

MBU - Rådmandsmøde (Rådmandsmøde)

20-02-2024 11:00 - 12:15

Rådhuset, rådmandens kontor

Information: Deltagere:

Helle Bach Lauridsen
Ole Kiil Jacobsen
Jette Bjørn Hansen (afbud)
Morten Korsgaard Kristensen (afbud)
Rasmus Rosendahl Brink Graff (afbud)
Nikolaj Harbjerg
Trine Krabbe
Stefan Møller Christiansen
Susanne Holst
Tanja Nyborg
Thomas Medom

Pkt. 2: Tid: 25 min. Deltagere: Christina Sanden Andersen

Indhold

Punkt 1: Godkendelse af referat fra den 6. februar 2024.....	1
Punkt 2: Status på sygefravær og initiativer i den styrkede sygefraværsindsats (HBL).....	2
Punkt 3: Forberedelse til byrådsmøde den 21. februar 2024.....	3
Punkt 4: Evt.....	3

Punkt 1: Godkendelse af referat fra den 6. februar 2024

MBU - Rådmandsmøde (Rådmandsmøde)

06-02-2024 12:00 - 13:30

Grøndalsvej 2, lokale st. 321

Information:**Deltagere:**

Helle Bach Lauridsen
Ole Kiil Jacobsen
Jette Bjørn Hansen
Morten Korsgaard Kristensen
Rasmus Rosendahl Brink Graff
Nikolaj Harbjerg
Trine Krabbe
Stefan Møller Christiansen
Susanne Holst
Tanja Nyborg
Thomas Medom

Pkt. 2: Tid: 10 min. Deltagere: Helle Mølgaard og Claudia Risbæk

Pkt. 3: Tid: 20 min. Deltagere: Marie Herborg Krogh og Jacob Nørmølle

Pkt. 6: Tid: 15 min. Deltagere: Stine Jepsen og Lone Deleuran

Indhold

Punkt 1: Godkendelse af referat fra den 23. januar 2024.....	1
Beslutning for Punkt 1: Godkendelse af referat fra den 23. januar 2024.....	1
Punkt 2: Skolegangsudsættelse – ændring af dagtilbudsloven (bedre mulighed for udsat skolestart) (HBL).....	1
Beslutning for Punkt 2: Skolegangsudsættelse – ændring af dagtilbudsloven (bedre mulighed for udsat skolestart) (HBL).....	1
Punkt 3: Temadrøftelse for politiske udvalg om Unges mentale Sundhed og Trivsel (TN).....	2
Beslutning for Punkt 3: Temadrøftelse for politiske udvalg om Unges mentale Sundhed og Trivsel (TN).....	2
Punkt 4: Forberedelse til Børn og Unge-udvalget den 7. februar 2024.....	3
Beslutning for Punkt 4: Forberedelse til Børn og Unge-udvalget den 7. februar 2024.....	3
Punkt 5: Evt.....	3
Beslutning for Punkt 5: Evt.....	3

Punkt 1: Godkendelse af referat fra den 23. januar 2024

Beslutning for Punkt 1: Godkendelse af referat fra den 23. januar 2024

Godkendt.

Punkt 2: Skolegangsauslættelse – ændring af dagtilbudsloven (bedre mulighed for udsat skolestart) (HBL)

Tid: 10 min. Deltagere: Helle Mølgaard og Claudia Risbæk

Beslutning for Punkt 2: Skolegangsauslættelse – ændring af dagtilbudsloven (bedre mulighed for udsat skolestart) (HBL)

Helle Mølgaard og Claudia Risbæk deltog i punktet.

Forvaltningschef Helle Bach Lauridsen har sat forslaget på dagsordenen med henblik på, at rådmanden tager den reviderede vejledning fra Børn og Unge til skoleledere og dagtilbudsledere om skolegangsauslættelse til efterretning. Rådmanden anmodes desuden om at beslutte om og i givet fald hvordan, der skal ske eventuel videre kommunikation om skolegangsauslættelse i relation til ændringen af dagtilbudsloven.

Det indstilles, at rådmanden

1. Tager Børn og Unges reviderede vejledning om skolegangsauslættelse til efterretning.
2. Tager orienteringen om udviklingen i antallet af skolegangsauslættelser i kommunen til efterretning
3. Beslutter, om der evt. skal ske offentlig kommunikation om ændringen af dagtilbudsloven om bedre mulighed for udsat skolestart i relation til Aarhus Kommunes praksis om så vidt muligt at imødekomme forældreønsker om skolegangsauslættelse.

CR redegjorde for punktet.

Rådmanden havde spørgsmål til

- om ændringen medfører en meropgave for skolelederne, herunder særligt ift. krav om skriftlighed samt direkte dialog med forældre. Hertil blev svaret, at det kan, afhængig af hvordan skolelederen tidligere har praktiseret opgaven, opleves som en meropgave. Det skal adresseres i den interne kommunikation.
- udmøntning af økonomisk kompensation. Hertil blev svaret, at DUT-midlerne er endnu ikke udmøntet. Tidsplanen herfor kender vi ikke.

Behovet for ekstern kommunikation blev drøftet. Der skal udarbejdes kommunikation fra rådmanden.

Udviklingen i skolegangsudsættelser blev drøftet. I forbindelse hermed blev overgange, og visitationspraksis i forbindelse med overgange, drøftet, med relation til specialområdet.

Beslutning:

Ad 1) Den reviderede vejledning blev taget til efterretning

Ad 2) Udviklingen blev taget til efterretning.

Ad 3) Der skal udarbejdes ekstern kommunikation om den nye lovgivning, herunder fokus på overgange og tid til at være barn. I den interne kommunikation, i forbindelse med ugepakke, skal der være blik for, at det kan opleves som en meropgave. (Ansvarlig: TK)

Punkt 3: Temadrøftelse for politiske udvalg om Unges mentale Sundhed og Trivsel (TN)

Tid: 20 min. Deltagere: Marie Herborg Krogh og Jacob Nørmølle

Beslutning for Punkt 3: Temadrøftelse for politiske udvalg om Unges mentale Sundhed og Trivsel (TN)

Marie Herborg Krogh og Jacob Nørmølle deltog i punktet.

Direktør Tanja Nyborg har sat forslaget på dagsorden med henblik på, at rådmanden drøfter og godkender temadrøftelse for Børn og Unge-udvalget og Sundheds- og Omsorgsudvalget d. 26. februar om Unges Mentale Sundhed og Trivsel.

1. Rådmanden godkender program for temadrøftelsen
2. Rådmanden godkender materialet.

MHK redegjorde for punktet, herunder fokusområder, mulige handlinger og sammenhæng med de byrådsbeslutede spor. Derudover blev redegjort for overvejelser om temadrøftelsen.

Temadrøftelsen blev drøftet, herunder programmet og materialerne.

Forslaget om missionboard blev drøftet. Der er god mulighed for at mobilisere udenfor kommunens almindelige beslutnings-kompetence. Derudover kan missionboard medvirke til yderligere finansiering. Rådmanden ønsker, at det hedder noget andet en "mission board"

Forskellige mulige handlinger blev drøftet, samt sammenhæng med indsatser der bliver besluttet udenfor regi af vilde problemer, herunder budgetforlig og forslag fra børne- og ungebyrådet. Rådmanden har fokus på, at handlinger understøtter driften.

Beslutning

Ad 1) Programmet blev godkendt.

Ad 2) Med kommentar om at der skal findes et andet navn til "Missionboard", godkendte rådmanden materialerne.

Punkt 4: Forberedelse til Børn og Unge-udvalget den 7. februar 2024

Dagsorden:

1. Godkendelse af dagsorden
2. Referat fra udvalgsmødet den 24. januar 2024
3. Reduceret åbningstid i SFO mandag eftermiddag
4. Opfølgning på KL Topmøde
5. Studietur 2024
6. Skriftlige orienteringer
7. Sager på vej
8. Evt.

Beslutning for Punkt 4: Forberedelse til Børn og Unge-udvalget den 7. februar 2024

Drøftet.

Punkt 5: Evt.

Beslutning for Punkt 5: Evt.

Rådmanden orienterede om møde med Børne- og ungebyrådet og dennes arbejde.

Punkt 2: Status på sygefravær og initiativer i den styrkede sygefraværsindsats (HBL)

Tid: 25 min. Deltagere: Christina Sanden Andersen



Beslutningsmemo

7. februar 2024

Side 1 af 4

Emne **Status på udviklingen i sygefravær i Børn og Unge
Samt nye initiativer under den styrkede sygefraværsindsats**

Til Rådmandsmøde d. 20.02.24

Børn og Unge

Pædagogik, Organisation og
Sundhed

Aarhus Kommune

1. Hvorfor fremsendes forslaget?

Forvaltningschef for Pædagogik, Organisation og Sundhed Helle Bach Lauridsen har sat punktet på dagsordenen for at:

- Orienter om og drøfte udviklingen i sygefraværet i Børn og Unge via sygefraværsrapporten for 2023
- Orienter om nye initiativer i den styrkede sygefraværsindsats i Børn og Unge

HR og Organisation og Personale

Grøndalsvej 2
8260 Viby J

Sagsbehandler:

Christina Sanden Andersen

Det blev besluttet at styrke fokus på sygefravær ved chefteammødet d. 13. april 2023 som følge af, at sygefraværet i Børn og Unge i 2022 steg med 4,3 fraværdsdage pr. fuldtidsansat til gennemsnitligt 16,8 fraværdsdage pr. fuldtidsansat. Det er væsentligt over tidligere års niveau. De beskrevne initiativer i indstillingen er udarbejdet i et samarbejde mellem HR og Organisation og Personale.

Sygefraværsrapporten for 2023 er nu udarbejdet, og viser et fald i fraværet på 2,2 dage over det seneste år til et gennemsnitligt sygefravær på 14,6 fraværdsdage pr. fuldtidsansat i 2023. Sygefraværet ligger dermed fortsat på et højere niveau end i tidligere år (2021: 12,5 fraværdsdage pr. fuldtidsansat).

2. Indstilling – hvad skal der tages stilling til?

Der indstilles til at rådmanden:

- 1) Drøfter og tager den årlige sygefraværsrapport til efterretning (bilag 1)
- 2) Tager besluttede initiativer under den styrkede sygefraværsindsats til efterretning



Ad 1) Sygefraværsrapport for 2023

I bilag 1 er sygefraværsrapporten 2023 vedlagt, som viser udviklingen i sygefraværet over det seneste år.

7. februar 2024

Side 2 af 4

Først i rapporten gennemgås hovedpointer og tendenser i udviklingen i sygefraværet, ligesom disse kort gennemgås på rådmandsmødet.

Høje følelsesmæssige krav i særlige tilbud

Sygefraværsrapporten for 2023 viser en stigning i sygefraværet i de særlige tilbud. Her er der allerede igangsat en række initiativer, som opfølgning på en undersøgelse af trivslen på de særlige tilbud i forlængelse af den seneste trivselsundersøgelse i 2022. Undersøgelsen pegede på at høje følelsesmæssige krav samt vold og trusler er af afgørende betydning for den vigende trivsel i de særlige tilbud. Der er på den baggrund igangsat en handleplan, hvor der arbejdes på flere niveauer:

- 1) for specialklyngens ledere på de fem arbejdspladser er der et forløb (forår 2024)
- 2) Et forløb for, arbejdsmiljøgrupperne på de fem arbejdspladser (foråret 2024)
- 3) Efterfølgende oprettes der netværk på tværs af arbejdsmiljøgrupperne på de fem arbejdspladser

Der udarbejdes efterfølgende ligeledes et e-læringsforløb til medarbejderniveauet, som skal gøre medarbejderne bevidste om tegn hos sig selv og kollegaer ift. høje følelsesmæssige krav.

Det er forventningen, at der er en stærk sammenhæng mellem trivslen og sygefraværet i de særlige tilbud, og vi forventer derfor også at den igangsatte indsats kan have en betydning for sygefraværet i de særlige tilbud.

Ad 2) Arbejdet med den styrkede sygefraværsindsats

På chefteammødet den 13. april 2023 besluttede chefteamet at igangsætte den styrkede sygefraværsindsats, og godkendte følgende tiltag:

1. Styrket samarbejde mellem HRO og Personale på sygefraværsområdet – nedsættelse af en tværgående arbejdsgruppe, som bl.a. arbejder mere opsøgende med afsæt i data.
2. Gennemgang og forbedring af tilgængelige sygefraværdsdata samt mulighed for advisering til leders leder ved vedvarende højt sygefravær.
3. Styrke eksisterende kursustilbud til ledere og MED-udvalg f.eks. om kultur og om høje følelsesmæssige krav



Afdækning, involvering og tværgående opmærksomhedspunkter

Tilgangen i arbejdet under den styrkede sygefraværsindsats har været at skabe bedre forståelse for barrierer, hvordan lederne lokalt handler på de tilgængelige data og leder med afsæt i Aarhus Kommunes sygefraværspolitik. Det har bl.a. bidraget til at identificere, hvilke behov for viden og kompetencer, der er hos forskellige grupper af ledere i Børn og Unge. Og det har bidraget til at kvalificere justeringer i indsatsen med henblik på yderligere nedbringelse af sygefraværet.

7. februar 2024

Side 3 af 4

Chefteamet drøftede og godkendte den 7. februar 2023 nedenstående initiativer under den styrkede sygefraværsindsats:

Besluttede initiativer	Forventet tidsplan
<p>1. Opsøgende indsats ved arbejdspladser med vedvarende højt sygefravær</p> <ul style="list-style-type: none"> • Der følges systematisk op på sygefravær via ledersparring mellem alle ledelseslag i ledelseskæden med udgangspunkt i sygefraværdata flere gange årligt • Efter ledersparring inddrages HRO/Personale i understøttelsen af afdelinger med vedvarende højt sygefravær, der hvor B&U-chef og lokale leder vurderer at det er relevant. 	Opstart fra januar 2024
<p>2. Gennemgang og forbedring af tilgængelige sygefraværdata</p> <ul style="list-style-type: none"> • Enklere og mere interaktiv visning af sygefraværet i Børn og Unges ledelsesinformationssystem (LIS) • Mere handlingsorienteret adviseringsmail om sygefravær til lederne • Introduktionsvideo om sygefravær i LIS 	Udføres forventeligt indenfor 1. halvår 2024
<p>3. Beskrivelse af ansvar og opgaver for ledelsesniveauerne</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tydelig beskrivelse af hvilke forventninger der er til ledere på alle niveauer i forhold til at løfte sygefraværsopgaven 	I brug efter chefteamets godkendelse
<p>4. Oprettelse af MBU-side om sygefravær</p> <ul style="list-style-type: none"> • Børn og Unge-indgang med klar information om hvor der kan søges understøttelse til arbejdet med sygefravær • Herudover konkrete redskaber/skabeloner til brug ved fx sygesamtaler og materialer til facilitering af 	Snarest muligt



drøftelser i ledelsesteam, MED-udvalg og medarbejdergrupper		7. februar 2024 Side 4 af 4
5. Justering af eksisterende sygefraværskursus <ul style="list-style-type: none"> Tilføjelse til eksisterende kurser om sygefravær til ledere der udbydes af Personale Kurset skal fremadrettet både fokusere håndtering af sygefravær på individniveau og for hele arbejdspladsen. Dertil styrket fokus på viden om at arbejde forebyggende. 	2. halvår 2024	
6.Læringpakker for ledere, lederteams og arbejdsmiljøgrupper om sygefraværsopgaven <ul style="list-style-type: none"> Materiale til egen facilitering af sygefraværdrøftelser i lederteams og AMG m.m. 	Opstart afklares senere	
7.Læringspakker for lokale MED-udvalg <ul style="list-style-type: none"> Materiale til MED-udvalgs egen facilitering af sygefraværdrøftelser 	Opstart afklares senere	

3. Hvilke ændringer indebærer forslaget?

-

4. Økonomiske konsekvenser af forslaget

-

5. Videre proces og kommunikation

Den videre proces for drøftelse af status på sygefravær er således ud:

28. februar 2024 Børn og Unge-udvalget orienteres om udviklingen i sygefraværet i Børn og Unge ifm. drøftelse af den årlige sygefraværssrapport

11. april 2024 HMU drøfter udviklingen i sygefraværet og orienteres om den styrkede sygefraværssindsats.

Vedlagte bilag

Bilag 1 – sygefraværssrapport 2023

Bilag C – variation i sygefravær indenfor sektorer



Status på sygefravær - for kalenderåret 2023

7. februar 2024
Side 1 af 21

Denne rapport omhandler udviklingen i sygefraværet i Børn og Unge i perioden januar til og med december 2023. I rapporten præsenteres den overordnede udvikling, ligesom de væsentligste opmærksomhedspunkter identificeres.

Sygefraværstatistikken omfatter fraværsårsagerne: 'Sygdom', 'Delvis sygdom', 'Covid-19 sygdom' og 'Arbejdsskade'.

Sygefravær som følge af paragraf 56, nedsat tjeneste, barns sygedage m.v. er ikke inkluderet i sygefraværstatistikken.

Med organisationsændringen i Børn og Unge, der trådte i kraft pr. 1. november 2023, blev de fem tidligere distrikter inddelt i fem nye områder og tre forvaltninger blev til to nye forvaltninger.

Det gælder for sygefraværdataene i denne rapport samt i LIS og grafisk LIS i øvrigt, at der er lavet historik på de nye områder og forvaltninger ved at sammenlægge de underliggende enheders sygefravær herunder, så det dermed ser ud som om nuværende organisering altid har eksisteret på denne måde.

Væsentligste hovedpointer og opmærksomhedspunkter:

- Det *samlede* sygefravær i Børn og Unge falder med 2,2 fraværdsdage til gennemsnitligt 14,6 fraværdsdage pr. fuldtidsansat i 2023. Hvilket der, trods faldet i det samlede sygefravær, svarer til et niveau, som ligger over tidligere år (I 2021 var det gennemsnitlige fravær 12,5 fraværdsdage pr. fuldtidsansat).
- Det *lange* fravær stiger samlet set i Børn og Unge over de seneste fem år fra 5,7 fraværdsdage pr. fuldtidsansat i 2019 til 7,0 fraværdsdage langt fravær pr. fuldtidsansat i 2023. Det svarer til en stigning på 23% i det lange fravær over de seneste fem år (perioden 2019-2023).
- I 2023 ses overordnet samme tendens i udviklingen i sygefraværet på dagtilbudsområdet, skoleområdet, i UngiAarhus og i Fællesfunktionerne - et fald i det samlede sygefravær fra et højt niveau i 2022 til et lavere niveau i 2023. Men dog ikke et fald ned til tidligere års lavere niveauer af sygefravær (2021 og årene der før).
- I de *særlige tilbud* er tendensen anderledes. Her stiger sygefraværet fortsat år efter år over de seneste tre år. Sygefraværet er her i gennemsnit 18,4 fraværdsdage pr. fuldtidsansat i 2023. Særlige tilbud er

BØRN OG UNGE

Pædagogik, Organisation og Sundhed
Aarhus Kommune

HR og Organisation

Grøndalsvej 2
8260 Viby J

Telefon:
41 86 46 64

Direkte e-mail:
chsa@aarhus.dk

Sag: EMN-2024-022554

Sagsbehandler:
Christina Sanden Andersen



også den sektor der, i 2023, har det højeste fravær pr. fuldtidsansat i sammenligning med øvrige sektorer.

7. februar 2024
Side 2 af 21

- Over de seneste tre år ses en stigende tendens til at flere medarbejdere afskediges med sygefravær, som primær årsag.
- Som ved tidligere år gælder det fortsat, at en lille andel ansatte står for en større andel af det samlede sygefravær. I 2023 står 4% af de ansatte i Børn og Unge for 36% af det samlede sygefravær (denne gruppe udgøres af ansatte, der har haft 50 sygefraværsdage eller derover i 2023).



7. februar 2024
Side 3 af 21

Indholdsfortegnelse

1	Det samlede sygefravær i Børn og Unge	4
1.1	Sygefravær i Børn og Unges sektorer og områder.....	6
1.1.1	Sygefravær i sektorer.....	6
1.1.2	Sygefravær i områder.....	7
1.1.3	Sygefravær i Fællesfunktionerne.....	9
2	Sygefravær opdelt på medarbejdergrupper	11
2.1	Udvikling i sygefravær opdelt på største medarbejdergrupper indenfor hver sektor.....	11
2.2	Sygefravær og medarbejdere – langtidsfriske og langtidssyge.....	15
3	Sygefravær på tværs af Aarhus Kommune	16
	Bilag	18
	Bilag A - Udvikling i sygefravær fordelt på faggrupper.....	18
	2022-23.....	18
	Bilag B - Afskedigelser som følge af sygefravær.....	19

Om rapporten:

Denne rapport omhandler sygefraværet i Børn og Unge i kalenderåret 2023 sammenholdt med kalenderåret 2022.

Sygefraværet er opgjort i gennemsnitlige fraværsarbejdsdage pr. fuldtidsansat, og omfatter fravær som følge af 'egen sygdom', 'delvis sygdom', 'arbejdsskade' samt 'covid-19 sygdom'. I rapporten sondres imellem 'kort sygefravær' (op til 14 sammenhængende kalenderdage) og 'langt sygefravær' (over 14 sammenhængende kalenderdage). Ansatte er, hvis ikke andet er nævnt, opgjort som fuldtidsansatte på baggrund af data for månedslønnede medarbejdere, der ikke er ansat i selvejende dagtilbud, for perioden fra januar til december 2023.



7. februar 2024
Side 4 af 21

1 Det samlede sygefravær i Børn og Unge

I det følgende afsnit vises udviklingen i det samlede sygefravær for Børn og Unge i 2023.

I 2023 falder sygefraværet med 2,2 fraværssdage pr. fuldtidsansat i sammenligning med det foregående år til et gennemsnitligt sygefravær for en fuldtidsansat i Børn og Unge på 14,6 fraværssdage. Dermed falder sygefraværet fra det usædvanligt høje niveau i 2022, men ikke ned til et niveau, som i 2021 og årene der før (jf. tabel 1 nedenfor).

Tabel 1: Udviklingen i sygefraværet i Børn og Unge for årene 2019-23

År	Antal fuldtidsansatte	Fraværssarbejdsdage pr. fuldtidsansat	Andel kort og langt sygefravær
2019	9.445	12,1	53% / 47%
2020	9.742	11,7	47% / 53%
2021	10.024	12,5	52% / 48%
2022	10.074	16,8	59% / 41%
2023	10.173	14,6	52% / 48%

Tabelnote: Data er opgjort pr. kalenderår dvs. fra januar til december for hvert enkelt år. Ansatte i selvejende institutioner er ikke inkluderet i opgørelsen.

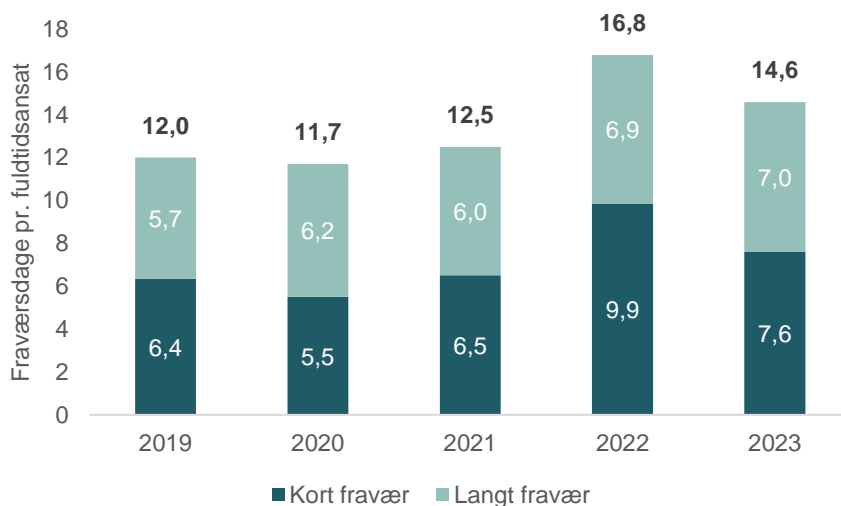
I forhold til fordelingen på kort og langt fravær ses over en årrække en tendens til et stigende langt fravær i Børn og Unge fra et gennemsnitligt langt fravær på 5,7 fraværssdage pr. fuldtidsansat i 2019 til 7,0 fraværssdage pr. fuldtidsansat i 2023. Hvilket svarer til en stigning i det lange fravær på 23% over de seneste fem år.

Derudover ligger det korte fravær i 2023 ligeledes lidt over niveauet i 2021 og årene der før. I 2022 havde Børn og Unge et væsentligt højere kort fravær pr. fuldtidsansat end i tidligere år, som primært skyldtes covid-19 sygdom (jf. figur 1 nedenfor).



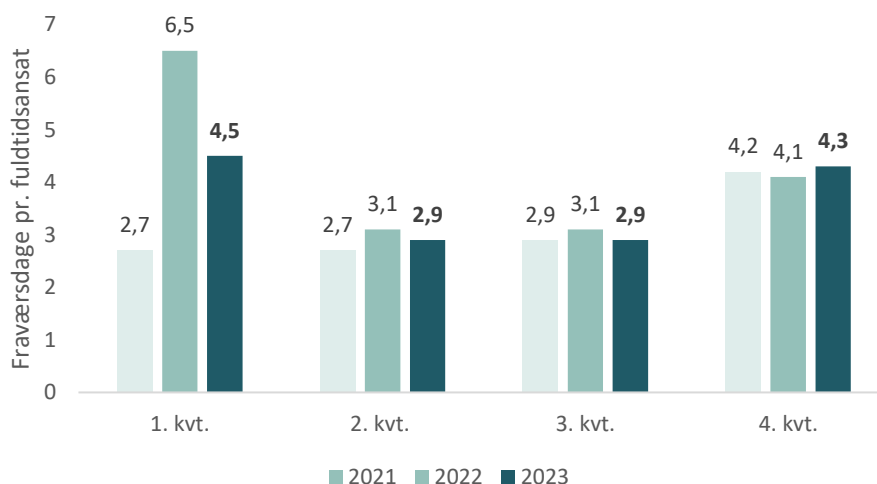
Figur 1: Udvikling i sygefravær i Børn og Unge 2019-23

7. februar 2024
Side 5 af 21



Det fortsat højere niveau af sygefravær i 2023 skyldes, som i 2022, en større mængde sygefravær i årets 1. kvartal (jf. figur 2 nedenfor). I øvrige kvartaler er mængden af sygefravær på niveau med tidligere år.

Figur 2: Udvikling i sygefravær fordelt på kvartaler 2021-23





1.1 Sygefravær i Børn og Unges sektorer og områder

7. februar 2024
Side 6 af 21

I dette afsnit belyses udviklingen i sygefraværet på tværs af sektorer, områder og fællesfunktioner.

1.1.1 Sygefravær i sektorer

Sygefraværet falder i 2023 indenfor alle sektorer med undtagelse af én sektor; de særlige tilbud, hvor sygefraværet fortsat stiger kontinuerligt over de seneste tre år.

Som ved tidligere år er der stor variation mellem mængden af sygefravær i de enkelte afdelinger indenfor hver sektor (se yderligere i bilag C – variationer i sygefravær indenfor sektorer).

Tabel 2: Sygefravær i sektorer 2021-23

Sektor	Antal fuldtidsansatte i 2023	Fraværsdage pr. fuldtidsansat			Udvikling 2022-23
		2021	2022	2023	
Dagtilbud	4.245	15,6	19,1	16,4	-2,7
Skole og SFO	3.576	10,1	15,6	13,8	-1,8
UngiAarhus	438	10,5	16,3	13,7	-2,6
Særlige tilbud	534	12,1	17,3	18,4	+1,1
Fællesfunktioner	1.245	9,3	13,0	10,6	-2,4

Tabelnote: Antal ansatte er opgjort for det seneste kalenderår (januar-december 2023), og kolonnerne 2021, 2022 og 2023 opgør antallet af gennemsnitlige fraværsarbejdsdage pr. fuldtidsansat.

Data for særlige tilbud omfatter følgende afdelinger: Specialdagtilbuddet Skovbrynet, Langagerskolen, Stensagerskolen, Netværksskolen, Specialtilbuddet Klubben Holme-Søndergaard.

Se herudover yderligere data på sygefravær blandt de største faggrupper indenfor hver sektor under afsnit 2.1.



1.1.2 Sygefravær i områder

7. februar 2024
Side 7 af 21

I følgende afsnit ses udviklingen i sygefraværet i Børn og Unges områder.

I 2023 falder sygefraværet med 2,5 fraværsdage pr. fuldtidsansat i begge dagtilbudsområder.

For skoleområderne er der større variation i udviklingen i sygefraværet. Sygefraværet falder med hhv. 2,6 fraværsdage i SkoleområdeMidt og 1,9 fraværsdage i Skoleområde Sydvest og UngiAarhus, mens sygefraværet i SkoleområdeNordøst stort set er uændret fra 2022 til 2023.

I SkoleområdeNordøst falder sygefraværet blandt de almene skoler i 2023, dette fald udjævnes til gengæld af en stigning i sygefraværet i specialtilbudene i området.

Tabel 3: Sygefravær i områder 2021-23

Områder	Antal fuldtidsansatte i 2023	2021	2022	2023	Udvikling 2022-23
DagtilbudsområdeNordøst	2.318	15,6	18,3	15,8	-2,5
DagtilbudsområdeSydvest og specialtilbud	2.110	15,3	19,6	17,1	-2,5
SkoleområdeMidt	1.607	10,3	15,6	13,0	-2,6
SkoleområdeSydvest og UngiAarhus	1.459	9,7	16,0	14,1	-1,9
SkoleområdeNordøst og Specialtilbud	1.414	10,1	15,8	15,7	-0,1
Områder samlet	8.925	13,0	17,4	15,4	-2,0

Tabelnote: Kolonnerne 2021, 2022 og 2023 opgør antallet af gennemsnitlige fraværsarbejdsdage pr. fuldtidsansat fra januar til december i de nævnte år.

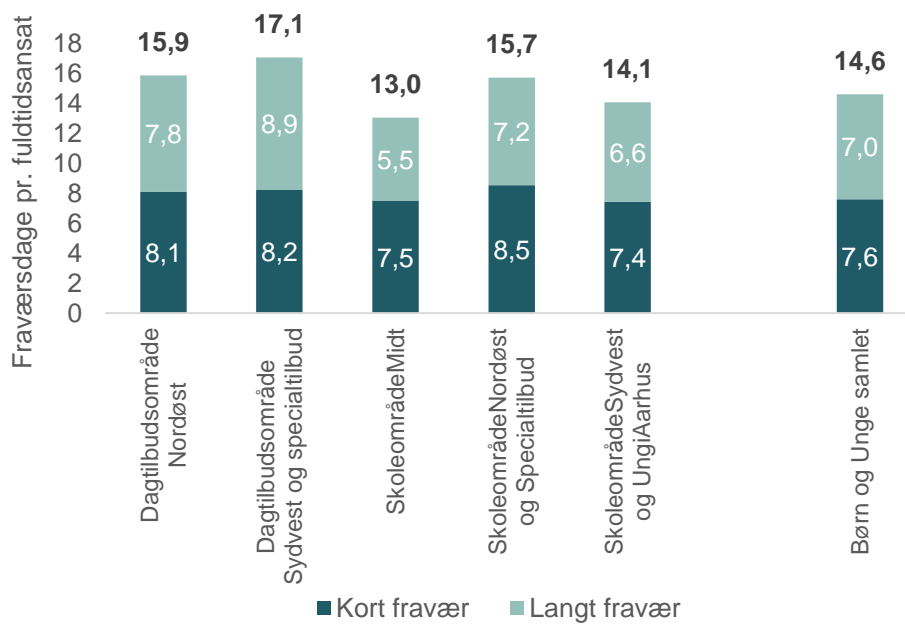
I forhold til det kort og det lange fravær i områderne ses af figur 3 nedenfor følgende:

- DagtilbudsområdeSydvest og specialtilbud har et højere samlet sygefravær end DagtilbudsområdeNordøst. Denne forskel skyldes primært et højere *langt* fravær i Sydvest. Det højere fravær skyldes både et lidt højere niveau i almene dagtilbud i Sydvest i sammenligning med Nordøst samt mængden af sygefravær i specialdagtilbuddet Skovbrynet under Sydvest.
- På skoleområdet ses det at SkoleområdeNordøst og specialtilbud har det højeste lange sygefravær i sammenligning med øvrige skoleområder. Dette skyldes både et lidt højere langt fravær i de almene skoler i området (som dog er på niveau med SkoleområdeSydvest) og et højere langt fravær i nogle af specialtilbuddene i området.



7. februar 2024
Side 8 af 21

Figur 3: Kort og langt sygefravær i Børn og Unges områder i 2023





1.1.3. Sygefravær i Fællesfunktionerne

7. februar 2024
Side 9 af 21

I 2023 falder sygefraværet samlet set i Fællesfunktionerne med 3,4 dage til et gennemsnitligt sygefravær på 9,6 fraværdsdage pr. fuldtidsansat, hvilket tilnærmelsesvist er på niveau med sygefraværet i Fællesfunktionerne i 2021 (9,3 fraværdsdage pr. fuldtidsansat).

Tabel 4: Sygefravær i Fællesfunktionerne 2021-2023

Forvaltning / kontor	Antal fuldtidsstillinger 2023	2021	2022	2023	Udvikling 2022-23
Administration og Rådgivning	568	8,4	13,4	10,7	-2,7
Administrative Fællesskaber	422	9,9	16,0	12,8	-3,2
Budget og Regnskab	24	2,2	5,3	4,4	-0,9
Digitalisering	24	3,6	3,4	4,3	+0,9
Kommunikation	22	1,7	7,4	3,9	-3,5
Pladsanvisning	20	4,1	6,2	6,5	+0,3
Planlægning*	30	2,9	5,3	3,7	-1,6
Sekretariat	26	4,2	5,5	4,6	-0,9
Pædagogik, Organisation og Sundhed	677	10,1	12,6	8,7	-3,9
HR og Organisation	32	4,5	8,1	6,5	-1,6
Personale	31	12,9	21,2	6,3	-14,9
PPR	153	6,8	9,4	7,5	-1,9
Pædagogik, Undervisning og Fritid	70	9,9	10,1	9,8	-0,3
Sundhed	178	10,4	11,2	8,7	-2,5
Tandpleje	213	13,0	16,4	9,8	-6,6
Fællesfunktionerne samlet	1.245	9,3	13,0	9,6	-3,4

Tabelnote: Kolonnerne 2021, 2022 og 2023 opgør antallet af gennemsnitlige fraværsarbejdsdage pr. fuldtidsansat fra januar til december i de nævnte år.

*Planlægning flyttes pr. 1. januar 2024 til Teknik og Miljø.

I Administration og Rådgivning falder sygefraværet i 2023 særligt i Administrative Fællesskaber (-3.2 fraværdsdage pr. fuldtidsansat) og i Kommunikation (-3,5 fraværdsdage pr. fuldtidsansat). Det samlede sygefravær i Administrative Fællesskaber er i 2023 12,8 fraværdsdage pr. fuldtidsansat, hvilket svarer til et gennemsnitligt sygefravær, der ligger over alle øvrige kontorer i Fællesfunktionerne. I Administrative Fællesskaber ses ligeledes en større andel langt fravær end i øvrige kontorer. Det højere fravær i Administrative Fællesskaber skal læses i lyset af, at Administrative Fællesskaber, indtil

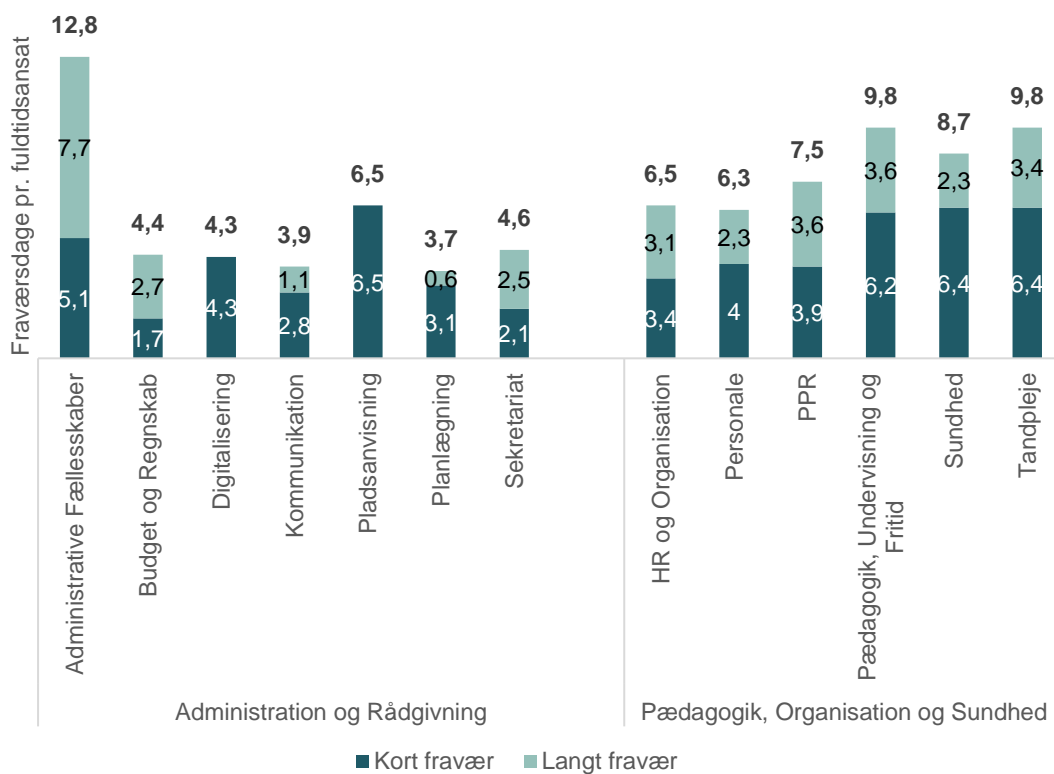


ultimo 2023, har været sammensat af flere forskellige faggrupper dvs. ikke alene administrativt personale, men ligeledes kantinepersonale samt teknisk service m.fl. Pr. 1. januar 2024 flytter Teknisk Service fra Børn og Unge til Teknik og Miljø.

7. februar 2024
Side 10 af 21

I Pædagogik, Organisation og Sundhed falder sygefraværet markant i 2023 i Personale (-14,9 fraværssdage) og fraværet falder ligeledes betydeligt i Tandplejen (-6,6 fraværssdage pr. fuldtidsansat).

Figur 4: Kort og langt sygefravær i Fællesfunktionerne 2023





2 Sygefravær opdelt på medarbejdergrupper

7. februar 2024
Side 11 af 21

I dette afsnit behandles udviklingen i sygefraværet for de største medarbejdergrupper indenfor hver sektor i Børn og Unge i 2023.

På denne vis belyses og fremstilles de relativt markante forskelle, der er i sygefraværet på tværs af medarbejdergrupperne – som er defineret på baggrund af, hvilken overenskomst medarbejderne er ansat på.

2.1 Udvikling i sygefravær opdelt på største medarbejdergrupper indenfor hver sektor

Som det fremgår af bilag A sidst i denne rapport, er der store forskelle i sygefraværet på tværs af medarbejdergrupperne i Børn og Unge. Dette gør sig både gældende i forhold til det absolutte niveau af sygefravær, såvel som i forhold til udviklingen i sygefraværet over de seneste 12 måneder.

I nedenstående tabel 5 vises den variation, der er i sygefraværet mellem større medarbejdergrupper i forskellige sektorer. Der er eksempelvis forskel på mængden af gennemsnitligt sygefravær pr. fuldtidsansat pædagog alt efter hvilken sektor, pædagogen er ansat indenfor.

I 2023 har en fuldtidsansat pædagog i særlige tilbud fx 20,4 sygefraværsdage i gennemsnit, mens en fuldtidsansat pædagog i UngiAarhus har 14,6 fraværsdage i gennemsnit i 2023.

For pædagogmedhjælpere og assistenter ses ligeledes store forskelle i det absolutte sygefravær alt efter hvilken sektor man er ansat indenfor. Det er ligeledes især i de særlige tilbud at fraværet blandt pædagogmedhjælpere og assistenter er højt (23,6 fraværsdage pr. fuldtidsansat i 2023).

For ledere er der særligt et højere fravær på dagtilbudsområdet (10,4 fraværsdage pr. fuldtidsansat leder i 2023), hvilket særligt skyldes sygefraværet blandt pædagogiske ledere i dagtilbud, der i 2023 har 11,4 fraværsdage pr. fuldtidsansat (jf. tabel 6 nedenfor).

På skoleområdet er sygefraværet i ledelsen gennemsnitligt 5,7 fraværsdage pr. fuldtidsansat og her er der i 2023 en tendens til et stigende sygefravær blandt skoleledere, hvor fraværet stiger med 4,8 fraværsdage til gennemsnitligt 6,3 fraværsdage pr. fuldtidsansat skoleleder.

I UngiAarhus er det for 2023 ikke muligt at opgøre sygefravær for de enkelte ledertyper, som følge af organisationsændringen i 2023 (se evt. yderligere i note under tabel 6), men overordnet set stiger sygefraværet en smule her med 0,9 fraværsdage til gennemsnitligt 6,5 fraværsdage pr. fuldtidsansat.



Blandt ledelsen i særlige tilbud falder sygefraværet i 2023 med 2,5 fraværsgange til gennemsnitligt 9,7 fraværsgange pr. fuldtidsansat.

7. februar 2024
Side 12 af 21

Tabel 5: Store medarbejdergrupper fordelt på tværs af sektorer 2021-23

	Antal fuldtidsstillinger	Fraværsarbejdsdage pr. fuldtidsansat			
		2021	2022	2023	Udvikling 2022-23
<i>Pædagoger</i>					
Dagtilbud	2.082	17,2	21,3	18,7	-2,6
Skoler	924	13,7	19,4	17,8	-1,6
UngiAarhus	330	10,9	18,4	14,6	-3,8
Særlige tilbud	227	13	17,2	20,4	+3,2
<i>Pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter</i>					
Dagtilbud	1.527	14,2	16,8	15,1	-1,7
Skoler	180	11,5	13,6	13,4	-0,2
UngiAarhus	-	-	-	-	-
Særlige tilbud	75	16,6	24,6	23,6	-1
<i>Lærere</i>					
Skoler	2267	9,1	15,0	12,9	-2,1
Særlige tilbud	157	12,2	17,0	14,4	-2,6

Tabelnote: Kolonnerne 2021, 2022 og 2023 opgør antallet af fraværsgange pr. fuldtidsansat i de pågældende kalenderår. I rækkerne opgøres faggrupperne på deres primære arbejdspladser.

Særlige tilbud omfatter her følgende afdelinger: Specialdagtilbuddet Skovbrynet, Langagerskolen, Stensagerskolen, Netværksskolen, Specialtilbuddet Klubben Holme-Søndergaard.



Tabel 6: Sygefravær fordelt på ledertyper 2021-23

7. februar 2024
Side 13 af 21

	Antal fuldtidsstillinger	Fraværsarbejdsdage pr. fuldtidsansat			Udvikling 2022-23
		2021	2022	2023	
Dagtilbud					
Dagtilbud	309	9,7	13,8	10,4	-3,4
Dagtilbudsledere	33	5,5	7,1	4,9	-2,2
Pædagogiske ledere i dagtilbud	264	10,5	14,5	11,4	-3,1
Pædagogisk leder i dagplejen	12	6,3	18,6	4,3	-14,3
Skole og SFO					
Skole og SFO	192	4,2	6,3	5,7	-0,6
Skoleleder	41	0,9	1,5	6,3	+4,8
Viceskoleleder	39	4,4	3,4	2,4	-1,0
Pædagogisk leder/fritidspædagogisk leder/SFO-leder i skoler	112	5,5	9,4	6,7	-2,7
UngiAarhus					
UngiAarhus*	45	10,3	5,6	6,5	+0,9
UngiAarhus-ledelse	-	-	-	-	-
Pædagogisk leder	-	-	-	-	-
Særlige tilbud					
Særlige tilbud**	22	5,7	12,2	9,7	-2,5

Tabelnote: Kolonnerne 2021, 2022 og 2023 opgør antallet af fraværsdage pr. fuldtidsansat i de pågældende kalenderår.

*Efter organisationsændringen i UngiAarhus pr. 1. september 2023 er ledertyper endnu ikke opdaterede i Stamdata/LIS, hvorfor det ikke pt. er muligt at lave retvisende sygefraværdsdata for de enkelte ledertyper UngiAarhus.

**Særlige tilbud omfatter her følgende afdelinger: Specialdagtilbuddet Skovbrynet, Langagerskolen, Stensagerskolen, Netværksskolen, Specialtilbuddet Klubben Holme-Søndergaard.

Herudover jf. tabel 5 ovenfor fremhæves følgende hovedpointer for de største medarbejdergrupper i sektorerne:

Dagtilbud

- Sygefraværet falder i 2023 blandt pædagoger i dagtilbud med 2,6 fraværdsdage til gennemsnitligt 18,7 fraværdsdage pr. fuldtidsansat pædagog.
- Blandt pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter i dagtilbud falder sygefraværet med 1,7 fraværdsdage til gennemsnitligt 15,1 fraværdsdage pr. fuldtidsansat.
- Dagplejeres sygefravær falder i 2023 med hele 6,4 fraværdsdage til samlet 17 fraværdsdage pr. fuldtidsansat.



7. februar 2024
Side 14 af 21

Skole og SFO

- Blandt lærere falder sygefraværet med 2,1 fraværdsdage til gennemsnitligt 12,9 fraværdsdage pr. fuldtidsansat i 2023.
- For pædagoger i skole og SFO falder sygefraværet med 1,6 fraværdsdage til samlet 17,8 fraværdsdage pr. fuldtidsansat. Pædagogmedhjælpere og assistenters sygefravær er uændret fra 2022 til 2023 og er i 2023 13,4 fraværdsdage pr. fuldtidsansat.

UnglAarhus

- I UnglAarhus falder sygefraværet blandt pædagoger med 3,8 fraværdsdage til 14,6 fraværdsdage pr. fuldtidsansat pædagog.

Fællesfunktioner

- Blandt akademikere falder sygefraværet med 0,9 fraværdsdage til samlet 6 fraværdsdage pr. fuldtidsansat i 2023 og blandt kontor og it-personale falder fraværet med 2 fraværdsdage til 9,2 fraværdsdage pr. fuldtidsansat.

Særlige tilbud¹

- Ligesom i 2022 stiger sygefraværet forsat i 2023 blandt pædagoger i særlige tilbud. I 2023 stiger pædagogers fravær med 3,2 fraværdsdage til samlet 20,4 fraværdsdage pr. fuldtidsansat.
- Blandt pædagogmedhjælpere og assistenter falder sygefraværet med 1 fraværdsdag til gennemsnitligt 23,6 fraværdsdage pr. fuldtidsansat. Niveaue af sygefravær i denne faggruppe er dog forsat højt samlet set.

¹ Særlige tilbud omfatter følgende afdelinger: Specialdagtilbuddet Skovbrynet, Langagerskolen, Stensagerskolen, Netværksskolen, Specialtilbuddet Klubben Holme-Søndergaard.



2.2 Sygefravær og medarbejdere – langtidsfriske og langtidssyge

7. februar 2024
Side 15 af 21

I dette afsnit vises fordelinger i forhold til langtidsfriske og langtidssyge i Børn og Unge.

Som ved tidligere års opgørelser ses en tendens til, at en lille andel af de ansatte (4%) står for en større andel af det samlede sygefravær i Børn og Unge (36%).

Samtidig har 33% af alle ansatte i Børn og Unge haft tre eller færre sygefraværsdage i 2023.

Mens 14% af alle ansatte i Børn og Unge er langtidsfriske dvs. de har ikke haft en sygefraværsdag i hele 2023.

Tabel 7: Sygefraværssintervaller og antal/andel medarbejdere 2023

Fraværssinterval	Antal hoveder	Andel hoveder	Andel fravær
Intet fravær	3.426	14%	0%
Op til 3 dage	3.201	19%	4%
Mellem 3 og op til 10 dage	4.923	37%	20%
Mellem 10 og op til 20 dage	2.141	18%	20%
Mellem 20 og op til 50 dage	989	8%	20%
Over 50 dage	569	4%	36%
Hovedtotal	15.249	100%	100%

Tabelnote: Antal ansatte er opgjørt for kalenderåret 2023. Antal/andel hoveder sammenlignes med hvor stor en andel af det samlede fravær disse grupper har.



3 Sygefravær på tværs af Aarhus Kommune

7. februar 2024
Side 16 af 21

Nedenfor ses udviklingen i sygefraværet i de enkelte magistratsafdelinger i Aarhus Kommune over de seneste fem år.

Som vist i tabel 8 nedenfor falder sygefraværet i 2023 samlet set med 1,6 fraværdsdage til et gennemsnit på 13,9 fraværdsdage pr. fuldtidsansat i Aarhus Kommune. Dermed følger sygefraværet i Aarhus Kommune samme tendens som i Børn og Unge til et faldende sygefravær i 2023 fra det høje niveau i 2022, men ikke et fald der gør at det samlede sygefravær er på niveau med 2021 og årene der før.

Sygefraværet falder i alle magistratsafdelinger i 2023. De største fald i sygefraværet ses i Sundhed og Omsorg (-2,3 fraværdsdage) og Børn og Unge (-1,9 fraværdsdage). Som ved tidligere år er det også netop i de to store velfærdsafdelinger (MSO og MBU) at sygefraværet samlet set er højest. Teknik og Miljø er som den eneste magistratsafdeling på et niveau i 2023, der til svarer niveauet af sygefravær i 2021.

Tabel 8: Sygefravær på tværs af magistratsafdelingerne 2019-2023

År	Børn og Unge	Borgmesterens afdeling	Kultur og Borger-service	Sociale forhold og beskæftigelse	Sundhed og Omsorg	Teknik og Miljø	Aarhus Kommune I alt
2019	11,9	5,5	7,7	10,9	12,1	9,9	11,4
2020	11,7	4,3	5,3	9,5	12,5	9,0	10,9
2021	12,4	4,7	5,9	11,1	13,7	10,6	12,0
2022	16,4	6,7	9,2	14,4	17,2	11,6	15,5
2023	14,5	5,9	8,0	13,8	14,9	10,4	13,9
Udvikling 2022-23	-1,9	-0,8	-1,2	-0,6	-2,3	-1,2	-1,6

Tabelnote: Data er trukket i Aarhus Kommunes "ledelsesinformations-app" TARGIT (www.aarhus.dk/lis) den 20. januar 2024.



Måltal for sygefravær i Aarhus Kommune

Aarhus Kommune har på sygefraværsområdet et samlet mål om, at kommunen skal ligge blandt de 10 kommuner med det laveste sygefravær i Danmark. Seneste opgørelse for 2022 viser, at Aarhus Kommune ligger som nr. 26 i 2022.

Af 6-byerne ligger Aarhus som den kommune, der har det næstlaveste sygefravær (jf. tabel 9 nedenfor).

Opgørelsen af samtlige danske kommuners sygefravær laves af Kommunernes Løndatakontor og offentliggøres hvert år i maj måned for det forgangne kalenderår. Nedenstående er derfor nyeste data der pt. er tilgængelige.

Tabel 9: Sygefraværstid pr. fuldtidsstilling blandt 6-byerne samt rangering laveste til højeste sygefravær i 2022

	Sygefraværstid pr. fuldtidsansat	Rangering i forhold til alle øvrige danske kommuner*
Esbjerg	15,2	18
Aarhus	15,5	26
Randers	15,7	35
København	15,7	33
Aalborg	16,4	52
Odense	16,5	53
6-by gennemsnit	15,8	-
Kommunalt gennemsnit	16,1	-

Tabelnote: Udtræk fra Kommunernes Lønkortor. *Rangering af kommuner, hvor nr. 1 er kommunen med laveste sygefravær i Danmark. Der forventes nye data i maj 2024.

7. februar 2024
Side 17 af 21



Bilag

Bilag A - Udvikling i sygefravær fordelt på faggrupper 2022-23

7. februar 2024
Side 18 af 21

Faggrupper (inddelt efter overenskomst)	Antal fuldtidsstillinger 2023	2022		2023			Udvikling			
		Fraværssdage pr. fuldtidsansat								
		Kort	Langt	I alt	Kort	Langt	I alt	Kort	Langt	Samlet
Pædagoger	3.639	11,3	8,9	20,2	9,0	9,2	18,1	-2,3	0,2	-2,1
Lærere	2.512	9,7	5,2	14,9	7,4	5,5	12,8	-2,3	0,2	-2,1
Pædagogmedhjælpere og assistenter	1.823	12,2	4,6	16,7	9,2	6,0	15,2	-2,9	1,4	-1,5
Pædagoger i lederstillinger	413	5,0	7,8	12,8	3,0	7,2	10,2	-1,9	-0,6	-2,5
Kontor og IT-personale	279	5,5	5,7	11,1	4,7	4,4	9,2	-0,8	-1,2	-2,0
Akademikere	253	3,9	3,0	6,9	3,8	2,2	6,0	-0,2	-0,7	-0,9
Syge- og sundhedsplejersker m.m.	232	7,9	7,8	15,7	6,8	5,3	12,1	-1,2	-2,5	-3,6
Teknisk service	210	7,1	7,3	14,4	5,7	9,2	14,9	-1,4	1,9	0,5
Ledere	171	2,7	2,5	5,3	2,1	2,4	4,4	-0,7	-0,2	-0,8
Dagplejere	163	8,0	15,4	23,4	5,4	11,6	17,0	-2,6	-3,8	-6,4
Tandklinikassistenter	113	9,1	12,1	21,2	7,0	3,8	10,8	-2,2	-8,2	-10,4
Husassistenter	90	7,5	13,9	21,4	6,7	8,0	14,7	-0,8	-5,8	-6,7
Tandlæger	51	6,8	4,6	11,4	4,7	1,6	6,3	-2,2	-3,0	-5,2
Pædagogiske konsulenter /pædagogisk uddannet personale	37	5,4	9,6	15,0	4,4	7,7	12,2	-1,0	-1,9	-2,8
Social- og sundhedspersonale	34	20,5	4,9	25,4	4,7	0,0	4,7	-15,8	-4,9	-20,7
Lærere i ungdomsskolen	23	6,2	3,0	9,2	3,7	5,0	8,8	-2,5	2,1	-0,4
Chefer	19	1,4	3,8	5,2	2,3	0,0	2,3	0,9	-3,8	-2,9
Ledere i ungdomsskolen	18	1,8	0,3	2,1	1,4	7,9	9,3	-0,4	7,6	7,2
Rengøringsassistenter	18	7,8	5,7	13,5	4,4	6,9	11,3	-3,4	1,2	-2,2
Kantine- og rengøringsledere	17	4,0	17,3	21,3	2,2	10,0	12,2	-1,8	-7,3	-9,1
Pædagogisk personale ved legepladser	14	5,3	16,9	22,2	5,4	27,6	33,0	0,1	10,7	10,8
Håndværkere og IT-supportere	14	8,2	4,9	13,1	5,5	10,6	16,1	-2,7	5,7	3,0
Journalister	11	4,6	0,0	4,6	3,8	0,0	3,8	-0,8	0,0	-0,8
Tandplejere	9	10,2	2,7	12,8	7,2	8,0	15,2	-3,0	5,3	2,3
Diverse	9	2,1	0,0	2,1	1,4	0,0	1,4	-0,7	0,0	-0,7
Hovedtotal	10.173	9,9	6,9	16,8	7,6	7,0	14,6	-2,3	0,1	-2,2



Bilag B - Afskedigelser som følge af sygefravær

7. februar 2024
Side 19 af 21

I følgende afsnit redegøres for hvor mange ansatte, der i 2023 fratrådte deres stilling i Børn og Unge som følge af en afskedigelse med sygefravær som primær årsag.

I 2023 er 179 ansatte i Børn og Unge fratrådt deres stilling, som følge af sygdom. Det svarer til at 1,2 ansatte pr. 100 ansatte i Børn og Unge har fratrådt sin stilling som følge af en afskedigelse pga. sygefravær.

Over de seneste tre år ses en stigende tendens til at flere afskediges og fratræder sin stilling som følge af sygefravær.

Udvikling i antal fratrædelser som følge af afskedigelse pga. sygefravær i Børn og Unge

År	Antal ansatte (hoveder)	Samlede antal fratrådte ansatte som følge af en afskedigelse*	Antal fratrådte ansatte som følge af sygefravær	Antal fratrædelser som følge af sygdom pr. 100 ansatte
2015	13.411	203	132	1,0
2016	13.273	210	129	1,0
2017	13.392	191	123	0,9
2018	13.594	165	97	0,7
2019	13.456	191	112	0,8
2020	15.141	189	122	0,8
2021	15.238	197	131	0,9
2022	15.280	204	147	1,0
2023	15.246	268	179	1,2

Note: *Inkluderer alle fratrædelser det pågældende kalenderår og dermed også samtlige årsager til en afskedigelse. Data er korrigeret for tilbagetrukne fratrædelser i 2022 og frem, men dog ikke i tidligere år. Det er dog et fåtal af fratrædelser der hvert år tilbagetrækkes. I 2023 blev 2 fratrædelser tilbagetrukket.



Det personalejuridiske team i Personale håndterer alle afskedigelsessager i MBU, og chefteamet i Børn og Unge er tidligere informeret om, at det personalejuridiske team i 2023 oplevede en markant stigning i antallet af håndterede afskedigelsessager til i alt 280 sager i 2023 imod 209 sager i 2022, svarende til forøgelse på ca. 34%.²

7. februar 2024
Side 20 af 21

På trods af denne stigning i antallet af samlede sager ses det imidlertid, at antallet af afskedigelser som følge af sygefravær ikke er stigende, men dog fortsat på samme høje niveau i 2023 (163 sager i 2023 mod 160 i 2022). Stigningen ses således at være sket mellem 2020 (122 sager) og 2021 (138 sager) og 2022 (160 sager).

For lærere ses en stigning i antallet af samlede afskedigelsessager fra 19 i 2022 til 39 i 2023 svarende til 105%. For afskedigelsessager pga. sygefravær ses stigningen for lærere at være på 13 sager i 2022 til 25 sager i 2023 svarende til en stigning på 92%.

For pædagogmedhjælpere, pædagogiske assistenter og pædagogiske assistentelever ses en stigning i antallet af samlede afskedigelsessager fra 28 i 2022 til 52 i 2023 svarende til en stigning på godt 85%. For afskedigelsessager pga. sygefravær ses stigningen for disse tre faggrupper at være på 19 sager i 2022 til 32 sager i 2023 svarende til en stigning på 68%.

Der ses en stigning i antallet af afskedigelser pga. sygefravær for de medarbejdere der har et opsigelsesvarsel på 3, 4 og 5 måneder, men et fald i medarbejdere med 6 måneders opsigelsesvarsel eller mere.

² Vær opmærksom i læsningen af data på, at de tal, som det personalejuridiske team opererer med, er faktiske håndterede sager i et kalenderår, hvilket betyder, at selve fratrædelsen godt kan falde i et andet år end det år, hvor sagen er håndteret. Det skyldes bl.a. at fratrædelsestidspunktet er afhængigt af hvornår på året afskedigelsen sker og hvor langt den enkelte medarbejders opsigelsesvarsel er.



Længde på opsigelse	2022	2023
0 dage (Ophævelse af uddannelsesaftale i prøvetid PA-elev)	0	1
14 dages varsel (Prøvetid - ansat <3 mdr.)	15	11
1 måneders varsel (Ansæt >3 mdr. - <6 mdr.)	6	6
3 måneders varsel (Ansæt 6 mdr. – <3 år)	33	41
4 måneders varsel (Ansæt 3 år – <6 år)	11	30
5 måneders varsel (Ansæt 6 år – <9 år)	5	15
6 måneders varsel (Ansæt mere end 9 år)	79	53
7-9 måneders varsel (Tillidsvalgte får tillagt + 3 mdr. oveni alm varsel)	11	6
I alt	160	163

7. februar 2024
Side 21 af 21

Det er det personalejuridiske teams opfattelse, at en af årsagerne til stigningen i antallet af fratrædelser pga. sygefravær bl.a. skal ses som følge af det høje sygefravær og et markant større fokus fra lederne og deres ledere ift. at nedbringe sygefraværet.

Herudover oplever teamet også, at der kommer flere henvendelser vedr. medarbejdere, som har svært ved at finde sig til rette på arbejdsmarkedet og som kan have svært ved at leve op til de krav, der stilles på en arbejdsplads og bl.a. at 'et dårligt match' med en institution bliver mødt med en sygemelding frem for et valg om selv at søge andre ansættelsesmuligheder. En del af disse udfordringer kan være begrundet i stigende rekrutteringsudfordringer, inden for flere personalegrupper.

**Punkt 3: Forberedelse til byrådsmøde den 21. februar
2024**

Punkt 4: Evt.