



SYGEDAGPENGE

Analyse af udviklingen 2021-2024



Svendborg
Kommune

Indhold

Baggrund for analysen	2
Udvikling på Sygedagpengeområdet	5
Beskæftigelsesministeriets benchmarksanalyse	5
Udvikling i antallet af fuldtidspersoner på sygedagpenge	6
Tilgang og afgang i antallet af sager	6
Sagernes varighed	9
Brug af forlængelser i sygedagpengeforløb	11
Hvor kommer sygedagpengemodtagerne fra?.....	12
Indsatsen for sygedagpengemodtagere	13
Personale	15
Personaleressourcer.....	15
Sygefravær.....	15
Personaleomsætning	16
Arbejdsmiljø	17
Udvikling i det gennemsnitlige sagstal	18
Hvilke initiativer har været iværksat?.....	18
Personaletiltag	18
Uvildig sagsgennemgang	18
Projekt vedr. Zappere	19
FIF – Forebyggende indsats til flere.....	19
Ny beskæftigelsesreform	20
Opsamling på fokusområder	20
Anbefalinger	20

Baggrund for analysen

I forbindelse med udarbejdelse af kommunens budget bruges de såkaldte ECO-nøgletal til at sammenligne Svendborg Kommune med Region Syddanmark på en bred vifte af udgiftsområder. Sammenligningen skal afdække potentielle besparelspotentialer.

Af budgetforliget for Budget 2025 fremgik det at:

"Forligspartnerne anmoder administrationen om at igangsætte en analyse af årsager til, at Svendborg Kommunes udgiftsniveau på en række overførselsudgifter ligger over udgiftsniveauet i andre sammenlignelige kommuner. På baggrund af analysen anmodes BAU om at drøfte mulige tiltag til at nedbringe udgiftsniveauet."

Administrationen har på den baggrund set nærmere på ECO-nøgletallene for overførselsudgiftsområderne. Økonomiudvalget blev på møde den 19. november 2024 præsenteret for de umiddelbare resultater af administrationens gennemgang, og besluttede som følge heraf at en yderligere økonomisk analyse skulle koncentrere sig om sygedagpengeområdet.

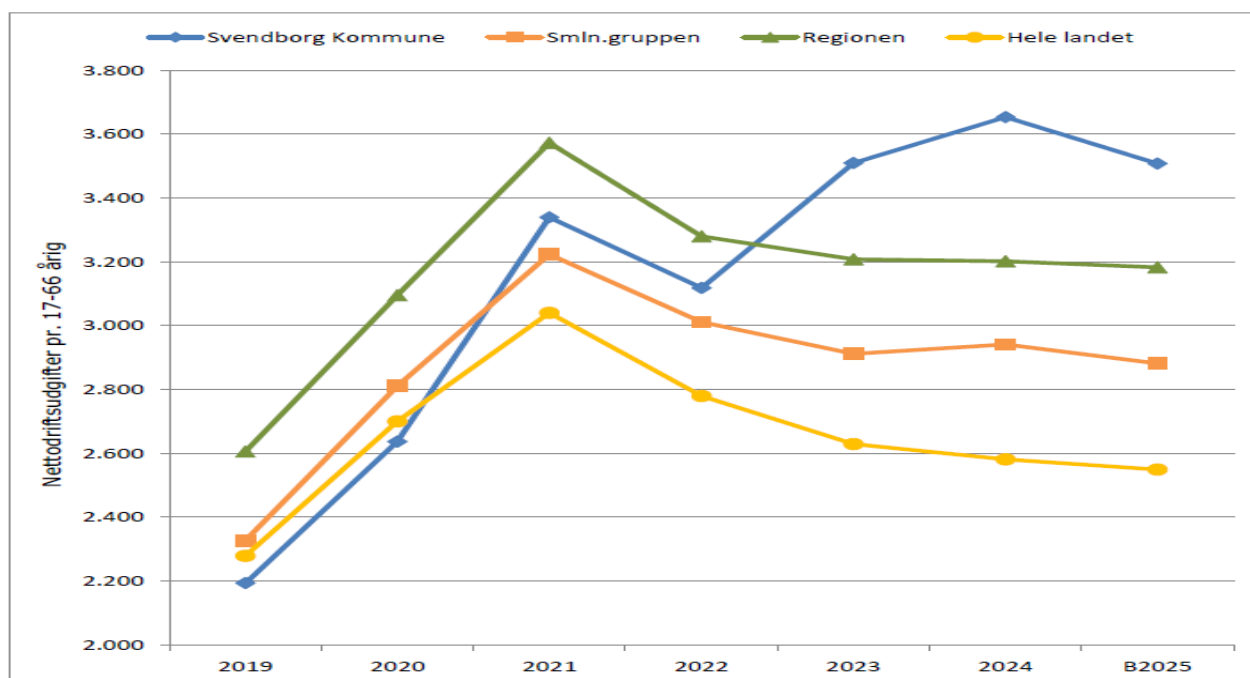
Sygedagpenge er den ydelse en borger kan få, hvis vedkommende er uarbejdsdygtig som følge af egen sygdom. Som udgangspunkt kan en borger højst modtage sygedagpenge i 22 uger, hvorefter sagen skal revurderes. Hvis borgeren fortsat er sygemeldt herefter vil sagen overgå til jobafklaringsforløb, hvor ydelsen er lavere end sygedagpenge. Sygedagpengene kan dog forlænges, hvis visse betingelser er tilstede hvilket beskrives senere i denne analyse.

ECO-nøgletallene for 2023 et økonomisk potentiale på 10 mio. kr. på sygedagpengeområdet, hvis Svendborg Kommunes gennemsnitlige udgifter nedbringes til det gennemsnitlige niveau for Region Syddanmark.

Sygedagpengeområdet er valgt da udgifterne her har været stigende i de seneste år, men også fordi Svendborgs udgifter adskiller sig fra den generelle udvikling. Samtidig kan sygedagpenge på sigt føre til andre ydelser, i første omgang jobafklaring, men på langt sigt er der en risiko for at borgerne ender på førtidspension.

De nyeste ECO-tallene for 2024 viser en yderligere stigning i Svendborgs udgifter, og dermed er det potentielle besparelspotentiale nu steget til 15 mio. kr.

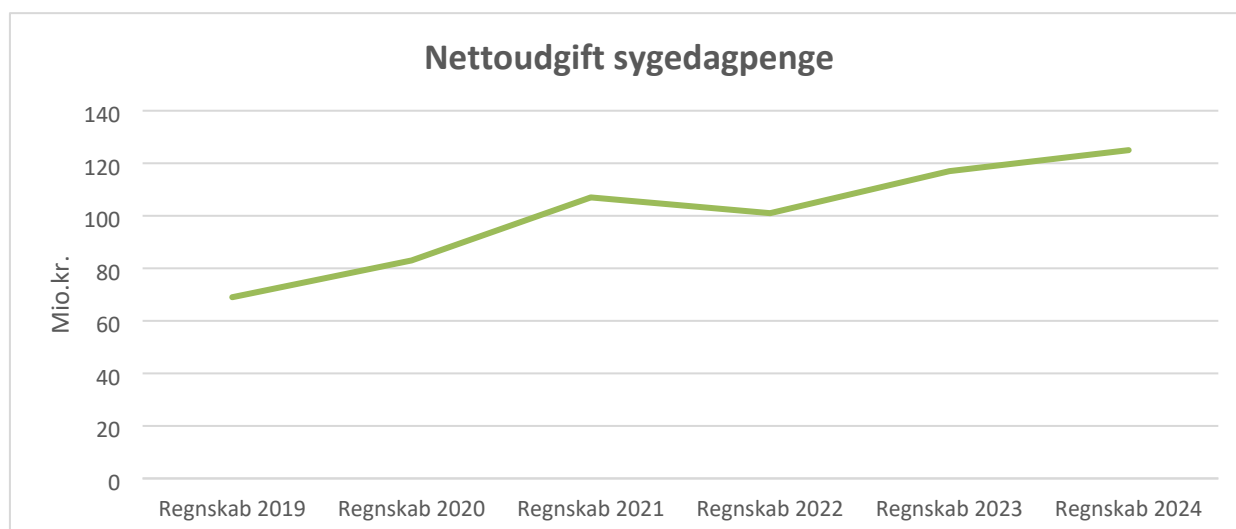
Svendborg Kommune
Udgiftsniveau, sygedagpenge
2019-2025 (2025 priser)



Kilde: ECO Nøgletal

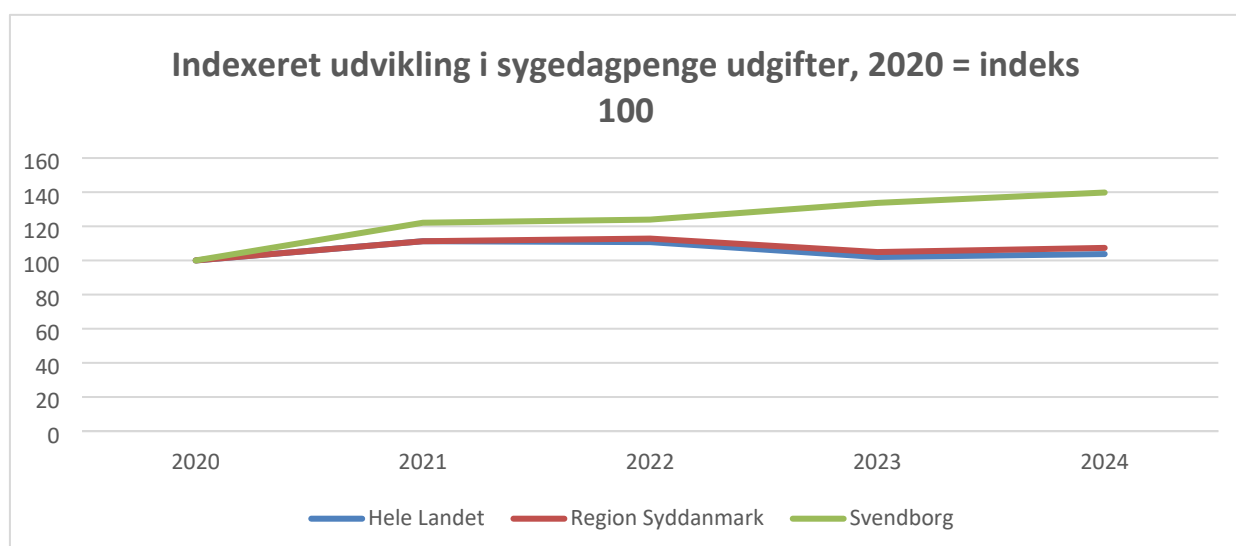
Kommunerne får statsrefusion af udgifterne til sygedagpenge. Statsrefusionen aftager med varigheden på sagerne, således at der er 80 pct. refusion af udgiften de første 4 uger, 40 pct. fra 5. til 26. uge, 30 pct. fra 27. uge og 20 pct. når sagerne er over et år gammelt.

Den gennemsnitlige refusionsprocent udgjorde i 2019 knap 40 procent, mens den i 2024 er faldet til 35,5 procent, hvilket viser at den gennemsnitlige varighed er steget.



Kilde: Svendborg Kommunes regnskab

Ovenstående graf viser Svendborg Kommunes nettoudgifter til sygedagpenge. Men for at sammenligne med Region Syddanmark og landsgennemsnittet kan man se på de samlede offentlige udgifter¹ til sygedagpenge. Med udgangspunkt i udgifterne i 2020 (index 100), viser nedenstående graf tydeligt, at udgifterne til sygedagpenge for borgere i Svendborg stiger markant mere end udgifterne i Region Syddanmark.



Kilde: Jobindsats.dk

¹ De samlede offentlige forsørgelsesudgifter består af både de statslige og de kommunale udgifter til sygedagpenge, da området er omfattet af statsrefusion.

Udvikling på Sygedagpengeområdet

Når man vurderer hvordan kommunerne klarer sig indenfor et område, kan man se på det på flere måder. ECO-nøgletallene er en måde at se på niveau og udvikling af nettodriftsudgifterne pr. 17-66 årig. Kommunens regnskabstal beskriver hvordan udgifterne udvikler sig i forhold til den lokale udvikling og den lokalpolitiske prioritering.

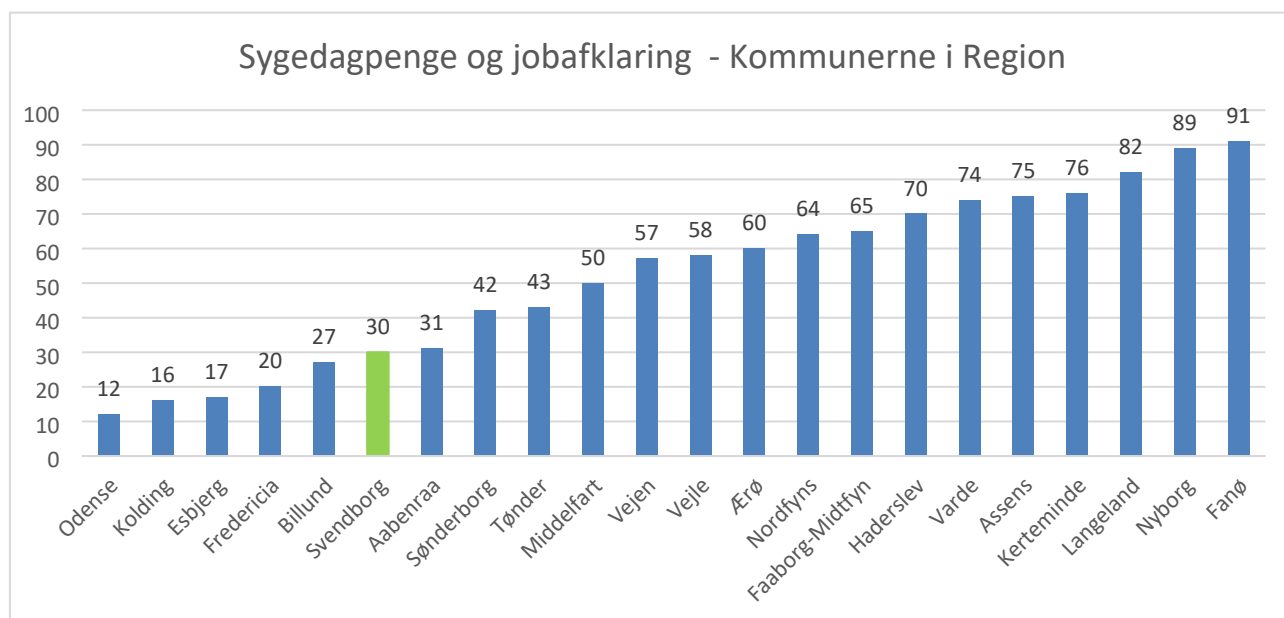
Beskæftigelsesministeren udarbejder også 2 gange årligt en såkaldt Benchmarkanalyse, hvor kommunerne rangordnes.

Der er således flere måder, at se på en udvikling og det er vigtigt at skabe det hele billede, hvis man vil lave en analyse på sygedagpengeområdet.

Beskæftigelsesministeriets benchmarkanalyse

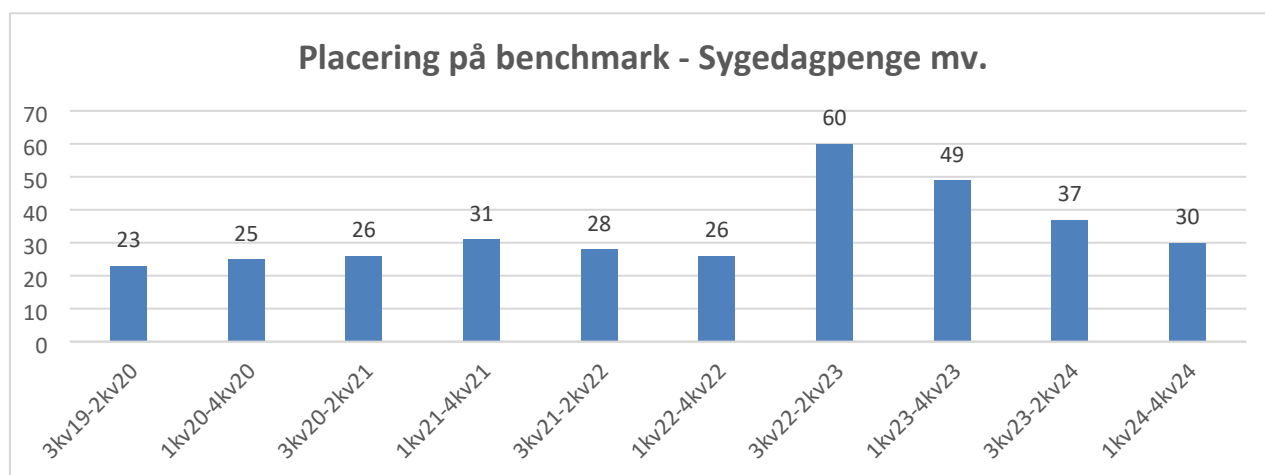
Beskæftigelsesministeriet sammenligner kommunernes andel på offentlig forsørgelse med den forventede andel, hvilket fører til en rangordning af kommunerne. En kommunes forventede antal ydelsesmodtagere bliver beregnet på baggrund af den faktiske andel ydelsesmodtagere og cirka 300 forskellige forklarende variable, der beskriver kommunens rammevilkår. Det er f.eks. borgersammensætning, det lokale arbejdsmarked, uddannelsesniveau og sundhedstilstand.

På baggrund af de mange variabler forventede ministeriet at Svendborg kommune skulle have 1.360 fuldtidspersoner på sygedagpenge og jobafklaring i 2024. Det faktiske antal fuldtidspersoner blev 1.340, altså 20 fuldtidspersoner færre, hvilket placerer Svendborg på en plads som nummer 30.



Kilde: jobindsats.dk

Svendborg har traditionelt ligget mellem en plads som nummer 20 og 30, bortset fra omkring 2022 og 2023, hvor Svendborg røg et stykke ned af listen. Svendborgs placering nærmer sig i den sidste opgørelse, den tidligere placering.



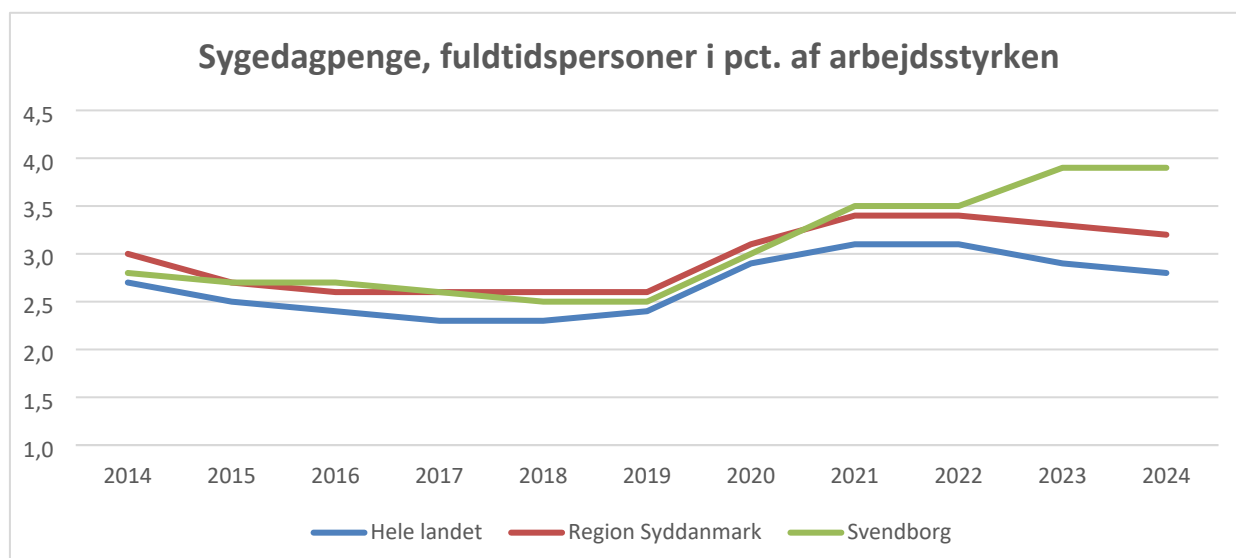
Kilde: Jobindsats.dk

Som sagt er benchmarklisten en måde at se på sygedagpengområdet på, og hvis man alene forholder sig til den, er konklusionen, at det går rigtig godt i Svendborg.

Benchmarklisten siger dog ikke noget om, hvordan sagerne udvikler sig i varighed, og hvordan den enkelte kommunes økonomi påvirkes. Derfor bredes analysen ud.

Udvikling i antallet af fuldtidspersoner på sygedagpenge

Hvis man ser på, hvor stor en andel sygedagpengemodtagere udgør af arbejdsstyrken, så har Svendborg traditionelt været på niveau med eller under Region Syddanmark. Andelen er steget siden 2019, men fra 2021 og frem er andelen steget væsentligt mere i Svendborg end i regionen og på landsplan. ECO-nøgletallene afspejler den samme tendens.

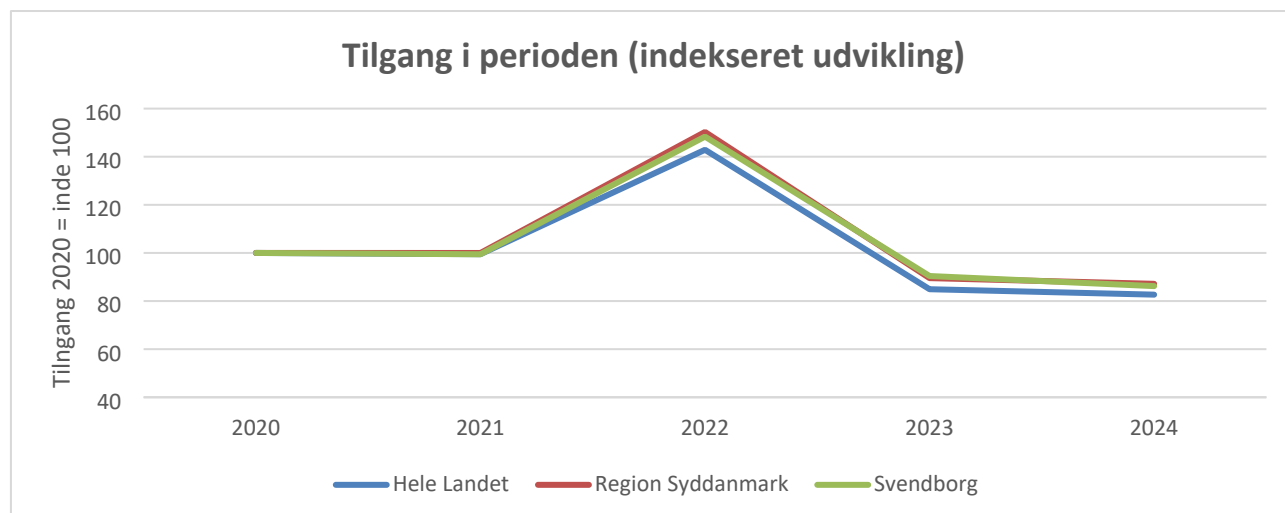


Kilde: Jobindsats.dk

Tilgang og afgang i antallet af sager

Da Svendborg traditionelt har været på niveau med eller under Region Syddanmark i såvel antal sygedagpengemodtagere og udgifter til forsørgelse, er det interessant at se på tilgang til sygedagpenge. Vi ser på udviklingen i antallet, der sygemelder sig og udviklingen i antallet af borgere, der raskmeldes igen.

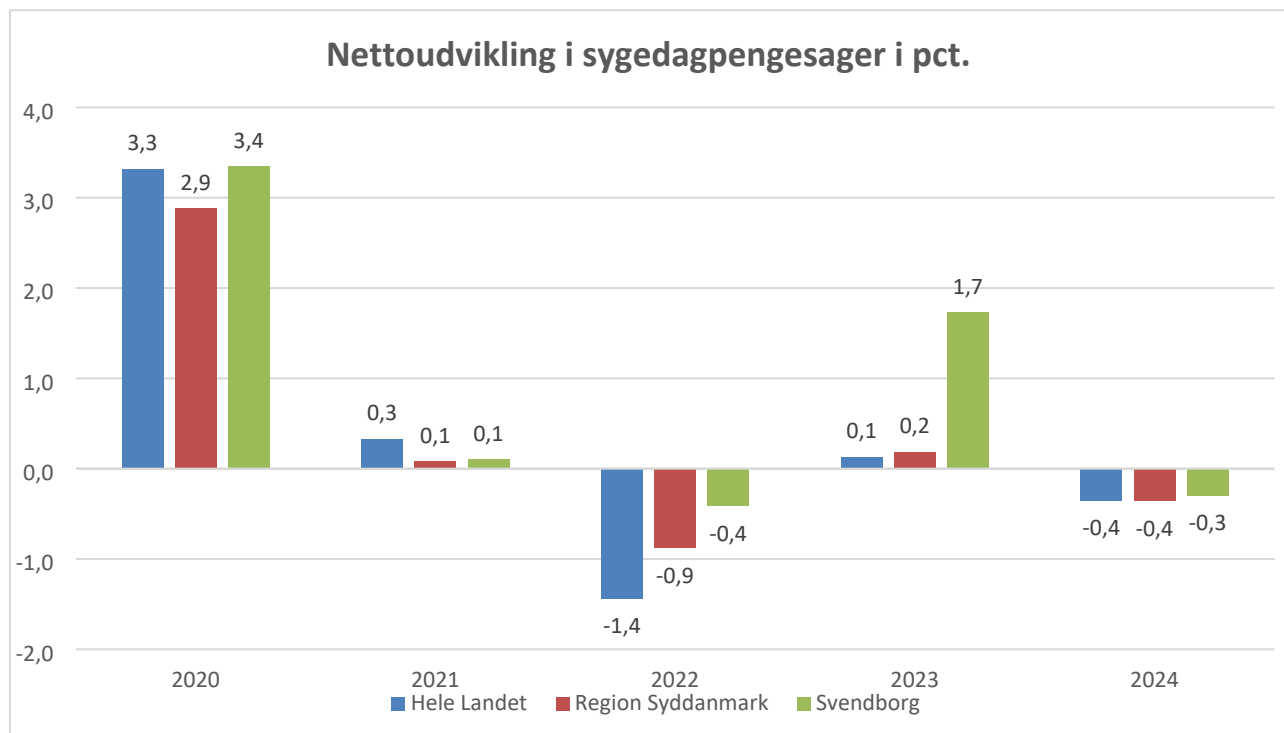
Med udgangspunkt i antallet af sygedagpengeforløb, der er startet op i årets løb ses det, at der i 2022 var en væsentlig tilgang, hvilket gør sig gældende på såvel regions som på landsplan. Udviklingen var corona-relateret og primært meget korte sager. Ellers har der generelt været et faldende antal ny-sygemeldte de senere år.



Kilde: Jobindsats.dk

Det betyder, at de stigende udgifter ikke kan forklares ved en stigning i antallet af borgere, der bliver syge. Der er derfor behov for at se på forholdet mellem antallet af nye sager og afsluttede sager.

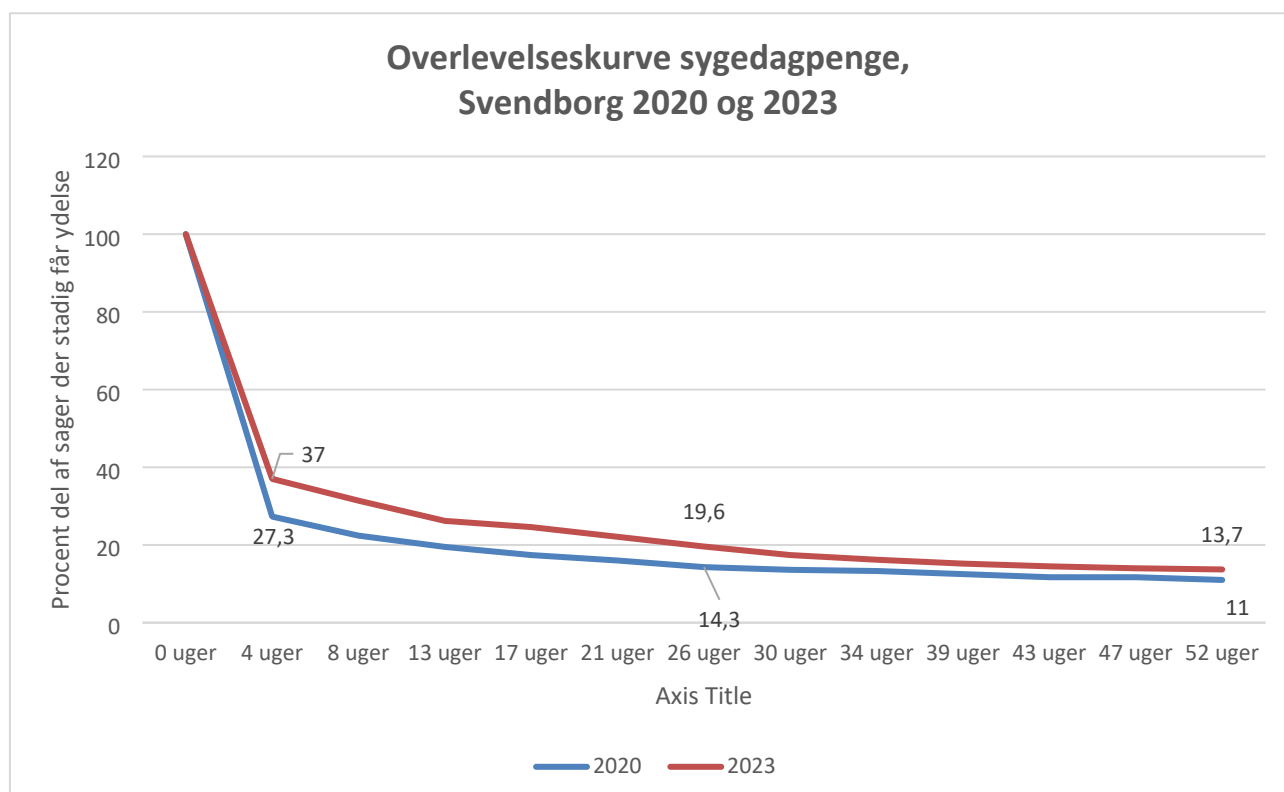
I nedenstående graf betyder et positivt tal, at der lukkes færre sager, end der opstartes i det pågældende år. Der sker en nettotilvækst af sager. Et negativ tal betyder, at der lukkes flere sager, der sker altså et netto fald i antallet af sygedagpenge-sager. Det ses, at Svendborg i de år, hvor der ses en netto tilgang af sager, har en større vækst end regionen og landsgennemsnittet og i år med en netto afgang har en mindre fald.



Kilde: Jobindsats.dk

Det betyder, at Svendborg procentvis lukker færre sager og dermed samlet set får flere borgere på sygedagpenge. Forskellene er størst i 2022 og 2023, men også i de øvrige år klarer Svendborg sig dårligere.

På beskæftigelsesområdet har man et begreb, der kaldes en overlevelseskurve. Det er en måling, der viser hvor stor en andel, der -uden afbrydelse – modtager f.eks. sygedagpenge på et givent tidspunkt efter forløbets påbegyndelse.



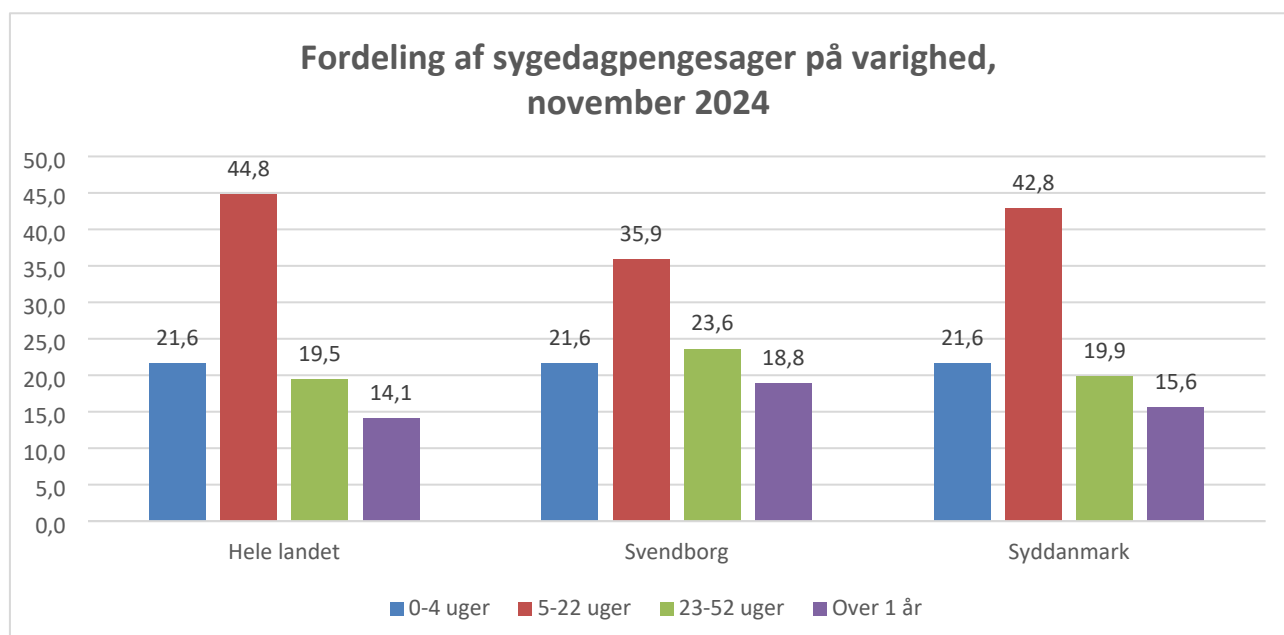
Kilde: jobindsats.dk

Figuren viser, at i 2020 var knap 73 procent af alle sygedagpengeforløb afsluttede ved uge 4, i 2023 var dette tal faldet til 63 procent. Efter et år var der i 2020 11 procent, der fortsat modtog sygedagpenge, dette tal udgjorde i 2023 knap 14 procent.

Sager afsluttes dermed ikke så hurtigt som de gjorde i 2020. Der sker dermed en ophobning af sagerne.

Sagernes varighed

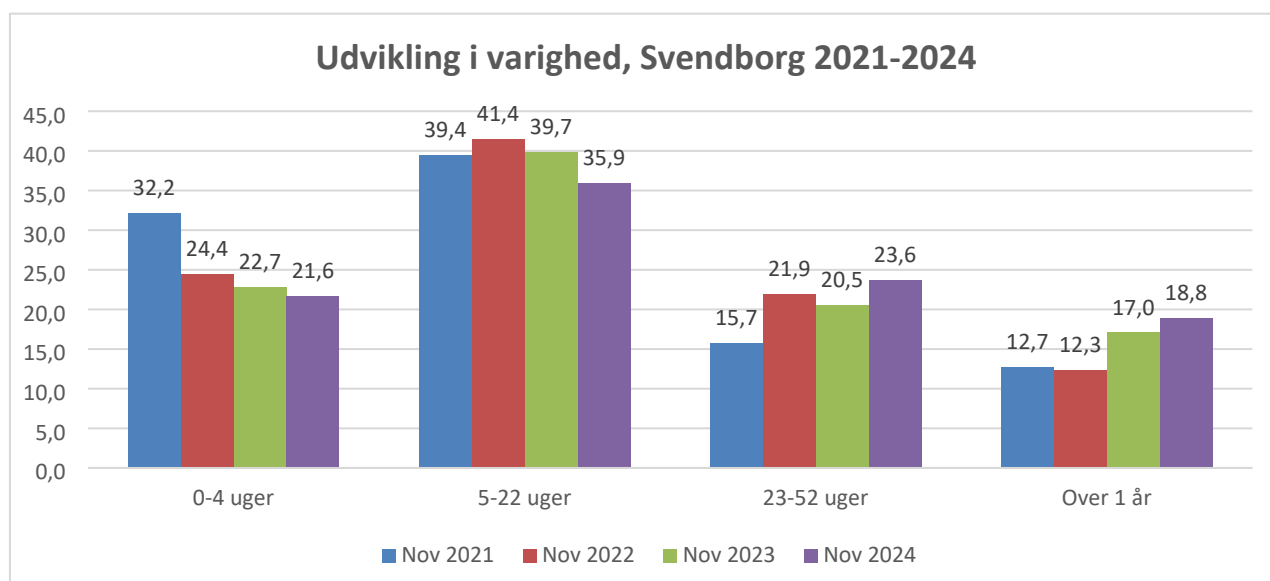
Når færre sager lukkes, og færre sager lukkes tidligt, får det betydning for den gennemsnitlige varighed af sygedagpengesager. I udgangspunktet kan man modtage sygedagpenge i 22 uger, herefter skal det vurderes om man opfylder 1 ud af 7 forlængelsesårsager. Hvis betingelserne for forlængelse ikke er til stede, vil borgeren overgå til jobafklaringsforløb.



Kilde: jobindsats.dk

Svendborg har procentvis flere sager, der har en varighed over 22 uger, og også en højere andel af sager, der har en varighed på et år eller derover.

Hvis man ser på de seneste 4 år, er andelen af langvarige sager steget. Jo længere en sag bliver, jo mindre bliver den statsrefusion kommunen får af udgiften, og dermed stiger nettoudgiften i takt med varigheden.



Kilde: jobindsats.dk

Brug af forlængelser i sygedagpengeforløb

Som udgangspunkt kan man modtage sygedagpenge i 22 uger, hvis man er uarbejdsdygtig som følge af egen sygdom. Herefter vil en borger typisk overgå til et jobafklaringsforløb, hvor ydelsen er en del lavere end sygedagpenge.

Der er dog i visse tilfælde mulighed for at forlænge sygedagpengeforløbet, hvis visse forhold er til stede. De 7 forlængelsesmuligheder er:

1. Hvis det er overvejende sandsynligt at der kan iværksættes en revalidering, herunder virksomhedspraktik, der kan føre til at den sygemeldte kan vende tilbage til det ordinære arbejdsmarked (samt administrative forlængelser)
2. Hvis det er nødvendigt at gennemføre en virksomhedspraktik eller andre afklarende foranstaltninger med henblik på at klarlægge den sygemeldtes arbejdsevne
3. den sygemeldte er i gang med eller venter på lægebehandling, og den sygemeldte efter en lægelig vurdering skønnes at kunne genoptage fuld erhvervsmæssig beskæftigelse indenfor 134 uger regnet fra revurderingstidspunktet
4. Kommunen har vurderet, at en sag skal behandles i rehabiliteringsteamet mhp. en afgørelse om ressourceforløb, fleksjob eller førtidspension. Der kan forlænges til der foreligger en afgørelse
5. Den sygemeldte har en livstruende alvorlig sygdom, der er lægeligt dokumenteret.
6. Der er rejst en arbejdsskadesag. Der kan forlænges til der foreligger en afgørelse
7. der er modtaget en ansøgning om førtidspension på det foreliggende grundlag, eller det vurderes, at det er helt åbenbart at en persons arbejdsevne ikke kan forbedres.

Udover de 7 forlængelsesregler vil en sag blive teknisk forlænget, hvis en sagsbehandler ikke har truffet en afgørelse. Fra 2024 har der været et ledelsesmæssigt fokus på at nedbringe antallet af tekniske forlængelser, da der skal tages aktivt stilling i alle sager. Brugen af tekniske forlængelser forventes pr. 1. maj 2025 at være stoppet. Det betyder, at der forlænges efter forlængelsesårsag 1, hvis der f.eks. afventes oplysninger vedr. borgerens behandling. (Der er tale om en administrativ forlængelse). Det skal undersøges nærmere, hvad der ligger til grund for stigningen i de administrative forlængelser.

Udvikling i brugen af forlængelser

	2021	2022	2023	2024
1. Revalidering (administrativ forlængelse)	26	24	23	66
2. Afklarende foranstaltning	24	38	46	59
3. Forventes fuldt raskmeldt indenfor 134 uger	59	69	86	115
4. Afventer rehabiliteringsteam	3	6	11	14
5. Livstruende sygdom	9	20	10	15
6. Arbejdsskade sag	29	39	36	33
7. ansøgning om førtidspension	0	0	1	2
Teknisk forlængelse mv.	116	87	81	43
Forlængelser i alt	266	283	294	347
Sygedagpengeforløb i alt	11125	17256	10470	10114
Andel sager der forlænges	2,4	1,6	2,8	3,4

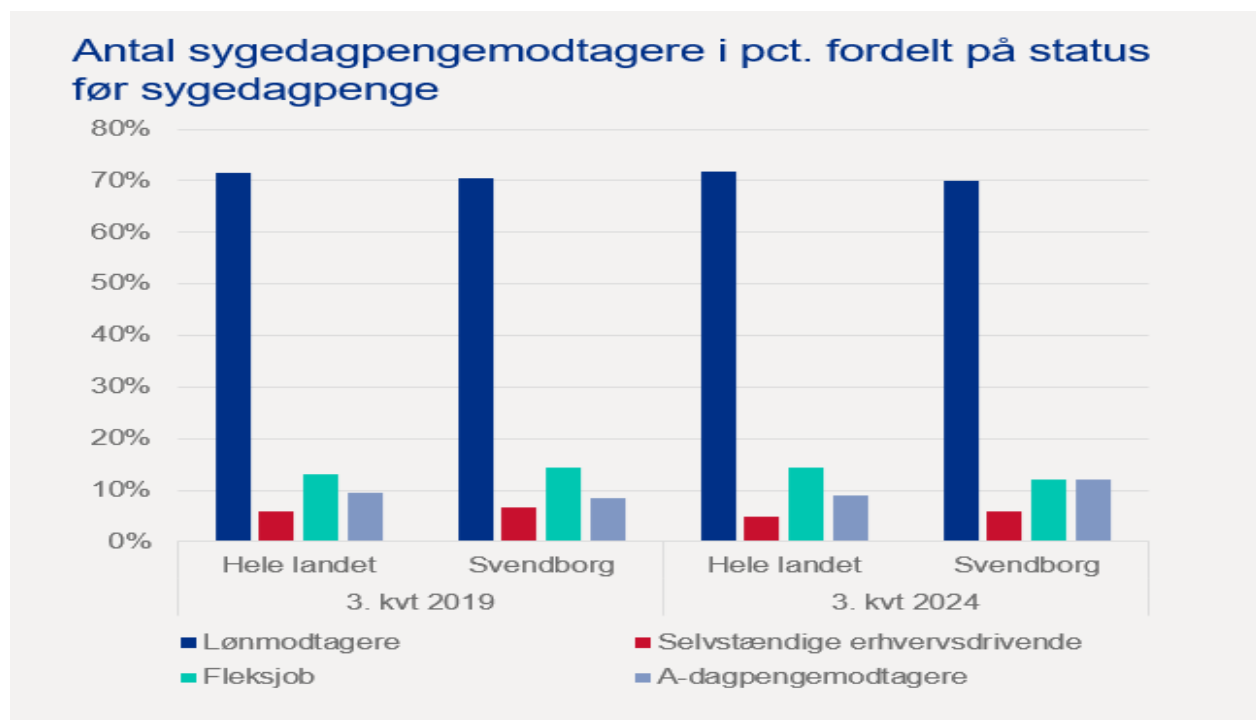
Kilde: KSD data

Det ses, at en stadig større andel af sager forlænges. Der ses især en stigning i antallet af sager, der afventer lægebehandling, der forventes at bringe den ledige tilbage til beskæftigelse indenfor 13 uger samt sager, hvor der skal igangsættes afklarende foranstaltninger.

Den enkelte sagsbehandler har selv kompetence til at forlænge en sygedagpengesag, men kan i tvivlstilfælde søge råd og sparring ved leder/fagkoordinator.

Hvor kommer sygedagpengemodtagerne fra?

Administrationen har bedt STAR om data på hvor sygedagpengemodtagerne kommer fra, dels deres status før sygedagpenge og dels deres branche tilhørsforhold.

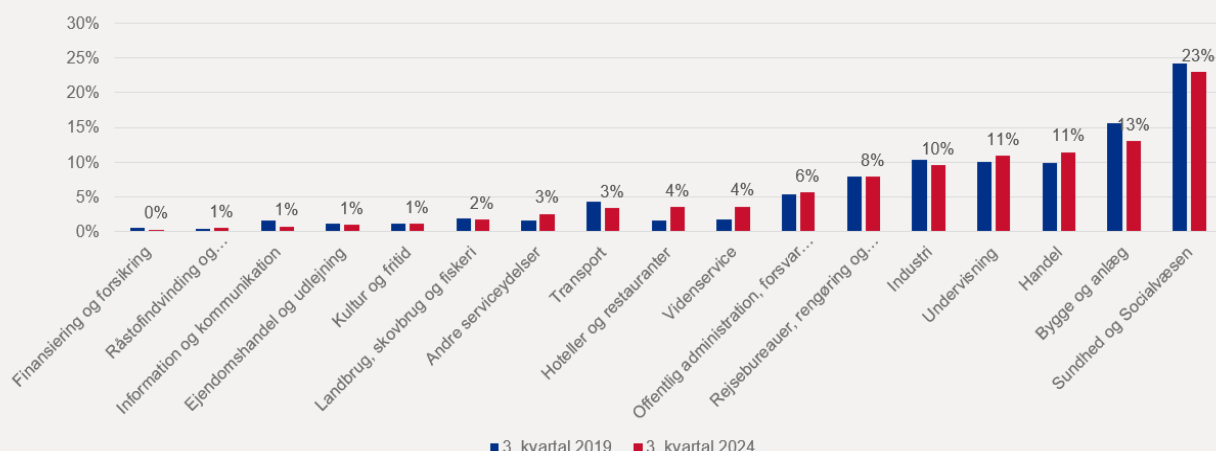


Kilde: STAR

Langt de fleste sygemeldte har været lønmodtagere før sygemeldingen, en mindre del kommer fra dagpengesystemet, og har dermed været ledige forud for sygemeldingen. Selv om denne andel er mindre, ses det, at den udgør en stigende andel i Svendborg, og en større andel end på landsplan. Der kan være et potentiale i at se på de borgere, der "zapper" mellem ydelser.

Hvor kommer sygedagpengemodtagerne fra – Svendborg

Sygedagpengeforløb opstartet i hhv. 3.kvt. 2019 og 2024 fordelt på deres branche tilhørsforhold 4 uger før opstart



Kilde: STAR

De største "leverandører" af sygemeldte er de fynske kommuner og regionen. Tilsammen udgør det mere end en tredjedel af sygedagpengemodtagerne.

Langt den største del af de sygemeldte kommer fra social og sundhedsområdet, det er såvel kommunale som regionale arbejdspladser. I Svendborg udgør denne branche 23 %, på landsplan udgør den 25 %. En anden branche, hvor Svendborg også har en højere andel sygemeldte er undervisningsområdet, hvilket afspejler, at Svendborg er en by med flere større uddannelsesinstitutioner.

Om end de offentlige arbejdsgivere udgør en stor del af de sygemeldte, så ses det ikke, at andelen er stigende.

Indsatsen for sygedagpengemodtagere

Borgere på sygedagpenge skal som minimum have 4 samtaler i de første 6 måneder. Herefter skal der afholdes minimum 4 samtaler om året samt afgives minimum 1 tilbud (reglerne om skærpet tilsyn)

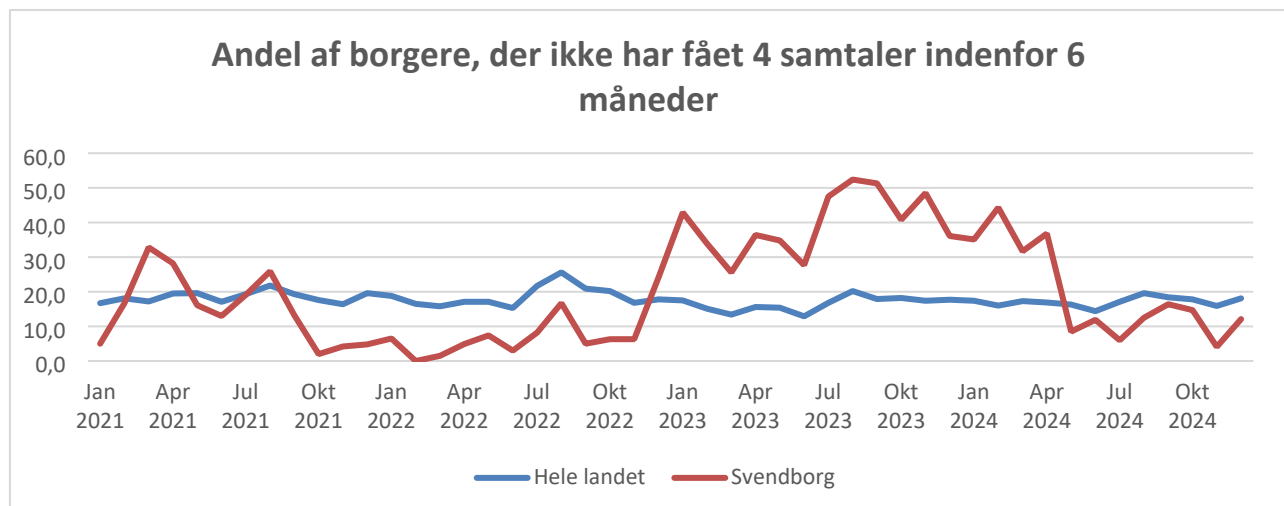
I forhold til indsatsen til borgere med en varighed på 12 måneder, så er der i Svendborg 6 procent, der ikke har modtaget 4 samtaler. For såvel Region Syddanmark som for hele landet er det tal væsentligt højere. Medarbejderne er således opmærksomme på, at borgerne får de samtaler, de er berettiget til. Proceskravet er opfyldt, men det siger ikke noget om indholdet af samtalerne.

Mht. aktiveringstilbud til borgere med en varighed på 12 måneder, så er der en stigende andel, der ikke modtager et tilbud². Andelen i Svendborg er dog lavere end landstallet. Svendborg aktiverer således ikke mindre end andre kommuner.

² Fra marts 2023 har der været krav om at tilbuddet skal være virksomhedsrettet, hvilket har øget andelen uden tilbud både i Svendborg, men også generelt på landsplan.

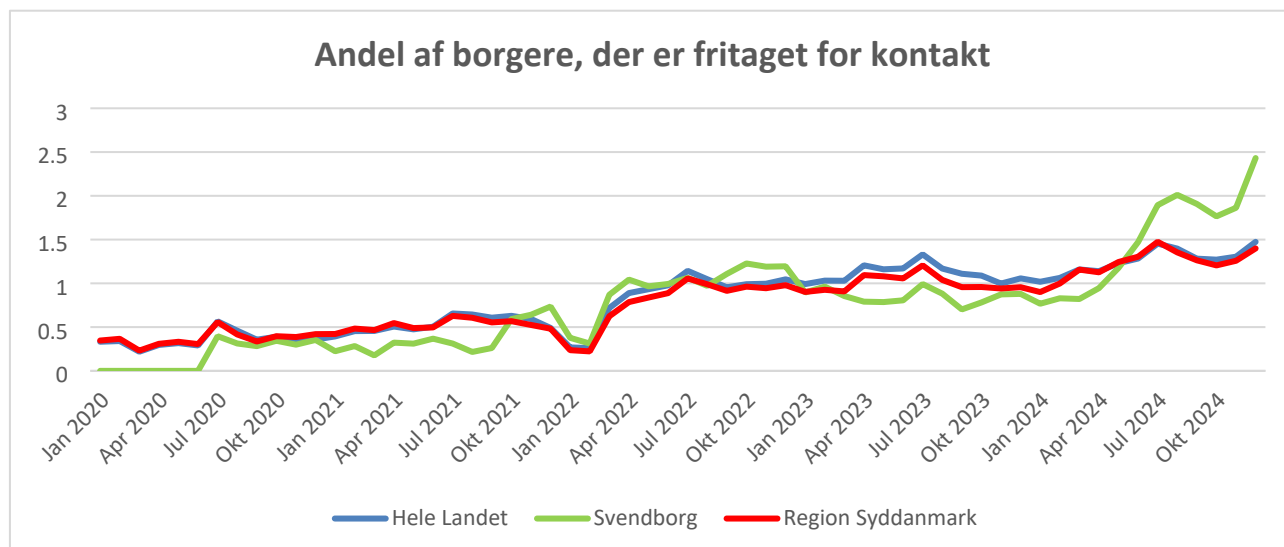
Samlet set skiller Svendborg sig således ikke negativt ud i forhold til indsats for borgere med mere end 12 måneders varighed.

Når det gælder den tidlige indsats, hvor borgerne har ret til 4 samtaler indenfor 6 måneder, ses det af nedenstående graf, at det har været en udfordring særligt fra december 2022 og frem til april 2024. Administrationen var opmærksomme på udfordringen og igangsatte i efteråret 2023 en genopretningsplan, hvilket også ses af tallene.



Kilde: Jobindsats.dk

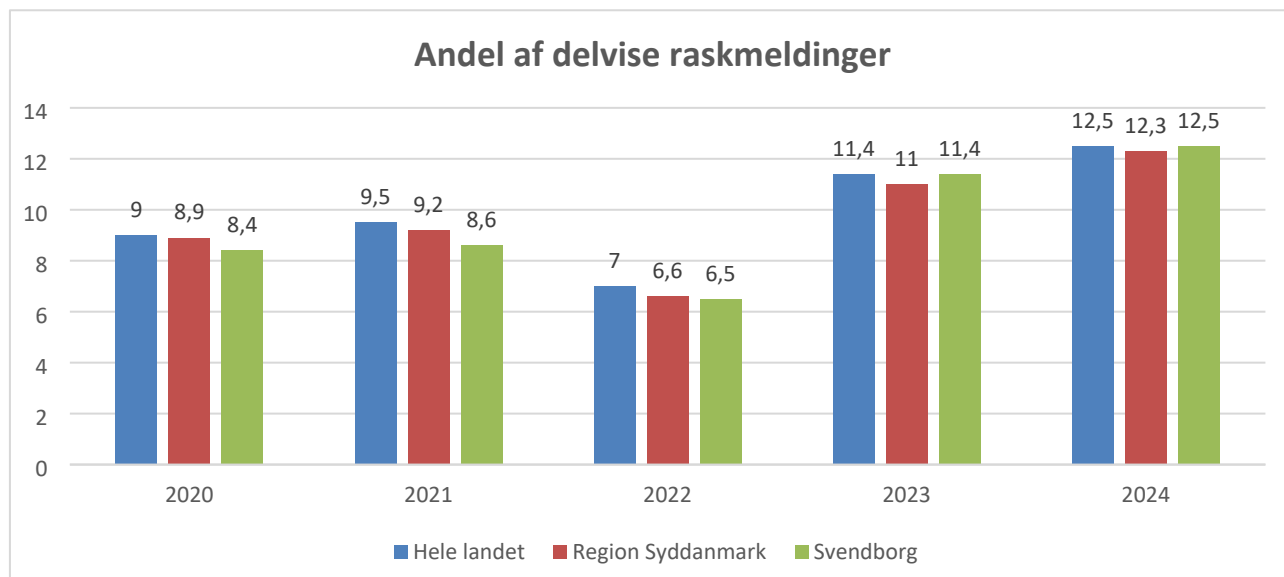
Det er muligt at fritage borgere for kontakt og aktiv indsats. Det kan være borgere, hvor det ikke vurderes at være hensigtsmæssigt med kontakt, det kan være meget alvorligt syge. Borgere, der er fritaget tæller ikke med i målingerne på samtaler og aktive tilbud. Det er en mindre del af sygedagpengemodtagerne, der fritages, men der ses en stigende tendens i 2024.



Kilde: jobindsats.dk

Der vil være en opmærksomhed på om disse fritagelser er lægeligt og socialfagligt velbegrundede.

Det er vigtigt at bevare en tilknytning til arbejdsmarkedet, også når man er syg, hvorfor det også er interessant at se på brugen af delvise raskmeldinger.



Kilde: Jobindsats.dk

Frem til 2022 var Svendborgs andel af delvise raskmeldinger mindre end regionen og landsgennemsnittet, men fra 2023 og frem er Svendborg kommunes tal højere end regionen og på niveau med landsgennemsnittet.

Personale

Når udviklingen i antallet af sager og udgifterne til sygedagpenge giver anledning til en analyse af området, bør en analyse naturligvis også omfatte personalesituationen. Sygedagpengeindsatsen varetages af Team Sygedagpenge og Jobafklaring i jobcentret.

Personaleressourcer

Teamet består i dag af en leder og 26 ansatte, hvoraf en enkelt medarbejder er på barsel. I takt med at der er blevet flere sygedagpengesager, er der blevet opnormeret i teamet, både i form af vikaransættelser og fastansættelser. Udviklingen fra 2021-2024 ses af nedenstående tabel.

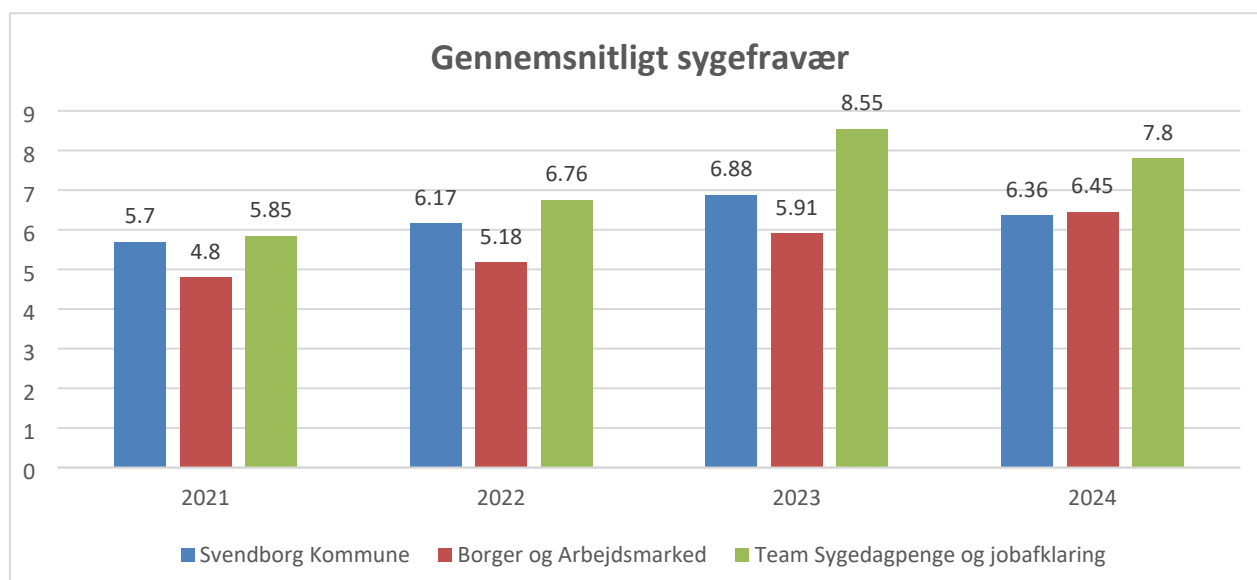
	2021	2022	2023	2024
Fuldtidspersoner	22,1	21,5	23,4	27,6
- barsler	1,0	1,6	1,2	1,8
Fuldtidspersoner ex. barsler	21,1	19,9	22,2	25,8

Kilde: organisationsdata

Antallet af ansatte er faldet lidt i 2025, da nogle vikaransættelser er ophørt.

Sygefravær

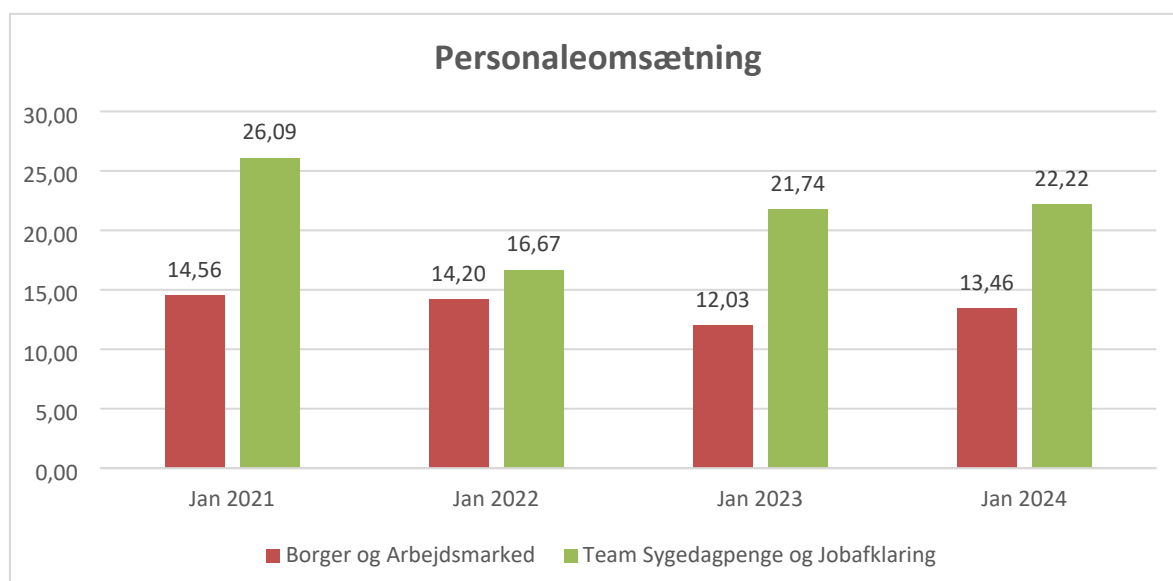
Afdelingen har generelt være kendetegnet ved et relativt højt sygefravær. Særligt i 2023 var sygefraværet væsentligt højere end den samlede organisation, og trods et fald i 2024, er sygefraværet stadig højere end det gennemsnitlige niveau.



Kilde: Organisationsdata

Personaleomsætning

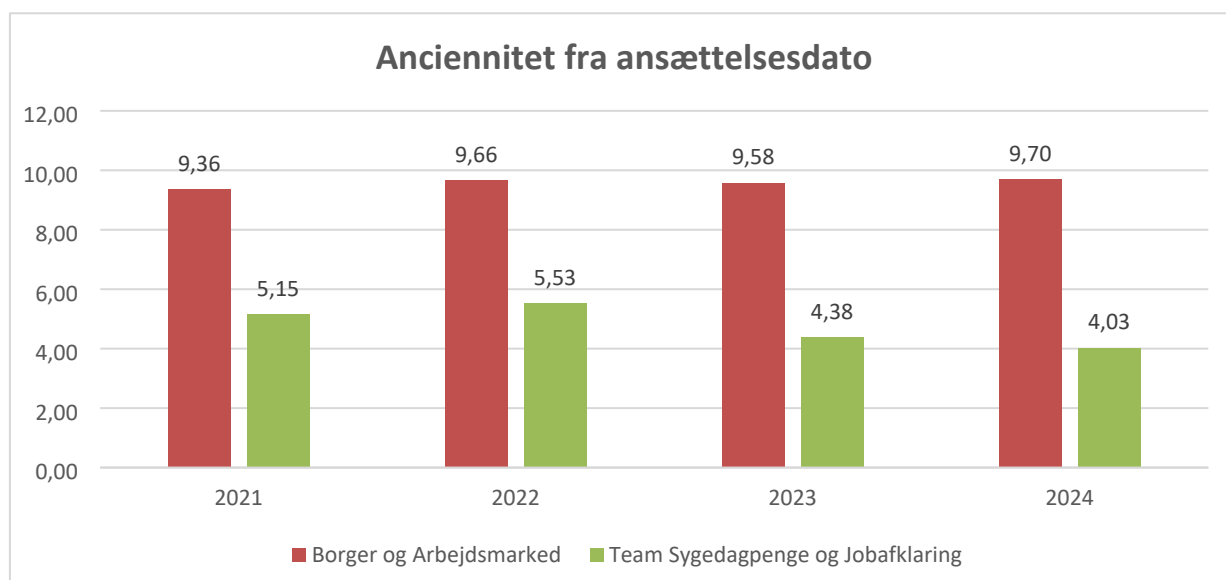
Et andet element, man kan kigge på, er personaleomsætningen, der viser hvor mange medarbejdere der var ansat på et givent tidspunkt, der ikke længere er ansat 12 måneder senere.



Kilde: Organisationsdata

Det ses, at Team Sygedagpenge og Jobafklaring har en væsentlig højere personaleomsætning end Borger- og Arbejdsmarked.

Det betyder også, at medarbejdernes anciennitet er faldende og væsentligt lavere end for resten af organisationen.



Kilde: Organisationsdata

Ancienniteten i denne opgørelse omhandler alene ansættelsesforholdet i Svendborg Kommune, men hvis man ser nærmere på de nyansatte, afdelingen har kunnet rekruttere i perioden 2021-2024, er mere end 40 procent af de nyansatte yngre end 30 år. Det betyder, at en stor del af medarbejderne ikke blot har været i Svendborg i kort tid, men også at de er relativt nyuddannede.

Arbejdsmiljø

Der tegner sig således et billede af en afdeling, der gennem længere tid har været præget af højt sygefravær, stor personaleomsætning og en faldende anciennitet. Særligt i slutningen af 2022 og starten af 2023 kom det til udtryk. I den periode var der en del trivselsproblemer i afdelingen, der blandt andet medførte en afskedigelse af 2 medarbejdere, sygemelding og efterfølgende skift af afdelingsleder. I marts 2023 modtog teamet et uanmeldt besøg fra Arbejdstilsynet, hvor der blev konstateret en mistanke om overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen i form af for stor arbejdsmængde og tidspres. Arbejdstilsynet tilbød et aftaleforløb, hvor afdelingen fik en periode frem til 1. november 2023 til at arbejde med udfordringerne.

Allerede før aftaletilbuddet var der igangsat flere initiativer for at dæmme op for udfordringerne, og i løbet af aftaleforløbet blev der iværksat yderligere initiativer.

Blandt de initiativer, der blev iværksat, var blandt andet ansættelse af ny afdelingsleder og ny fagkoordinator samt tilførsel af ressourcer til teamet for at nedbringe sagstallet. Derudover er der generelt i organisationen arbejdet med ny organisering med klare styringsprincipper og fysisk placering, så ledere og medarbejdere sidder fysisk sammen.

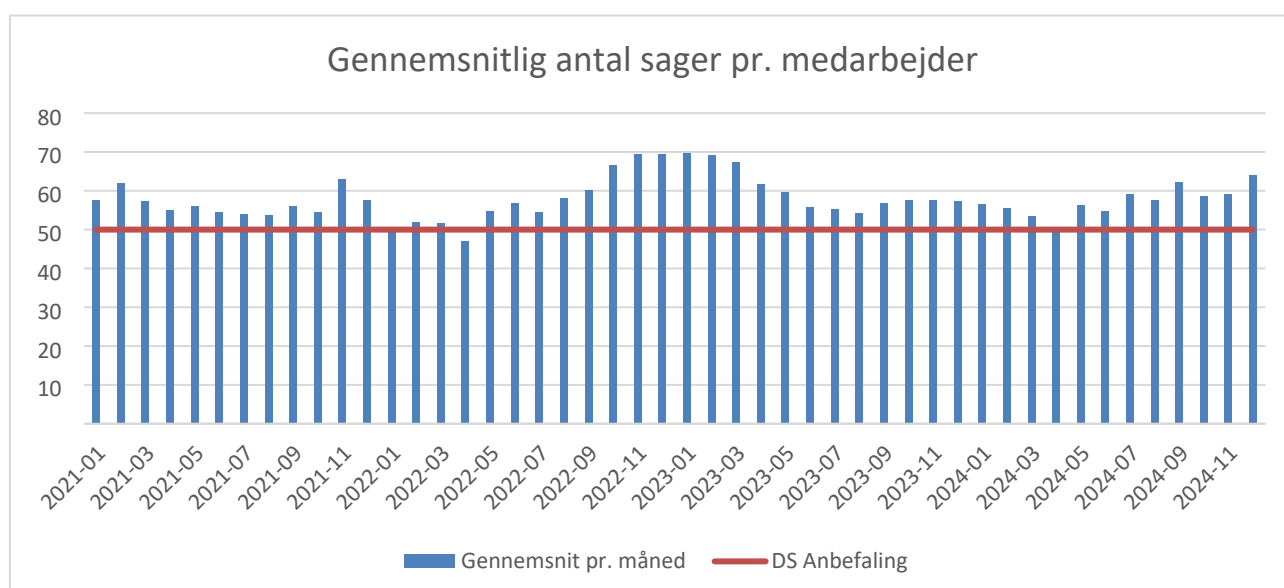
Der er arbejdet med en generel styrkelse af arbejdsmiljøarbejdet ved en udvidelse af antallet af arbejdsmiljørepræsentanter. Og for selve teamet blev der arrangeret flere temadage, hvor der er arbejdet med leveregler og trivsel internt i teamet.

Arbejdstilsynet gennemførte i december 2023 et opfølgende kontrolbesøg og vurderede her at aftalen var opfyldt, og at arbejdsmiljøproblemet var løst. Der er naturligvis altid fokus på at fastholde et godt arbejdsmiljø på tværs af organisationen.

Udvikling i det gennemsnitlige sagstal

Dansk Socialrådgiverforening har et vejledende sagstal for medarbejdere, der arbejder med sygedagpengesager. Det anbefalede tal hed tidligere 50, men er nedsat til 45 sager. Et vejledende sagstal er ikke udtryk for en fast grænse, da der kan være forskellige måder at organisere arbejdet med sagerne i de enkelte kommuner. Samtidig er sygedagpengeområdet traditionelt kendetegnet ved sæsonudsving, således at sygefraværet er højere i vinterhalvåret og lavere i sommermånederne.

Hvis man ser på det gennemsnitlige sagstal pr. medarbejder i teamet gennem de sidste 4 år, så har det gennemsnitlige sagstal i størstedel af perioden ligget på mellem 50-60 sager per sagsbehandler.



Sagstallet var dog særligt højt i 4. kvartal 2022 og 1. kvartal 2023, jf. de ovenstående trivselsudfordringer. De initiativer, der blev iværksat med bl.a. flere medarbejdere, fik det gennemsnitlige sagstal ned, så gennemsnittet i marts 2024 var på 50 sager. Der ses desværre aktuelt en stigning i dette tal, en stigning, der fortsætter ind i 2025. Som en følge af, at varigheden bliver længere, og der lukkes færre sager end der påbegyndes får den enkelte sagsbehandler flere sager. Pr. 1. april 2025 har den enkelte sagsbehandler i gennemsnit 64-65 sager.

Hvilke initiativer har været iværksat?

Personaletiltag

- Ansættelse af ny afdelingsleder og fagkoordinator (sidstnævnte blev desværre langtidssygemeldt og siden opsagt. Pr. 1. april 2025 er der udpeget en ny konstitueret fagkoordinator)
- Opnormeringer både i form af faste og vikarstillinger for at nedbringe sagstallet
- Trivselstiltag i form af temadage og leveregler

Uvildig sagsgennemgang

I efteråret 2024 blev der iværksat en uvildig sagsgennemgang af en ekstern konsulent, der gennemgik 161 langvarige sygedagpengesager og 58 langvarige jobafklaringssager for at se om den anvendte praksis var hensigtsmæssig og i overensstemmelse med gældende regler.

Den overordnede konklusion på analysen var, at indsatsen for de sygemeldte i Svendborg kommune har en kvalitet, der ligger under den gennemsnitlige kvalitet, der kan forventes i denne type sager.

Der savnes generelt konkrete socialfaglige vurderinger i sagerne, samt en socialfaglig nysgerrighed i forhold til kongruens mellem oplysninger fra borgeren og lægelige udtalelser.

Analysen peger også på, at de tidligere nævnte forlængelsesregler anvendes forkert. Der forlænges mhp. afklaring selv om der ikke længere skal igangsættes afklarende foranstaltninger. Der forlænges i forhold til lægelig behandling, selvom den fornødne lægefaglige dokumentation ikke er tilstede. Det er især de to forlængelsesårsager, samt de administrative forlængelser som i stigende grad anvendes.

Analysen påpeger en række mangler i sagsbehandlingen og kommer med en række anbefalinger til, hvordan teamets socialfaglighed bør styrkes.

Mulighederne for kompetenceudvikling, der har fokus på at styrke socialfagligheden indenfor de områder analysen pegede på, afsøges aktuelt.

Projekt vedr. Zappere

Der er igangsat et samarbejde mellem Sygedagpengeteamet og de medarbejdere, der arbejder med a-dagpengemodtagere. Det konstateres, at ledige borgere kan "zappe" rundt mellem sygedagpenge og a-dagpenge, hvilket kan gøre det svært at fastholde en indsats.

Der er fokus på de borgere, der er zappet mellem ydelserne mere end 2 gange. Indsatsen består i at der afholdes fælles første gangs samtaler med borgerne, når de sygemelder sig. Der deltager således både en medarbejder fra sygedagpenge og jobafklaring, samt den sagsbehandler den ledige hidtil har haft i sit a-dagpenge forløb. Tiltaget skal være med til at sikre en ensartet sagsbehandling og en fastholdelse af den indsats, der er igangsat.

FIF – Forebyggende indsats til flere

Da en del sygemeldte kommer fra det kommunale social og sundhedsområde er der sat øget fokus på fastholdelse på dette område. Det er et samarbejde med jobcentrets virksomhedsservice.

Formålet med FIF er at mindske det sporadiske sygefravær blandt medarbejderne på ældreområdet ved at igangsætte en tidlig, forebyggende indsats. Målet er at skabe mere stabile arbejds mønstre, styrke trivsel og arbejdsglæde samt nedbringe det samlede sygefravær.

Projektet indebærer en systematisk og tidlig opfølgning på sporadisk sygefravær. Der tilbydes målrettede samtaler og individuel støtte til medarbejdere, der hyppigt har korte

fraværsperioder. Indsatsen fokuserer på at identificere årsager, forebygge gentagelser og understøtte medarbejderen i at opnå øget stabilitet.

Projektet tilbyder bl.a.

- Vejledning om sociale kapitelforanstaltninger
- Rådgivning om § 56/§ 58a-aftaler
- Støtte til anskaffelse af hjælpemidler
- Mulighed for personlig assistance
- Coachende mestringssamtaler

Ny beskæftigelsesreform

I april blev der lavet en ny aftale om reform af beskæftigelsesreformen, der bl.a. vil flytte en del af de sygemeldte, der har en arbejdsgiver ud fra jobcentrene. Det er endnu usikkert, hvad det kommer til at betyde for tilrettelæggelsen af arbejdet fremover. En usikkerhed, der kan få betydning for rekruttering og fastholdelse af medarbejdere.

Opsamling på fokusområder

- Den stigende varighed på sagerne betyder, at udgifterne stiger, selv hvis antallet af sager ikke stiger
- Der ses ikke en stigende tilgang i antallet af nye sygemeldte. Svendborgs tilgang er på niveau med regionen og landsgennemsnittet
- Svendborg lukker færre sager og får dermed flere borgere på sygedagpenge.
- Andelen af sager over 26 uger stiger
- Proceskravene i form af antal samtaler overholdes – er der det rigtige indhold i samtalerne
- Et stigende antal sager forlænges – bruges forlængelsesreglerne rigtigt?
- Et stigende antal borgere fritages for kontakt – er disse fritagelser velbegrundede?
- Trods tilførsel af ressourcer er sygefravær og personaleomsætningen høj. Det betyder lav anciennitet, ikke blot i Svendborg, men generelt.
- Fokus på Kultur og trivsel i afdelingen
- Fokus på udvikling af den socialfaglige kvalitet

Anbefalinger

Direktionen anbefaler, at administrationen får til opgave at udarbejde en strategi- og handleplan for sygedagpengeområdet, der omhandler følgende områder:

1. Den socialfaglige kvalitet.

Denne analyse, samt den uvildige sagsgennemgang, der har været foretaget i efteråret 2024 belyser, at der er behov for en opkvalificering af personalet. Det handler bl.a. om den skriftlige dokumentation og brugen af forlængelsesreglerne mv. Handleplanen skal beskrive hvilke initiativer, der kan understøtte en kompetenceudvikling af medarbejderne.

2. Arbejdsmiljøet i afdelingen

Analysen viser, at afdelingen har været præget af en høj personalegennemstrømning samt et sygefravær, der ligger højere end i andre afdelinger. Det giver en højere belastning af den enkelte medarbejder, der i forvejen har sagstal, der ligger højere end Dansk

Socialrådgiverforenings anbefalinger på området. En handleplan skal indeholde initiativer, der understøtter en styrkelse af arbejdsmiljøet.

3. Forebyggende indsatser

Der er i analysen kort beskrevet initiativer til nedbringelse af antallet af sygedagpengesager, herunder f.eks. Projekt Zappere og projekt FIF – forebyggende indsats til flere. Disse projekter er relativt nye, men erfaringerne bør følges tæt, og såfremt de har en positiv effekt på antallet af sygedagpengesager, bør det afdækkes, hvorvidt erfaringerne kan udbredes til flere områder.