

RESUMÉ

I dette notat belyses sygefraværet blandt det kommunalansatte plejepersonale på ældreområdet, med særligt fokus på sammenligninger hhv. mellem landsdele og på tværs af overenskomstgrupper.

I 2015 lå det samlede gennemsnitlige sygefravær blandt de knap 62.000 SOSU-assistenter, SOSU-hjælpere m.fl. på godt 15,3 dagsværk pr. ansat, svarende til 3 arbejdsuger. Opgjort på tværs af landsdele er variationen stor. Således har Nordsjælland landets højeste sygefravær på gennemsnitligt 17,5 dagsværk pr. ansat, mens Fyn har landets laveste sygefravær på gennemsnitligt 13,4 dagsværk pr. ansat.

Variationen er også stor, når man sammenligner på tværs af det kommunale overenskomstområde. Her har det kommunalansatte plejepersonale et sygefravær, der er 42 pct. højere end for syge- og sundhedspersonale.

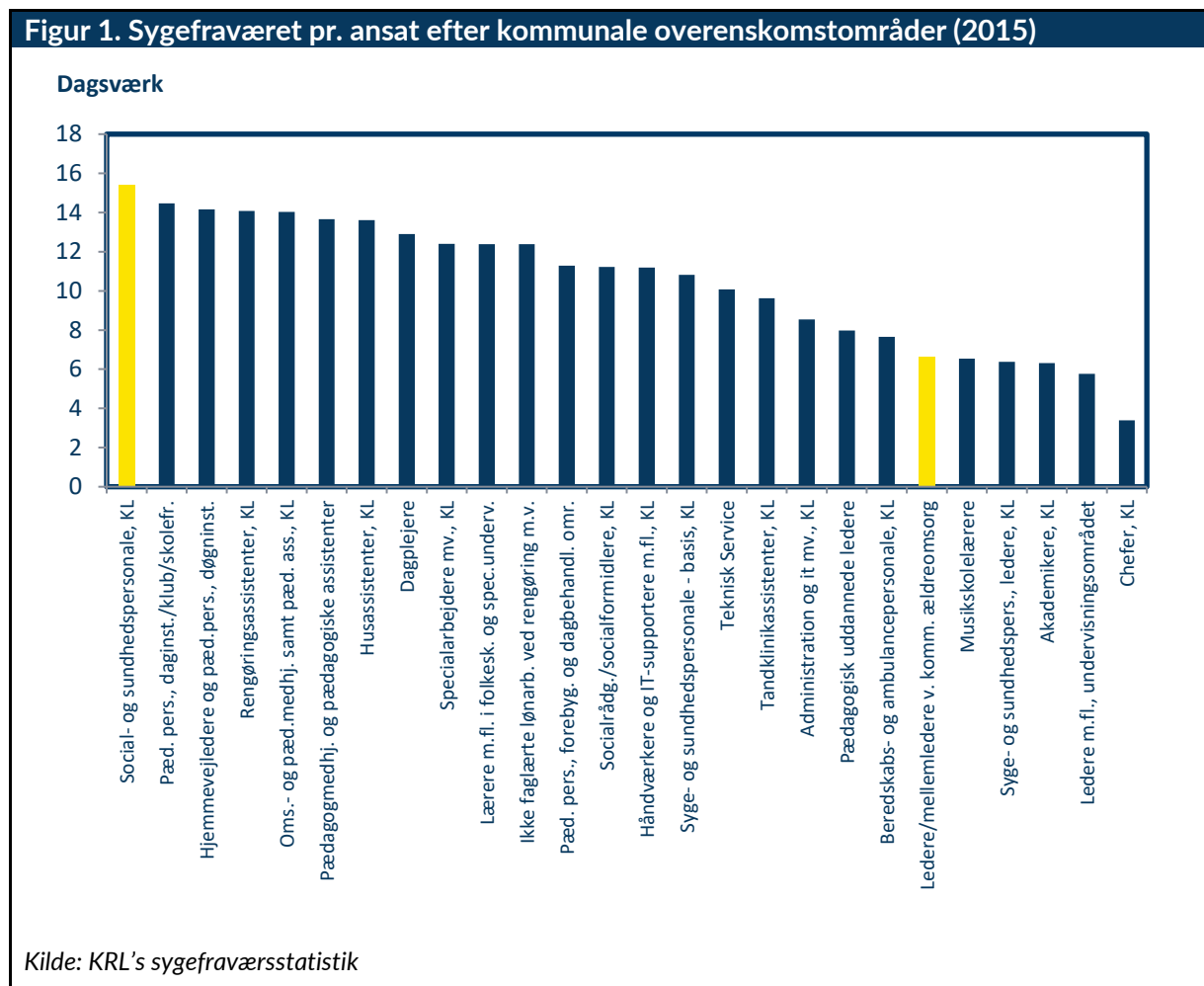
Lykkes det kommunerne at nedbringe sygefraværet blandt plejepersonale på ældreområdet, er potentialet stort. For det første vil et lavere sygefravær øge kvaliteten af ældreplejen. For det andet kan en indsats på dette område resultere i et bedre arbejdsmiljø for personalet. Og for det tredje vil et lavere sygefravær give en betydelig økonomisk besparelse.

Hvis det er muligt at reducere det kommunale sygefravær for hele landet til det gennemsnitlige niveau for Fyn, så kan kommunerne høste en økonomisk gevinst på godt 175 mio. kr. årligt, svarende til, at de kunne ansætte godt 420 ekstra SOSU-assistenter årligt.

Hvis det er muligt at reducere det kommunale sygefravær for hele landet til det gennemsnitlige niveau for syge- og sundhedspersonale, så kan kommunerne høste en økonomisk gevinst på godt 450 mio. kr. årligt, svarende til, at de kunne ansætte godt 1.100 ekstra SOSU-assistenter årligt.

SYGGEFRAVÆRET PÅ TVÆRS AF OVERENSKOMSTGRUPPER

Sammenlignet med andre overenskomstgrupper på det kommunale og regionale område, ligger sygefraværet¹ blandt det kommunalansatte plejepersonale højt, jf. figur 1. SOSU-assistenterne, SOSU-hjælperne og de ufaglærte har i gennemsnit et sygefravær på 15,4 dagsværk pr. ansat, mens deres leders sygefravær ligger på 6,6 dagsværk pr. ansat.



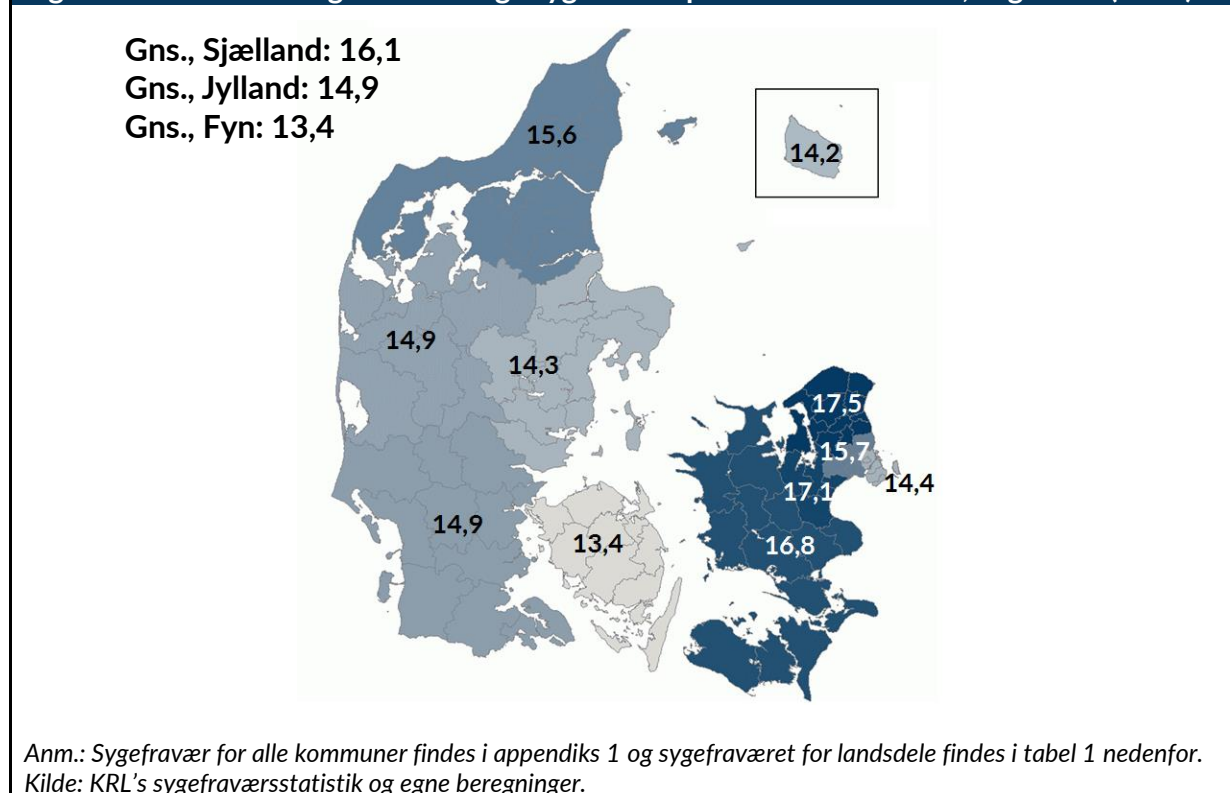
¹ I dette notat belyses sygefraværet (som typisk dækker over det diagnosebaserede, privatbaserede og kontekstbaserede fravær) blandt kommunalansatte plejepersonale. Sygefravær defineres som 'egen sygdom', herunder arbejdsskader. Dvs., der ses bort fra børns sygdom og anden orlov. Der findes flere forskellige typer af fravær: Aftalebaseret fravær, dvs. helt regulært fravær fx i forbindelse med ferie eller orlov. Diagnosebaseret fravær, dvs. fravær som skyldes sygdom. Det kan fx være influenza eller et brækket ben. Privatbaseret fravær, dvs. fravær, som er knyttet til medarbejderens privatliv. Det kan fx være fravær i forbindelse med en skilsmisse, dårlig økonomi eller dødsfald i familien. Kontekstbaseret fravær, dvs. fravær, som er knyttet til arbejdspladsen. Det kan fx være dårlig ledelse eller dårligt psykisk arbejdsmiljø. Mens nogle typer af fravær – særligt aftalebaseret fravær og diagnosebaseret fravær – almindeligvis er helt i orden, kan andre typer af fravær – særligt kontekstbaseret fravær og privatbaseret fravær – udgøre et problem for både institutionen, den berørte medarbejder og ikke mindst for de ældre.

Faktisk er sygefraværet blandt plejepersonalet 42 pct. højere end for syge- og sundhedspersonale.

SYGEFRAVÆRET PÅ TVÆRS AF LANDSDELE

På tværs af landsdele er variationen i sygefraværet stor. En sammenligning viser, at Nordsjælland har landets højeste sygefravær på gennemsnitligt 17,5 dagsværk pr. ansat, mens Fyn har landets laveste sygefravær på gennemsnitligt 13,4 dagsværk pr. ansat, jf. figur 2.

Figur 2. Kommunernes gennemsnitlige sygefravær på tværs af landsdele, dagsværk (2015)



STABILT SYGEFRAVÆR OVER TID

Samtidigt er sygefraværet relativt stabilt over tid. I 2010 var det også Nordsjælland, der havde det højeste sygefravær. Dengang lå plejepersonalets gennemsnitlige sygefravær på 17,7 dagsværk pr. ansat. Fyns sygefravær lå lavt, men blev dengang overgået af Vestjylland og Bornholm med et sygefravær på kun 14,3 dagsværk pr. ansat. Nedenstående tabel viser udviklingen.

Tabel 1. Sygefraværet i dagsværk pr. person samt antallet af ansatte fordelt på landsdele

Region	Landsdel	Fravær, 2010	Fravær, 2015
Region Hovedstaden	København By	16,8	14,4
	Københavns omegn	16,3	15,7
	Nordsjælland	17,7	17,5
	Bornholm	14,3	14,2
Region Sjælland	Østsjælland	17,3	17,1
	Vest- og Sydsjælland	17,0	16,8
Region Syddanmark	Fyn	15,5	13,4
	Syddjylland	15,7	14,9
Region Midtjylland	Vestjylland	14,3	14,9
	Østjylland	16,1	14,3
Region Nordjylland	Nordjylland	14,9	15,6

Kilde: Data fra KRL samt egne beregninger.

MILLIONBESPARELSER VED REDUCERET SYGEFRAVÆR

Det høje sygefravær er dyrt for samfundet. Hvis det er muligt at reducere det kommunale sygefravær for hele landet til det gennemsnitlige niveau for Fyn, så kan kommunerne høste en økonomisk gevinst på godt 175 mio. kr. årligt, svarende til, at de kunne ansætte godt 420 ekstra SOSU-assistenten årligt.

Hvis det er muligt at reducere det kommunale sygefravær for hele landet til det gennemsnitlige niveau for syge- og sundhedspersonale, så kan kommunerne høste en økonomisk gevinst på godt 450 mio. kr. årligt², svarende til, at de kunne ansætte godt 1100 ekstra SOSU-assistenten årligt³.

² Disse besparelser er beregnet efter samme metode, som Beskæftigelsesministeriet tidligere har beregnet besparelserne ved at nedsætte sygefraværet på daginstitutionsområdet med 10 pct., jf. Folketingets Socialudvalg, socialministerens svar på spørgsmål nr. 1 (Alm. del – bilag B 16 . bilag 2) af 10. december 2003. Det skal i forhold til disse besparelsesberegninger bemærkes, at besparelserne kun bliver realiseret i det omfang at fraværet bliver dækket af vikarer. I realiteten vil der ikke altid være fuld vikardækning ved sygdom. Dette vil isoleret set trække i retning af, at det ikke er hele besparelsen, der kan realiseres. Omvendt er det ved denne besparelsesberegning antaget, at evt. vikarløn svarer til den sygemeldte medarbejders løn. Hyses vikaren via et vikarbureau, vil en vikarløn almindeligvis være højere. Endvidere er der institutioner, hvor de i stedet for at bruge vikarer ansætter en ekstra 20-timers medhjælper. Dette vil isoleret set trække i retningen af, at besparelsen er undervurderet.

³ Det antages, at tabte lønomkostninger ved sygefravær udgør den mulige besparelse ved nedbringelse af sygefraværet. Ved omregning fra besparelse til antal fuldtidsansatte SOSU-assistenten bruges en bruttomånedsløn på 35.320 kr., jf. klr.dk, lønudviklingsstatistik for 2015.

ÅRSAGER TIL HØJT SYGEFRAVÆR

CEPOS har i et [tidligere notat](#) foretaget interviews med kommuner, der har øget deres sygefravær meget. Her var de fem hyppigste forklaringer på det høje sygefravær:

- **Dårlig ledelse**, dvs. en leder, som ikke er synlig, ikke har fokus på sygefravær og ikke formår at skabe motiverede medarbejdere og et godt arbejdsmiljø, kommer ofte til udtryk i højt sygefravær.
- **En for blød indstilling til afskedigelse af medarbejdere**, dvs. tilfældet, hvor enkelte medarbejdere gennem flere år ubegrundet har ekstremt højt sygefravær, uden at det har konsekvenser.
- **Dårlig medarbejderkultur**, dvs. en indstilling om, at det er i orden at melde sig syg, selvom man reelt ikke er syg.
- **Høj gennemsnitsalder blandt personalet**, dvs. tilfældet, hvor mange af medarbejderne har haft hårdt fysisk og/eller psykisk arbejde gennem mange år, hvilket har ført til en generel nedslidning af personalet og relativt mange sygedage.
- **At sygefravær er et tabu**, dvs., når man ikke taler om sygefraværet på arbejdspladsen, så det er uklart, hvad der forventes af både arbejdsgiver og arbejdstager, hvilket medfører usikkerhed og gensidig mistillid.

KONKLUSION

Ældrebyrden vil de kommende år vokse, og det er derfor vigtigt at se på, hvordan vi udnytter ressourcerne bedre, så vi sikrer mest mulig ældreservice for pengene. Særligt er et højt sygefravær i ældreplejen dyrt for kommunerne. Der er derfor mange penge at spare ved at reducere sygefraværet i den kommunale ældrepleje.

Lavere sygefravær i ældreplejen vil dog ikke kun sikre mere service for pengene og en økonomisk gevinst for det offentlige. Det vil i høj grad også betyde en øget kvalitetsoplevelse for de ældre. Lavt sygefravær betyder nemlig, at de ældre vil opleve en mere konstant service med mindre grad af udskiftning i personalet.

Derudover vil en indsats for at reducere sygefraværet, fx ved at sætte fokus på godt lederskab, formentligt også forbedre arbejdsmiljøet for plejepersonalet. De vil være glattere for at gå på arbejde, og det reducerede sygefravær vil betyde, at de er mindre pressede i hverdagen.

For at sikre en holdbar udvikling i de kommunale finanser og dermed sikre mest mulig ældrepleje for pengene, bør kommunerne arbejde målrettet på at nedbringe det højere sygefravær blandt de kommunale udbydere af ældrepleje. Dette kan tilvejebringes ved at gøre sygefravær til et særligt prioriteret ledelsesområde, fx ved at indføre bonusordninger til ledelsen som udløses ved lavt sygefravær.

APPENDIKS 1

A.1. Sygefraværet i dagsværk pr. person samt antallet af ansatte i kommunerne

	Fravær	Ansatte		Fravær	Ansatte		Fravær	Ansatte
Dragør	22,0	171	Roskilde	16,3	844	Faxe	14,7	429
Odsherred	21,4	416	Vejen	16,3	513	Favrskov	14,7	457
Solrød	20,1	128	Fredensborg	16,2	355	Viborg	14,4	903
Fanø	20,0	44	Frederikshavn	16,2	980	Stevns	14,3	236
Egedal	19,5	296	Allerød	16,2	218	Aarhus	14,2	2.664
Syddjurs	19,3	432	Hørsholm	16,1	339	Bornholm	14,2	710
Ringsted	19,2	296	Ishøj	16,1	197	Rebild	14,1	359
Gribskov	19,1	143	Guldborgsund	16,0	848	Rødovre	14,0	415
Jammerbugt	19,0	516	Høje-Taastrup	16,0	466	Nordfyn	13,9	436
Frederikssund	18,9	483	Halsnæs	16,0	368	Skanderborg	13,9	551
Slagelse	18,9	875	Hvidovre	16,0	479	Mariagerfjord	13,8	568
Holbæk	18,6	633	Varde	16,0	671	Sønderborg	13,8	980
Brøndby	18,6	445	Tårnby	16,0	491	Randers	13,7	1.252
Vallensbæk	18,5	105	Horsens	15,9	788	Faaborg-Midtfyn	13,6	603
Furesø	18,3	341	Kerteminde	15,8	337	Lemvig	13,6	274
Rudersdal	18,1	744	Sorø	15,8	455	Gladsaxe	13,5	685
Køge	17,9	528	Lejre	15,8	290	Middelfart	13,5	477
Kolding	17,7	931	Skive	15,8	692	København	13,5	4.376
Morsø	17,7	372	Aabenraa	15,7	711	Thisted	13,4	670
Struer	17,6	248	Hjørring	15,5	887	Svendborg	13,3	920
Lyngby-Taarbæk	17,6	713	Ringkøbing-Skjern	15,4	570	Samsø	13,2	80
Albertslund	17,6	202	Billund	15,3	336	Odense	13,0	1.696
Greve	17,6	324	Norddjurs	15,3	569	Langeland	12,9	299
Frederiksberg	17,5	721	Vejle	15,2	1.114	Gentofte	12,9	918
Ballerup	17,4	579	Herning	15,2	779	Tønder	12,8	594
Fredericia	17,3	593	Holstebro	15,1	601	Silkeborg	12,3	853
Helsingør	17,2	773	Odder	15,0	238	Vesthimmerland	11,9	590
Hillerød	16,8	510	Lolland	15,0	791	Ikast-Brande	11,4	377
Vordingborg	16,7	589	Brønderslev	14,9	441	Ærø	11,4	149
Næstved	16,7	858	Kalundborg	14,9	578	Nyborg	11,4	408
Herlev	16,6	218	Glostrup	14,9	264	Esbjerg	11,2	1.487
Aalborg	16,5	2.412	Læsø	14,9	48	Hedensted	11,0	485
Haderslev	16,5	697	Assens	14,8	543	Øvrige	13,4	480

Kilde: Data fra KRL, Noegletal.dk, Danmarks Statistik samt egne beregninger.