FORRETNINGSUDVALGET

MØDETIDSPUNKT

26-05-2026 10:00

MØDESTED

REGIONSRÅDSSALEN

MEDLEMMER

Lars Gaardhøj	Deltog Fraværende ved sag 10-15 og 18
Leila Lindén	Afbud
Nicolai Kampmann	Deltog
Susanne Due Kristensen	Deltog
Thomas Rohden	Afbud
Karin Friis Bach	Deltog Fraværende ved sag 1 og 16-17
Christoffer Buster Reinhardt	Deltog
Line Ervolder	Deltog Fraværende ved sag 18
Jacob Rosenberg	Deltog
Peter Westermann	Deltog
Finn Rudaizky	Deltog Fraværende ved sag 14-15 og 18
Randi Mondorf	Deltog Fraværende ved sag 12-13
Carsten Scheibye	Deltog Fraværende ved sag 8-15 og 18
Tormod Olsen	Deltog Fraværende ved sag 6-15 og 18
Marianne Frederik	Deltog

INDHOLDSLISTE

13. Indsatser i forhold til forebyggelse af sygefravær

13. INDSATSER I FORHOLD TIL FOREBYGGELSE AF SYGEFRAVÆR

INDSTILLING

Administrationen indstiller til forretningsudvalget:

- **at** tage orienteringen om tiltag til forebyggelse af sygefravær til efterretning

POLITISK BEHANDLING

Forretningsudvalgets beslutning den 26. maj 2026:

Taget til efterretning, idet forretningsudvalget opfordrede Udvalget for fastholdelse og rekruttering til at fortsætte arbejdet med nedbringelse af sygefraværet, herunder at afslutte arbejdet med helt konkrete eksempler på, hvordan sygefraværet kan nedsættes for relevante faggrupper, så disse kan overleveres til Region Østdanmark.

Lars Gaardhøj (A), Leila Lindén (A), Thomas Rohden (B), Carsten Scheibye (V), Randi Mondorf (V) og Tormod Olsen (Ø) deltog ikke i sagens behandling.

BAGGRUND

Forretningsudvalget har i forbindelse med behandling af 'Arbejdsmiljørapport for Region Hovedstaden 2024' efterspurgt en orientering om forebyggelse og håndtering af sygefravær på regionens hospitaler, virksomheder og koncerncentre – gerne med eksempler på konkrete indsatser eller projekter.

SAGSFREMSTILLING

Når en medarbejder eller leder bliver syg, påvirker det både den enkelte, kollegerne og opgavevaretagelsen. Derfor er der i Region Hovedstaden en vedvarende opmærksomhed på at forebygge sygefravær og sikre tidlig og god opfølgning. Arbejdsrelateret sygefravær indgår i det lokale arbejdsmiljøarbejde og i den løbende opfølgning på arbejdspladsvurderinger (APV).

Regionens HR Strategisk Dashboard, som alle ansatte har adgang til, gør det muligt for afdelinger, klinikker og sektioner at følge udviklingen i sygefravær og fx drøfte sammenhængen med trivsel på fælles møder.

Ledere har derudover et særligt lederoverblik, HR Lederdashboard. Det viser fravær i deres medarbejdergrupper, udvikling i sygefravær over tid og påminder om at afholde lovpligtige sygefraværssamtaler. Dashboardet giver også adgang til materialer, som kan understøtte lederen i at forebygge og følge op på sygefravær.

Der er - med afsæt i input fra RMU i 2023 - udarbejdet regionalt materiale om 'Forebyg og håndtér jeres sygefravær'. Materialet samler værktøjer til arbejdet med sygefravær, og er målrettet ledere, MED-organisationen, arbejdsmiljøgruppen og arbejdsfællesskabet.

Derudover har hospitaler, virksomheder og koncerncentre lokale retningslinjer og arbejdsgange, der understøtter såvel lovpligtige sygefraværssamtaler som omsorgssamtaler. Samtalerne har fokus på at finde løsninger, der hjælper medarbejderen bedst muligt tilbage i arbejde samtidig med, at der tages hensyn til opgaveløsningen og kollegerne.

Regionale tal for sygefravær

Antallet af sygefraværsdage opgjort over løbende 12 måneder ligger på 13,9 i april 2025 og 13,7 i marts 2026, dvs. over det regionalt fastsatte måltal på max 11,7 dage. Ses der på udviklingen over de seneste 3 år (31.12.2023-31.03.2026) ses et fald fra 14,9 til 13,7 dage.

Aktuelle medarbejderes antal sygefraværsdage de seneste 12 måneder

Antal dage med sygefravær	Procentvis andel
0 dage	26,8
1-5 dage	35,5
5-10 dage	17,3
10-20 dage	11,4
20+ dage	9,1

Kilde: HR Strategisk Dashboard 01.05.2026

Sygefravær har mange årsager og kan ikke fjernes helt. Tabellen ovenfor viser dog, at knap en tredjedel af regionens ansatte ikke havde sygefravær de seneste 12 måneder.

Udvikling i sygefravær på hospitaler, virksomheder og koncerncentre i perioden december 2023 til marts 2026 fremgår af bilag 1.

Samarbejde og videndeling i regionen

Arbejdsmiljøchefer på hospitaler og virksomheder i regionen mødes løbende for at videndele og drøfte tværgående fokusområder på arbejdsmiljøområdet, herunder også sygefraværsindsatser. Senest har arbejdsmiljøchefkredsen på et møde i december drøftet lokale erfaringer med sygefraværsindsatser.

Sygefraværsprojekter i regionen

Erfaringen i regionen og på andre offentlige arbejdspladser er, at en væsentlig faktor i sygefraværsforebyggelse er et vedvarende fokus og indsatser, der er målrettet den enkelte medarbejder, kolleger og arbejdsmiljøet. Sygefraværsprojekter kan bidrage til at skabe den nødvendige opmærksomhed og indsats. Nedenfor er beskrevet fire eksempler på gennemførte og igangværende projekter i regionen.

Bornholms Hospital

Projekt ’Sund Koordinering’ blev sat i søen i 2021, hvor Bornholms Hospital søgte og fik 1,6 mio. kr. fra Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR) til at implementere sygefraværsindsatser målrettet både den enkelte medarbejder og arbejdspladsen. Projektet blev forlænget frem til 2025 med en yderligere bevilling på 2 mio. kr. under titlen ’Lyst til at blive’. Bornholms Hospital har efterfølgende valgt at ansætte en sygefraværskoordinator tre dage om ugen.

Omdrejningspunktet for projektet er modellen ’Tilbage til Arbejdet’ (TTA), der har fokus på en systematisk, tidlig og styrket indsats før, under og efter en sygemelding. Indsatsen har et tydeligt fokus på arbejdsmiljø og forebyggelse. Der bliver arbejdet med forebyggende samtaler, ledelsessparring, fælles retningslinjer og involvering af MED-organisationen og ’trioen’ (leder, tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant). Ligesom der bliver talt om, hvordan arbejdspladsen kan balancere hensynet

til den sygemeldte medarbejder og arbejdsfællesskabet, fordi sygefravær også påvirker kolleger og varetagelse af arbejdsopgaverne.

Der blev ansat en sygefraværskoordinator i projektet, der – ud over at udarbejde materiale og afholde temadage – støtter og sparrer med lederne om håndtering af sygefraværsforløb og forebyggende tiltag.

I projektperioden blev sygefraværet reduceret med 3,5 sygefraværsdage pr. fuldtidsmedarbejder. I 2025 er fraværet yderligere reduceret med 1 dag.

Bispebjerg og Frederiksberg Hospital

På Bispebjerg og Frederiksberg Hospital får gravide ansatte og deres ledere hjælp til at skabe tryghed omkring graviditeten på arbejdet, reducere graviditetsbetinget sygefravær og øge fastholdelse i arbejdet længst muligt inden barsel.

Der er årligt ca. 90 gravide medarbejdere - bredt fordelt på faggrupper – som anvender muligheden for telefonisk jordemoderrådgivning for medarbejdere på Bispebjerg og Frederiksberg Hospital. Også den gravides leder har mulighed for at kontakte jordemoderrådgivningen, og både medarbejder og leder har adgang til et jordemoderdrevet online univers.

Supplerende hertil er der undervisning og træning seks gange under graviditeten med personalefysioterapeut, erhvervsjordemoder eller arbejdsmiljøkonsulent.

Der er vanskeligt kvantitativt at opgøre, hvordan ordningen influerer på sygefravær hos gravide, men fokusgruppeinterview og spørgeskemaundersøgelse blandt dem, der har benyttet ordningen, viser, at tilbuddet kvalitativt har effekt.

De gravide medarbejdere giver udtryk for, at jordemoderen - særligt i begyndelsen af graviditeten - hjalp med hurtigt at håndtere bekymringer relateret til arbejdet, og det bidrog til at forebygge sygedage. Træning med personalefysioterapeut medvirkede til at lindre smerter og bækkenbundsproblemer, så sygefravær blev forebygget.

Tilbuddet er en videreførelse af en dansk forsøgsordning initieret af Sundhedsstyrelsen i 2020, hvor jordemødre kom på besøg på arbejdspladsen. Heller ikke i studiet var det muligt at måle den kvantitative effekt på sygefraværet.

Akutberedskabet

I 2023 fik Akutberedskabet 2,3 mio. kr. fra STAR til et sygefraværsprojekt målrettet alle medarbejdere i Akutberedskabet samt et samtalekoncept målrettet medarbejdere ved Akuttelefonen 1813. Projektet blev gennemført i perioden juni 2023 til maj 2025, hvor der har været fokus på at opbygge en ensartet praksis for sygemelding og sygefraværssamtaler, herunder samtalekoncept. Der blev gennemført kursus for ledere, tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter, hvor Akutberedskabets håndbog for håndtering af sygefravær blev drøftet og revideret, ligesom MED-organisationen har været inddraget.

Ledernes brug af sygefraværsdata blev systematiseret blandt andet i kraft af frikøb af HR-konsulenter til varetagelse af rollen som sygefraværskoordinator. En rolle, der har haft fokus på månedlig gennemgang af fravær, planlægning af og deltagelse i sygefraværsindsatser på individniveau. Sygefraværsdata er i projektperioden løbende blevet præsenteret for ledere, MED-organisationen og øvrige medarbejderrepræsentanter.

Der blev også arbejdet med forebyggende indsatser på arbejdspladsniveau, fx indretning af arbejdsplads, motion, samtaleteknik i call-center samt forebyggelse af vold og trusler.

I projektperioden blev sygefraværet i Akutberedskabet reduceret med 4,2 dag pr. medarbejder. Efter projektets afslutning, er der set en stigning i sygefraværet. Direktionen har derfor besluttet at afsætte midler, så det er muligt at allokere ressourcer til sygefraværsindsatsen.

Den Sociale Virksomhed

Projektet 'Nærvær & Arbejdsglæde' er ligeledes finansieret af midler fra STAR. De bevilligede 3,1 mio.kr. er målrettet en tværgående indsats i Den Sociale Virksomhed. Projektet startede i oktober 2024, og det overordnede mål er at sænke sygefraværet på tværs af 19 højt specialiserede tilbud. Det sker ved at styrke trivsel, øge nærvær på arbejdspladsen og skabe mere arbejdsglæde i hverdagen.

Projektet kombinerer kultur- og ledelsesudvikling med en struktureret håndtering af fravær. Der bliver arbejdet med ledelsessparring, medarbejderworkshops, kultur, rettidige samtaler, ensartet dokumentation og målrettet brug af data.

Alle 19 tilbud deltager i faciliterede forløb om psykologisk tryghed, lærende feedback, samarbejde og ledelse af svære dialoger. Sideløbende hermed er der igangsat en særlig indsats i fire pilottilbud. De fire tilbud afprøver og kvalificerer metoder med henblik på senere udbredelse til de øvrige tilbud.

Projektet ledes af to projektledere, hvoraf en også fungerer som sygefraværskoordinator. Koordinatorfunktionen sikrer sammenhæng mellem data, samtaler og opfølgning på tværs af organisationen.

Godt og vel midtvejs i projektet begynder resultater af indsatserne at vise sig. Flere samtaler bliver gennemført rettidigt, ledelsens praksis er blevet styrket, der er en mere åben feedbackkultur i teams og en mere konsekvent dokumentation og opfølgning. Yderligere er der blevet udviklet et beregningsværktøj, der på tilbudsniveau kan vise, hvor mange dage sygefraværet er faldet, og automatisk beregner den omtrentlige besparelse i kroner.

Indsatserne i Den Sociale Virksomhed bliver ved projektets afslutning ultimo 2026 samlet i et indsatskatalog. Endvidere afholdes en lederkonference, hvor resultater og læring omsættes til pejlemærker for det videre arbejde.

KONSEKVENSER

Ved tiltrædelse af indstillingen har forretningsudvalget taget orienteringen om tiltag til forebyggelse af sygefravær til efterretning.

POLITISK BESLUTNINGSPROCES

Sagen forelægges forretningsudvalget den 26. maj 2026.

DIREKTØRPÅTEGNING OG KONTAKTPERSON

Kirstine Vestergård Nielsen / Helle B. Bavnhøj

JOURNALNUMMER

26014048

BILAGSFORTEGNELSE

1. Udvikling i sygefravær - Indsatser ift. forebyggelse af sygefravær.