

Offentligt ansatte rengøringsassistenter er næsten dobbelt så syge som privatansatte

14. maj 2019 DA.dk (Dansk Arbejdsgiverforening) 610 ord Id: e732a47c

Når man sammenligner helt konkrete jobs, er sygefraværet i den offentlige sektor markant højere end i den private. Der er også stor forskel på de forskellige kommuner.

Arbejdsmiljø og sundhed

14. maj 2019 DA Analyse

Sygefraværet i den offentlige sektor er markant højere end i den private sektor. I 2017 var det gennemsnitlige sygefravær i den offentlige sektor på 11,3 dage, mens det i den private sektor var 6,7 dage. I gennemsnit har lønmodtagere, der er ansat i den offentlige sektor, altså knap fem flere sygefraværsdage - det der kaldes dagsværk - end lønmodtagere i den private sektor.

En del af forskellen skønnes ifølge Beskæftigelsesministeriet og finansministeriet at kunne forklares ved forskel i køn, branche og arbejdsfunktion. Kvinder har f.eks. et højere gennemsnitligt sygefravær end mænd, og den større andel af kvinder i den offentlige sektor forklarer derved en del af forskellen.

For helt konkrete jobfunktioner, der findes i både den offentlige sektor og den private sektor, er der dog også store forskelle. For eksempel har medarbejdere, der udfører rengøringsarbejde i den offentlige sektor, i gennemsnit 14 sygefraværsdage om året. Det er seks dage mere end samme type medarbejdere i den private sektor.

For lønmodtagere, der arbejder med kontor- og kundeservicearbejde, er forskellen mellem den offentlige sektor og den private sektor tre sygedage om året. Her har medarbejdere i det offentlige 10 sygedage årligt imod syv i den private sektor.

I sammenligningen er der taget højde for den forskellige sammensætning af køn i de to sektorer. Det tyder på, at andre forhold end køn, branche og arbejdsfunktion, f.eks. det ledelsesmæssige fokus, kan være en faktor i forklaring af forskellen mellem sektorer. Samtidig illustrerer forskellen, at der er et væsentligt potentiale for at nedbringe sygefraværet i den offentlige sektor. En reduktion af det gennemsnitlige sygefravær i den offentlige sektor med blot én dag vil ifølge Beskæftigelsesministeriet og Finansministeriet svare til ca. 2.800 flere fuldtidspersoner på de offentligearbejdspladser. Reduktionen vil samtidig frigøre ressourcer i den offentlige sektor - som følge af færre udgifter til vikarer og overarbejde - svarende til ca. 790 mio. kr. Endelig vil det lavere sygefravær indebære færre udgifter til offentlig forsørgelse i sygedagpengesystemet. Inden for det offentlige er det kommunerne, der har det højeste gennemsnitlige sygefravær. I 2017 var det gennemsnitlige sygefravær blandt kommunernes medarbejdere på 12,6 dage. Der er dog stor forskel imellem kommunerne. Lemvig Kommune havde i 2017 det laveste sygefravær på 10,7 dage og Ballerup Kommune toppede listen med 15,1 dages sygefravær i gennemsnit - altså en forskel på mere end fire dage.

Det ser dog ud til, at det er muligt at nedbringe sygefraværet blandt medarbejderne i kommunerne. Flere kommuner har vist, at det kan lade sig gøre gennem en systematisk indsats med f.eks. forebyggelse, tidlig indsats og tydelig ledelse.

I Vesthimmerland kommune er der arbejdet ihærdigt med en åbenhed omkring sygefravær. Det er blandt andet en 1-5-14 sygefraværsmode, som har været med til at nedbringe sygefraværet. Det

betyder, at der skal være en personlig kontakt mellem den syge medarbejder og leder på 1., 5. og 14. fraværsdag. Fokus har været på at forebygge, følge og fremme håndtering af fravær mellem medarbejder, afdeling og leder.

Ringkøbing-Skjern Kommune har igangsat projekt Langtidsrask, hvor de har ansat en socialrådgiver og en fysioterapeut til at hjælpe og vejlede medarbejdere, inden problemer på hjemmefronten bliver til en sygemelding fra arbejdet I projektet deltager 4 af kommunens egne arbejdspladser, samt virksomhederne Arla, Vestas og GSV.

I Københavns Kommune er sygefraværet faldet med 31 pct. gennem de seneste 10 år. Kommunen har arbejdet med en helhedsorienteret tilgang til sygefravær, tydelig ledelse, klare mål for arbejdet med at nedbringe sygefraværet, bedre arbejdsmiljø og tidlig indsats for syge medarbejdere og medarbejdere, der ikke trives. Københavns Kommune har desuden etableret en Task Force, der rykker ud på arbejdspladser med særligt højt sygefravær.

OFFENTLIG VS PRIVAT: HVAD GEMMER SIG BAG SYGEFRAVÆRSFORSKELLEN?

15. maj 2019

[HK Kommunal](#)

Mogens Jepsen

En analyse af sygefravær i kommuner, regioner, stat og den private sektor påstår, at sygefraværet blandt kommunale medarbejdere er dobbelt så stort som i det private. Men det er faktisk ikke rapportens konklusion - visse politikere udlægger det bare sådan. Kommunalbladet har spurgt to forskere, hvad der er op og ned i tallene for sygefraværet.



Det lød som endnu en sviner til offentligt ansatte. Især for kommunalt ansatte må morgenkaffen være endt i den gale hals, for budskabet ud i mediehavet fra ministeren for offentlige anliggender, Sophie Løhde (V), var, at sygefraværet i kommunerne er dobbelt så højt som i det private.

Afsættet var nemlig en analyse og sammenligning af sygefravær i kommuner, regioner, staten og den private sektor.

I virkeligheden tager rapporten højde for en række faktorer, som forklarer mindst halvdelen af forskellen mellem privat og offentligt sygefravær – det kom bare ikke rigtig frem.

Rapporten, der har titlen "[Økonomisk Analyse: Sygefravær i den offentlige sektor](#)" og som Beskæftigelsesministeriet og Finansministeriet står bag, har da også hen over foråret været diskuteret livligt.

Kommunalbladets vagthund har spurgt to forskere og eksperter i sygefravær om faldgruber, mørketal og hvad der er op og ned i debatten om sygefravær.

DET ER KUN UFORKLARLIGT, HVIS MAN IKKE HAR LÆST RAPPORTEN

- Det er faktisk en rigtig god rapport, der tager højde for langt de fleste faktorer i forhold til sygefravær, siger han. Men at forskellen mellem fravær i det offentlige og private skulle være uforklarlig, som Sophie Løhde har udtalt, undrer Thomas Lund, der er forsker på socialmedicinsk center på Frederiksberg Hospital.

- Altså, det er kun uforklarligt, hvis hun ikke har læst rapporten, for mere end halvdelen af langtidssygefraværet kan forklares ud fra en række faktorer, der også er nævnt i rapporten, fx køn, arbejdsopgaver mv.

Selv om rapporten har udeladt fravær fra personer i støttet beskæftigelse, så har den offentlige sektor en større rummelighed, fx sådan at tidligere kontanthjælpsmodtagere gennem et program af en art nu er i et ordinært job som sosu e.l.

- På den måde er det offentlige mere inkluderende, og muligheden for deltidsjob er større. Dertil kommer, at der er mere relationsarbejde i det offentlige med elever, patienter, klienter osv, som vi ved er belastende, men også som man har et hensyn over for ved ikke at møde syge op.

Ifølge Thomas Lund er der ikke forskelle i metoderne, men han mener, at det offentlige er langt mere flittige til at registrere sygefravær.

- Det samme sker nok ikke altid hos en lille håndværksmester eller butik. Og så er det fundamentalt set to forskellige arbejdsmarkeder, forskellige overenskomster, forskellige muligheder, det er bare svært at sammenligne direkte en til en.

VI SKAL SNAKKE OM "HVORFOR" - IKKE "HVEM"

- Der er for så vidt ikke noget galt med tallene i rapporten, lyder det fra Dorte Kirkegaard, seniorkonsulent i Cabi med speciale i sygefravær. For som rapporten selv pointerer, så kan dele af forskellen i sygefravær mellem de private og offentlige arbejdspladser forklares ud fra faktorer som køn, branche, arbejdsopgaver mv.

- Men hvis ønsket er at forebygge og nedbringe sygefravær, så hjælper det ikke at diskutere, hvem der ligger højt, men hvorfor de ligger højt.

Hendes pointe er, at det først er, når man dykker ned i det konkrete og hvorfor fravær opstår, det bliver interessant, og man har mulighed for at påvirke sygefraværet.

Det gør rapporten ikke, men Dorte Kirkegaard vil gerne give sine bud og hun peger på især to faktorer – arbejdspladskultur og ledelse.

Som konsulent og underviser indenfor sygefravær bevæger hun sig både i det private og det offentlige og kan overordnet se, at der kan være forskelle.

Det offentlige har i mange år haft en kultur, hvor man har vægtet fastholdelse af syge medarbejdere og har derfor ofte flere langtidssygemeldte end det private.

En kultur, der har handlet om omsorg for den enkelte og en tilgang om, at sygefravær ikke som sådan kan påvirkes. Men der er sket en ændring, så de fleste offentlige arbejdspladser nu arbejder målrettet med både forebyggelse og håndtering af sygefravær.

FLERE OMSORGSBRILLER I DET OFFENTLIGE

- Jeg har oplevet offentlige arbejdspladser, hvor man sender hinanden hjem på grund af sygdom eller kompenserer for et hektisk arbejdspress ved at være syg på valgte dage. Og jeg har oplevet private arbejdspladser, hvor det nærmest var forbudt at være syg. Begge dele er lige dårligt, men er eksempler på, hvordan der udvikler sig forskellige kulturer omkring sygefravær. Og det er interessant, fordi kulturen kan påvirkes.

Kulturen hænger nøje sammen med ledelsen, pointerer Dorte Kirkegaard.

God ledelse handler om ledere, som er nærværende og dygtige til at have fokus på sygefravær og klædt på til at forebygge og håndtere det, men der kan også være forskel mellem ledere i det private og offentlige.

- Firkantet sagt har offentlige ledere nok stadig mere omsorgsbrillen på over for medarbejdere, mens private ledere hurtigere handler ud fra bundlinje og hensyn til forretningen. Det kan stadig være svært for nogle ledere at italesætte sygefraværshåndteringen ud fra et perspektiv om arbejdsfællesskab, altså at jo flere vi er på arbejde desto bedre løses kerneopgaven og desto højere faglighed, bedre trivsel og mere tilfredse slutbrugere.

Har Gladsaxe Kommune knækket koden til at få sygefraværet ned?

30. maj 2019 Berlingske

I Gladsaxe har de vendt år med meget sygefravær. Nu har SOSUerne i kommunen det laveste sygefravær i landet. For er man syg mere end fire gange på et år, indkaldes man automatisk til en samtale. Og der er mange penge at spare i den offentlige sektor, hvis man nedsætter sygefraværet med blot én dag.

Mange af landets kommuner kæmper årligt med at få vendt et højt sygefravær blandt kommunalt ansatte.

Men i Gladsaxe Kommune har de måske allerede fundet løsningen, som andre kommuner kan tage ved lære af. Her har man forsøgt at komme sygefraværet til livs ved at indføre en skærpet fraværspolitik, hvor man som ansat i kommunen indkaldes til samtale, når man har fire perioder med sygefravær inden for 12 måneder eller 15 sygedage inden for 12 måneder.

Det kontrolleres ved hjælp af et datasystem, der er indstillet til automatisk at indberette for lederen, når en medarbejder for eksempel har været syg fire gange inden for et år. Det indførte man, da det stod allerværst til i kommunen.

»Vi havde et af de højeste sygefravær i landet i 2011, så det var vi simpelthen nødt til at gøre noget ved. Jeg tror, den systematiske fokus, vi har haft på sygefraværet, har haft en enorm effekt,« fortæller social- og sundhedsdirektør i Gladsaxe Kommune Jane Torpegaard.

De skærpede regler og fraværregistret har betydet, at det gennemsnitlige antal sygedage pr. fuldtidsbeskæftigede i kommunen er faldet fra 14,4 dage i 2011 til 11,1 dage i 2018.

Og at Gladsaxe Kommune i dag har det 12. laveste sygefravær blandt landets kommuner, viser de nyeste tal fra Kommunernes og Regionernes Løndatakontor.

FAKTA

Bag om historien

Berlingske modtog forrige uge en pressemeddelelse fra Gladsaxe Kommune om kommunens skærpede fraværspolitik og deraf lave sygefravær, herunder særligt hos SOSUerne.

Da sygefraværet hos offentligt ansatte ofte er blevet diskuteret, finder vi det relevant at bringe historien om en kommune, der har formået at mindske det.

Det var ikke muligt for Berlingske at få et interview med borgmesteren i Gladsaxe Kommune, Trine Græse (S), inden deadline.

Pisken eller guleroden - eller et sted imellem

Særligt på ét område har det haft stor effekt. Blandt kommunens fuldtidsbeskæftigede SOSU-ansatte er sygefraværet faldet så meget, at de havde det laveste sygefravær i hele landet i 2018, hvor landsgennemsnittet lå på 16,1 sygedage.

I Gladsaxe Kommune var SOSUerne gennemsnitligt syge 11,9 dage forrige år, mens de fem år før - i 2013 - lå syge i 18,3 dage.

På Seniorcenter Møllegården i Gladsaxe arbejder Heidi Neuherr som social- og sundhedsassistent og koordinator. Hun har været i faget i 18 år og været ansat i Gladsaxe Kommune i knap fire år. Inden da havde hun primært været ansat i Københavns Kommune, hvor sygefraværet blandt SOSUer i 2018 gennemsnitligt lå på 15,5 sygedage årligt, ifølge tal fra Kommunernes og Regionernes Løndatakontor.

»Jeg kan ikke mindes, at jeg har været andre steder, hvor man er gået så systematisk til værks i forhold til at håndtere sygefravær. Det, tænker jeg, gør, at folk kommer på arbejde, når de skal, for det er langt nemmere at melde sig syg, når der ikke er nogen klar til at gribe dig og på samme måde tage hånd om, hvordan du har det,« siger Heidi Neuherr.

Hun oplever sygefraværssamtalerne som et redskab, lederne i høj grad bruger til at holde øje med medarbejdernes trivsel, selvom det for nogle måske kan virke lidt intimiderende.

»Man har respekt for det, men man frygter det ikke,« siger hun.

For kontrollerende?

Hos FOA Social- og sundhedsafdeling vækker metoden i Gladsaxe Kommune dog en smule bekymring.

»Nogle oplever det som et lidt for kontrollerende redskab, og der kan jeg godt frygte, at de så går på arbejde, selvom de er syge, fordi de frygter samtalen. Der har ledelsen på den enkelte arbejdsplads et enormt ansvar i at få italesat, at samtalerne ikke kun er til for at holde regnskab, men for blandt andet at drøfte medarbejdernes trivsel og det arbejdsmiljø, de dagligt færdes i,« siger Janine Almy, faglig sekretær ved FOAs SOSU-afdeling og ansvarlig for de overordnede linjer for de tillidsvalgte og medlemmernes vilkår i blandt andet Gladsaxe kommune.

Samtidig understreger hun, at den generelle mangel på SOSUer disse år kan betyde hyppigere arbejds-skifte. Og når medarbejderen ikke når at være på arbejdspladsen særligt længe, kan det også påvirke sygefraværet i en positiv retning.

Kommunen har dog, siden systemet trådte i kraft, lagt særlig vægt på at undervise kommunens ledere i, hvordan samtalerne afholdes.

På Seniorcenter Møllegården og Seniorcenter Egegården er samtalerne alfa omega for at imødekomme behov, medarbejderne måtte have.

»Det vigtigste for os er at prøve at forebygge, at vores ansatte bliver syge og samtidig skabe en arbejdskultur, hvor man, når man står op om morgenen, har lyst til at komme på arbejde. Selv om vi talte om arbejdsmiljø med vores medarbejdere, inden vi skærpede reglerne, så gør vi det bare meget mere nu, hvor vi har fået det her system. Vores udgangspunkt i dag er, at vi først og fremmest rigtig gerne vil hjælpe medarbejderen, hvis vi kan,« siger Jessie Lykke, der er chef for begge centre.

Ikke handlet om at spare penge

Sygefraværet i den offentlige sektor har længe været et emne, der har taget plads på den politiske scene. I begyndelsen af 2019 offentliggjorde Beskæftigelsesministeriet og Finansministeriet rapporten »Sygefravær i den offentlige sektor«, der fik både innovationsminister Sophie Løhde (V) og beskæftigelsesminister Troels Lund Poulsen (V) til at blæse til kamp mod sygdom i det offentlige.

Af rapporten fremgår det, at ansatte i danske kommuner var næsten dobbelt så mange gange syge som ansatte i private virksomheder i 2017.

Og selvom de to ministre efterfølgende har fået kritik for deres reaktioner, da sammensætningen af arbejdskraft er meget forskellig i de to sektorer, er den mængde ressourcer, der kan frigives, hvis man formår at nedsætte sygefraværet med blot en dag i alle landets kommuner, soleklar: 420 millioner kroner. 790 millioner i hele den offentlige sektor. Og cirka 2.800 flere fuldtidspersoner på arbejdspladserne i den offentlige sektor.

Men i Gladsaxe Kommune har det ikke handlet om kroner og ører.

»Det har fra start handlet om at skabe nogle bedre arbejdspladser og give borgerne en bedre service, og ikke om at spare penge. Det er fantastisk givtigt for vores organisation. Det har givet en kultur, hvor vi snakker om, hvordan vi gør vores arbejdspladser bedre, og ikke, hvordan vi får flere medarbejdere til at gå på arbejde,« siger social- og sundhedsdirektør i Gladsaxe Kommune Jane Torpegaard.

Det er ikke gået ubemærket hen. Inden for de seneste par år har flere kommuner besøgt Gladsaxe, når de har søgt inspiration til, hvordan de kan nedbringe sygefraværet i deres egne kommuner.

FAKTA

Det betyder én dag

En reduktion af det gennemsnitlige sygefravær i den offentlige sektor med én dag vil indebære ca. 2.800 flere fuldtidspersoner på de offentlige arbejdspladser.

Reduktionen vil frigøre ressourcer i den offentlige sektor som følge af færre udgifter til vikarer og overarbejde - svarende til ca. 800 mio. kr.

De frigjorte ressourcer i kommunerne svarer til cirka 415 flere SOSU-medarbejdere eller 355 flere sygeplejersker, hvis det gennemsnitlige sygefravær i kommunerne reduceres med én dag.

Tilsvarende svarer de frigjorte ressourcer i regionerne til cirka 185 flere SOSU-medarbejdere eller 155 flere sygeplejersker ved én dags mindre sygefravær.

Kilde: Finansministeriet.

Chef for Seniorcenter Møllegården og Seniorcenter Egegården i Gladsaxe Jessie Lykke fortæller, at sygefraværssamtalerne først og fremmest bruges til at finde ud af, om det har noget med arbejdsmiljøet at gøre, at medarbejderen ofte har været syg. Samtidig anerkendes det, at man nogle gange også blot er uheldig. Fold sammen Læs mere Foto: Asger Ladefoged.

SOSU-assistent og koordinator på Seniorcenter Møllegården Heidi Neuherr, synes, det er et rigtigt værktøj, kommunen bruger til at holde øje med sygefraværet. Fold sammen Læs mere Foto: Asger Ladefoged..