



NOTAT

Kultur- og Økonomiforvaltningen
Personaleafdelingen

Dato

Dokumentnummer

25. januar 2019

2019-001614-4

Redegørelse: Kommenterede resultater fra eksterne rapporter om sygefraværet i kommunerne

Køge Rådhus
Torvet 1
4600 Køge

www.koege.dk

Køge Kommune har siden 2010 arbejdet med at nedbringe sygefraværet. Sygefraværet er i perioden faldet en del, fra ca. 6,7 % i 2010 til et niveau de senere år, der ligger omkring 5,0 % (jf. egne OPUS-sygefraværsrapporter). Især langtidssygefraværet er faldet gennem de senere år. Nedbringelsen af sygefraværet er sket gennem en kombination af centrale og decentrale indsatser med fokus på tidlig indsats, understøttet af Personaleafdelingen, samt en systematisk rapportering af sygefraværet på alle niveauer.

Tlf. 56 67 67 67

Kontakt:
Kirsten Sattler
Tlf. +45 56 67 22 79
Mail personaleafdelingen@koege.dk

Økonomi- og Indenrigsministeriets Benchmarkingenhed (ØIMB) har i december 2018 udsendt en rapport om sygefraværet blandt ansatte i kommunerne. Desuden har Beskæftigelsesministeriet og Finansministeriet i samme måned offentliggjort en analyse af sygefraværet i den offentlige sektor sammenlignet med den private sektor.

Kommenterede resultater fra de eksterne rapporter om sygefravær

Rapporten fra Økonomi- og Indenrigsministeriets Benchmarkingenhed (ØIMB):

Metode og afgrænsninger

ØIMB-rapporten indeholder både overordnede konklusioner for alle kommuner samt konklusioner for de enkelte kommuner, herunder for de 3 store personalegrupper; lærere, social- og sundhedspersonale (SOSU) samt pædagogisk personale (pædagogisk personale i daginstitutioner samt pæd. medhjælpere og assistenter).

ØIMB-rapporten baserer sine konklusioner på 2017-data om medarbejderne i kommunerne fra KRL (Kommunernes og Regionernes Løndatakontor) kombineret med data om rammevilkår for den enkelte medarbejder fra Danmarks Statistik. Dermed arbejder rapporten med at gøre sygefraværet sammenligneligt på tværs af kommunerne. Det bemærkes, at KRL ikke beregner sygefraværet på samme måde som OPUS, hvorved opgørelserne ikke kan sammenlignes på tværs.

Køge Kommune udarbejder én gang årligt sygefraværet for Køge Kommune sammenlignet med andre kommuner via KRL-data (2017-opgørelser blev udsendt sommeren 2018 i hhv. de Personalepolitiske nøgletal samt opgørelser til alle fagudvalg). ØIMB-rapporten har dog afgrænset deres udtræk i forhold til de officielle KRL-sygefraværsopgørelser.

Der er følgende forskelle i afgrænsninger:

Opgørelse	OPUS (Køge Kommune)	KRL	ØIMB-rapport	Rapport fra Beskæftigelsesmin. m.m.
Personalegrupper	OK-ansatte, tjenestemænd, elever og fleksjob	OK-ansatte, tjenestemænd, elever og fleksjob	OK-ansatte og tjenestemænd	OK-ansatte og tjenestemænd
Fraværsårsager	Egen sygdom, arbejdsskade, delvis syg (gå hjem syg), nedsat tjeneste og §56	Egen sygdom, arbejdsskade og delvis syg	Egen sygdom, arbejdsskade og delvis syg	Egen sygdom, arbejdsskade, delvis syg, nedsat tjeneste og §56

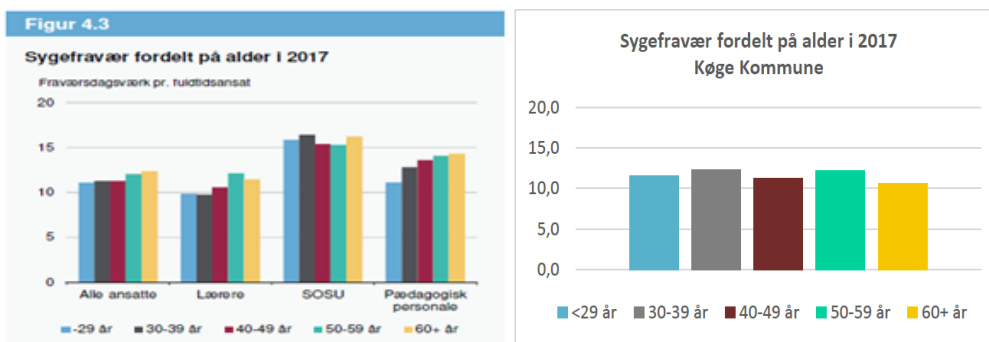
Sygefraværet opgøres i fraværsdagsværk, som svarer til længden på en gennemsnitlig arbejdsdag for en fuldtidsansat, dvs. opgør den arbejdsindsats, der bortfalder på grund af sygefraværet.

Overordnede konklusioner i ØIMB-rapporten – koblet til resultater for Køge Kommune.

- *Det gennemsnitlige sygefravær i kommunerne ligger på 11,6 fraværsdagsværk i 2017. Lidt lavere for lærere (10,7) og højere for SOSU-personalet (15,7) og pædagogisk personale (13,1).*
 - Køge Kommune ligger samlet på 11,7 fraværsdagsværk, lærerne på 11,6, SOSU-personalet på 15,3 samt pædagogisk personale på 13,4. Køge Kommune ligger således marginalt over landsgennemsnittet i 2017. Pædagogisk personale og lærere ligger ligeledes over, mens SOSU-personalet ligger under landsgennemsnittet.
- *Sygefraværet i kommunerne er faldet 1,8 % fra 2014 til 2017, fra 11,8 fraværsdagsværk i 2014 til 11,6 fraværsdagsværk i 2017.*
 - Det bemærkes, at sygefraværet i Køge Kommune i samme periode er faldet 5,6 %, fra 12,4 fraværsdagsværk i 2014 til 11,7 fraværsdagsværk i 2017.
 - I Køge Kommune gælder det især SOSU-personalet og pædagogisk personale, mens lærerne har oplevet først fald – siden en stagnering i sygefraværet (seneste egne opgørelser for 2018 viser dog fald i sygefraværet på skoleområdet). I samme periode er SOSU-personalets sygefravær steget på landsplan, mens de øvrige 2 personalegrupper har oplevet en faldende tendens.
- *Korttids-sygefraværet (fravær under 30 dage) i kommunerne udgjorde i 2017 56 % af det samlede fravær.*
 - Her ses, at Køge Kommune har en højere andel af korttids-sygefravær (ca. 62 %) - og dermed en lavere andel langtids-sygefravær end landsgennemsnittet. Det gælder 2 af 3 personalegrupper, undtagen pædagogisk personale, der ligger under og dermed har en lavere andel korttids-sygefravær. Det

overordnede billede stemmer fint overens med egne opgørelser (De personalepolitiske nøgletal). Her ses desuden, at Køge Kommune på det længerevarende sygefravær (over 91 dage) ligger på en andel på ca. 25 % i Køge Kommune imod 30 % for hele landet.

- *Hver fuldtidsansat i kommunerne havde i 2017 i gennemsnit 3 sygefraværsløb.*
 - Køge Kommune har lidt flere sygefraværsløb pr. medarbejder end landsgennemsnittet, dog gælder det ikke pædagogisk personale, der havde færre forløb. Køge Kommune følger antal fraværperioder pr. medarbejder tæt via ledernes sygefraværsmeldinger, og Køge Kommune følger udviklingen vedr. antal fraværperioder samlet for Køge Kommune, som de senere år har vist en faldende tendens, især er der sket fald i antal lange fraværperioder (over 91 dage).
- *Sygefraværet er højere for kvinder end for mænd – og sygefraværet stiger med alderen.*
 - I Køge Kommune viser interne opgørelser, at kvindernes sygefravær ligger lidt over landsgennemsnittet, mens mændenes sygefravær ligger lidt under landsgennemsnittet.
 - Rapporten viser desuden, at sygefraværet generelt er stigende med alderen (se figur 4.3 fra rapporten nedenfor). Dette er ikke en tendens, der kan ses i Køge Kommune. Her viser egne opgørelser, at Køge Kommune derimod har en faldende tendens med alderen (se figuren nedenfor til højre). Her ses, at ansatte over 60 år i Køge Kommune (400 årsværk) har et lavere sygefravær end øvrige personalegrupper og lavere end landsgennemsnittet.



Kommentarer til metode i ØIMB-rapportens opgørelser, herunder Køge Kommunes placering i sammenligningen med andre kommuner.

ØIMB-rapporten har udarbejdet tal for alle kommunernes "forventede sygefravær", hvis der tages højde for udvalgte rammevilkår hos medarbejderne (alder, køn, civil status, herkomst, uddannelse, indkomst, privat negativ begivenhed, børn modtager specialundervisning, alvorlig sygdom samt nogle stillingsspecifikke faktorer for de 3 OK-grupper).

- *Det beregnede "forventede sygefravær" for Køge Kommune er marginalt højere end det faktiske sygefravær – og der tages i rangeringen af kommunerne ikke højde for kulturelle forskelle mellem jyske og sjællandske kommuner:*
 - For Køge Kommune opgøres et forventet fravær på basis af rammevilkår til 11,41 fraværsdagsværk (omregnet til en benchmarking indikator 103) – imod et faktisk fravær på 11,72. En forskel på 0,31 – svarende til 2,6 %.
 - Rapporten gør opmærksom på, at benchmarking-indikatoren er et estimeret tal, der er behæftet med en vis statistisk usikkerhed og skriver, at der ikke bør tolkes for håndfast på den præcise placering af kommunerne. En forskel på 0,31 kan betragtes som en mindre forskel.
 - Rangering af kommunerne på basis af de forventede fraværstal placerer Køge Kommune på en plads 60 ud af de 98 kommuner, imod plads 53 på basis af de faktiske sygefraværstal.
 - Det bemærkes, at en del kommuner, især jyske kommuner, opnår et beregnet forventet sygefravær, der ligger langt over det faktiske, hvilket giver dem en benchmarking indikator langt under indeks 100 (rangeringen for alle kommuner går fra 78 til 120). Det betyder, at Køge Kommune rykker fra en placering midt i kvintil 3 i de faktiske sygefraværsopgørelser til en placering i starten af kvintil 4 i opgørelsen af det forventede sygefravær, samtidig med at flere jyske kommuner opnår placeringer i de øverste kvintiler.
 - De marginale forskelle mellem faktisk og forventet sygefravær ses for alle 3 OK-grupper i Køge Kommune, dog ses den mindste forskel for SOSU-personalet, som dermed i forhold til rammevilkår ligger tættest på det forventede sygefravær.
- *Det forventede sygefravær er beregnet på baggrund af udvalgte rammevilkår og rummer således ikke alle risikofaktorer samt kulturforskelle mellem øst og vest:*
 - Rapporten tager kun højde for udvalgte rammevilkår (forhold hos den enkelte medarbejder). Rapporten nævner, at yderligere data om medarbejdernes helbred havde været ønskværdige for at sikre en bedre justering for rammevilkår.
 - Idet ca. 60 % af medarbejderne i Køge Kommune er borgere i kommunen, kan man fx tage udgangspunkt i de opgjorte tal for Sundhedsprofilen i kommunerne, idet sundhed og risikofaktorer i den forbindelse er en væsentlig faktor for, om man får sygefravær på sin arbejdsplads. Her ses risikofaktorer, hvor Køge Kommune ligger over landsgennemsnittet. Det gælder 1) andel borgere med én eller flere alvorlige sygdomme, 2) andel borgere, der er fysisk inaktive i fritiden samt 3) andel borgere med svær overvægt (BMI over 30). Det er sandsynligt, at en del borgere med disse udfordringer er ansat i Køge Kommune og dermed er med til at hæve det faktiske sygefravær. Disse faktorer indgår ikke som rammevilkår i rapporten, hvilket kan forklare, hvorfor Køge Kommune har et forventet fravær, der ligger under det faktiske fravær.

- Det ses i rapportens opgørelser, at det især er de jyske kommuner, der opnår en lav benchmarking-indikator (dvs. har lavere sygefravær end forventet). Rapporten påpeger også, at det indikerer, at der er nogle kulturelle/samfundsmæssige forskelle, der påvirker sygefraværet, som burde være indregnet som rammevilkår, men som ikke har været muligt. Andre rapporter, herunder bl.a. undersøgelser offentliggjort af Momentum, beskriver, at faktorer som livsstil, indstilling til arbejdet, hvornår melder man sig syg m.m. kan være faktorer, der påvirker de jyske kommuners sygefravær i nedadgående retning.
- Ser man på de sjællandske sammenligningskommuner, som Køge Kommune tidligere har sammenlignet sig med i både Lønanalysen og de årlige KRL-sygefraværsopgørelser (Faxe, Greve, Holbæk, Lejre, Næstved, Ringsted, Roskilde, Solrød og Stevns), ses, at de alle har en benchmarking indikator mellem 103 og 115, undtagen Stevns, der ligger på 92. KRL-sygefraværsopgørelsen sidste år viste, at alle 3 store personalegrupper sygefravær lå under gennemsnittet for de pågældende personalegrupper i sammenligningskommunerne.

Kort om rapporten fra Beskæftigelsesministeriet og Finansministeriet:

Beskæftigelsesministeriet og Finansministeriet har i december 2018 udgivet en rapport med sammenligning af fraværet i den offentlige og private sektor. Den konkluderer:

- A. At der inden for sammenlignelige sektorer på tværs er højere sygefravær i det offentlige, herunder i kommunerne, end i det private. I den kommunale sektor er det gennemsnitlige sygefravær 12,8 dagsværk, imod 6,6 dage for det private. Af forskellen på 6,2 dagsværk kan ca. 4,8 dagsværk forklares med sammensætningsfaktorerne. Resten betragtes som potentiale for nedbringelse af sygefraværet.
- B. At længden af især det længerevarende sygefravær (over 30 dage) er højere i det kommunale regi end i det private regi.

Ad A:

- Rapporten opgør sygefraværet for Køge Kommune til 12,9 fraværsværk, dvs. lidt over landsgennemsnittet. Forskellen til opgørelsen i ovenstående rapport skyldes andre afgrænsninger af medarbejdergruppen, idet sygefravær som følge af nedsat tjeneste (tilbagevenden efter sygdom) og §56-sygefravær er medtaget her og ikke ØIMB-rapporten.
- Rapporten har korrigeret sygefraværstallene for sammensætningseffekterne; køn, alder, uddannelse og etnicitet, men rapporten siger også, at der kan være andre faktorer, der er afgørende for forskellene (jf. desuden kommentarerne til ØIMB-rapporten), hvilket indebærer en statistisk usikkerhed. Rapporten nævner fx forskelle i arbejdsfunktioner, brancher m.m. mellem

kommuner og private virksomheder, der har betydning for det højere sygefravær i kommunerne. I den forbindelse bør nævnes, at der anvendes meget brede kategorier inden for de enkelte brancher, hvor fx sygeplejersker er i samme kategori som optikere. Rapporten siger således også, at det indebærer en statistisk usikkerhed at sammenligne på tværs af kategorierne.

Ad B:

- Forskellen i gennemsnitlig længde mellem det længerevarende sygefravær (over 30 dage), når der er korrigeret for sammensætningsfaktorer, er ca. 2 dage mellem den kommunale og den private sektor. Opgørelsen viser en gennemsnitlig længde på 79 dage pr. fuldtidsperson i kommunerne, og 69 dage i det private. Interne opgørelser for Køge Kommune for 2018 viser en gennemsnitlig længde på ca. 75 dage fra sygefravær over 30 dage, dvs. under landsgennemsnittet.
- Også her er der usikkerhed vedr. sammenligningerne, idet kritikere af rapporten påpeger, at offentlige ansatte har mere menneskelig kontakt end de private, som kan påvirke sygefraværet. Rapporten påpeger, at der ligeledes kan være andre forklaringer, såsom virksomhedsstørrelser og personalenormeringer. Det bemærkes, at der desuden kan være forskelle i de personalepolitiske indsatser i forhold til fokus på fastholdelse.

Indsatser i forhold til nedbringelse af sygefraværet

ØIMB-rapporten peger på, at kommunerne fortsat bør fokusere på indsatser i form af arbejdsmiljø, ledelsestilgange, arbejdsgange m.m., hvor der er potentiale for arbejdet med at nedbringe sygefraværet. Der er i forbindelse med udarbejdelsen af rapporten udarbejdet et inspirationskatalog med erfaringer fra nogle af de kommuner, der ligger lavt i deres sygefravær.

Det drejer sig om indsatser inden for 3 hovedområder:

1. Forebyggelse af sygefravær og arbejdsmiljøtiltag
2. Håndtering af sygefravær
3. Tilbage til arbejdet og fastholdelse

Køge Kommune har allerede indsatser inden for alle 3 områder:

Ad 1:

- Løbende fokus på sygefraværskulturen på arbejdspladserne i Køge Kommune, bl.a. gennem drøftelser på den enkelte arbejdsplads, kombineret med klare retningslinjer for sygemeldinger.
- Systematisk opfølgning på trivsel gennem trivselsmålinger og APV hvert andet år.
- Systematisk opfølgning på konkrete arbejdsmiljøspørgsmål i MED-systemet, suppleret med fokus på et tæt samarbejde på arbejdspladserne mellem tillidsrepræsentanter,

arbejdsmiljørepræsentanter og ledere i arbejdet med trivsel og arbejdsmiljø.

- Senest har der i forlængelse af trivselsmålingen i 2018 været tilbudt alle arbejdspladser konsulentstøtte til arbejdet med trivsel og arbejdsmiljø. Temaerne har bl.a. været social kapital, mobning samt indsatser i forhold til stressforebyggelse. Ca. 80 % af arbejdspladserne i Køge Kommune har taget imod tilbud om konsulentstøtte, og der gennemføres i alt ca. 170 forløb.
- Personaleafdelingen har desuden i 2018 fokuseret på at underbygge arbejdspladsernes arbejde med voldsforebyggelse og ulykkesforebyggelse.
- Forvaltningerne har i 2018 gennemført branchemæssige indsatser, fx i Social- og Sundhedsservice, der bl.a. har fokuseret på kulturen omkring sygefravær på arbejdspladserne.

Ad 2:

- Systematisk rapportering af sygefraværet på alle niveauer i organisationen – kombineret med, at lederne kan trække konkrete rapporter med nøgletal om medarbejderes sygefravær (omfang, perioder m.m.).
- Mulighed for individuel støtte til medarbejdere gennem de personalepolitiske ordninger (krisehjælp, coaching og fysisk træning).
- Tidlig indsats i forhold til håndtering af sygefraværet gennem:
 - Retningslinjer for omsorgssamtaler, der er implementeret via elektronisk avis til lederne, når medarbejdere skal indkaldes til omsorgssamtaler.
 - Personaleafdelingen har en tæt sparring med lederne i forbindelse med håndtering af sygefravær med fokus på tidlig indsats.

Ad 3:

- Tidligt fokus på fastholdelse og mulighed for tilbagevenden i omsorgssamtalerne, evt. delvist tilbagevenden til arbejdspladsen. Nogle arbejdspladser har arbejdet med at definere arbejdsopgaver m.m., som kan udføres af tilbagevendende kolleger.
- Fokus på tæt samarbejde med jobcenteret vedr. støtte og plan for medarbejdernes tilbagevenden til arbejdet.