

Samlet oversigt over Økonomiudvalgets forslag i 1.000 kr.

NR.	Navn på forslag	Udfordring	2027	2028	2029	2030
		Udvidelse Demografi				
	Politikområde Administration		2.800	2.800	0	0
ØKU01	Styrket indsats for nedbringelse af sygefravær	Udvidelse	2.800	2.800		
	Udfordringer i alt		0	0	0	0
	Udvidelser i alt		2.800	2.800	0	0
	Demografi i alt		0	0	0	0
	Driftsudvidelser i alt		2.800	2.800	0	0

Nr. 1 – Styrket indsats for nedbringelse af sygefravær

Udfordring	Udvidelse	Demografi
	X	

1.000 kr.	2027	2028	2029	2030
Løn	2.450	2.450		
Øvrig drift	350	350		
I alt	2.800	2.800	0	0

+ = udgift, - = indtægt

Resume:

Svendborg Kommune har i efteråret 2025 søgt 'Pulje til arbejdsmiljøindsats i regioner og kommuner (PARK)' til en styrket indsats for nedbringelse af sygefravær. Ansøgningen opnåede ikke støtte, da puljen var oversøgt. I stedet søges tilsvarende midler til projektet i nærværende budgettema.

Der er tale om en 2-årig indsats for at nedbringe sygefraværet. Indsatsen omfatter bedre dataunderstøttelse, styrket ledelsesunderstøttelse og målrettede indsatser på arbejdspladser med højt og vedvarende sygefravær. Indsatsen skal bidrage til bedre arbejdsmiljø samt større stabilitet og kvalitet i løsningen af kerneopgaven.

Sagsfremstilling:

Svendborg Kommune har gennem de senere år haft et stigende sygefravær og ligger i dag over landsgennemsnittet. Det høje sygefravær påvirker både drift, arbejdsmiljø og økonomi. Når medarbejdere er fraværende, øges belastningen på de tilbageværende medarbejdere, og opgaver må i højere grad løses gennem vikardækning, overarbejde eller driftsmæssige omprioriteringer. Dette påvirker kvaliteten i løsningen af kerneopgaven for borgerne, og det øger samtidig risikoen for mistrivsel og yderligere sygefravær blandt medarbejderne.

Et højt sygefravær påvirker også arbejdspladsernes mulighed for at tilknytte og tiltrække medarbejdere. Ustabil bemanning medfører øget behov for oplæring, introduktion og vikardækning, hvilket yderligere belaster driften og økonomien og svækker kontinuiteten i opgaveløsningen.

Arbejdsmiljø- og organisationsforskning samt erfaringer fra både offentlige og private arbejdspladser viser, at varige reduktioner i sygefravær forudsætter en systematisk og ledelsesmæssigt forankret tilgang. Forskningen peger samtidig på, at datainformeret styring kombineret med et vedvarende fokus på arbejdsmiljø, trivsel og organisering af arbejdet er afgørende faktorer for at forebygge gentagende og langvarigt sygefravær. Erfaringerne viser endvidere, at sådanne indsatser kræver tilstrækkelige ressourcer og organisatorisk kapacitet for at kunne implementeres konsekvent og opnå reel effekt i driften.

De nuværende rammer og ressourcer giver ikke tilstrækkelige muligheder for at arbejde forebyggende og målrettet med sygefravær. De eksisterende data er vanskelige at anvende aktivt i praksis, ligesom der er begrænset kapacitet til systematisk at understøtte ledere i arbejdet med sygefravær.

Der foreslås derfor en styrket indsats, som omfatter:

- Bedre data og ledelsesinformation om sygefravær
- Fastsættelse af måltal og systematisk opfølgning
- Målrettede og HR-faciliterede arbejdspladsindsatser på områder med højt sygefravær
- Styrket HR-understøttelse af ledere samt kompetenceudvikling til ledere

Som led i indsatsen udvikles et mere anvendeligt datagrundlag for sygefravær og trivsel. Samtidig udvikles en screeningsmodel, som gør det muligt at identificere arbejdspladser med højt og vedvarende sygefravær, så indsatser kan målrettes dér, hvor behovet er størst. Der fastsættes desuden differentierede måltal for sygefravær til brug i ledelseskæden og i MED-organisationen.

På baggrund af screeningen udvælges arbejdspladser med højt og vedvarende sygefravær til HR-understøttede forløb. Indsatserne gennemføres med inddragelse af ledelse, medarbejdere og tillidsvalgte med fokus på at udvikle konkrete løsninger, der styrker trivsel, arbejdsmiljø og stabilt fremmøde. HR har gode erfaringer med at facilitere processer, hvor medarbejdere inddrages aktivt for at sikre ejerskab og følgeskab.

Samtidig styrkes den løbende HR-understøttelse af ledere i håndteringen af sygefravær gennem sparring, opfølgning og øget deltagelse i sygefraværssamtaler. Mange ledere har behov for kompetenceudvikling på området. Der udvikles bl.a. e-læringsmoduler med fokus på *den svære samtale, værdien af en tidlig sygefraværindsats og sygefravær som strategisk ledelsesopgave*.

Indsatsen forudsætter en opnormering af HR- og datakapaciteten for en 2-årig periode. Der er behov for:

- Opnormering af HR-konsulentfunktionen med to konsulenter til gennemførelse af arbejdspladsnære indsatser og understøttelse af ledere
- Ansættelse af en HR-datakonsulent til udvikling af ledelsesinformation, screeningsmodeller og analyser af sygefravær og trivsel

- Ressourcer til udvikling og implementering af e-læring og kompetenceudvikling

Påvirkning på andre områder:

En styrket sygefraværsindsats forventes at bidrage til større stabilitet i kommunens opgaveløsning og have en positiv effekt på tiltrækning og tilknytning af arbejdskraft på tværs af organisationen.

Økonomi:

Budget til løn dækker over ansættelse af to nærværskonsulenter, som både skal have en personalejuridisk faglighed kombineret med erfaring med sygefravær og arbejdsmiljø. Derudover ansættes en HR-datakonsulent med ansvar for udvikling og drift af ledelsesinformation, udvikling af screeningsmodeller m.m.

Over den toårige periode afsættes 700 t. kr. til afledte driftsudgifter, som bl.a. dækker over uddannelse, kompetenceudvikling, anskaffelse/udvikling af e-læringsværktøjer, afholdelse af temadage m.m.

CO2-Konsekvensvurdering:

Ej vurderet