

Notat

Dato: 29.06.2026
Reference: Ledelsessekretariatet
E-mail: LDS@norddjurs.dk
Journalnr.: 26/4263

Sundhedsforsikring og sundhedsordning i Norddjurs Kommune

I konstitueringsaftalen for 2026-2029 er det prioriteret, at Norddjurs Kommune skal være en attraktiv arbejdsplads med et fortsat fokus på at styrke medarbejdertilknytningen og fremmødet. I denne forbindelse er der i budgetaftalen for 2026-2029 prioriteret en analyse af mulighederne for etableringen af en sundhedsforsikring. Forligspartierne har besluttet, at der skal gennemføres en vurdering af, hvordan en sundhedsforsikring - enten arbejdsgiverbetalt eller medarbejderbetalt - kan etableres, samt hvilke økonomiske konsekvenser dette kan have.

Dette notat har formål at belyse mulighederne for at tilbyde en sundhedsforsikring/sundhedsordning til medarbejderne i Norddjurs Kommune, sammenhængen mellem sundhedstiltag og b.la. sygefravær, samt at give et overordnet estimat af ressourceforbrug og økonomiske konsekvenser ved etableringen af en sundhedsforsikring/sundhedsordning.

Forskellige ordninger

I dag henvises medarbejdere i Norddjurs Kommune til det offentlige tilbud, hvor medarbejdere følger de gældende regler om visitation og ventetider. Hertil er der lokale aftaler om hjælp til f.eks. ergonomi og fysioterapi, som Norddjurs Kommune tilbyder, efter konkret vurdering fra nærmeste leder.

Der findes forskellige modeller for etablering af sundhedsforsikring eller sundhedsordning. Indholdsmæssigt kan ordninger omfatte dækning af både arbejdsrelaterede og ikke-arbejdsrelaterede helbredsforhold, alene arbejdsrelaterede forhold eller mere afgrænsede sundhedsordninger med fokus på forebyggelse og tidlig indsats.

- Arbejdsrelateret og privat dækning
En sundhedsforsikring med både arbejdsrelateret og privat dækning omfatter som udgangspunkt adgang til undersøgelse, behandling og eventuel operation i det private sundhedsvæsen ved både

arbejdsrelaterede og ikke-arbejdsrelaterede lidelser. Ordningen giver medarbejderen mulighed for hurtigere udredning og behandling uanset årsagen til behandlingsbehovet. Det konkrete dækningsomfang afhænger af den valgte forsikringsaftale, herunder eventuelle begrænsninger vedrørende behandlingstyper samt krav om henvisning.

- **Arbejdsrelateret dækning**
En sundhedsforsikring med arbejdsrelateret dækning er afgrænset til helbredsmæssige forhold, der har sammenhæng med arbejdet. Det kan eksempelvis omfatte arbejdsbetingede skader, belastningsrelaterede gener eller andre helbredstilstande, hvor der vurderes en arbejdsmæssig sammenhæng. Ordningen er dermed målrettet forhold, hvor behovet for behandling relaterer sig direkte til arbejdets udførelse.
- **Sundhedsordning (forebyggende model)**
En sundhedsordning er en anden løsning, der typisk har fokus på forebyggelse og tidlig indsats. Ordningen omfatter ofte fysioterapi, kiropraktik, sundhedsfaglig rådgivning eller lignende tilbud. En sundhedsordning kan også opbygges omkring f.eks. rabat på træning, fitness mv. Formålet er at understøtte tidlig indsats med henblik på at forebygge eller begrænse skader, og ordningen tilbyder ikke udredning og behandling på f.eks. privathospitaler.

Finansieringen kan ske som medarbejderbetalt ordning, bruttolønsordning eller arbejdsgiverbetalt ordning. De enkelte finansieringsmodeller indebærer forskellige økonomiske, administrative og skattemæssige konsekvenser for henholdsvis medarbejdere og kommune. Disse er nærmere beskrevet i afsnittet om økonomiske konsekvenser.

Erfaringer fra andre kommuner

Der er indhentet eksempler fra udvalgte kommuner, for at belyse hvordan de forskellige modeller for sundhedsforsikring og sundhedsordninger kan fungere i praksis. Syddjurs Kommune har en bruttolønsfinansieret sundhedsforsikring med både arbejdsrelateret og privat dækning, hvor ca. 400 medarbejdere har tilmeldt sig ordningen, hvilket er omtrent 15 % af alle medarbejdere. Samsø Kommune har valgt en model, hvor medarbejderne kan tegne en sundhedsforsikring på særlige vilkår via en

aftale med et forsikringsselskab. Ordningen er medarbejderfinansieret. Ifølge kommunen er der overordnet tilslutning, men de oplever, at medarbejdere ofte tilmelder sig sundhedsforsikringen i forbindelse med konkrete behandlingsbehov. Dermed anvendes tilbuddet ikke nødvendigvis præventivt og forebyggende. Skanderborg Kommune har etableret en arbejdsgiverbetalt sundhedsordning med fokus på forebyggelse og behandling af skader ved fysioterapeut, ergoterapeut og kiropraktor, som er gældende for alle medarbejdere. Hertil er der mulighed for at benytte kommunens træningsfaciliteter og holdtræninger for 100 kr. I måneden. Begge dele sker i samarbejde med en sundhedspartner, som varetager behandlings- og træningsindsatsen, mens kommunen stiller lokaler til rådighed/lejer lokaler. Der opleves ikke nogen socialt skæv profil i hvem der benytter tilbuddet, og alle faggrupper og områder er relativt godt repræsenteret.

Status i Norddjurs Kommune

Som led i vurderingen af mulighederne for at etablere en sundhedsforsikring beskrives i det følgende udviklingen i sygefravær og personaleomsætning i Norddjurs Kommune. Oplysningerne indgår som en del af grundlaget for vurderingen af de mulige konsekvenser og perspektiver ved en eventuel etablering af en sundhedsforsikring.

Medarbejderne i Norddjurs Kommune havde i 2025 i gennemsnit 15,1 sygefraværsdage, hvilket er højere end landsgennemsnittet på 14,1 dage. Norddjurs Kommune havde ligeledes et højere sygefravær end omegnskommunerne Syddjurs, Favrskov, Randers, Aarhus og Mariagerfjord. I perioden marts 2025 til februar 2026 udgjorde de korte sygefraværsfraværsperioder (≤ 10 dage) 3,4 %, hvilket er på niveau med året før, hvor andelen var 3,5 %. Den samlede fraværsprocent faldt i samme periode fra 7,4 % til 6,9 %. Faldet kan primært henføres til en reduktion i de længerevarende sygefraværsperioder (> 10 dage). Sygefraværet fordeler sig derfor nogenlunde ligeligt mellem korte og lange fraværsperioder.

Norddjurs Kommune har en personaleomsætning på 15 %. Til sammenligning er personaleomsætningen 14 % i omegnskommunerne og 12 % på landsplan. Derudover har kommunens medarbejdere i gennemsnit en anelse højere gennemsnitsalder, og særligt en større andel af medarbejdere, som befinder sig i aldersgruppen 58-67 år. Dette indebærer, at kommunen i de kommende år forventes at have et øget behov for tiltrækning og tilknytning af medarbejdere.

Sundhedsforsikrings effekt på sygefravær

I forbindelse med afdækningen af hvorvidt sundhedsforsikringer har en positiv indvirkning på sygefravær, har vi været i dialog med andre kommuner, som tilbyder sundhedsforsikring/sundhedsordning, i forskellige sammensætninger. Disse har imidlertid ikke udarbejdet systematiske analyser af hvilken effekt ordningerne har på sygefraværet. Vurderingen af en sundhedsforsikrings potentielle effekt må derfor i stedet tage udgangspunkt i eksisterende forskning på området.

I den danske forskning findes der ikke entydig dokumentation for, at sundhedsforsikringer i sig selv reducerer det samlede sygefravær. Bl.a. hævder studier, at der ikke kan påvises nogen sikker sammenhæng mellem arbejdsgiverbetalte sundhedsforsikringer og sygefravær, hverken i dansk eller international kontekst (Pedersen 2011). Andre undersøgelser foretaget af brancheorganisationen Forsikring & Pension finder derimod, at personer med sundhedsforsikring i gennemsnit har kortere varighed af længerevarende sygefravær end personer uden forsikring og opgør forskellen til 0,9-1,2 uge om året (Borchsenius & Hansen, 2010; Stephansen & Borchsenius, 2012). Undersøgelser (der dog ikke beskæftiger sig direkte med sundhedsforsikringer) fremhæver i denne forbindelse, at særligt ventetiden til behandling generelt kan have betydning for, hvor længe medarbejdere er sygemeldte (f.eks. Aakvik, Holmås & Kjerstad, 2015). Der er således ikke entydig dokumentation for, at sundhedsforsikringer reducerer det samlede sygefravær. Der er dog indikationer på, at hurtigere adgang til behandling for medarbejdere kan have betydning for særligt varigheden af sygeforløb, samt at sundhedsforsikringer potentielt kan medvirke til at forkorte særligt de længerevarende sygdomsforløb.

Mulige gevinster ved etableringen af en sundhedsforsikring/sundhedsordning

Fordi det primært er det lange sygefravær (fravær over 14 dage), som en sundhedsforsikring i nogle tilfælde antages at kunne reducere, tager den følgende beregning over en mulig økonomisk effekt udgangspunkt i denne del af fraværet. I beregningen anvendes det estimat, som Pension & Forsikring har opgjort for en potentiel reduktion i sygefraværet på 0,9-1,2 uger. Estimatet bør dog tolkes med forsigtighed, da det er udarbejdet af en brancheorganisation og kan være behæftet med usik-

kerhed.

For at estimere den mulige besparelse på sygefravær, tages der udgangspunkt i, at lønudgifterne til langtidssygefravær i Norddjurs Kommune i perioden maj 2025 til maj 2026 udgjorde i alt 78.546.286 kr. Såfremt alle medarbejdere var dækket af en sundhedsforsikring, ville Pension & Forsikrings procentsatser - anvendt som et teoretisk beregningsgrundlag - svare til en potentiel reduktion i udgifterne på 1,57-2,04 mio. kr. Årligt. Der er således potentiale for en betydelig besparelse, hvis ordningen dækker alle medarbejdere som f.eks. ved en arbejdsgiverbetalt sundhedsforsikring. Erfaringer fra Syddjurs Kommune viser imidlertid, at omkring 15 % af medarbejderne tilvælger sundhedsforsikringen, når ordningen er frivillig. Ved en tilsvarende frivillig ordning i Norddjurs Kommune vil den beregnede effekt derfor udgøre 15 % af den fulde teoretiske besparelse, svarende til ca. 236.000-306.000 kr. årligt.

Med udgangspunkt i den tilgængelige forskning, som peger på, at hurtig diagnostik og behandling muligvis kan bidrage til at reducere sygefravær, er det uklart, i hvilket omfang en sundhedsordning med fokus på forebyggelse og tidlig indsats direkte kan nedbringe sygefraværet. En sundere livsstil forventes dog at kunne have en forebyggende effekt på længere sigt. Samtidig kan en sådan ordning bidrage til at styrke sundhedsprofilen i Norddjurs Kommune - både som arbejdsplads og kommune - idet 71 % af medarbejderne er bosat i kommunen. Dette understøtter desuden det politisk vedtagne visionsskitse af 16. juni 2026, hvor en af ambitionerne for fremtidens Norddjurs er at fremme sundhed og trivsel.

Derudover kan der generelt ved etableringen af en sundhedsordning/sundhedsforsikring være en mulig økonomisk besparelse mht. tilbuddet om psykologsamtaler (specifikt for sundhedsforsikring) samt en formodet reduktion i udgifter til f.eks. ergonomi og vikarforbrug, som afholdes lokalt. I dag udgør udgifterne til ergonomi og fysioterapi omtrent 600.000 kr., mens akuttider og individuelle samtaler med erhvervspsykolog udgør ca. 500.000 kr. for perioden 1/1-2025 til 31/5-2026.

Ligeledes kan sundhedsforsikringer have en positiv effekt på den samlede medarbejderoplevelse, og signalere, at Norddjurs Kommune er en attraktiv arbejdsplads, som drager omsorg for sine medarbejdere. Dette kan potentielt medvirke til at øge tilknytningen og skabe bedre mulighe-

der for tiltrækning af nye medarbejdere.

Økonomiske konsekvenser

De økonomiske udgifter til sundhedsforsikring/sundhedsordning vil variere for både Norddjurs Kommune og medarbejdere, afhængigt af hvordan sundhedsforsikringen er sammensat og hvilken ordning der vælges. Både ordningen, finansieringsformen og de skattemæssige konsekvenser heraf, har betydning for de samlede omkostninger. En sundhedsforsikring/ordning kan derfor tilpasses på flere måder, både med hensyn til indhold og finansiering.

Finansiering

En sundhedsforsikring kan etableres som enten en arbejdsgiverbetalt ordning, en medarbejderbetalt ordning eller en bruttolønsordning. Det er imidlertid usikkert, om en sundhedsforsikring, der giver adgang til f.eks. hurtigere diagnostik og behandling hos private udbydere, kan etableres som en bruttolønsordning for medarbejdere omfattet af kommunale overenskomster. Af KL's protokollat om fleksible lønpakker, 07.04.2010 fremgår følgende:

"Specifikt vedr. sundhedsordninger kan der ikke etableres ordninger for medarbejdere, omfattet af kommunale overenskomster, i form af nedgang i kontantløn, hvor den konkrete ordning betyder, at disse medarbejdere får en fortrinsadgang til offentlige ydelser eller tilsvarende ydelser udbudt af private udbydere. Dette betyder, at almindelige regler om visitation skal følges."

På den baggrund vurderes det umiddelbart, at en bruttolønsordning kan anvendes til sundhedsordninger eller sundhedsforsikringer, som ikke giver medarbejderne en fortrinsadgang til behandling eller andre sundhedsydelser. Dette kræver en nærmere afklaring. Revisionselskabet BDO oplyser desuden, at en eventuel bruttolønsordning skal aftales med medarbejderne og beskrives i et tillæg til ansættelseskontrakten. Etableringen af en sådan ordning indebærer således, at der skal tages højde for de overenskomstmæssige og ansættelsesretlige rammer, ligesom det skal indgå i en personalepolitik eller strategi.

Skat

Revisionselskabet BDO oplyser, at en sundhedsforsikring som udgangspunkt vil være skattepligtig for medarbejderne, hvis den omfatter dæk-

ning af behandling i fritiden. Hvis forsikringspræmien ikke er opdelt mellem arbejdsrelateret og privat dækning, vil hele forsikringen være skattepligtig. Er forsikringen derimod opdelt, vil det alene være den del af forsikringen, der vedrører privat dækning, som udløser beskatning.

En bruttolønsmodel ændrer ikke på de skattemæssige forhold for medarbejderne, og der opnås derfor ikke en skattemæssig fordel ved ordningen for medarbejdere. Til gengæld vil finansiering via bruttoløn kunne reducere kommunens udgifter sammenlignet med en fuldt arbejdsgiverbetalt ordning. Ved en medarbejderbetalt ordning vil der ikke være beskatning, da medarbejderen selv afholder udgiften til forsikringen.

Prisestimer

På baggrund af erfaringer fra andre kommuner kan der opstilles et forsigtigt estimat for de økonomiske konsekvenser ved etableringen af henholdsvis en sundhedsforsikring og en sundhedsordning for medarbejdere i Norddjurs Kommune. Estimaterne skal betragtes som vejledende, da de endelige omkostninger vil afhænge af den konkrete aftale, dækningsomfanget samt antallet af omfattede medarbejdere.

Med afsæt i Syddjurs Kommunes sundhedsforsikring kan den årlige præmie estimeres til ca. 2.747 kr. pr. medarbejder. Ved etablering af en bruttolønsordning vil medarbejderens nettoudgift udgøre ca. 2.144 kr. årligt, beregnet ud fra en skatteprocent på 39 pct. Etableres en arbejdsgiverbetalt sundhedsforsikring, kan et forsigtigt prisestimat anslås til ca. 9,3 mio. kr. årligt ved 3.400 medarbejdere, baseret på en årlig præmie på 2.747 kr. pr. Medarbejder.

En sundhedsordning vil med udgangspunkt i Skanderborg Kommunes erfaringer beløbe sig til omkring 1,4 mio. kr. årligt. Hertil kommer udgifter til drift, lokaler og eventuelle træningsfaciliteter.

De faktiske omkostninger ved en sundhedsforsikring/sundhedsordning i Norddjurs Kommune vil dog afhænge af den konkrete aftale med forsikringsselskabet, herunder forsikringens dækningsomfang og antallet af omfattede medarbejdere.

Øvrigt ressourceforbrug

Ved etableringen af en sundhedsforsikring eller sundhedsordning skal der påregnes løbende administration i forbindelse med løbende til- og frameldinger af medarbejdere samt udarbejdelse af sammenholdsrapporter.

ter med forsikringsselskabet, for at sikre overensstemmelse mellem forsikrede og til- og afmeldinger ifm. opkrævning fra forsikringsselskabet/sundhedspartneren, hvis der er tale om en arbejdsgiverbetalt eller bruttolønsordning. Med udgangspunkt i Syddjurs Kommunes erfaringer med sundhedsforsikring finansieret som bruttolønsordning, estimeres det administrative ressourceforbrug til ca. 3-4 arbejdsdage pr. måned.

Udbydes i stedet en sundhedsordning med fitness og behandling i egne eller lejede lokaler, er der forventeligt et større ressourceforbrug på koordinering med sundhedspartner mht. holdudbud, kontrol af lokaler samt bookinger (medmindre sundhedspartneren varetager bookinger). Ligeledes må der afsættes ressourcer til rengøring af lokalerne. En sundhedsordning kan alternativt bestå af et samarbejde med lokale behandlere og træningscentre.

I forbindelse med opstart af begge typer af ordninger må der dog forventes et højere ressourceforbrug, særligt til implementering, kommunikation af tilbuddet til medarbejderne samt oprettelse af eksisterende medarbejdere som forsikrede. Der kan desuden være behov for efterfølgende evaluering af ordningens eventuelle betydning for sygefravær og medarbejderomsætning.

Mulige modeller

På baggrund af ovenstående, vurderer forvaltningen, at en arbejdsgiverbetalt sundhedsforsikring vil være forbundet med betydelige udgifter, som overstiger eventuelle men usikre økonomiske gevinster. Tilsvarende vurderes en sundhedsforsikring som bruttolønsordning at kunne tilbyde en begrænset sundhedspakke, at være for omkostningstung for medarbejderne og administrativt ressourcekrævende. Derfor anbefales i stedet et samarbejde med forsikringsselskab om en medarbejderbetalt sundhedsforsikring eller en sundhedsordning med fokus på forebyggelse. Begge løsninger vurderes at være mindre økonomisk ressourcekrævende for henholdsvis Norddjurs Kommune og medarbejderne end de øvrige modeller, og vil samtidig kunne styrke kommunens sundhedsprofil samt understøtte ønsket om at være en attraktiv arbejdsplads.

Sammenhæng til andre politikker/strategier og fagområder

Sagen relaterer sig til budgetforliget 2026-2029, hvor der er ønsket en

analyse af mulighederne for arbejdsgiverbetalt og/eller medarbejderbetalt sundhedsforsikring. Sagen relaterer sig endvidere til konstitueringsaftalen 2026-2029, hvor det er et pejlemærke, at Norddjurs Kommune skal være en attraktiv arbejdsplads med fokus på øget fremmøde og sundhedsordninger. Sagen understøtter desuden direktionens strategiske indsatser om attraktive arbejdspladser og styrket fremmøde og den relaterer sig til visionsskitsens ambition om sammen i bevægelse og øget sundhed.