

Hvad koster sygefraværet
- direkte og indirekte omkostninger

Hvad koster sygefraværet?

I dette hæfte finder du eksempler på, hvordan man kan opgøre de økonomiske omkostninger ved en virksomheds sygefravær.

Der vises både regneeksempler på direkte og indirekte udgifter i forbindelse med sygefravær.

Du finder også et opgørelsesark. Arket er et gratis værktøj, som kan bruges til jeres egen opgørelse af omkostninger ved sygefraværet. Bagerst findes et eksempel på hvordan de indirekte omkostningspunkter kan opgøres. Du kan også få vores hjælp hertil.

Job og Trivsel har en række tilbud til virksomheder, som gerne vil arbejde med at minimere deres sygefravær. For yderligere information kontakt os på telefon 7312 4190 eller besøg vores hjemmeside www.jobogtrivsel.dk

NB: Dette hæfte kan frit kopieres med tydelig kildeangivelse.

Indhold:

Der er god økonomi i at arbejde med sygefraværet	Side 3
Direkte omkostninger - eksempel, Rockwool	Side 3
Indirekte omkostninger - notat, Dansk Handel og Kontor	Side 4
Udskiftning af medarbejder - beregning, MANUS	Side 4
Egen opgørelse omkostninger - beregningsark, Job og Trivsel	Side 6
Noter til beregningsark	Side 7
Noter til beregningsark	Side 8

Der er god økonomi i at arbejde med sygefraværet

Sygefravær er altid forbundet med omkostninger, både menneskelige og økonomiske. Fravær i forbindelse med sygdom kan ikke undgås, men ofte reduceres til et acceptabelt niveau. Hvor og hvordan man bør sætte ind er forskellig fra virksomhed til virksomhed, – men det lønner sig.

Hvad koster sygefraværet egentlig virksomheden? Det kan være vanskeligt helt præcist, at opgøre alle de økonomiske omkostninger, men man kan komme tæt på.

I dette katalog findes der inspiration til *hvordan* og *hvilke* omkostninger, der bør gøres op for, at få et så præcist billede som mulig af omkostningerne ved sygefravær.

Sidst i kataloget findes et opgørelsesark med tilhørende kommentarer, som kan benyttes ved virksomhedens egen opgørelse af omkostningerne.

Direkte omkostninger

Dette regneeksempel viser, ved en simpel beregning af de direkte omkostninger hvad et sygefravær koster, og hvor meget der kan bidrages til bundlinjen ved reduktion i sygefraværet.

Regneeksempel fra Rockwool

6 % fravær	300 medarbejder	= 18 medarb.
	Årsløn alt inkl.	= 350.000 kr.
	Lønudgift for 18 medarbejder	= 6.300.000 kr.
2,3 % fravær	300 medarbejder	= 7 medarb.
	Lønudgift for 7 medarbejdere	= 2.450.000 kr.
	Difference 6.300.000-2.450.000	= 3.850.000 kr.
	<u>Refusion 50% (1630t x 90 kr. X 5,5 mand)</u>	<u>= 806.850 kr.</u>
	<u>Bidrag til bundlinjen</u>	<u>= 3.043.150 kr.</u>

Kilde: Dansk Industri.

Indirekte omkostninger

Nedenstående notat gør opmærksom på nogle af de skjulte eller indirekte udgifter, der er ved et sygefravær. Udgifter som kan være svære at opgøre i kontante omkostninger, men som givet vis er væsentlige, når man skal gøre samtlige omkostninger op.

Skjulte udgifter til sygefravær

Det gennemsnitlige sygefravær for funktionærer i danske virksomheder er på 3,15 %. Det svarer til ca. 7 fraværsdage for hver medarbejder årligt. Tallene er inklusive sygdom, børns sygedage og sygdom i forbindelse med arbejdsulykker (Kilde DA).

En virksomhed som beskæftiger 50 medarbejdere med en gennemsnitlig dagsløn på 1000 kr., har altså en årlig udgift til sygefravær på ca. 350.000 kr.

Udgifterne til dagslønnen er imidlertid ikke de eneste udgifter din virksomhed har til sygefravær. Langt de fleste og mest omfattende udgifter går til andre mere skjulte forhold. De 'skjulte' udgifter til sygefravær kan for eksempel være:

- Lønomsatninger til en vikar eller afløser for den syge medarbejder
- Nedgang i omsætningen på grund af fraværende medarbejdere
- Irritation hos nøglekunder over længere ekspeditionstid
- Ekstra træk på andet personale
- Omkostninger ved at finde en erstatning/afløser for den syge medarbejder
- Omkostninger ved omlægning af vagtplaner eller rotering af medarbejdere

Der er penge at spare

Som eksemplerne ovenfor viser, er der gode penge at spare hvis din virksomhed kan nedbringe medarbejdernes sygefravær. Det er imidlertid vigtigt at være opmærksom på, at de årsager der ligger til grund for sygefraværet ofte er vidt forskellige fra virksomhed til virksomhed. Der eksisterer derfor ikke én enslydende model, som alle virksomheder kan følge i arbejdet med at mindske sygefravær. Hver enkelt virksomhed må tage udgangspunkt i sin særlige situation og de forhold som gør sig gældende her, hvis arbejdet med at nedbringe virksomhedens sygefravær, skal blive en succes.

Kilde: Dansk Handel og Kontor.

Udskiftning af medarbejder

Længerevarende sygefravær fører også nogle gange til, at medarbejderen ikke vender tilbage til arbejdspladsen. Statistisk ved vi at ca. 50% af de medarbejdere, der har over 13 ugers sammenhængende sygefravær ikke kommer tilbage til arbejdspladsen. I den næste opgørelse er der derfor set på, hvad det koster at udskifte en medarbejder.

Hvor meget koster det at udskifte en medarbejder?

Vi har forudsat, at virksomheden har 100 medarbejdere med en timeløn på i gennemsnit 175,00 kr. (inkl. feriepenge samt div. sociale bidrag). Der arbejdes 160 timer om måneden, og det kræver en indkøringsperiode på 6 måneder, inden en ny medarbejder arbejder optimalt.

Aktivitet	Konsekvens i form af tid, der ikke udnyttes til produktion	Time/r x person/er x timeløn	Omkostning i kr.
Omlaceringsforsøg	1 time x 2 personer	1 x 2 x 175,00	350,00
Udformning af annonce kontakt til AF	1 time x 1 person	1 x 1 x 175,00	175,00
Annonce	2 stk. 20 x 20 cm	2 x kr. 8.000,00	16.000,00
Besvarelse af spørgsmål	4 timer x 2 personer	4 x 2 x 175,00	1.400,00
Sortering af ansøgninger	4 timer x 1 person	4 x 1 x 175,00	700,00
Foretage første udvælgelse	2 timer x 2 personer	2 x 2 x 175,00	700,00
Indkaldelse til samtale	4 timer x 1 person	4 x 1 x 175,00	700,00
Gennemføre samtaler	1 time x 2 personer x 10 ansøgere	1 x 2 x 175,00 x 10	3.500,00
Udvælgelse	2 timer x 2 personer	2 x 2 x 175,00	700,00
Forhandling	2 timer x 2 personer	2 x 2 x 175,00	700,00
Returnering af ansøgninger	4 timer x 1 person	4 x 1 x 175,00	700,00
Skrive ansættelsesaftale	½ time x 1 person	½ x 1 x 175,00	87,50
Introduktion	4 timer x 2 personer	4 x 2 x 175,00	1.400,00
Undervisning og vejledning	25% nedgang x 3 mdr.	0,25 x 3 x 160 x 175,00	21.000,00
Indskoling	50% nedgang x 6 mdr.	0,50 x 6 x 160 x 175,00	84.000,00
Indvirkning på det øvrige personale	5% nedgang x 2 mdr. x 10 medarb.	0,05 x 2 x 160 x 175,00 x 10	28.000,00
Opsigelsesvarsel	25% nedgang x 3 mdr.	0,25 x 3 x 160 x 175,00	21.000,00
Indvirkning på det øvrige personale	5% nedgang x 3 mdr. x 10 medarb.	0,05 x 3 x 160 x 175,00 x 10	42.000,00
Rekrutteringsomkostninger totalt			kr. 223.112,50

Kilde: Susanne Rehlund, 1998, bearbejdet af MANUS, feb. 2000

Egen opgørelse af omkostninger

Nedenstående opgørelsesark kan anvendes til virksomhedens egne tal. Til hvert omkostningspunkt er der på de efterfølgende sider noter, der yderligere beskriver hvad der ligger bagved omkostningen.

Ved opgørelsen af de *indirekte* omkostninger kan disse eventuelt anslås.

Afhængig af virksomhedens størrelse og de data der forlods er til rådighed, må det overvejes om opgørelsen skal gælde hele virksomheden eller kun dele heraf. Endvidere må det overvejes for hvilken periode, man ønsker at opgøre omkostningerne. Det kan være hensigtsmæssigt at opgøre omkostningerne inden for et regnskabsår af hensyn til en gennemsnitsbetragtning af de *anslåede* omkostninger.

Opgørelse af *direkte* omkostninger ved sygefravær

Periode: _____		Omkostning
Område: _____		i kr.
1) Sygedagpenge	=	_____
2) Feriepenge heraf	=	_____
3) Pension m.v.	=	_____
4) Andre lønafhængige omkostninger	=	_____
5) Refusion af sygedagpenge	= ÷	_____
Samlede direkte omkostninger ved sygefravær	=	_____

Opgørelse af *indirekte* omkostninger ved sygefravær

Periode: _____		Omkostning
Område: _____		anslået
		i kr.
6) Løn til vikar eller afløser inkl. feriepenge, pension m.v.	=	_____
7) Udgifter i forbindelse med at finde en vikar eller afløser	=	_____
8) Udgifter i forbindelse med håndtering og registrering af sygefravær m.v.	=	_____
9) Omlægning af vagtplaner eller rokering af medarbejdere	=	_____
10) Oplæring af vikar eller afløser	=	_____
11) Ekstra belastning af nærværende medarbejdere	=	_____
12) Udskiftning af medarbejder i.f.m. sygefravær	=	_____
13) Nedgang i produktionen	=	_____
14) Forsinkelser i produktionen	=	_____
15) Irritation og tab af goodwill hos kunder	=	_____
Samlede <i>indirekte</i> omkostninger ved sygefravær	=	_____

Noter til beregningsark

Note 1.

I forbindelse med sygefravær udbetaler virksomheden løn eller sygedagpenge til medarbejderne.

Note 2.

I forlængelse heraf skal der beregnes feriepenge.

Note 3.

Pension beregnes på basis af den udbetalte løn eller sygedagpenge.

Note 4.

Lønafhængige omkostninger kan f.eks. være ATP eller andre sociale omkostninger, der relaterer sig direkte til lønnen/ansættelsen

Note 5.

Refusion af sygedagpenge fratrækkes de øvrige omkostninger.

Note 6.

Personaleadministrationen skal i forbindelse med sygefraværet ansætte en ny medarbejder, eller der skal ske omrokering af medarbejderstaben.

Med en store arbejdsstyrke, er det naturligt, at der altid er medarbejdere syge. Dette forhold medfører, at det er nødvendigt at have ansat flere medarbejdere, end der nødvendigvis er behov for, hvis der ingen sygefravær var.

Note 7.

For at ansætte vikar eller afløser er der en række arbejdsgange der må iværksættes. Dialog med områdets leder og/eller personaleadministrationen. Kontakt til vikar eller afløser. Kontakt til arbejdsformidling eller vikarbüro. Annoncering i dagblade m.v.

Note 8.

Sygefraværet skal registreres på art, omfang, ved en eventuelt ulykke mv., samt indberettes til de respektive myndigheder. Endvidere skal der gennemføres fraværssamtaler mv.

Note 9.

Lederen for det pågældende område skal skaffe sig overblik over behovet og mulighederne for at omlægge vagt/arbejdsplanen og eventuelt justere produktionen. Muligt andre i virksomheden med henblik på at "låne" arbejdskraft.

Note 10.

Ved ansættelse af afløser kræves der introduktion og oplæring af medarbejderen. Sker ansættelsen ved at der flyttes medarbejdere fra andre arbejdsrutiner, nødvendiggør dette også en vis introduktion/oplæring.

Note 11.

Det medfører som regel altid en højere belastning af de øvrige medarbejdere når en kollega er fraværende. Hvad enten det drejer sig om at teamet løber stærkere for at kompensere eller det drejer sig om at integrere en "ny" mand i teamet. Endvidere kan der opstå vis irritation over at skulle trække en vikar eller afløser med f.eks. ved fællesakkorder m.v.

Der kan være en modvilje imod, at integrere en vikar eller afløser idet vedkommende forventes kun at være på arbejdspladsen i en kort periode, hvorfor samarbejdet ofte kan være belastet og mindre effektivt.

Note 12.

Udskiftning af medarbejdere i forbindelse med sygefravær. Se opgørelsen side 5.

Note 13.

De medarbejdere, der afløser syge medarbejdere, kan i sagens natur ikke være så effektive som medarbejdere, der har været beskæftiget med arbejdet i en længere periode. Det forhold må nødvendigvis føre til en nedgang i effektiviteten og måske produktionen.

Note 14.

Fravær kan naturligvis føre til forsinkelser i produktionen, grundet reaktionstiden i forhold til at finde egnede kompenserende løsninger. Forsinkelser i et led i produktionen kan betyde interne forsinkelser i produktionsgangen. I sidste ende også forsinkelser ved leveringer og dermed også forsinket indtægt til virksomheden.

Note 15.

Forsinkelser i produktionen kan medføre irritation og mistet goodwill hos kunder og i værste fald betyde mistet indtægt grundet tab af kunder/salg eller omkostninger ved misligholdelse af deadlines.

Job og Trivsel

Henrik Andersen
Syddanske Forskerparker

Ellegårdvej 36
6400 Sønderborg

Tlf.nr.: 7312 4190

E-mail: info@jobogtrivsel.dk

Web: www.jobogtrivsel.dk

Konsulent, kursus og udviklingsopgaver for private og offentlige virksomheder.

