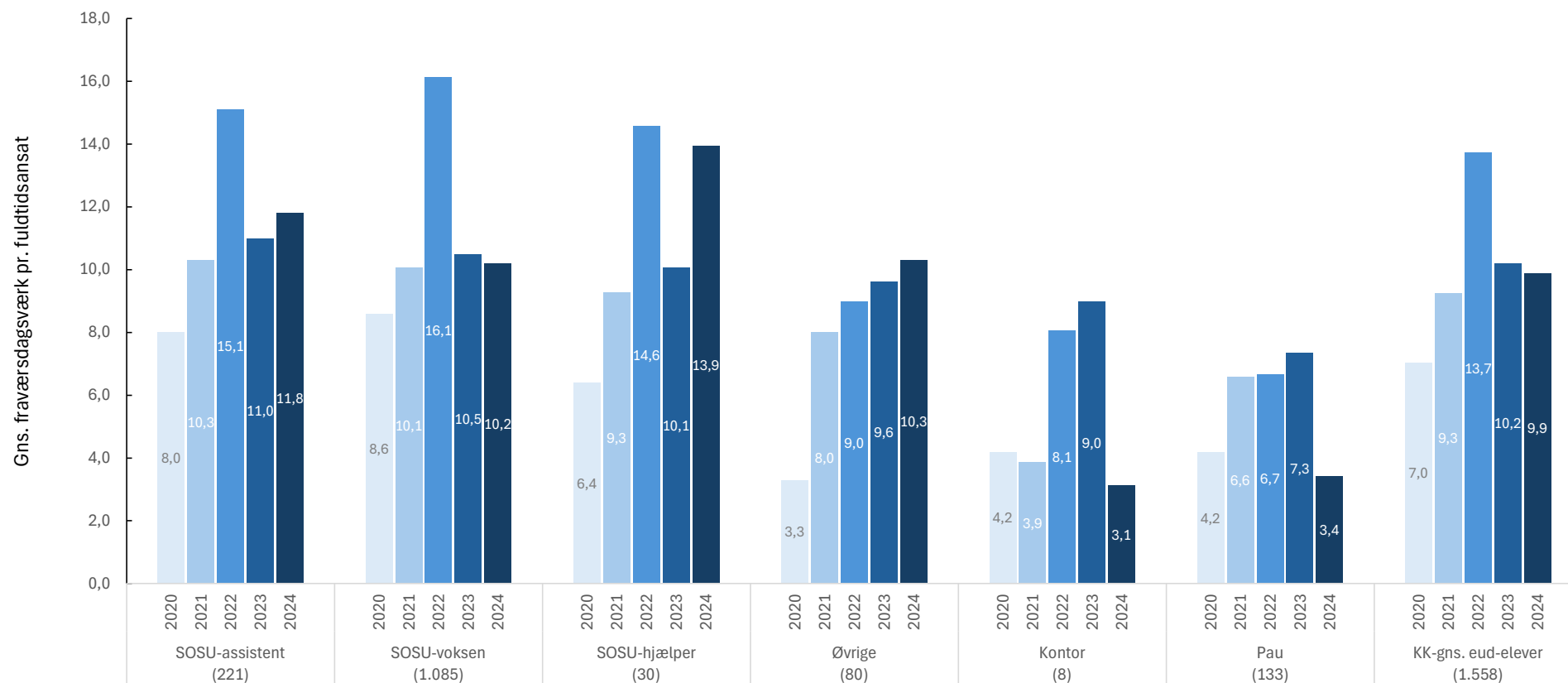
Kilde: Ledelsesinfo Personale (06.08.2024)

Figur 10: Sygefravær pr. måned i 2020-2024 i ØKF



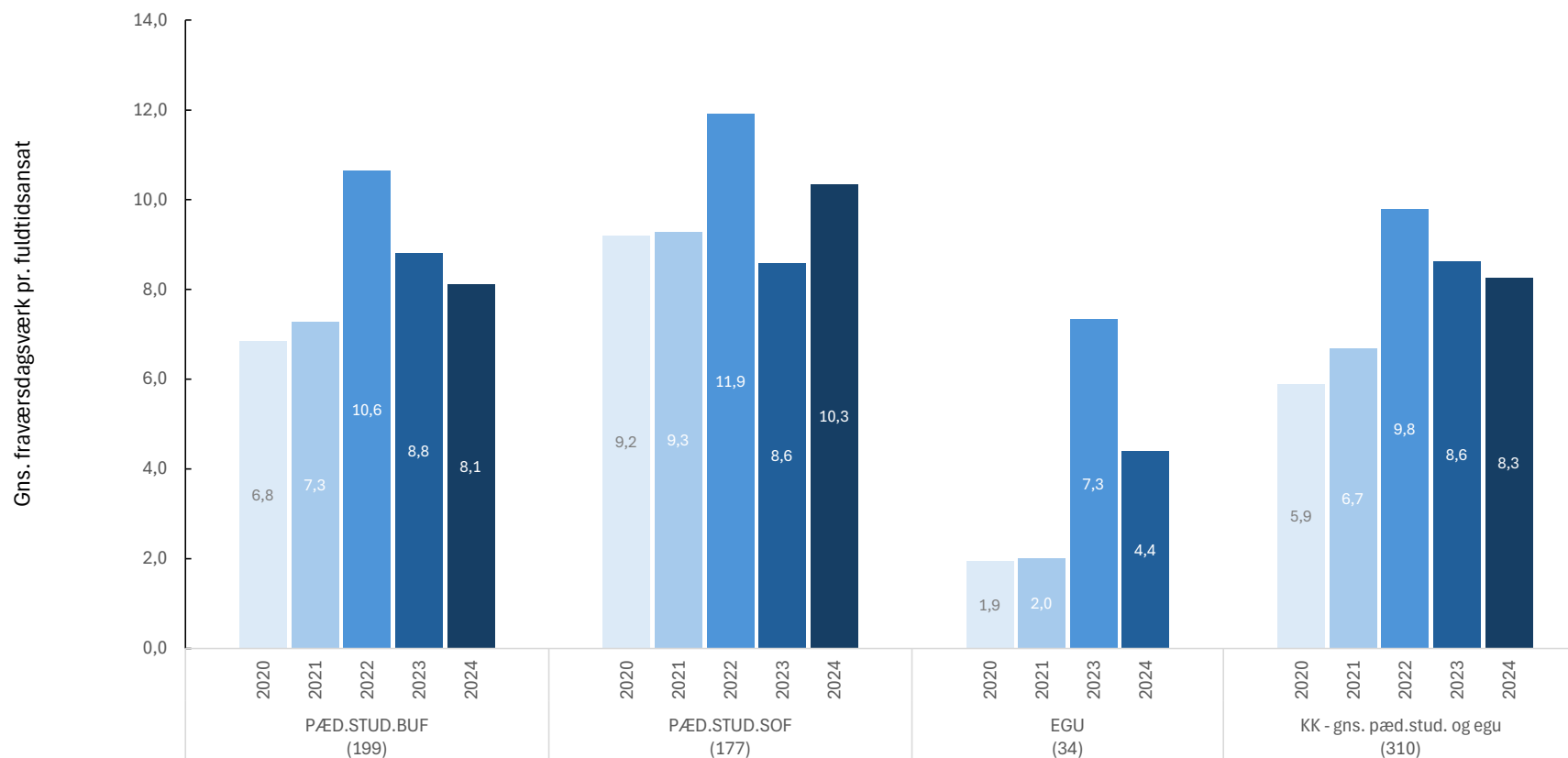
Kilde: Ledelsesinfo Personale (06.08.2024)

Figur 11: Sygefravær for eud-eleverne (Erhvervsfaglige uddannelser) januar-juli 2020-2024



Kilde: Ledelsesinfo Personale (06.08.2024)

Figur 12: Sygefravær for pædagogstuderende og EGU (Erhvervsgrunduddannelseselever) januar-juli 2020-2024



Kilde: Ledelsesinfo Personale (06.08.24)

24.05.2024

Koncernservice
Økonomiforvaltningen

Bilag 2

Forvaltningernes tiltag til

nedbringelse af sygefravær



Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen

Nyt indsatser i 2024:

- **Kulturarbejde** – Ifm. implementering af organisationsændring pr. 1 dec.2023 er der lokalt fokus på at få ensartet håndtering af sygefravær og igangsat lokale dialoger om, hvornår man melder sig syg, om adfærd ift. hvornår man er syg og opfølgning.
- **Nyt arbejdsmiljømål 2024** - HovedMED skal 19. juni 2024 behandle forslag om et nyt arbejdsmiljømål, hvor der både forslås serviceeftersyn af de gældende retningslinjer om sygefravær og en undersøgelse af behovet for og evt. udvikling af et fælles BIF-materiale til at understøtte lederne i afholdelse af sygefraværssamtalen.
- **Implementering af IT-understøttelse til ledere** - I forlængelse af implementeringen er ledere og supportbrugere blevet tilbudt sparring, fx holdes møde med superbrugere i Center for Beskæftigelse og Erhverv (CBE) i uge 21.

Hvad gør vi fortsat:

- **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. Direktionen, BIF-ledelsen og HovedMED orienteres månedligt om BIF's sygefravær. Endvidere har centrene lokale drøftelser i CenterMED.

Børne- og Ungdomsforvaltningen

- Implementering af nye måltal i BUF for perioden 2024-25, som er ens for sammenlignelige enheder fx skoler og klynger.
- Ledelsesstrengen holder fast i systematikken for afholdelse af samtaler, brug af statistik og tidlig indsats med afsæt i BUFs sygefraværspolitik. Ny IT-systemunderstøttelse forventes at lette ledernes administrative sagsgange.
- Medarbejderindflydelse og -inddragelse i konkrete arbejdsmiljøindsatser baseret på erfaringer fra "Københavns Kommunes Sygefraværshus".
- HovedMEDs har besluttet, at fokus for arbejdsmiljøet 2024-2025 i BUF er indflydelse bl.a. med afsæt i NFAs seneste forskning om medarbejderes trivsel og opgaveløsning.
- BUFs kvote i Tidlig Indsats AMK er hævet fra 57 til 80 månedlige kvoter for at flere ansatte får hurtigere organisationspsykologisk bistand.
- Implementering af 4 årige investeringscase i det fysiske arbejdsmiljø *Kroppen i Kerneopgaven* i alle vuggestuer og børnehaver.
- Pilotprojekt i efteråret 2024 i samarbejde med AMK, hvor ledelsesteams med særligt fokus på mellemledere uddannes til at gennemføre sygefraværssamtaler med kvalitet og effekt.
- Ledelsesunderstøttende tiltag i form af konkret ledersparring, coaching og ledelsesunderstøttelse i ledelsesteams.
- Arbejdsmiljø Københavns netop lanceret et forebyggelseskatalog til at forebygge stress hos den enkelte kommunikerer bredt i organisationen med opfordring i at deltage i de kurser, som udbydes.

Kultur- og Fritidsforvaltningen

Særlige indsatses 2024:

- **Workshops for ledere om forebyggelse og håndtering af stress:** KFF har i samarbejde med Psykisk Sundhed under Arbejdsmiljø København (AMK) afholdt workshopforløb for ledergrupper om forebyggelse af stress. Der vil blive udbudt tilsvarende forløb i efteråret 2024.
- **Implementering af differentierede måltal for 2024/25:** De differentierede måltal peger ind i KK's ambition om at ligge blandt de 25% kommuner med lavest sygefravær. De differentierede måltal tager sit udgangspunkt i medarbejdersammensætning og har til formål at lave så realistiske måltal for de enkelte enheder.
- **Implementering af ny selvbetjeningsløsning til indkaldelse og afholdelse af sygefraværssamtaler:** Tilbud om deltagelse på ledermøder, samt orientering til tillidsrepræsentanter og MED-systemet

Løbende indsatses:

- **Opfølgning på ledelsesniveau:** Direktionen følger løbende op på sygefravær, og er i dialog med cheferne om forebyggelse og håndtering af sygefravær.
- **Opfølgning i MED:** Hoved-MED drøfter udvikling i sygefraværet og indsatses én gang årligt, og de lokale MED-udvalg følger op 2-4 gange årligt.
- **Ledersparring og rådgivning:** Lederne kan få hjælp til organisatoriske indsatses og konkrete fraværssager af forvaltningens sygefraværskonsulent og forretningspartnere.
- **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 benytter sig af. HR i KFF tilbyder kompetenceudviklingsforløb på forespørgsel.

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 sygdommeldinger, 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

Nye indsatser

- **Indførelse af 1-5-10-model** – Der er i foråret 2024 indført en fælles model for den opfølgende dialog imellem leder og medarbejder ved sygefravær.
- **Formidling af erfaringer fra enheder med lavt fravær** – Der er et særligt fokus på at styrke formidlingen af gode erfaringer med at forebygge og nedbringe sygefravær. Erfaringer formidles via forvaltningens intra både som artikler og som informationsmateriale. Der planlægges også en workshop om temaet i efteråret 2024.
- **Onboarding af nye niveau 4 ledere** – Afdelings- og gruppeledere i SUF står i høj grad for sygefraværshåndteringen. Derfor styrkes introduktionen til sygefraværsarbejdet i forvaltningen for forvaltningens niveau 4-ledere.
- **Tilpasset sygefraværsunderstøttelse** – HR tilbyder sparring til enheder, der gerne vil have hjælp til arbejdet med at forebygge og nedbringe fravær.
- **Pilotafprøvning af forebyggende sundhedsstrategisk indsats** – en indsats der skal bidrage til at øge trivsel, tiltrækning og tilknytning til arbejdspladsen og forebygge sygefravær. Indsatsen startede på 4 enheder i oktober 2023.

Etablerede indsatser

- **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.
- **Onboarding af nye niveau 3-ledere i sygefraværsopgaven** – Intromøder mellem HR og nye niveau 3-ledere om sygefraværsarbejdet i KK og forvaltningen. I 2024 udvides tilbuddet til også at omfatte et opfølgende møde efter seks måneder.
- **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.

Teknik- og Miljøforvaltningen

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

- **Systematisk drøftelse sygefraværet** - Sygefravær drøftes løbende i leder-regi (både i den øverste ledelsen og lokale lederfora) og i MED-regi (både TMF MED og de lokale MED).
- **Datadrevet tilgang** - i tillæg til den løbende sygefraværsstatistik er der primo 2024 udarbejdet en større sygefraværsanalyse på TMF- og afdelingsniveau for 2023 for at få større indsigt hvordan sygefraværet fordeler sig og hermed bedre kunne kvalificere målrettede indsatser i forhold til nedbringelse af sygefravær. Analyserne drøftes både i MED- og leder-regi.
- **Systematisk gennemførelse af sygesamtaler** - Der er fortsat 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).
- **Målrettede tiltag i 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 Parker, Kirkegårde og Renhold (PKR)
 - **kompetenceløft hos både MED og ledere** igennem i kurser udbudt af AMK med fokus på den gode håndtering af sygefraværsopgaven, herunder forebyggende tiltag, opsporing af fravær samt for enhedschefer redskaber til håndtering af den svære samtale
 - **rådgivning og sparring** på efterspørgsel kan lederne få hjælp til såvel organisatoriske indsatser som til konkrete fraværssager fra både lokale HR-ansvarlige og Personalejura og Forhandling i Koncernservice og fra Arbejds miljø København (AMK).

Økonomiforvaltningen

- **Styrket ledelsesfokus** – direktionserne/topledelserne i de fem enheder i ØKF italesætter løbende, at sygefraværet har været stigende i 2022-2023 og, at det er en fælles opgave at få vendt udviklingen. I flere enheder afholdes der møder/seminarer om sygefraværsopgaven i fx chefgrupper.
- **Systematisk opfølgning i direktionserne og i MED** – hver måned behandler direktionserne 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.
- **Systematisk gennemførelse af samtaler** – lederne modtager advis-mail, når en medarbejder har haft 5 og 10 dages sygefravær eller 3 forløb, og dermed skal afholdes omsorgs- eller sygefraværssamtale. 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 samt 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 kan have givet sygefravær og, hvad der kan gøres ved det.
- **Stressforebyggelse** – en ny ØKF-stresspolitik blev vedtaget i 2023, og kommunens strategiske stressindsats "Psykisk Sundhed" har gennemført kurser mv. for at forebygge stress.
- **Kompetenceudvikling** – AMK, Personalejura og Forhandling samt 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 KEJD** – 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.
- **Lokale indsatser** – udover ovennævnte, centrale tiltag, arbejdes der lokalt med mange forebyggende arbejdsmiljøtiltag, fx psykologisk tryghed, mental træning, mini-TU som redskab til tidlig opsporing af mistrivsel.