



Dato: 02-02-2006

Til Økonomiudvalget

Sagsnr. 293663  
Dok.nr.: 1759839  
Sagsbeh.  
Ida Zimmer Mellentin  
Erik Steiness Nergaard

## Notat 5 - Notat om sygefravær

### Indledning

Økonomiudvalget har bestilt et uddybende notat om nedbringelsen af sygefravær på Københavns Kommunes arbejdspladser.

Nærværende notat indeholder en beskrivelse af fakta om sygefraværet i Københavns Kommune, uddrag af relevant teori og forskning om nedbringelse af sygefravær, samt eksempler på de indsatser, der centralt og decentralt er gennemført i kommunen.

### Fakta om fravær

Udviklingen i sygefraværet blandt medarbejderne i Københavns Kommune fremgår af denne figur:

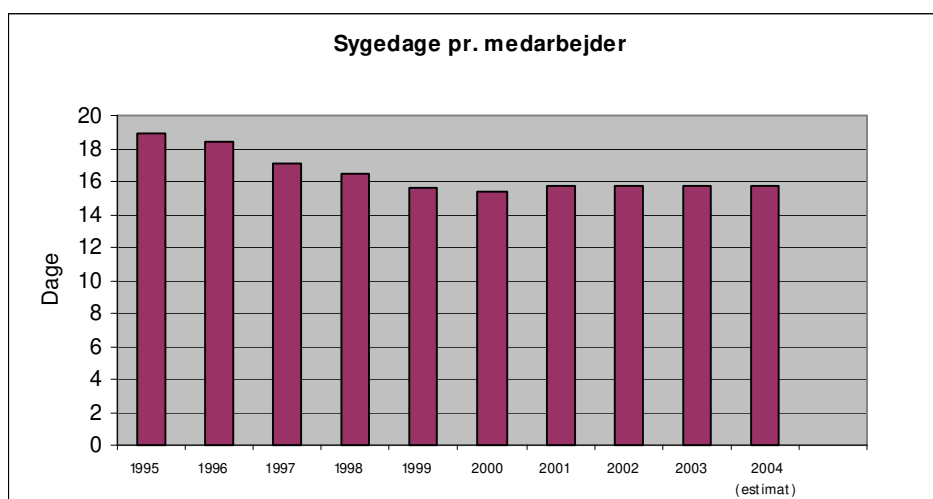


Fig. 1 Fraværet er opgjort i dage pr. medarbejder pr. år, og er inklusive mellemliggende arbejdsfrie dage f.eks. lørdage og søndage

Fraværet har tidligere været højere, men 1995 er her valgt som udgangspunkt, fordi den tværgående indsats på dette område startede i 1996.

Det er vanskeligt at sammenligne sygefravær, f.eks. mellem kommuner, mellem offentlige og private virksomheder, og på tværs af landegrænser. Dette skyldes, at fravær opgøres på mange

**Rådhuset**  
1599 København V

**Telefon**  
33 66 33 66

**Telefax**  
33667198

**Direkte telefon**  
3366 2238

**E-mail**  
iz@okf.kk.dk

[www.kk.dk](http://www.kk.dk)

forskellige måder, og at datagrundlaget ofte er mangelfuldt. Danmarks Statistik oplyser, at der fra 2006 etableres brugbare kommunale statistikker, og at dette fra 2007 tilsvarende etableres på det private arbejdsmarked.

Med dette forbehold giver en sammenligning af sygefraværet i 2003 mellem dels DA-området, kommunerne i Københavns Amt og Københavns Kommune følgende resultat:

<b>DA</b>	<b>Københavns Kommune</b>	<b>Kommunerne i Københavns Amt</b>
3,7%	4,3%	5,3%

Fig. 2 Fraværet er opgjort i procent. DA's statistik bygger på et begrænset datagrundlag, da deltagelse er frivillig for virksomhederne.

En sammenligning samme år mellem 6-byerne og Københavns kommune giver følgende resultat:

<b>6-by gennemsnit</b>	<b>Københavns Kommune</b>
18,1 dage	19,0 dage

Fig. 3 Fraværet er opgjort i dage pr. medarbejder og er inklusive mellemliggende arbejdsfrie dage f.eks. lørdage og søndage. Tallene kan ikke sammenlignes med fig. 1.

Problemerne med det statistiske grundlag gør det tilsvarende vanskeligt at se på udviklingen i fravær over årene i bredere perspektiv, nationalt og internationalt. Men af en analyse udarbejdet af beskæftigelsesministeriet i 2003 fremgår det, at sygefraværet generelt er steget siden 1999, dvs. samme periode, hvor fraværet i Københavns Kommune stort set er uændret. Det fremgår endvidere, at sygefraværet i Danmark er lavt sammenlignet med andre lande, og meget lavere end især Sverige, Norge og Holland.

For god ordens skyld gøres opmærksom på, at den senere tids omtale i Jyllandsposten af Københavns Kommunes relativt set høje sygefravær beror på en misforståelse af tal fra Danmarks Statistik. De anvendte tal fra københavnsområdet vedrørte udbetaling af sygedagpenge, og vedrører derfor hovedsageligt fravær, der ligger ud over de første 2 ugers fravær. Jyllandsposten er blevet gjort opmærksom på misforståelsen og har meddelt, at man vil bringe en berigtigelse.

## **Forskning om sygefravær**

Opfattelsen af sygefravær som et simpelt udtryk for de ansattes helbredstilstand har været og er i et vist omfang stadig fremherskende i debatten om veje til nedbringelse af fravær. Dermed kommer man selvfølgelig også i høj grad til at lægge vægten på individuelle løsninger.

De senere års forskning viser imidlertid, at årsagssammenhængene ved fravær er temmelig komplekse. Fravær er ikke et mål for helbred, men kan i højere grad ses som en form for coping, en ”overlevelsesstrategi”, i en kompleks situation. Det er et valg, som den enkelte træffer. Valget foregår ikke i et tomrum, men påvirkes af en række omstændigheder, såkaldte fraværs- og nærværsfaktorer. Det er faktorer, der med forskellig styrke har betydning for, om den enkelte vælger nærvær på arbejdspladsen frem for fravær.

Arbejds miljøinstituttet har 2003 udsendt rapporten ”Tilbagevenden til arbejde”, som indeholder en omfangsrig gennemgang af danske og udenlandske forskningsresultater om sygefravær og bringer en oversigt over faktorer på arbejdspladsen, som hænger sammen med længden af sygefravær.

Arbejds miljøinstituttet har endvidere formuleret forskningsresultaterne i ”De seks guldkorn”, som ser sådan ud:

1. Indflydelse på eget arbejde (Arbejdstid, hvem man arbejder med, valg af redskaber, tilrettelæggelse og arbejdsstedets indretning.)
2. Mening i arbejdet (At man kan se, hvordan det, man laver, har sammenhæng med det samlede produkt.)
3. Forudsigelighed (Handler om at få relevante informationer på det rigtige tidspunkt og at undgå uvished og ængstelse.)
4. Social støtte (Både praktisk og psykologisk støtte fra både kolleger og leder og når man har behov for det.)
5. Belønning (I form af løn, anseelse, påskønnelse, muligheder for udvikling og karriere. Skal stå mål med indsatsen.)
6. Krav (Kvantitative krav skal være passende. Kvalitative skal passe til personen. Kravene skal være klare)

## **Den socialt ansvarlige arbejdsplads**

Selv om omfanget af sygefraværet således ifølge forskningen i høj grad hænger sammen med de omstændigheder, som tilbydes medarbejderne, er der også andre faktorer, der har indflydelse på, hvor stort fraværet bliver i statistikkerne.

Det vil således alt andet lige betyde et højere fravær, hvis arbejdsgiveren ansætter medarbejdere med en forhøjet fraværskisiko, vælger at fastholde medarbejdere med kroniske lidelser, har større tålmodighed ved længerevarende sygdomsforløb og lignende. Fraværets synlige omfang vil derfor også afhænge af graden af social ansvarlighed hos arbejdsgiveren.

## **Hvad har kommunen gjort centralt?**

I starten af 1996 etablerede kommunen en tværgående enhed, som havde til formål at påvirke arbejdet med at nedbringe sygefraværet i kommunen. Enheden, som blev forankret i Økonomiforvaltningen (nuværende 5. kontor), udviklede en strategi, som i 1997 førte til forelæggelsen for BR af en redegørelse om de igangsatte (personalepolitiske) aktiviteter vedrørende nedbringelse af sygefraværet.

Indholdet i redegørelsen, som er helt i tråd med ovenstående forskningsresultater, fremhævede bl.a. følgende forhold af betydning for sygefraværet:

- Oplevelsen af at være en del af en virksomhed med et værdifuldt formål; og at kunne se sin egen betydning heri
- Ansvar og indflydelse på sin egen arbejdssituation
- Selve arbejdets indhold, f.eks. at krav og kvalifikationer passer sammen og at arbejdet ikke er fysisk og/eller psykisk nedslidende
- De sociale relationer til ledelse og kolleger
- Informationsniveauet og den måde der kommunikeres på; åbenhed og respekt i dialog

Redegørelsen bygger således på en opfattelse af, at sygefraværets størrelse i høj grad er en funktion af ledelseskvaliteten på arbejdspladserne. Omdrejningspunktet i redegørelsen var en række konkrete indsatsområder, der alle havde til formål at fremme ovennævnte forhold.

Værdigrundlaget og de 10 fokusområder for ledelse, som blev gennemført i 1998, udgør kernen i disse indsatsområder.

5. kontor har i løbet af de seneste små 10 år stået bag udviklingen af et fælles grundlag for ledelse og HR (Human Resources), som består af en række politikker og målsætninger, samt værktøjer og services. Alle har til formål at forbedre kvaliteten af den ledelsesmæssige indsats. Der kan især nævnes:

- Værdigrundlaget og de 10 fokusområder for ledelse
- Personalepolitisk regnskab
- Kvalitetsprisen – kvalitetsmodellen
- Politik for etnisk ligestilling
- Politik for kønsmæssig ligestilling
- Arbejdsmiljøstrategi for Københavns Kommune
- Kontraktledelse
- Ledelsesdialog (lederevalueringsværktøj)
- Lokale trivselsundersøgelser
- MUS med værdi (interaktivt værktøj til medarbejderudviklingssamtalen)

### **Den decentrale indsats**

Der er sket en omfattende indsats decentralt i forvaltninger og lokalt på kommunens arbejdspladser. Der foreligger ikke en samlet oversigt over denne indsats. Men af gode eksempler kan nævnes:

#### *Fleksibel arbejdstid*

Det gennemsnitlige sygefravær faldt fra 6-7 procent til 3-4 procent på dagholdene i hjemmeplejen på Ydre Østerbro efter de begyndte at arbejde med fleksible tjenestetidsplaner i september 2002.

#### *Fleksible ordninger*

I et delprojekt til projekt Rummelighed og Arbejdsfastholdelse i Hjemmeplejen på Indre Østerbro, blev seniorerne – med afsæt i deres personlige sundhedsprofil – tilbudt fleksible ordninger, der muliggjorde en fortsættelse af arbejdet. Det førte til en reduktion i sygefraværet på 54 procent for seniorgruppen (+50 år).

*Rummelig personalepolitik*

Hjemmeplejen i Brønshøj/Husum/Bellahøj indførte i 2004 en ny rummelig personalepolitik, der indeholder et handlekatalog, hvor igennem medarbejder og leder kan indgå aftaler, der tilbyder en større fleksibilitet mellem arbejde og familie. Eksempelvis kan medarbejderne få ændret arbejdstid, jobrotation eller akut fraværsdag/egenomsorgsdag. Fraværet er efter indførelsen af denne politik blevet halveret.

*Nye måder at organisere arbejdet på*

Fraværet på Københavns Kirkegårde faldt fra 16 til 9 dage pr. medarbejder efter man i 2000 indledte en intensiv fokus på trivsel og andre måder at organisere arbejdet på (teamorganisering).

**Kommende initiativer**

Økonomiforvaltningen er i gang med at udarbejde en indstilling til Økonomiudvalget, der er en opfølgning på de aktiviteter, der blev igangsat med BR's beslutning i 1997. Det er tanken, at der skal tilvejebringes en ny samlet ramme for ledelse og HR i kommunen, herunder en fortsat central og decentral indsats mod sygefravær.