

1. Sammenfatning

Analysen viser, at det gennemsnitlige sygefravær blandt de SOSU-ansatte er meget varierende mellem kommunerne. SOSU'erne i kommunen med det højeste sygefravær havde således i 2019 næsten dobbelt så mange sygedage pr. fuldtidsbeskæftigede som medarbejderne i kommunen med det laveste sygefravær, jf. figur 3.

Hvis alle kommunerne havde et sygefravær svarende til gennemsnittet i de fem kommuner med det laveste sygefravær, ville samfundet kunne spare 341 millioner kroner årligt – svarende til 905 fuldtidsbeskæftigede SOSU-ansatte.

I den forbindelse kan en indvending være, at dette besparelspotentiale er urealistisk, da kommunernes gennemsnitlige sygefravær vil variere fra år til år pga. tilfældigheder – fx i forhold til hvor og hvor kraftigt influenza-sæsonen rammer forskellige kommuner. Hvis det er tilfældet, vil forskellene mellem kommunerne være udtryk for disse tilfældigheder, og det vil hvert år være nye kommuner som vil skulle spare. Analysen viser dog, at dette ikke er tilfældet, da det fra år til år i høj grad er de samme kommuner, der har et relativt højt sygefravær.

Analysen viser, at langt hovedparten af forskellene i SOSU'ernes sygefravær mellem kommunerne ikke kan forklares af indikatorer for arbejdsforhold og befolknings sammensætningen i kommunen. Vi finder således kun, at befolknings sammensætningen i begrænset omfang kan forklare SOSU'ernes sygefravær. De resterende forskelle må således kunne tilskrives forhold i kommunen, der ikke umiddelbart kan opgøres i kvantitative data – fx kvaliteten af ledelsen, virksomhedskultur mv.

I forhold til størrelsen af besparelspotentialet ved at nedbringe sygefraværet kan det nævnes, at regeringen på forslaget til finanslov for 2021 har afsat 200 mio. kr. til øget kvalitet i ældreplejen, hvilket svarer til kun 53 pct. af det, som kommunerne selv kunne hente ved at nedbringe sygefraværet.

2. Baggrund

Formålet med dette notat er at belyse sygefraværet blandt de SOSU-ansatte i Danmarks 98 kommuner. Dette er særdeles interessant at belyse, da et højt sygefravær først og fremmest forringer kvaliteten af plejen til de ældre, syge og handicappede.

Ydermere indebærer et højt sygefravær, at samfundet taber millioner af kroner som alternativt kunne være brugt på at øge kvaliteten i hjemmeplejen. Notatet bygger primært på data hentet fra Kommunernes og Regionernes Løndatakontor (KRL) ved hjælp af rapportværktøjet SIRKA.

Sygefravær kan opgøres på flere måder jævnfør KRL. Det samlede sygefravær dækker over følgende kategorier:

- Egen sygdom
- Arbejdsskade
- Nedsat tjeneste
- §56 fravær
- Barsel

Hvor egen sygdom og arbejdsskader generelt er forbundet med kortere sygefraværsperioder, mens nedsat tjeneste, §56 fravær og barsel i højere grad forbindes med længere sygefraværsperioder. Da længere sygefraværsperioder ofte forbindes med kronisk sygdom, må det kunne forventes at antallet af sygefraværstimer for henholdsvis nedsat tjeneste og §56 fravær er nogenlunde konstante over tid ligesom antallet af kvinder på barsel må kunne forventes at være nogenlunde konstant. Således vil disse kategorier blive udeladt i forbindelse med opgørelsen af sygefraværet i dette notat.

Sygefraværet for SOSU-ansatte kan primært opgøres indenfor følgende stillingsområder:

- Social- og sundhedsassistenter
- Social- og sundhedshjælpere
- Plejere
- Vejledere
- Ledere

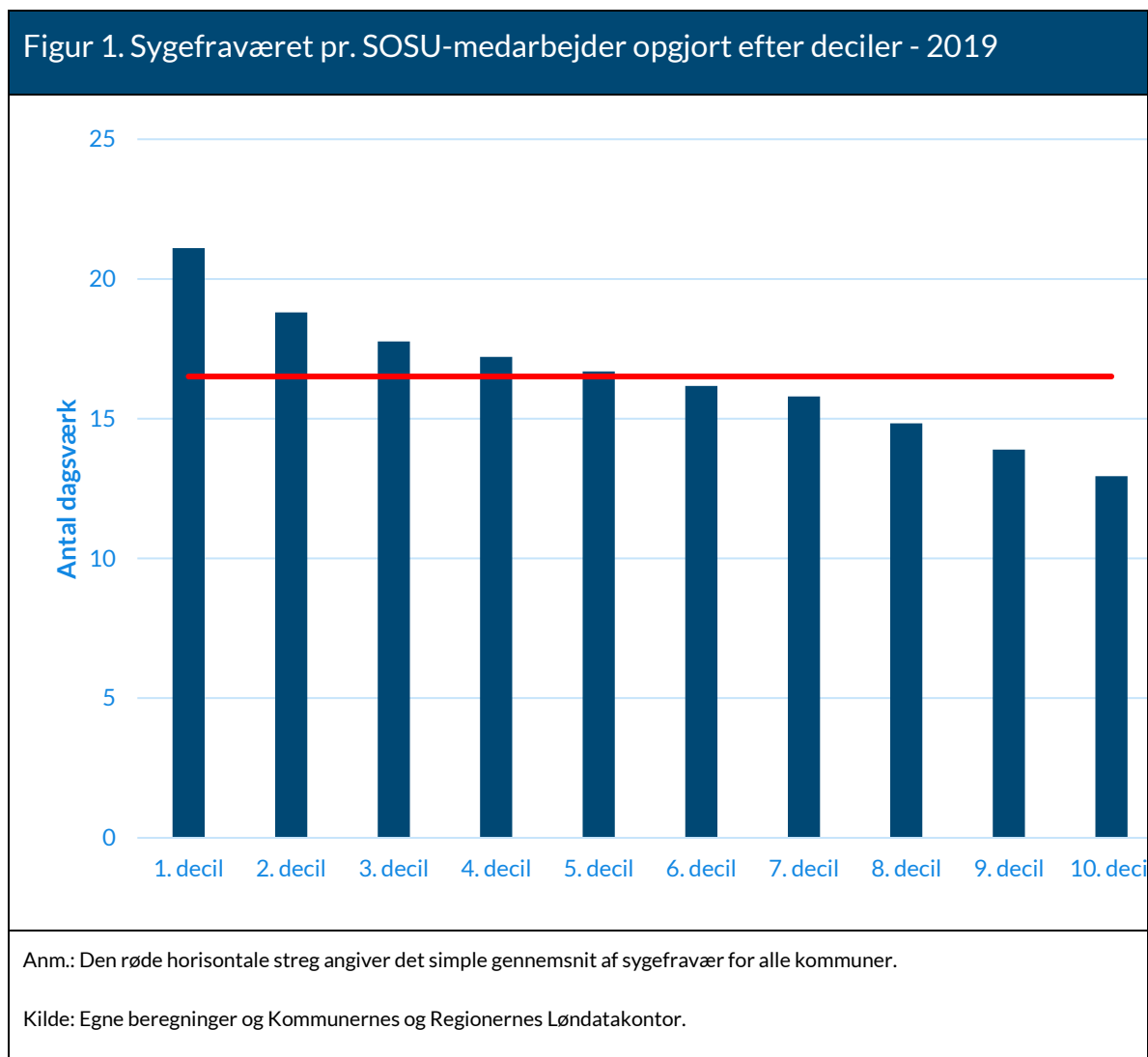
Disse stillingsområder dækker over i alt 80.110 fuldtidsbeskæftigede SOSU-ansatte, hvoraf majoriteten udgøres af social- og sundhedsassistenter samt social- og sundhedshjælpere, som består af henholdsvis 31.154 og 29.316 ansatte.

3. Analyse om sygefraværet for de SOSU-ansatte

Det gennemsnitlige sygefravær for de SOSU-ansatte var 16,3 dagsværk pr. fuldtidsbeskæftigede i 2019, jf. Kommunernes og Regionernes Løndatakontor (KRL).

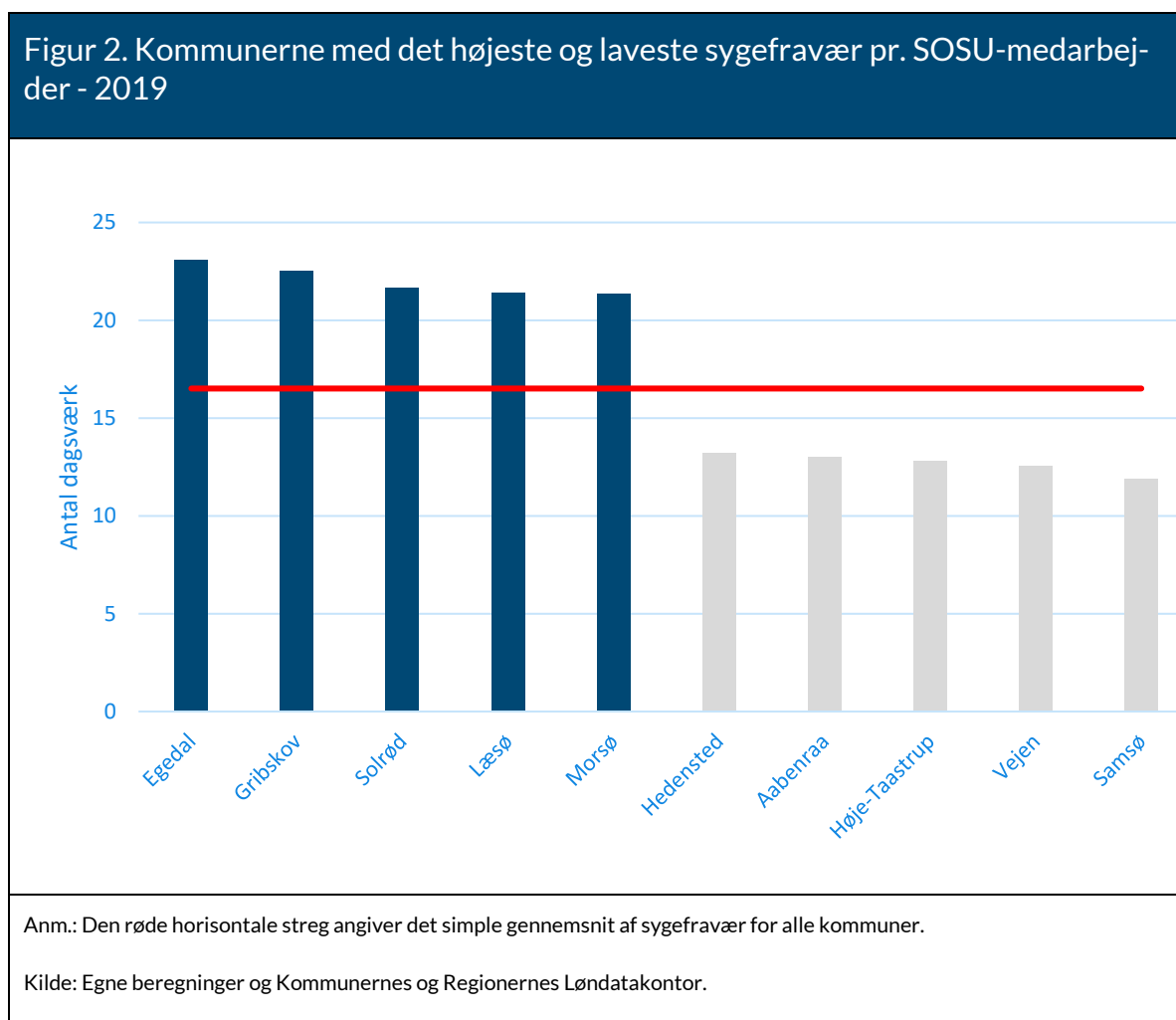
Spredningen af sygefraværet efter deciler fremgår af figur 1. Da vi har 98 kommuner inddeles decilerne således, at de ni kommuner med de højeste sygefravær tilhører første decil og de ni kommuner med det laveste sygefravær tilhører tiende decil. De

resterende otte deciler indeholder alle ti kommuner. Af figur 1 ses det, at det gennemsnitlige sygefravær for første decil ligger på 21,1 dagsværk, mens det gennemsnitlige sygefravær for tiende decil ligger på 12,9 dagsværk. De ni kommuner med højeste sygefravær oplever således næsten dobbelt så mange sygefraværstimer som kommuner med det laveste sygefravær.



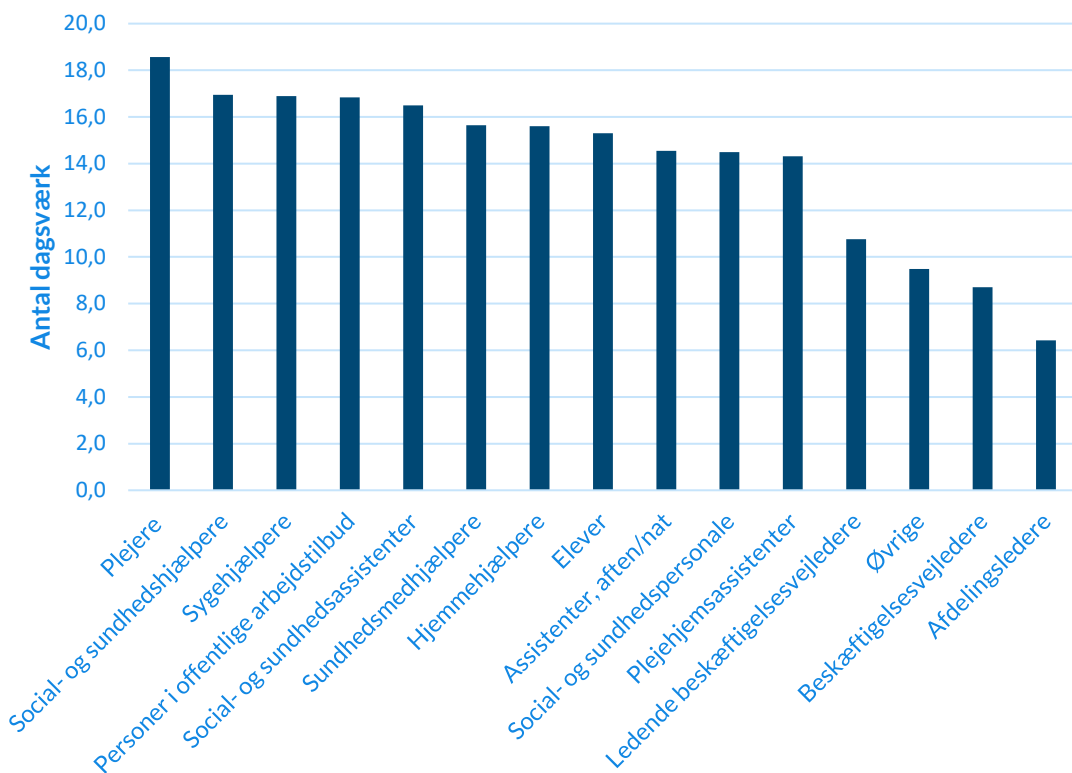
De fem kommuner med det højeste sygefravær omfatter Egedal, Gribskov, Solrød Læsø og Morsø kommune, som alle ligger med et gennemsnitligt sygefravær på over 21 dagsværk pr. SOSU-ansat. Omvendt udgør Hedensted, Aabenraa, Høje-Taastrup, Vejen og Samsø kommune, de fem kommuner med de laveste sygefravær, som alle ligger med et sygefravær på under 13,5 dagsværk pr. pædagog. Egedal kommune har det højeste gennemsnitlige sygefravær på 23,1 dagsværk pr. pædagog, mens kommunen med det laveste sygefravær er Samsø kommune med et gennemsnitligt sygefravær på 11,9 dagsværk jf. figur 2. Der bør dog tages forbehold for, at Samsø

kommune kun har 83 SOSU-ansatte, hvorved sygefraværstallene kan være stærkt påvirkede af den enkeltes sygefravær.



De tre største stillingsområder inden for SOSU-området omfatter stillingerne som social- og sundhedshjælper med 29.316 ansatte, social- og sundhedsassistenter med 31.154 ansatte og elever med 10.237 ansatte. Af figur 3 ses det, at det gennemsnitlige sygefravær for social- og sundhedshjælperne er det næsthøjeste inden for alle stillingskategorierne med et sygefravær på 16,9 dagsværk, mens sygefraværet for social- og sundhedshjælperne lå 15,6 dagsværk. Elevernes gennemsnitlige sygefravær ligger en smule lavere med et gennemsnitligt sygefravær på 15,3. Derudover bør det bemærkes at stillingen som plejer har det højeste gennemsnitlige sygefravær på 18,6 om end denne stillingskategori kun beskæftiger 239 ansatte, mens det suverænt laveste sygefravær er at finde hos afdelingslederne og beskæftigelsesvejlederne med et sygefravær på henholdsvis 6,4 og 8,7 dagsværk.

Figur 3. Sygefravær pr. medarbejder inddelt efter stilling - 2019



Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor.

Det er i forhold til vurderingen af ovenstående forskelle i sygefravær mellem kommunerne interessant i hvor høj grad, niveauet i de enkelte kommuner er udtryk for tilfældige udsving fra år til år. Med henblik på at undersøge dette nærmere tildeler vi hver kommune en placering fra nummer 1-98, hvor 1 angiver kommunen med det højeste sygefravær og 98 angiver kommunen med det laveste sygefravær. Herefter inddeles disse placeringer i fire kvartiler (grupper), så første kvartil indeholder de 24 kommuner med en placering på mellem 98-75 og fjerde kvartil indeholder de 24 kommuner med en placering på mellem 1-24. Tabel 1 viser, hvor stor en procentdel af kommunerne der har rykket sig fra en kvartil til et andet, eller omvendt hvor stor en del af kommunerne der har nogenlunde samme sygefravær i 2019 som i 2018. Ved at lægge værdierne i diagonalen fra øverste venstre hjørne mod nederste højre hjørne sammen, få det at 46,94% af kommunerne placerede sig i samme kvartil i 2019 som i 2018. Desuden ses det, at 39,80% af kommunerne har rykket sig en kvartil, mens de resterende 13,27% af kommunerne har rykket sig mere end en kvartil jf. tabel 1.

Det samme mønster tegner sig for 2018/2017 og for 2017/2016, hvor henholdsvis 42,86% og 58,16% af kommunerne placerede sig i samme kvartil som året forinden, mens henholdsvis 44,90% og 31,63% af kommunerne rykkede sig en kvartil. Desuden

ses det, at 12,24% og 10,20% af kommunerne rykkede sig mere to kvartiler eller mere jf. bilaget tabel B1 og B2.

Tabel 1. Kommunernes placering ift. kvartiler 2018/2019.					
		2019			
		1	2	3	4
2018	1	13,27%	7,14%	3,06%	1,02%
	2	8,16%	8,16%	7,14%	2,04%
	3	3,06%	6,12%	10,20%	6,12%
	4	0,00%	4,08%	5,10%	15,31%

Kilde: Egne beregninger og Kommunernes og Regionernes Løndatakontor.

4. Sygefraværsårsager for SOSU-medarbejdere

Vi har gennemført en statistisk analyse af, hvorvidt SOSU'ernes sygefravær kan forklares ud deres arbejdsforhold, den politiske ledelse og befolkningssammensætningen i kommunen, resultaterne fremgår af tabel B3 i bilaget. Analysen viser, at langt hovedparten af forskellene mellem kommunerne ikke kan forklares med disse forhold. Det er således kun borgernes socioøkonomi, der i betydeligt omfang kan bidrage til at forklare sygefraværet for SOSU'er – jo bedre socioøkonomi hos borgerne i kommunen desto mindre er medarbejdernes sygefravær.

For at kunne forklare sygefraværsårsagerne bedst har vi kun analyseret de to største grupper af ansatte inden SOSU-området – social- og sundhedsassistenterne og social- og sundhedshjælperne. Hver gruppe estimeres separat i en "seemingly unrelated" regression.

5. Besparelspotentiale

Hvis alle kommuner, der i 2019 havde et sygefravær højere end gennemsnittet for SOSU-medarbejdere, kom ned på det landsgennemsnitlige sygefravær, da ville samfundet kunne spare 874 kroner pr. SOSU-ansat, hvilket svarer til en samlet årlig besparelse på 70 millioner kroner. Dette svarer til 185 fuldtidsbeskæftigede SOSU-ansatte.

Hvis alle kommunerne nedbragte deres sygefravær til et niveau, der svarer til et vægtet gennemsnit¹ af de 25 kommuner med lavest sygefravær, så ville samfundet kunne spare 2.966 kroner pr. SOSU-ansat svarende til 238 millioner kroner, hvilket svarer til 629 fuldtidsbeskæftigede SOSU-ansatte.

Alternativt kan besparelspotentialet opgøres ud fra et vægtet gennemsnit af sygefraværet i de bedste fem kommuner. Dette ville betyde, at vi som samfund ville kunne spare 4.261 kroner pr. SOSU-ansat svarende til 341 millioner kroner. Omregnet til årsværk svarer dette til 905 fuldtidsbeskæftigede SOSU-ansatte.

Tabel 2. Besparelspotentiale på SOSU-området			
	Besparelspotentiale pr. SOSU-ansat	Besparelspotentiale i alt	Besparelspotentiale i årsværk
Besparelspotentiale v. gennemsnit	874	70.027.247	185,1
Besparelspotentiale v. 25 bedste	2.966	237.627.106	629,4
Besparelspotentiale v. 5 bedste	4.261	341.331.235	905,3

Kilde: Egne beregninger og Kommunernes og Regionernes Løndatakontor

I den statistiske analyse finder vi, at tilslutningen borgernes socioøkonomiske status samt kan bidrage til at forklare forskellene i sygefravær. Det være meget vanskeligt for kommunen at gøre noget ved socioøkonomien på kort sigt. Derfor laver vi også en beregning af besparelspotentialet, der tager højde for dette.

I denne beregning udelader vi ø-kommunerne, da besparelspotentialet ellers ville blive misvisende stort, som følge af nogle ekstreme benchmark-værdier.

Efter vi har rensset tallene for den del af sygefraværet, der kan forklares med socioøkonomi er Lemvig den kommune, der har det laveste uforklarlige sygefravær. Herefter beregner vi et mål for besparelspotentialet ved at beregne, hvor meget de andre kommuner kunne reducere deres sygefravær, hvis de kom ned på niveau med Lemvig. Tilsvarende beregner vi et mål for besparelspotentialet, hvis de 90 pct. af kommunerne, der har det højeste sygefravær, kom på niveau med de 10 pct. med det laveste sygefravær (altså på niveau med 90%-fraktilen svarende til den dårligste af

¹ Vægtet med antal ansatte

de 10 pct. bedste kommuner, som er Faaborg-Midtfyn). Endelig beregner vi også et mål for besparelspotentialet, hvis de 75 pct. af kommunerne, der har det højeste sygefravær, kom på niveau med de 25 pct. med det laveste sygefravær (altså på niveau med 75%-fraktilen svarende til den dårligste af de 25 pct. bedste kommuner, som er Sønderborg). Resultaterne fremgår af tabel 3.

Tabel 3. Besparelspotentiale for SOSU-medarbejdere på baggrund af sygefraværsregression			
	Besparelspotentiale i antal dagsværk	Besparelspotentiale i timer	Besparelspotentiale i kroner
Bedste kommune	391.001	2.893.407	565.116.795
90%-fraktil	217.878	1.612.294	315.173.717
75%-fraktil	137.689	1.018.900	199.258.034

Kilde: Egne beregninger og Kommunernes og Regionernes Løndatakontor

Ved en sammenligning af tabel 2 og tabel 3 ses, at besparelspotentialet formindskes, når man tager højde for de forhold, der har betydning for sygefraværet og ikke kan påvirkes af kommunerne på kort sigt.

6. Bilag

Tabel B1. Kommunernes placering ift. kvartiler 2017/2018.					
		2018			
		1	2	3	4
2017	1	14,29%	7,14%	2,04%	1,02%
	2	4,08%	10,20%	10,20%	1,02%
	3	5,10%	6,12%	5,10%	9,18%
	4	1,02%	2,04%	8,16%	13,27%

Kilde: Egne beregninger og Kommunernes og Regionernes Løndatakontor.

Tabel B2. Kommunernes placering ift. kvartiler 2016/2017.

		2017			
		1	2	3	4
2016	1	17,35%	4,08%	2,04%	1,02%
	2	6,12%	11,22%	6,12%	2,04%
	3	1,02%	6,12%	13,27%	5,10%
	4	0,00%	4,08%	4,08%	16,33%

Kilde: Egne beregninger og Kommunernes og Regionernes Løndatakontor.

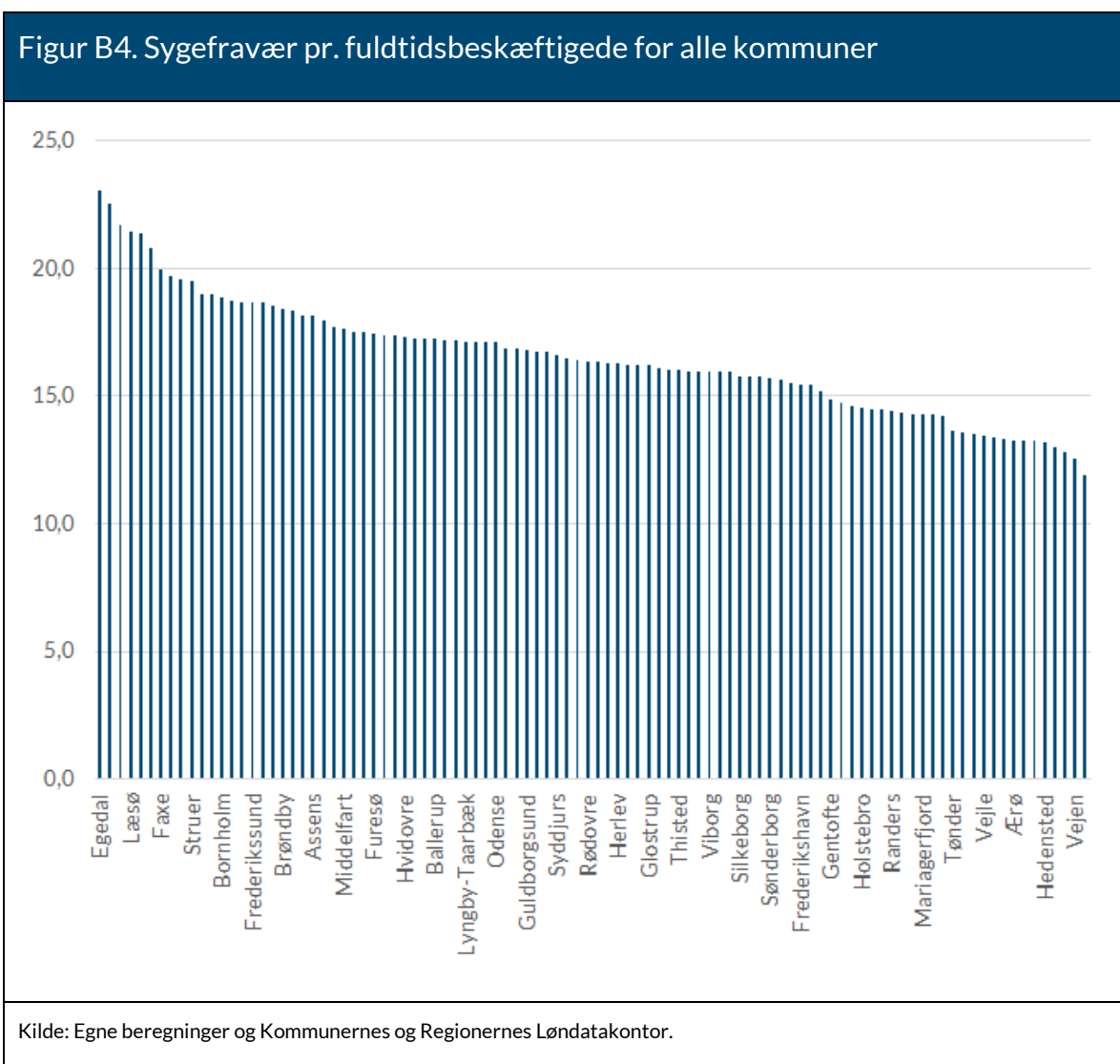
Tabel B3. Seemingly unrelated regression

	Social- og sundhedsassistent	Social- og sundhedshjælper
Konstant	8,841731 (8,439917)	24,13976** (11,20231)
Socioøkonomisk indeks	-3,22937** (1,324618)	-2,93550* (1,758167)
Log (Indbyggertal)	-0,04612 (1,054330)	-1,71879 (1,399413)
Andel som er medlem af folkekirken	-3,91976 (4,0100264)	-2,61375 (5,322827)
Blå borgmester	0,126881	-0,01943

	(0,503437)	(0,668213)
Beskatningsniveau	0,452435*	0,213845
	(0,271830)	(0,360801)
Andel af 67+ årige	-0,13555	-0,17535
	(0,141292)	(0,187537)
Udgifter til ældre pr. 67+ årig	-0,00003	-0,00003
	(0,000062)	(0,000082)
Udgifter til ældre samt voksne m. særlige behov pr. 18+ årig	0,000358*	0,000309
	(0,000209)	(0,000277)
Observationer	98	98
R²	0,10651	0,08421
RSME	2,24152	2,97517

Standardfejlene er angivet i parenteserne. Signifikansen er angivet med *P<0,10, **P<0,05, ***P<0,01.

Kilde: Egne beregninger, Kommunernes og Regionernes Løndatakontor, Danmarks Statistik og Noegletal.dk



Figur B5. Sygefravær pr. fuldtidsbeskæftigede for alle kommuner

Egedal	23,1
Gribskov	22,5
Solrød	21,7
Læsø	21,4
Morsø	21,3

Fredericia	20,8
Faxe	19,9
Albertslund	19,7
Haderslev	19,5
Struer	19,5
Halsnæs	19,0
Kolding	19,0
Bornholm	18,8
Ikast-Brande	18,8
Skanderborg	18,7
Frederikssund	18,7
Helsingør	18,7
Jammerbugt	18,5
Brøndby	18,4
Vallensbæk	18,3
Rudersdal	18,1
Assens	18,1
Brønderslev	17,9
Skive	17,7
Middelfart	17,6
Hillerød	17,5
Slagelse	17,5
Furesø	17,4

Fanø	17,4
Dragør	17,3
Hvidovre	17,3
Hørsholm	17,2
Vordingborg	17,2
Ballerup	17,2
Tårnby	17,2
Stevns	17,2
Lyngby-Taarbæk	17,1
Køge	17,1
Rebild	17,1
Odense	17,1
Lolland	16,9
København	16,8
Guldborgsund	16,8
Kerteminde	16,7
Roskilde	16,7
Syddjurs	16,6
Sorø	16,5
Norddjurs	16,4
Rødovre	16,4
Varde	16,3
Vesthimmerland	16,3

Herlev	16,3
Nyborg	16,2
Nordfyn	16,2
Glostrup	16,2
Holbæk	16,1
Aalborg	16,1
Thisted	16,0
Næstved	16,0
Frederiksberg	16,0
Viborg	16,0
Odsherred	15,9
Lejre	15,9
Silkeborg	15,8
Odder	15,8
Fredensborg	15,7
Sønderborg	15,7
Hjørring	15,6
Horsens	15,5
Frederikshavn	15,5
Allerød	15,4
Langeland	15,2
Gentofte	14,9
Århus	14,7

Ringsted	14,6
Holstebro	14,5
Billund	14,5
Esbjerg	14,5
Randers	14,4
Ringkøbing-Skjern	14,4
Svendborg	14,3
Mariagerfjord	14,3
Greve	14,3
Faaborg-Midtfyn	14,2
Tønder	13,7
Kalundborg	13,6
Gladsaxe	13,5
Vejle	13,5
Lemvig	13,4
Favrskov	13,3
Ærø	13,3
Ishøj	13,3
Herning	13,2
Hedensted	13,2
Aabenraa	13,0
Høje-Taastrup	12,8
Vejen	12,5

Samsø	11,9	
Kilde: Egne beregninger og Kommunernes og Regionernes Løndatakontor.		