

# **SYKEFRAVÆR OG TRYGDE- REFUSJONER**

**FORVALTNINGSREVISJONSPROSJEKT  
2005**



# INNHold

<b>1. INNLEDNING</b> .....	<b>1</b>
1.1 BAKGRUNNEN FOR PROSJEKTET .....	1
1.2 AVGRENSINGER.....	1
<b>2. MÅLSETTINGEN MED PROSJEKTET</b> .....	<b>2</b>
2.1 PROBLEMSTILLINGER .....	2
<b>3. ANVENDTE METODER I PROSJEKTET</b> .....	<b>2</b>
3.1 DATAINNSAMLING.....	2
<b>4. FØLGES RETNINGSLINJENE FOR REGISTRERING AV SYKEFRAVÆR?</b> .....	<b>3</b>
4.1 VURDERINGSKRITERIER.....	3
4.2 FUNN/FAKTA .....	3
4.3 REVISJONENS VURDERING .....	5
<b>5. FUNGERER RUTINENE FOR Å SIKRE TRYGDEREFUSJONER?</b> .....	<b>6</b>
5.1 VURDERINGSKRITERIER.....	6
5.2 FUNN/FAKTA .....	7
5.3 REVISJONENS VURDERING .....	8
<b>6. REVISJONENS KONKLUSJON OG ANBEFALINGER</b> .....	<b>9</b>
6.1 KONKLUSJON .....	9
6.2 ANBEFALINGER .....	9

VEDLEGG 1: SAMMENLIGNING OG UTVIKLING I SYKEFRAVÆRET 1999 - 2004



## 1. INNLEDNING

Prosjektet er gjennomført fra januar til april 2005 av Vera Hovelsen og Morten Mjøltnes.

### 1.1 Bakgrunnen for prosjektet

Kontrollutvalget vedtok 15.12.03 under sak 82/03 *Forvaltningsrevisjonsprosjekter 2005* å be revisjonen gjennomføre et forvaltningsrevisjonsprosjekt vedrørende sykefravær og trygderefusjoner.

Kommunestyret har fastsatt mål for kommunens sykefravær. I Handlingsprogram 2005-2008<sup>1</sup> oppgis målet i det gjennomgående målekartet for sykefraværet i 2004 til å være ønsket på 8,3 % og maksimalt på 8,6 %. Tallene for 2004 viser at Bærum kommune hadde et sykefravær på 9 %<sup>2</sup>. Sammenlignet med andre storkommuner skiller sykefraværet i Bærum seg ikke ut<sup>3</sup>. Utviklingen i sykefraværet i Bærum over tid viser en oppgang fra 1999 til 2001 og så en svak nedgang<sup>4</sup>. Korttidsfraværet har vært stabilt mens langtidsfraværet har variert.

Kommunen mottar maksimalt 1356 kroner per dag + arbeidsgiveravgift fra trygdekontoret per fraværsdag. Det er derfor av økonomisk betydning for kommunen å få dekket de trygderefusjonene kommunen kan få i forbindelse med sykefravær.

### 1.2 Avgrensinger

Prosjektet vil ikke kartlegge årsakene til sykefraværet i kommunen eller tiltakene for å redusere fraværet.

---

<sup>1</sup> Side 12.

<sup>2</sup> Sak 010/05 i BIOM Sykefravær – Årsrapport Bærum kommune 2004.

<sup>3</sup> Se vedlegg 1.

<sup>4</sup> Se vedlegg 1.

## 2. MÅLSETTINGEN MED PROSJEKTET

Prosjektbeskrivelsen kontrollutvalget vedtok var: *Sykefravær brukes som mål på godt arbeidsmiljø i kommunen, og bør derfor registreres på samme måte i hele kommunen. Det er viktig å ha god kontroll med utgifter til sykelønn. Prosjektet vil vurdere rutinene for registrering av sykefravær og kontrollere at krav om trygderefusjoner blir fremsatt i tide.*

Prosjektet vil forsøke å vurdere om sykefraværet registreres riktig og på samme måte i hele kommunen. Kommunen har felles retningslinjer for dette. Når fraværsregistrering skal brukes som målemetode i forhold til målet i Handlingsprogrammet og i de enkelte resultatavtalene, må det registreres likt på alle tjenestestedene.

Vi vil også vurdere om rutinene for å kreve trygderefusjoner fungerer slik at kommunen ikke går glipp av refusjoner. Det vil her være aktuelt å sjekke om dokumentasjonen blir formidlet gjennom systemet og at krav fremsettes i tide.

### 2.1 Problemstillinger

Vi har delt forvaltningsrevisjonsprosjektet inn i følgende problemstillinger:

1. Følges retningslinjene for registrering av sykefravær?
2. Fungerer rutinene for å sikre trygderefusjonene?

## 3. ANVENDTE METODER I PROSJEKTET

### 3.1 Datainnsamling

Revisjonen har intervjuet 16 tilfeldig utvalgte tjenestesteder for å undersøke praksis for registrering av fravær og kvalitetssikring av trygderefusjoner. Vi har snakket med tjenesteleder og den som fører fraværet der denne oppgaven er delegert fra tjenesteleder. De valgte tjenestestedene registrerer fravær for til sammen 36 tjenestesteder som omfatter om lag 1200<sup>5</sup> ansatte (heltid og deltid).

Vi har videre hatt flere møter og samtaler med ansatte i HMS-enheten og Lønnsenheten.

Lønnsenheten har utarbeidet en oversikt over differansen mellom registreringer i Fraværssystemet og registreringer i Sykelønnsmodulen i Lønns- og personalsystemet.

Revisjonen har innhentet relevant materiale fra kommunens intranett samt fra kommunens fraværssystem.

Vi har videre gjennomført stikkprøver i fraværssystemet for å sjekke om retningslinjene er fulgt ved registreringer.

---

<sup>5</sup> Dette tallet er et forsiktig anslag, basert på uttalelser fra de personene revisjonen har snakket med.

## 4. FØLGES RETNINGSLINJENE FOR REGISTRERING AV SYKEFRAVÆR?

### 4.1 Vurderingskriterier

#### 4.1.1 Politiske vedtak

Kommunestyret har vedtatt mål for sykefraværet i Handlingsprogrammet. For å kunne angi tallstørrelser for hele kommunen på hvor høyt sykefraværet er, er det en forutsetning at alle tjenestestedene registrerer fraværet på samme måte, og at tilsvarende tall legges til grunn for gjengivelse.

#### 4.1.2 Viktige bestemmelser

Av Bærum kommunes veileder/bruksanvisning for fraværssystemet følger det at *fraværssystemet er utarbeidet for å kunne tilfredsstille behovet for rapporter både internt og eksternt, samt å kunne gi ledere en oversikt over fravær innenfor den enhet de har ansvaret for*<sup>6</sup>.

Veilederen gir en grundig beskrivelse av hvordan fravær skal føres og hvordan det skal brukes. Videre fremkommer det at *fraværssystemet er bygget opp med tanke på at fraværet skal kunne registreres direkte (fortløpende) og at dette skal skje ute på tjenestestedene - nærmest den ansatte*<sup>7</sup>.

Revisjonen oppstiller følgende kriterium til grunn for dette avsnittet:

⇒ Tjenestestedene skal føre fravær i samsvar med kommunens retningslinjer.

### 4.2 Funn/fakta

Av intervjuene med de som fører fravær på tjenestestedene framkommer at arbeidet med registreringen foregår litt forskjellig avhengig av type tjenestested og hvordan sektoren er organisert. For eksempel har arbeidslagene i hjemmebaserte tjenester kontorstøtte som fører fraværet inn i datasystemet, mens barnehagenes kontorfellesskap datafører fravær for en del av barnehagene. Tjenestestedene med kontorstøtte må likevel holde oversikt internt over fraværet og føre det på lister som leveres ukentlig eller månedlig.

Hovedinntrykket etter intervjuene med tjenestestedene er at de oppfatter kommunens fraværssystem som et greit datasystem å benytte og at brukervennligheten på systemet generelt er god. Vi har spurt om de tror det er lett å føre feil og om de tror det er mye feil i registreringen. Her svarer nesten alle at de mener at de fører fravær på rett måte og at det ikke er så lett å gjøre feil.

Revisjonen har ikke inntrykk av at veilederen for fraværssystemet benyttes aktivt av de som fører fravær. Alle vi har snakket med er bevisste på bruk av rett fraværskode, men flere av de problemstillingene som veilederen gir løsning på er enten ukjente eller lite kjent. Det er

<sup>6</sup> Veileder/bruksanvisning fraværssystem, gyldig fra 01.04.04, side 2.

<sup>7</sup> Veileder/bruksanvisning fraværssystem, kapittel 5, side 7.

dessuten en del som svarer at de fører fravær slik de alltid har gjort det. Veilederen ble sist oppdatert i april 2004.

Det er et fåtall av de revisjonen har snakket med som fører fraværet fortløpende inn i datasystemet. De fleste fører på ulike selvlagde lister (papir)<sup>8</sup> underveis i måneden og inn i fraværssystemet på data i slutten av måneden, innen fristen<sup>9</sup>.

Svarene fra tjenestestedene tyder på at såkalte dobbeltregistreringer er den vanligste feilen ved registreringen av fravær. Dette innebærer at to typer fravær føres i samme tidsrom, for eksempel ferie og sykemelding<sup>10</sup>. De som fører fravær ute på tjenestestedene har ulik kunnskap om dette og flere tror fravær skal føres dobbelt<sup>11</sup>. Revisjonens stikkprøver i fraværssystemet viser at slik dobbelt registrering skjer i utstrakt grad. Av seks tjenestesteder vi sjekket, fant vi ni tilfeller av dobbeltregistrering på fem av de seks tjenestestedene.

Dobbeltregistrering kan medføre feil for sykefraværstatistikken. Feil for statistikken oppstår når den ansatte har tatt ut lovbestemt ferie, men samtidig er ført inn i systemet med sykemelding. Da overstyrer systemet ferien<sup>12</sup>, og vedkommende registreres som sykefraværende.

Eksempler fra fraværssystemet:

- 1) En ansatt er 100 % sykemeldt og registrert med ordinær ferie med lønn i et tidsrom på 4 uker. Sykemeldingen skulle vært avbrutt i disse fire ukene og vedkommende skulle vært registrert kun med ferie<sup>13</sup>.
- 2) En ansatt er syk over et lengre tidsrom, men er registrert med både ferie og sykemelding i 14 dager. Sykeperioden skulle vært avbrutt av ferieregistreringen i disse to ukene.

Det kan tenkes at en ansatt på ferie blir syk og får feriedager erstattet<sup>14</sup>. Vedkommende skal da registreres som syk de aktuelle dagene.

Utover feil ved dobbeltregistreringer, kan ikke revisjonen se at det er mange regelmessige feil som gjøres ute på tjenestestedene. Vi har gjennom intervjuene fått noen eksempler på feilregistreringer, men det er ingen av dem som ser ut til å gå igjen<sup>15</sup>. Det er flere som uttrykker at fraværregistreringen har blitt bedre den senere tid og at de er mer påpasselig, særlig etter at sykefraværet har kommet med på målekartet<sup>16</sup>.

---

<sup>8</sup> Noen svarer at de bruker samme listesystem de har benyttet i flere år.

<sup>9</sup> Fristen er den 5. i påfølgende måned.

<sup>10</sup> Det følger av veileder for fraværssystemet på side 8 at *sykdom under ferie kun skal registreres dersom arbeidstaker har rett til å ta ferie senere* (da skal ikke ferie føres i samme periode).

<sup>11</sup> Dobbeltregistrering skal kun gjøres ved aktiv sykemelding. Slik sykemelding kommer ikke med i statistikken, for det ligger alltid en egen sykemelding i bunn som er den som omfattes av tallene.

<sup>12</sup> Opplyst av HMS-enheten i møte, det vil si at der det er ført både ferie og sykemelding ved legemelding, kommer sykefraværet med på statistikken.

<sup>13</sup> Vedkommende er ikke sykefraværende når han eller hun er på ferie. (Unntak vil gjelde dersom en ansatt blir syk i ferien og får krav på erstatning av ferie.)

<sup>14</sup> Hovedtariffavtalen punkt 7.1, Erstatning av ferie.

<sup>15</sup> Det er noen som har vanskeligheter med rett bruk av fraværskode, og noen har problemer med permisjoner.

<sup>16</sup> Tjenesteleder kan selv hente sykefraværstall i eget målekart.



Flere tjenestesteder mener at fraværssystemet er mindre godt tilpasset for ansatte som jobber turnus. Det er også en viss misnøye med at eventuelt fravær på lørdager og søndager ikke kommer med på fraværstatistikken. HMS-enheten opplyser at selv om fravær disse to dagene ikke kommer med, vil statistikken jevne ut sykefraværet over tid fordi de ansatte har 37,5 timers arbeidsuke<sup>17</sup>.

Videre synes flere at det er merkelig at fraværet til timelønnede ikke kommer med i statistikken og det er en del usikkerhet om dette skal registreres. I følge HMS-enheten er det kun arbeidstakere med månedslønn som kommer med i statistikken, men de som fører fravær kan selv velge om de vil registrere fraværet til de timelønnede. Selv om de ikke kommer med i fellesstatistikken for kommunen, kan det enkelte tjenestested for internt bruk hente ut rapporter der fraværet vil fremkomme. Årsaken til at timelønnede og helgevakter ikke skal med i sykefraværstatistikken, er at kommunen følger KS sitt oppsett over hva som skal regnes som sykefravær<sup>18</sup> og det omfatter bare arbeidstakere med månedslønn.

En del av de som fører fravær på tjenestestedene er mindre fornøyde med den informasjonen de får. Det er tjenesteleder sitt ansvar at fravær føres på tjenestestedet og som mottar aktuell informasjon om endringer i fraværssystemet, blant annet fra HMS-enheten. I tillegg legges informasjon ut på intranettet. Denne informasjonen synes ikke alltid å komme ut til den som faktisk fører fraværet inn i datasystemet. Videre har vi sett eksempler på at det kan komme noe ulik informasjon fra ulike sentrale enheter i kommunen.

Flere tjenestesteder tar ikke ut rapporter fra fraværssystemet eller har problemer med å bruke de rapportene som finnes. Rapportene kan blant annet brukes til å kvalitetssikre egne registreringer og for å følge opp fraværet på eget tjenestested.

En mulig feilkilde i fraværssystemet er at de som registrerer ikke får inn alle egenmeldingene og sykemeldingene fra de ansatte. Flere av de revisjonen har snakket med opplyser at de ansatte er sene med å sende inn egenmeldinger og sykemeldinger og at tjenesteleder (evt. den som fører fraværet) ofte må purre for å få dem inn. Videre har vi fått eksempler på at noen tjenestesteder ikke registrerer alle egenmeldingene inn i fraværssystemet.

### 4.3 Revisjonens vurdering

Etter revisjonens vurdering følger tjenestestedene i all hovedsak retningslinjene for fraværregistrering. Undersøkelsen viser likevel at sykefraværet ikke føres helt likt alle steder, og vi mener derfor registreringen kan bli bedre og fraværstatistikken dermed riktigere.

For det første kan tjenestestedene i større grad registrere fraværet fortløpende i datasystemet enn i dag. Revisjonen mener dette kan ha betydning for riktigheten av registreringen av sykefraværet, samt at det da blir enklere å følge opp manglende egenmeldinger og sykemeldinger. For noen tjenestesteder mener revisjonen det kan være tidsbesparende å føre fraværet direkte i fraværssystemet isteden for å først føre det på egne lister først.

<sup>17</sup> Se KS sitt B-rundskriv 201/2004, blant annet på side 13.

<sup>18</sup> Fremkommer av KS sitt B-rundskriv 201/2004.

Når det gjelder dobbeltregistrering, mener revisjonens at kommunen har et forbedringspotensiale. Vår gjennomgang viser flere eksempler på at sykefravær med legemelding og ferie er ført i samme periode. Dette understøttes av den usikkerheten rundt problemstillingen som har kommet frem i intervjuene. Etter vår vurdering er det liten tvil om at dobbeltregistrering av fravær i samme periode gir utslag på tallene for sykefravær. Vi mener derfor det bør klargjøres overfor tjenestestedene hvordan denne registreringen skal håndteres, slik at dobbeltregistrering unngås.

Deler av registreringen synes for noen å være basert på gammel vane mer enn det som faktisk framgår av veilederen. Inntrykket etter intervjuer med tjenestestedene er at veilederen ikke benyttes aktivt. Her mener vi at kommunen kan forbedre registreringen av sykefraværet ved å tydeliggjøre det regelverket og de hjelpemidlene som eksisterer. Revisjonen har også inntrykk av at tjenestestedene generelt har behov for tydeligere informasjon.

## **5. FUNGERER RUTINENE FOR Å SIKRE TRYGDEREFUSJONER?**

### **5.1 Vurderingskriterier**

#### **5.1.1 Viktige lover og bestemmelser**

Etter folketrygdloven<sup>19</sup> § 22-3 har en arbeidsgiver krav på å få sykepenger utbetalt. Sykepenger utbetales per dag og vanligvis etterskuddsvis hver måned, jf. § 22-10. Etter § 22-13 innfris en arbeidsgivers refusjonskrav for opptil tre måneder før den måneden da kravet ble satt fram.

Det følger av § 8-19 i folketrygdloven at arbeidsgiveren skal betale sykepenger i et tidsrom på opptil 16 kalenderdager, den såkalte arbeidsgiverperioden.

#### **5.1.2 Kommunale retningslinjer**

Kommunen har retningslinjer for saksbehandling av sykelønnsrefusjoner<sup>20</sup>. Etter retningslinjene har tjenesteleder blant annet ansvar for<sup>21</sup>:

- At det etableres system for oppfølging av at sykemeldingene leveres, og rutine for håndtering av manglende meldinger.
- At riktige blanketter fortløpende sendes Lønnsenheten som beregner refusjonskrav og videresender til trygdekontoret.
- Å attestere for at alle opplysninger er korrekt utfylt og stemmer med faktisk fravær.

Lønnsenhetens ansvar i refusjonsbehandlingen er<sup>22</sup>:

- Finner frem til inntektsgrunnlaget for refusjonen og sender inntekts- og skatteopplysningskjema til trygdekontorene.

---

<sup>19</sup> Lov av 28.02.1997 nr. 19: Lov om folketrygd (folketrygdloven).

<sup>20</sup> Lønshåndboken, kapittel 7.1 Retningslinjer for saksbehandling av sykelønnsrefusjoner.

<sup>21</sup> Retningslinjene punkt 5.1

<sup>22</sup> Retningslinjene punkt 5.2

- Kontrollerer, i den grad det finnes tilgjengelig bakgrunnsinformasjon, at fraværskravene gir grunnlag for refusjon.
- Følger opp innsendte krav og sørger for bokføring av refusjonskravene og mottatte refusjoner i kommuneregnskapet.
- Koordinerer alle henvendelser mellom trygdekontorene og Bærum kommune.

Revisjonen oppstiller følgende kriterium til grunn for dette avsnittet:

⇒ Kommunen bør ha systemer som sikrer trygderefusjoner.

## 5.2 Funn/fakta

Sykefraværet i kommunen registreres i fraværssystemet. Det refusjonsberettigede sykefraværet i kommunen registreres også i sykelønnsystemet. Tallene i fraværssystemet viser det som er registrert som sykefravær ute på tjenestestedene<sup>23</sup>. Tallene fra sykelønnsystemet viser antallet sykedager som Lønnsenheten har registrert på bakgrunn av innkomne sykemeldinger og egenmeldinger.

Arbeidsgiver skal betale sykepenger i de første 16 kalenderdagene. Arbeidsgiverperioden regnes fra og med første dokumenterte sykefraværskrav. Den sykemeldte må ha vært sammenhengende arbeidsfør i minst 16 kalenderdager før ny arbeidsgiverperiode skal inntre. Dersom den tilsatte blir syk på ny før han/hun har arbeidet 16 kalenderdager, legges det tidligere og nye fraværet sammen til en arbeidsgiverperiode. Dersom arbeidstaker er arbeidsfør i mindre enn 16 kalenderdager etter et løpende refusjonsforhold fra trygden, ytes det refusjon fra første dag ved ny sykdom. Egenmeldinger regnes med i arbeidsgiverperioden. Dette betyr at korte fravær senere kan medføre rett til trygderefusjoner. Egenmeldinger som teller med i arbeidsgiverperioden og sykemeldinger må derfor sendes Lønnsenheten for at tjenestestedet ikke skal tape rettmessig refusjon fra trygdekontoret.

Flere tjenestesteder opplyser som nevnt at de ansatte kan være trege med å levere egenmeldinger og sykemeldinger og at det må purres, av og til flere ganger. Lønnsenheten purrer også på tjenestestedene dersom de oppdager at det mangler en sykemelding<sup>24</sup>. Revisjonens inntrykk etter intervjuene er at det er bevissthet rundt innsendelse av sykemeldinger, men at ikke alle sender de nødvendige egenmeldingene. Det er et par som har svart at egenmeldinger hverken registreres eller sendes. Videre svarer noen at de registrerer egenmeldingene, men at de er litt usikre på om de mottar alle og dermed hvorvidt alle de nødvendige sendes Lønnsenheten.

Ved behov sjekker Lønnsenheten innkomne egenmeldinger og sykemeldinger mot registreringer i fraværssystemet<sup>25</sup>. Fra tid til annen oppdager de at angitt fravær ikke er lagt inn i fraværssystemet. Det vil si at fraværet ikke er registrert, men at aktuell melding er innsendt. På bakgrunn av slike funn mener Lønnsenheten at registreringer ute på

---

<sup>23</sup> I tillegg til permisjoner og ferie.

<sup>24</sup> Dette vil gjelde de tilfellene der det er flere etterfølgende sykemeldinger. Nye sykemeldinger kan ikke lønnsenheten vite om.

<sup>25</sup> Behovet for dette kommer for eksempel av at særlig sykemeldinger ikke alltid er så enkle å tyde på grunn av uklare håndskrift. Da kan en sjekk i fraværssystemet være klargjørende for tidspunkt for fravær, type fravær osv.

tjenestestedene ikke er komplett, slik at fraværssystemet ikke gir et riktig bilde av sykefraværet i kommunen.

Når det gjelder Lønnsenhetens rutiner for å kreve refusjoner fra Trygdekontoret, har revisjonen etter begrensede undersøkelser sett at det i all hovedsak er lav risiko for at krav kommunen er berettiget og som Lønnsenheten har mottatt, ikke blir oversendt. Rutinene som gjelder denne enheten ser ut til å bli fulgt tilfredsstillende. Det kan derimot være en risiko for at tjenestestedene ikke sender krav tidsnok til Lønnsenheten, at arbeidsgiverperioden ikke beregnes på korrekt måte<sup>26</sup>, eller at egenmeldinger ikke blir tilfredsstillende registrert og avsendt.

Fristen for innsendelse av refusjonskrav til trygdekontoret er tre måneder. Revisjonen har søkt å kartlegge hvorvidt det er noen risiko for at tjenestestedene ikke sender inn sykemeldinger tidsnok. Noen av tjenestestedene innrømmer at det hender sykemeldinger sendes inn sent, men de sier at det ikke har skjedd at fristen er oversittet. Noen har opplevd å bli purret på av Lønnsenheten, og at de på denne måten har unngått fristoverskridelse. Ingen revisjonen har snakket med har kunne gi sikkert svar på hvor mye kommunen taper på grunn av at Trygdekontoret avviser krav om sykepenger eller at en ikke har krevet berettiget refusjon. Av de avslagene Lønnsenheten har samlet<sup>27</sup> og revisjonen har gått gjennom, fremkommer det at kommunen har tapt refusjoner på 210 000 kroner i treårsperioden fra 2002 til 2004.

Tjenestestedene stoler i stor grad på at refusjonen de mottar fra Trygdekontoret stemmer. De fleste svarer at de tar ut rapporter fra datasystemene over sykefraværet for oppfølging, men det er få som sier at de aktivt bruker rapporten som viser om tjenestestedet får refusjonene og hvilke beløp de mottar.

### 5.3 Revisjonens vurdering

Revisjonen mener kommunen har systemer som i all hovedsak sikrer at kommunen mottar berettigede trygderefusjoner. Vi mener likevel det er noen mangeler. Dette kan skje der det ikke innleveres sykemelding slik at et berettiget krav mot Trygdekontoret ikke blir kjent for Lønnsenheten, eller der egenmeldinger tilknyttet sykemeldingen ikke blir levert slik at arbeidsgiverperioden blir ”lengre” enn den skulle vært<sup>28</sup>. Risikoen for feil ligger dermed ute på tjenestestedet ved at sykemeldinger eller egenmeldinger tilknyttet sykemeldinger ikke blir sendt Lønnsenheten. Etter revisjonens vurdering kan kommunen ved tydeligere bevisstgjøring/opplæring av tjenestestedene unngå tap av refusjoner. En bør unngå at tjenestestedet på grunn av manglende kunnskap om regelverket lar være å sende egenmeldinger som faktisk ville inngått i en arbeidsgiverperiode.

---

<sup>26</sup> Det kan for eksempel være at tjenestestedet ikke har tilstrekkelig kunnskap om beregning av arbeidsgiverperioden slik at ikke alle egenmeldingene som faktisk inngår i perioden blir sendt til Lønnsenheten.

<sup>27</sup> Revisjonen har fått opplyst fra enheten at dette ikke nødvendigvis er alle avslagene.

<sup>28</sup> Eksempel: En ansatt er sykemeldt i en lengre periode etter 8 dagers fravær med egenmelding. De 16 første dagene i sykefraværet er arbeidsgiverperiode. Dersom egenmeldingene ikke blir levert inn, løper arbeidsgiverperioden 8 dager lengre enn den skulle. Kommunen vil således gå glipp av 8 dager refusjon fra Trygdekontoret.

## 6. REVISJONENS KONKLUSJON OG ANBEFALINGER

### 6.1 Konklusjon

Vår gjennomgang av fraværsregistrering viser at tjenestestedene i all hovedsak registrerer fraværet i samsvar med retningslinjene.

Undersøkelser viser at det gjøres noen feil på tjenestestedene og at det er ulike oppfatninger av hvordan enkelte typer fravær skal registreres. Det er liten regelmessighet i disse feilene/uklarhetene og revisjonen mener derfor at et aktuelt tiltak kan være mer generell opplæring. Den ene feilen revisjonen har sett gjøres på flere tjenestesteder og med en viss hyppighet, er dobbelregistrering av fravær. Revisjonen mener at dette medfører at statistikken gir et noe uriktig bilde av det faktiske sykefraværet. Det er en del usikkerhet som fører til dobbeltføring av fravær. Opplæring av de som fører fraværet bør derfor eventuelt fokusere ekstra på dette. Revisjonen mener også det kan være formålstjenlig å tydeliggjøre at det finnes en veiledning som gir svar på mange av uklarhetene. Revisjonen mener dessuten at mer fortløpende registrering av sykefraværet og effektivisering av registreringsrutinene kan bidra til mer effektiv og riktig føring av fravær.

Revisjonen mener for det andre at kommunen har systemer som i all hovedsak sikrer at kommunen mottar berettigede trygderefusjoner. Revisjonen har gjennom intervjuer fått opplyst at det er noe mangelfull registrering av egenmeldinger og at disse heller ikke sendes til Lønnsenheten. I og med at det er behov for purringer overfor de ansatte for å få inn meldinger, mener revisjonen at det er en viss risiko for at det glipper på innsendelse av egen- og sykemeldinger. Manglende innsendelse kan bety at Lønnsenheten ikke får registrert dem og eventuelt krevd trygderefusjon. Revisjonen antar derfor at det er et visst potensiale for økte refusjoner for kommunen og at det er på tjenestestedene en kan bedre rutinene. Vi antar likevel at det er mindre beløp det her er snakk om.

Rådmannen bør vurdere hvor mye ressurser en ønsker å sette inn på å få det registrerte fraværet enda mer korrekt. Dersom en ønsker å bedre registreringen synes det viktigst å bedre praksis på tjenestestedene. Aktuelle tiltak er å vurdere om regelverket er for komplisert for tjenestestedene og om tjenestestedene har behov for mer opplæring eller rettleiding. Revisjonen mener at opplæring av tjenestestedene vil ha størst effekt.

### 6.2 Anbefaling

Rådmannen bør vurdere om det er behov for tiltak for å få registreringen av sykefravær mer korrekt.

April 2005

Per-Martin Svendsen  
revisjonssjef

Morten Mjølåsnes  
fagansvarlig for forvaltningsrevisjon



## **LITTERATUR OG KILDEHENVISNINGER**

Lov av 28.02.1997 nr. 19: Lov om folketrygd (folketrygdloven).

Veileder/bruksanvisning fraværssystem, Bærum kommune, gyldig fra 01.04.04.

Hovedtariffavtalen, tariffperioden 01.05.04 - 30.04.06.

KS, B-rundskriv 201/2004.

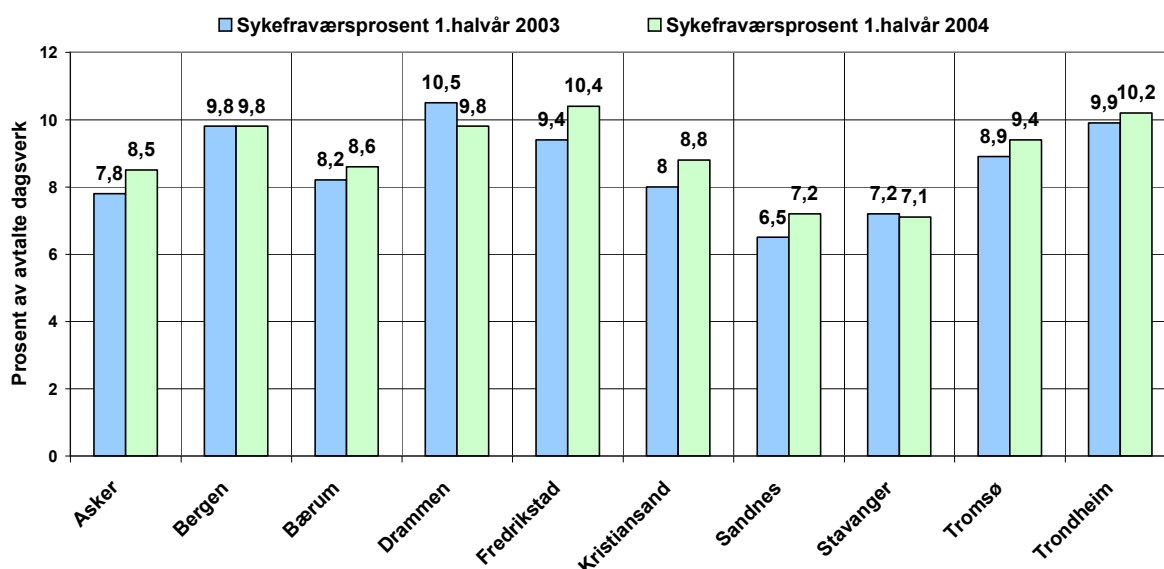
KS publikasjon, Kommunale arbeidstakere, fraværstatistikk 2002-2003, Kommuneforlaget.

## VEDLEGG 1: SAMMENLIGNING OG UTVIKLING I SYKEFRAVÆRET 1999 - 2004

### SAMMENLIGNING

For å få et inntrykk av sykefraværet kan det være interessant å sammenligne sykefraværet i Bærum kommune med sykefraværet i andre kommuner. De kommunene vi har valgt å sammenligne Bærum med er ASSS-kommunene<sup>29</sup>, samt Asker, som er de Bærum kommune vanligvis sammenligner seg med. Sammenligningene med andre kommuner for 1. halvår 2003 og 2004, er basert på tall fra SSB om det legemeldte fraværet<sup>30</sup>.

Sykefraværsdagsverk for arbeidstakere i kommunal sektor med legemeldt sykefravær - ASSS kommuner + Asker



### UTVIKLING

Tallene i figuren på neste side er ikke helt sammenlignbare på grunn av endringer i statistikken<sup>31</sup> fra 2003<sup>32</sup> og 2004<sup>33</sup> som gir litt høyere tall i 2004. Tallene gir likevel en tilnærmet oversikt over utviklingen i sykefraværet i perioden<sup>34</sup>. Tallene i figuren baserer seg på kommunens fraværssystem som inkluderer både egenmeldt og legemeldt fravær. I figuren ovenfor så vi bare på det legemeldte fraværet.

<sup>29</sup> ASSS er forkortelse for Aggregerte Styringsdata for Samarbeidende Storkommuner. Bærum kommune har deltatt i ASSS-samarbeidet i flere år.

<sup>30</sup> SSB laget denne på oppdrag fra Kommunal Rapport, i forbindelse med at de i september 2004 presenterte en oversikt over sykefraværet i Norge for 1. halvår.

<sup>31</sup> Sak 010/05 i BIOM Sykefravær – Årsrapport Bærum kommune 2004.

<sup>32</sup> En begynte med en regenerering av datamaterialet hvert kvartal og på slutten av året slik at en fikk med etternølere i fraværregistreringen.

<sup>33</sup> I oktober 2004 begynte en med månedlig rapportering av sykefraværet i tillegg til at en innførte månedlig regenerering. Videre endret Bærum i juli beregningsgrunnlaget for sykefraværsprosenten (foretok en justering av antall mulige dagsverk etter standard fra KS.)

<sup>34</sup> Kommunen skiller mellom kortidsfravær (<= 16 kalenderdager) og langtidsfravær (>16 kalenderdager).



**Utviklingen i sykefraværet 1999 - 2004**  
(Gjennomsnittlig fravær i prosent)

