



SLAGELSE  
KOMMUNE

Stab for Ledelse, Udvikling  
og HR

Juni 2018

## NOTAT

### Sygefravær

#### Baggrund

Økonomiudvalget har på udvalgets møde d. 21. maj 2018 bedt administrationen udarbejde et notat, som beskriver indsatserne i forhold til langtidssygefravær, en nærmere vurdering af de økonomiske konsekvenser ved sygefravær, samt beskrivelse af mulighederne for at give de decentrale ledere større muligheder og ansvar for at tilrettelægge sygefraværsindsatserne.

Slagelse Kommune har kontinuerligt siden kommunesammenlægningen haft fokus på sygefraværet. Den seneste indsats for nedbringelse af sygefraværet blev besluttet af HovedMED for perioden 2016-2017. I tilrettelæggelse af indsatsen er der bl.a. trukket på erfaringer fra andre kommuner<sup>1</sup>, som har nedbragt sygefraværet og kendt viden om sygefravær.

Indsatsen bygger på metoder/værktøjer, som er målrettet brug på den enkelte arbejdsplads, da erfaringen fra såvel tidligere indsatser om sygefravær og fra andre kommuner viser, at den lokale forankring er væsentlig i forhold til at nedbringe sygefraværet.

De primære metoder/værktøjer er:

- Hold Hus med Sygefraværet, som arbejder med 6 temaer, som arbejdspladsens leder, tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant (TRIOen) drøfter og bruger til at analysere sygefraværet på den enkelte arbejdsplads og herefter kan de tilrettelægge den videre proces.
- Håndholdte indsatser, hvor arbejdspladser med særligt højt sygefravær understøttes af arbejdsmiljøkonsulenterne i at gennemføre analysen ved hjælp af Hold Hus med Sygefraværet. Arbejdsmiljøkonsu-

---

<sup>1</sup> En kur mod sygefravær? – udgivet af KL og Forhandlingsfællesskabet i 2014

lenten kan også hjælpe med evt. efterfølgende processer på arbejdspladsen i forhold til fx sygefraværskultur, mobning, stress eller lign.

- Den personalepolitiske retningslinje for omsorgssamtaler, som er besluttet af HovedMED. Af retningslinjen fremgår det, at leder og sygemeldte medarbejdere skal have kontakt på 1. – 5. – 10. sygedag. Endvidere beskriver retningslinjen de overordnede rammer, herunder lovgivning, i forhold til at afholde omsorgssamtaler. Der lægges i retningslinjen op til lokal dialog og en evt. lokal retningslinje omkring håndtering af sygefravær, men det er op til den enkelte arbejdsplads, hvorvidt dette gøres.
- Sammenlignelige sygefraværdata inden for brancheområder. Der er både i Slagelse Kommune og på landsplan stor forskel på sygefraværet inden for de forskellige brancheområder. Derfor har vi gennem de seneste 2 år udtrukket branchespecifikke sygefraværdata fra KRL, så det er muligt at sammenligne sygefraværet inden for fx skoleområdet med sygefraværet i andre kommuners skoleområde.
- Understøttelse af arbejdspladserne (og centrene) med sygefraværdata i LIM, for derved at understøtte arbejdspladserne (og centrene) til at forstå eget sygefravær og beslutte hvilke lokale indsatser som vurderes relevante.
- Der er i samarbejde med Jobcentret udarbejdet materiale, som bl.a. informerer om Jobcentrets tilbud, brug af mulighedserklæringer, nedsat arbejdstid ved sygdom mv.

Sygefraværindsatsen har været tæt koblet til arbejdsmiljøindsatsen, som bl.a. har betydet, at der har været arbejdet med fremme viden om stressforebyggelse, forebyggelse og analyse af arbejdsskader og -ulykker mv.

### **Muligheder og ansvar for at tilrettelægge sygefraværindsatserne**

Som udgangspunkt kan sygefraværet kun nedbringes ved, at den enkelte arbejdsplads og leder arbejder med det og tager ansvar for det. Derfor bygger denne som udgangspunkt også på metodefrihed og lokalt forankret ansvar hos den enkelte leder.

Der er dog enkelte tiltag, som har været fælles for arbejdspladserne eller grupper af arbejdspladser og mere eller mindre obligatoriske for disse:

- Jf. sygedagpengelovens § 7a skal leder og medarbejder afholde en obligatorisk omsorgssamtale inden for de første 4 uger af fraværet. Der er ikke i lovgivningen beskrevet konsekvenser af manglende afholdelse eller krav om kontrol af det.
- Flere af de større centre har inviteret til fælles temadage for TRIOen omkring igangsættelse af Hold Hus med Sygefraværet. Formålet har været at sætte sygefraværet på dagsordenen og understøtte den lokale dialog. Det har dog fortsat været op til den enkelte arbejdsplads og leder at drøfte og aftale, hvordan der arbejdes med sygefraværet.
- HovedMED har med den personalepolitiske retningslinje for omsorgssamtaler ønsket at styrke dialogen mellem leder og medarbejder ved at beskrive en hensigtsmæssigt ramme for denne. Samtidig har formålet været at fastholde medarbejderens tilknytning til arbejdspladsen og fremme tilbagevenden til arbejdspladsen. Der er ikke kontrol af, hvorvidt retningslinjen følges eller lagt op til konsekvenser.
- Målsætningsdialoger (tre gange i løbet af et år – januar, juni og december) mellem direktører og centerchefer samt mellem centerchefer og virksomhedsledere. Her drøftes udfordringer i forhold til at nedbringe sygefraværet inden for eget center eller på arbejdspladsen samt den lokale ledelses målsætning for sygefraværet i indeværende år.
- Ved afholdelse af omsorgssamtaler har lederen pligt til at udarbejde et referat, som underskrives af parterne og lægges på personalesagen. Dette gøres af personalejuridiske hensyn og som dokumentation for forløbet.
- Den håndholdte indsats, hvor arbejdspladser med særligt højt sygefravær udtages til en proces med afsæt i Hold Hus med Sygefraværet. At blive udtaget til en håndholdt proces indebærer at en arbejdsmiljøkonsulent besøger arbejdspladsen og hjælper med dialogen og analysen af sygefraværet. Beslutningen om hvad der skal arbejdes med og hvordan det skal gøres er op til arbejdspladsen og lederen, men også her har de mulighed for trække på bistand fra stab for Ledelse, Udvikling og HR.

Arbejdspladserne/lederne har generelt mulighed for at få sparring og bistand af såvel kommunens arbejdsmiljøkonsulenter som PersonaleJura afhængigt af behov og på eget initiativ.

Det er målet med de skitserede indsatser at forebygge at sygefravær bliver langvarigt, da netop det langvarige sygefravær har de største omkostninger for såvel arbejdspladsen som kommunen.

### Afskedigelse pga. sygdom

Det er ikke muligt at fastlægge retningslinjer på området, da der er tale om en konkret vurdering i den enkelte sag, hvorfor fraværets længde inden der indledes uansøgt afsked generelt varierer. Ligeledes må man ikke på det kommunale område afskedige med udgangspunkt i funktionærlovens bestemmelser omkring 120 sygedagsreglen. Det har været aftalt mellem overenskomst-parterne på det offentlige område siden 1. april 1999. Medarbejdere afskediges ikke som følge af sygdom, som er lovligt forfald, men ud fra driftsmæssige hensyn.

Der er forskel på de driftsmæssige forhold. Som hovedregel kan driftstunge arbejdspladser som eksempelvis hjemmeplejen, daginstitutioner, folkeskolen og kommunale forsyningsvirksomheder med døgnbetjening, som har vanskeligt ved at håndtere for mange tilbagevendende sygemeldinger, "tåle" mindre sygefravær end arbejdspladser, der ikke nødvendigvis har en aktuell og tilbagevendende drift. Sygefraværets betydning for arbejdspladsens økonomi kan også indgå i vurderingen af, om afskedigelse er nødvendig.

Vurderingen af, hvornår en potentiel afskedigelse af driftsmæssige årsager er saglig, afhænger af flere forhold. Elementer, der kan have betydning, er: ansættelsens længde (afskedigelse i prøvetiden), prognose for tilbagevenden, fraværets længde, medarbejdernes egne tilkendegivelser om tilbagevenden m.v.

Nedenfor er anført antallet af sygefraværsløb, hvor der er indledt uansøgt afsked samt antallet af dage, førend afskedigelsesprocessen er indledt.

	2015		2016		2017		2018 (1.kvartal)	
	Antal	Dage	Antal	Dage	Antal	Dage	Antal	Dage
Totalt	95	163	88	140	81	138	16	132

Antallet af sygedage er opgjort i forhold til tidspunktet for afholdelse af samtale med medarbejderen, hvor opsigelsen varsles. Hertil kommer så periode for partshøring og det individuelle opsigelsesvarsel, før medarbejderen fratræder. Medarbejdere kan i den forbindelse have op til 6 måneders opsigelsesvarsel.

### Økonomiske konsekvenser

På den korte bane kan sygefravær på arbejdspladsen medføre øgede udgifter, når det er nødvendigt at indkalde en vikar som erstatning for den sygemeldte medarbejder.

Når sygefraværet passerer den 30. dag kan arbejdspladsen modtage sygedagpengerefusion, som derved kan dække noget af udgiften til evt. vikarer. Alle arbejdspladser kan modtage refusion fra dette tidspunkt, uagtet om der indhentes vikar eller ej.

Slagelse Kommunes udgifter til sygedagpenge forventes i 2018 at komme til at udgøre 88.4 mio. kr., hvoraf 17.7 mio. kr. udgør refusion for medarbejdere i Slagelse Kommune. I 2017 udgjorde den samlede sygedagpengepulje 89.5 mio. kr., hvoraf 17.9 mio. kr. var refusion for medarbejdere i Slagelse Kommune. Herudover kommer de omkostninger som Slagelse Kommune har ved beskæftigelsesindsatser, der skal hjælpe de sygemeldte tilbage i arbejde. I 2018 forventes disse at udgøre 5.7 mio. kr., hvoraf 1.1 mio. kr. anvendes til sygemeldte medarbejdere fra Slagelse Kommune. Omkostninger til beskæftigelsesindsatser faldt i 2017 i forhold til tidligere år og forventes at falde yderligere i 2018.

Andelen af udgifter til medarbejdere fra Slagelse Kommune har i perioden siden 2015 udgjort 20% af de samlede udgifter – det skal dog samtidig bemærkes at Slagelse Kommune, sammen med Region Sjælland, udgør de største arbejdspladser i kommune.

Udviklingen i udgifter til sygedagpengepuljen samt beskæftigelsesindsatsen har fra 2015 til 2018 set ud som følger:

	2015	2016	2017	2018*
Sygedagpenge	84.994.997	89.152.505	89.554.649	88.411.343
Sygedagpenge, Slagelse Kommune	16.998.999	17.830.501	17.910.930	17.682.269
Slagelse Kommune andel i %	20%	20%	20%	20%
Beskæftigelsesindsats	6.167.968	10.196.849	5.995.948	5.747.359
Beskæftigelsesindsats, Slagelse Komm.	1.233.594	2.039.370	1.199.190	1.149.472
Slagelse Kommune andel i %	20%	20%	20%	20%

\*estimerede omkostninger

En tommelfingerregel for interne omkostninger i forhold til sygefravær siger, at ved at nedbringe sygefraværet med 0,1% vil der være en besparelse på 1.6 mio. kr. Hvis omfanget er ud over d. 30. dag, vil der kunne indhentes sygedagpenge og dette skal modregnes beløbet.

Tommelfingerreglen er udarbejdet på baggrund af Slagelse Kommunes aktuelle fravær og en vægtet timeløn for de seks grupper med størst fravær og antal.