

# CEPOS NOTAT:

## SOSU'ENS SYGEFRAVÆR LIGGER FORTSAT I TOP

21-01-2020

AF VELFÆRDSPOLITISK CHEF MIA AMALIE HOLSTEIN

### RESUMÉ

Sygefraværet blandt det kommunalansatte plejepersonale bestående af SOSU-hjælpere, SOSU-assistenten, ufraglærte og ledere er generelt højt. I 2018 lå det samlede gennemsnitlige sygefravær på 16,2 dagsværk pr. ansat plejepersonale svarende til godt 3 ugers fravær. Det er 28 pct. højere end pædagogisk personale og 48 pct. højere end folkeskolelærerne, som i 2018 havde et sygefravær på hhv. 12,6 og 11 dagsværk pr. ansat.

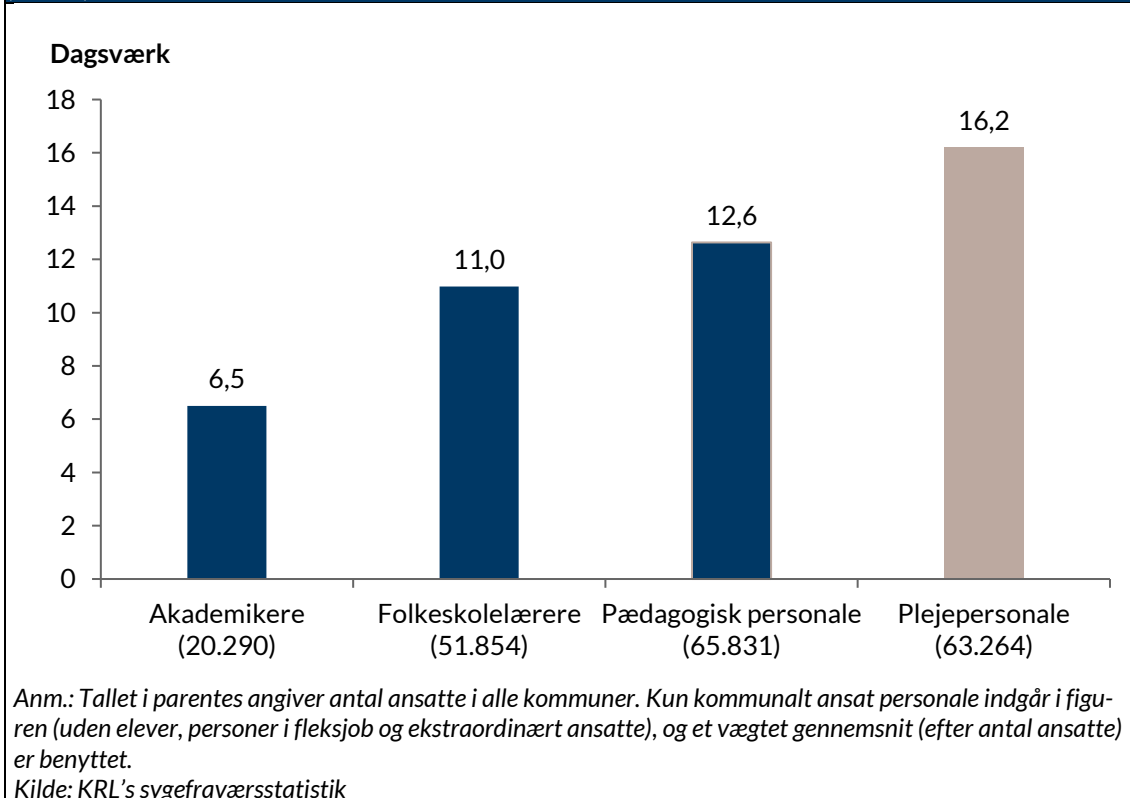
- På tværs af kommunerne er variationen stor. Plejepersonalet i Solrød Kommune har landets højeste sygefravær på 23,3 dagsværk pr. ansat svarende til lidt mere end en hel arbejdsmåned og næsten dobbelt så højt, som fraværet i Gladsaxe Kommune, der har landets laveste sygefravær på 12,2 dagsværk pr. ansat.
- Generelt ligger kommunernes sygefravær meget stabilt fra år til år.
- Lykkes det kommunerne at nedbringe sygefraværet, er besparelspotentialet stort. Hvis man fx reducerede sygefraværet for det kommunalansatte plejepersonale til gennemsnittet for de 5 kommuner med lavest sygefravær, ville kommunerne i alt kunne spare godt 320 mio. kr. svarende til arbejdsindsatsen fra godt 800 SOSU-hjælpere. Dertil kommer, at et lavere sygefravær vil øge kvaliteten af ældreplejen, og at en indsats på området kan resultere i et bedre arbejdsmiljø for plejepersonalet.

## 1 SYGEFRAVÆRET I KOMMUNERNE

### 1.1 SYGEFRAVÆRET FORDELT PÅ UDVALGTE OVERENSKOMSTOMRÅDER

Formålet med dette notat er at belyse sygefraværet blandt plejepersonalet i kommunerne. Sammenlignet med andre kommunale overenskomstgrupper ligger det gennemsnitlige sygefravær for plejepersonalet forholdsvis højt, jf. figur 1. I 2018 lå det gennemsnitlige sygefravær på plejeområdet på ca. 16 dagsværk pr. ansat.

**Figur 1. Sygefraværet pr. ansat fordelt på udvalgte kommunale overenskomstområder (2018)**



Forholdsmæssigt ligger sygefraværet blandt plejepersonalet 28 pct. højere end for pædagogisk personale, 48 pct. højere end for folkeskolelærere og hele 149 pct. højere end for akademikerne. CEPOS har i et tidligere notat<sup>1</sup> undersøgt sygefraværet i samme overenskomstområder for år 2015. Sammenlignet med fraværet fra 2015 er fraværet for plejepersonale steget med ca. 6,2 pct., svarende til ca. ét dagsværk. Til sammenligning er fraværet for pædagogisk personale faldet med 7,5 pct. også svarende til ca. ét dagsværk. Som konsekvens er forholdet mellem plejepersonale og pædagogisk personale steget fra 12 til 28 pct. – en stigning på 16 procentpoint. Desuden er forholdet mellem plejepersonale og folkeskolelærere steget fra godt 20 pct. til 48 pct. – en stigning på 28 procentpoint.

<sup>1</sup> CEPOS (2017): Højtsygefravær hos kommunalt plejepersonale.

## 1.2 TYPER AF FRAVÆR

Der findes flere forskellige typer af sygefravær:

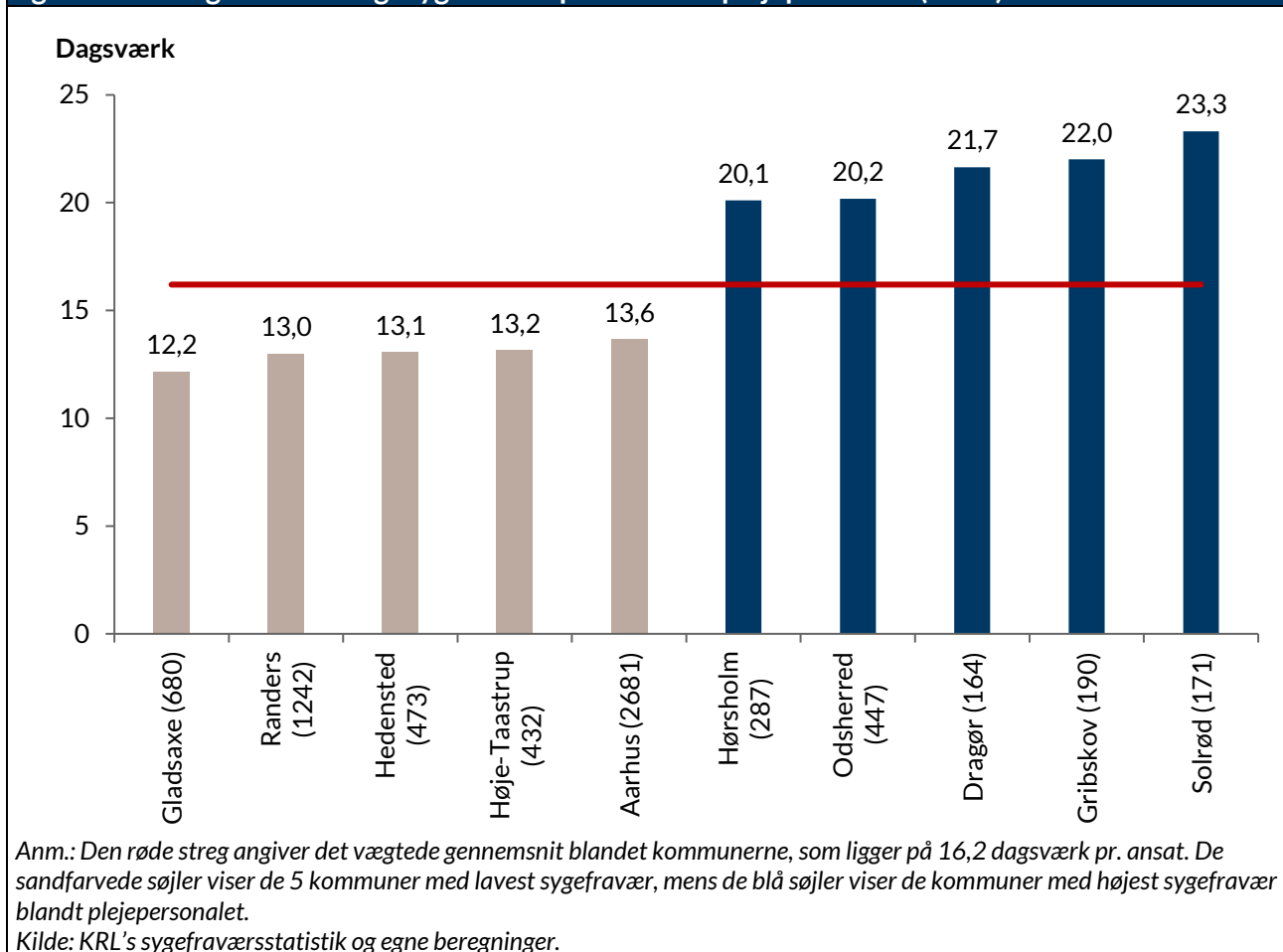
- **Aftalebaseret fravær:** Helt regulært fravær f.eks. i forbindelse med ferie eller orlov.
- **Diagnosebaseret fravær:** Fravær som skyldes sygdom. Det kan f.eks. være influenza eller et brækket ben.
- **Privatbaseret fravær:** Fravær som er knyttet til medarbejderens privatliv. Det kan f.eks. være fravær i forbindelse med en skilsmisse, dårlig økonomi eller dødsfald i familien.
- **Kontekstbaseret fravær:** Fravær som er knyttet til arbejdspladsen. Det kan f.eks. 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 familier, der benytter institutionen. I dette notat belyses sygefraværet (som typisk dækker over det diagnosebaserede, privatbaserede og kontekstbaserede fravær) blandt kommunalansat plejepersonale. Sygefraværet defineres som "egen sygdom", herunder arbejdsskader, hvorfor der i notatet ses bort fra børns sygdom og anden orlov.

## 1.3 SYGEFRAVÆR BLANDT KOMMUNALT PLEJEPERSONALE

Sygefraværet for plejepersonalet ligger – som nævnt – relativt højt sammenlignet med sygefraværet i andre overenskomstområder med et gennemsnit på 16,2 dagsværk. På tværs af kommunegrænser er variationen i sygefraværet også stort og ligger i et spænd på 11,1 dagsværk, jf. figur 2. Det fremgår af figuren, at Gladsaxe Kommunes plejepersonale har Danmarks mindste sygefravær på 12,2 dagsværk pr. ansat, svarende til lidt mere end to arbejdsuger. Gladsaxe bliver efterfulgt af Randers, Hedensted, Høje-Taastrup og Aarhus. I modsatte ende ligger Solrød Kommune med Danmarks højeste sygefravær for plejepersonale med et dagsværk på 23,3 pr. ansat, hvilket er næsten dobbelt så højt, som sygefraværet i Gladsaxe Kommune. Solrød er efterfulgt af Gribskov, Dragør, Odsherred og Hørsholm. Det bemærkes, at spredningen i dagsværk pr. ansat er større blandt de 5 kommuner med højest sygefravær end de 5 kommuner med lavest sygefravær. I appendiks A.1 fremgår samtlige kommuners sygefravær.

Figur 2. Samlet gennemsnitligt sygefravær pr. ansat for plejepersonale (2018)



#### 1.4 MINDRE STABILT SYGEFRAVÆR END TIDLIGERE

Placeringen af kommunerne i figur 2 er et øjebliksbillede og viser kun situationen for 2018. Kommunernes placering over tid kan belyses ved hjælp af en kvartilanalyse, jf. tabel 1. Kvartilanalysen viser kommunernes relative placering fordelt på 25 pct.-kvartiler i årene 2017 og 2018. Således udgør kommunerne i 1. kvartil den fjerdedel af kommunerne med det laveste sygefravær, mens kommunerne i 4. kvartil udgøres af den fjerdedel med det højeste sygefravær.

Det fremgår af kvartilanalysen, at kommunernes placering i figur 2 ikke er tilfældig. Det fremgår, at 46 pct. af kommunerne befandt sig i samme kvartil i 2018, som de gjorde i 2017, hvilket er et par procentpoint lavere end de foregående år, jf. tabel A.2 og A.3 i appendiks. Fra 2016 til 2017 befandt 51 pct. af kommunerne sig i samme kvartil, mens det fra 2015 til 2016 var hele 61 pct. af kommunerne, som befandt sig i samme kvartil.

Yderligere flyttede ca. 38 pct. af kommunerne sig 10 pladser eller derunder mellem 2017 og 2018, mens 73 pct. flyttede sig 25 pladser eller derunder. Fra 2016 til 2017 var andelen hhv. 44 og 83 pct., mens de fra 2015 til 2016 var hhv. 54 og 85 pct.

**Tabel 1. Sygefraværet blandet plejepersonale i 2018 sammenholdt med 2017**

		2018				
		Kvartil	1	2	3	4
2017	1	13,3%	7,1%	4,1%	0,0%	
	2	7,1%	9,2%	6,1%	3,1%	
	3	2,0%	9,2%	8,2%	6,1%	
	4	2,0%	0,0%	7,1%	15,3%	

Anm.: Kvartilerne er inddelt efter, hvilken placering kommunerne har i 2017 og 2018, hvor en 1. plads er den kommune med højest sygefravær. 1. kvartil er således de 24 kommuner med lavest sygefravær (98.-75. plads), 2. kvartil er 74.-50. plads, 3. kvartil er 49.-25. plads og 4. kvartil er de 24 kommuner med højest sygefravær (24.-1. plads).  
Kilde: KRL's sygefraværstatistik og egne beregninger

### 1.5 STØRSTE ÆNDRINGER

Selvom resultatet er forholdsvis stabilt fra år til år, har nogle kommuner ændret sygefraværet blandt plejepersonale markant fra 2013 til 2018. F.eks. har Gladsaxe Kommune reduceret sygefraværet med 33 pct. fra 2013 til 2018. Derimod er sygefravær steget med 50 pct. i Esbjerg Kommune fra 2013 til 2018, jf. tabel 2 og 3.

**Tabel 2. Største reduktion i sygefraværet blandt plejepersonale (2013-2018)**

Kommune	Ansatte 2018	Sygefravær 2013	Sygefravær 2018	Ændring
Gladsaxe	680	18,2	12,2	-33%
Allerød	216	20,1	14,5	-28%
Ringsted	300	20,9	15,5	-26%
Høje-Taastrup	432	16,5	13,2	-20%
Holbæk	495	20,0	16,4	-18%

Anm.: Sygefraværet er opgjort i dagsværk pr. ansat.  
Kilde: KRL's sygefraværstatistik samt egen beregninger

**Tabel 3. Største forøgelse i sygefraværet blandt plejepersonale (2013-2018)**

Kommune	Ansatte 2018	Sygefravær 2013	Sygefravær 2018	Ændring
Fanø	48	11,7	19,4	66%
Ærø	149	11,5	17,8	54%
Esbjerg	1508	10,1	15,1	50%
Nyborg	443	12,1	17,4	44%
Ishøj	193	11,7	16,8	44%

Anm.: Sygefraværet er opgjort i dagsværk pr. ansat.  
Kilde: KRL's sygefraværstatistik samt egen beregninger

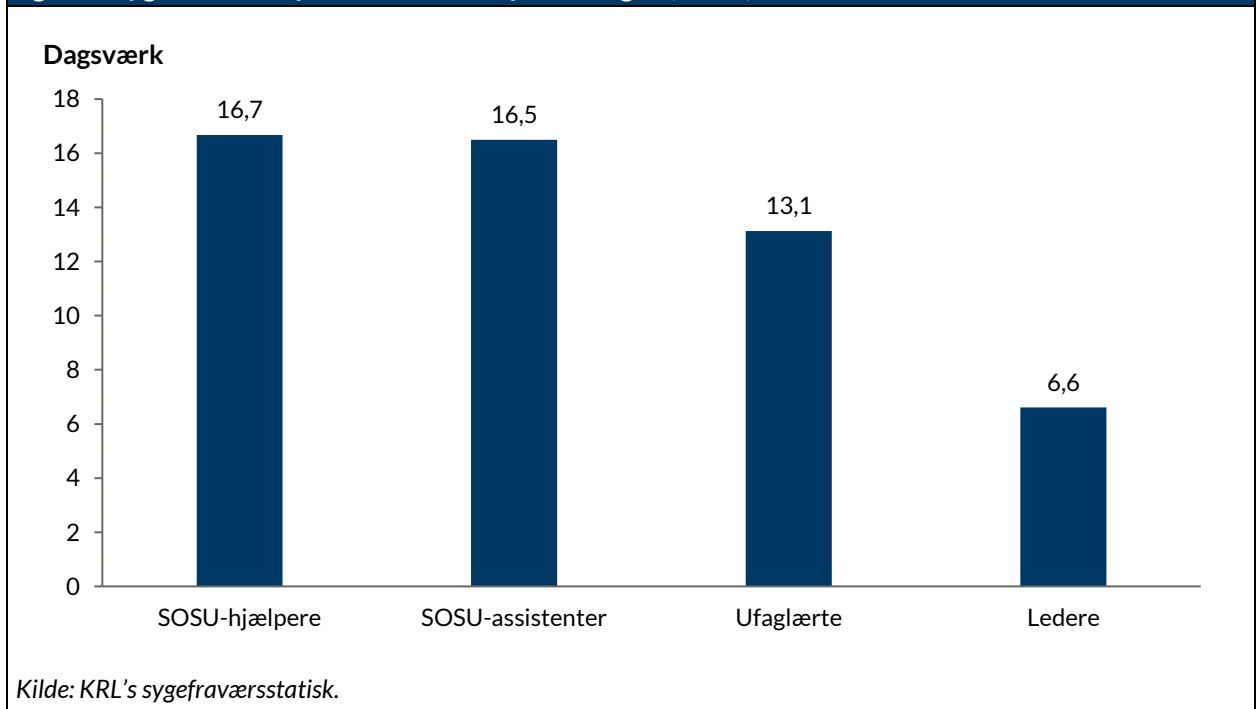
## 1.6 HVAD KAN FORKLARE VARIATIONER I SYGEFRAVÆRET?

Der kan opstilles mange hypoteser for, hvad der kan forklare variationen i sygefraværet mellem kommuner indenfor plejepersonale. Noget af variationen kan forklares ud fra personalesammensætningen fordelt på køn, alder og stilling, borgernes sociale og økonomiske ressourcer<sup>2</sup>, ledernes fravær, andelen af ufaglærte mv.

CEPOS har i et tidligere notat<sup>3</sup> foretaget en økonometrisk analyse af sygefraværet for plejepersonale på kommuneniveau. Idet den økonometriske analyse bl.a. pegede på, at personalesammensætningen fordelt på stilling har betydning for sygefraværet, har vi valgt at uddybe sygefraværet på stillingsniveau.

Indenfor gruppen af plejepersonale har de godt 32.700 kommunalansatte SOSU-hjælpere det højeste sygefravær, mens lederne har det laveste fravær. I gennemsnit har SOSU-hjælperne et årligt sygefravær på 16,7 dagsværk pr. ansat. Herefter følger de knap 25.900 kommunalansatte SOSU-assistenter, hvis gennemsnitlige årlige sygefravær på 16,5 dagsværk pr. ansat. Blandt de godt 3.300 ufaglærte lå det gennemsnitlige årlige sygefravær på ca. 13 dagsværk pr. ansat. Til sidst finder man de knap 1.300 ledere, hvis gennemsnitlige sygefravær er godt 60 pct. lavere end for både SOSU-hjælpere og -assistenter, nemlig på 6,6 dagsværks pr. ansat. Dette fremgår af figur 3.

Figur 3. Sygefraværet pr. ansat fordelt på stillinger (2018)



<sup>2</sup> Borgernes sociale og økonomiske ressourcer er målt ved det socioøkonomiske indeks. Det socioøkonomiske indeks måler kommunens relative udgiftsbehov i forhold til andre kommuner på basis af en række sociale og økonomiske kriterier. I dette mål indgår fx antallet af ledige og antallet af psykiatriske patienter. Groft sagt angiver dette mål, hvor mange sociale og økonomiske ressourcer kommunens borgere har. Jo højere det socioøkonomiske indeks er, desto relativt færre socioøkonomiske ressourcer har kommunens borgere. Kilde: De Kommunale Nøgletal.

<sup>3</sup> CEPOS (2017): Højtsygefravær hos kommunalt plejepersonale.

## 2 ÅRSAGER TIL HØJT OG LAVT SYGEFRAVÆR

CEPOS har i forbindelse med analysen og tidligere analyser<sup>4</sup> foretaget en række kvalitative interviews med de ansvarlige ledere og chefer på ældreområdet i institutioner med både højt og lavt sygefravær. Nedenfor har vi indsat tre nye interviews foretaget til denne analyse samt de fem hyppigste forklaringer fra institutioner med det højt sygefravær.

### Boks 1. Uddrag fra interview med projektleder Maj-Brit Sand i Randers Kommune (gennemsnitligt fravær på 13,0 dagsværk pr. ansat, 2018)

*"Vi arbejder systematisk på at nedbringe sygefraværet, og det er noget, vi har fokus på i hverdagen. For at nedbringe sygefraværet har vi eksempelvis lavet forskellige arbejdsgrupper, som arbejder med at nedbringe fraværet. I disse arbejdsgrupper kan man udveksle idéer og lære af hinanden. Endvidere har vi opsat benchmarks for vores sygefravær, således at institutionerne kan sammenligne deres sygefravær med hinanden og med kommunens ønskede niveau.*

*Det er vores erfaring, at det virker bedst at have fokus på de enkelte intuitioner og arbejdspladser, og løse problemerne der hvor de er. Ikke at løse problemerne fra centralt hold. Derfor har vi ikke bare lavet ét overordnet fraværprojekt, hvor man skulle arbejde med nedbringelse af sygefraværet over et enkelt år. Derimod har vi arbejdet målrettet med de enkelte institutioners fravær. Og skulle der være problemer, besøger vi gerne institutionerne og ser, hvordan de kan hjælpes.*

*I arbejdet med at nedbringe sygefraværet, har vi også arbejdet med forståelsen af at være syg, fx hvornår er man syg. Det har medvirket til, at de ansatte er blevet bevidste om, hvor forskelligt det er, hvornår man sygemelder sig. Og her er ledelse meget vigtigt, for at der bliver handlet, hvor der er gentagne sygemeldinger. Det er dog vigtigt, at når man er syg, så er man syg, og så skal man ikke komme på arbejde. Endeligt er det vigtigt, at sygdom og sygefravær bliver drøftet på arbejdspladserne, og er noget de ansatte snakker åbent om. I perioder kan der være nogen, som bliver lidt "metaltrætte" af at snakke om trivsel og sygefravær, men det gælder om hele tiden at holde gryden i kog og konstant have fokus på det. For os har det været vigtigt at skabe en kultur for, der kan snakkes åbent om sygefraværet, og det har virket for os."*

*Kilde: Interview fortaget af CEPOS.*

### Boks 2. Interview med vicedirektør for Sundhed og Omsorg, Thune Korsager, i Aarhus Kommune (gennemsnitligt fravær på 13,6 dagsværk pr. ansat, 2018)

<sup>4</sup> CEPOS (2012): Dobbelt så højt sygefravær i den kommunale ældrepleje som i den private og CEPOS (2017): Højt sygefravær hos kommunalt plejepersonale.

"Helt overordnet så er der tre faktorer, der er væsentlige for at sikre et lavt sygefravær: systematik, ledelsesmæssig fokus og situationsbetinget håndtering i den forstand, at mennesker og situationer er forskellige, og at man ikke blot kan reducere sygefraværet gennem standardløsninger.

Helt konkret er vi meget bevidste om personalets sygefravær og derfor modtager alle ledere løbende udtræk og får automatisk en besked, når samme person har flere sygefraværsdage. Det betyder også, at vi fører statistik og drøfter denne på ledermøder. Derudover er sygefravær en fast del af den løbende dialog med medarbejderne, hvorfor vores trivselsundersøgelser også spiller en vigtig rolle. Vi tilbyder håndtering og forebyggelse af stress, arbejdsskader og tager samtaler med medarbejdere, hvis fraværet er højt. Det som har positiv indflydelse på sygefraværet, er at man hurtigt bliver kontaktet af sin leder, at man føler sig værdsat, at arbejdspladsen arbejder forebyggende ift. nedslidning og arbejdsskader, og at borgerne anerkender det arbejde man laver.

Den nemmeste måde, at reducere sygefraværet på er at afskedige de syge eller indføre et loft over fraværet. Men udover at det er umoralsk, så er det også kortsigtet både rent økonomisk og i forhold til kvaliteten af den pleje der leveres. Så sygefraværet skal ikke ned for enhver pris. Vores erfaringer fortæller os, at personlig og hurtig dialog fra leders side virker. Dette er dog ikke en helt entydig metode, eftersom sygefravær er situationsbestemt og skal håndteres derefter. Derfor er det nødvendigt, at man taler om sygefravær i de enkelte teams. Det må nemlig ikke blive et tabu. Samarbejdet med tillids- arbejdsmiljørepræsentanterne er også altafgørende, og derfor har vi også formuleret en fælles ambition, der hedder "Vi skal have den sygemeldte tilbage til arbejdsrelationerne hurtigst muligt - og bedst muligt". Heri ligger der både rummelighed og fælles ansvar."

Kilde: Interview fortaget af CEPOS.

**Boks 3. Uddrag fra interview med leder for visitation og koordination, Bente G. Johansen, i Solrød Kommune (gennemsnitligt fravær på 23,3 dagsværk pr. ansat, 2018)**



"Over det sidste år har vi arbejdet målrettet med at nedbringe sygefraværet. Vi har lært, at der er en række forskellige årsager til, at vores medarbejdere har et højt sygefravær. Nogle steder har vi ikke haft det rigtige personale, andre steder har det ikke været de rigtige opgaver, eller også har opgaverne været for store. Vi arbejder på at håndtere de udfordringer, og det har allerede haft betydning for fraværet.

Overordnet følger vi en nærheds- og trivselspolitik for at nedbringe sygefraværet. En af de ting, vi arbejder på, er at etablere 'nærledelse'. I en periode havde vi få ledere – og generelt for få ansatte – og samtidigt var vi udfordret af, at vi skulle følge med den demografiske udvikling. Men i 2019 fik vi etableret et lederteam, og vi har en stærk forventning til, at det vil knække koden i forhold til at øge vores medarbejders trivsel. I 2020 vil vi begynde mere målrettet at arbejde med særlige indsatsområder – det handler specielt om motivation, ansvar og ledelse for både den enkelte medarbejder og lederne. Derfor starter vi året med en trivselsanalyse blandt vores medarbejdere.

En anden ting vi arbejder på, er løbende at sikre en god dialog med vores medarbejdere. Det ligger i vores politik at indkalde medarbejdere med højt sygefravær til trivselssamtaler. Derudover har vi sygefraværsopfølgninger, hvor man bliver indkaldt til en sygefraværssamtale, hvis man har flere enkeltstående sygedage eller -perioder. Har man fx sammenlagt 8 sygefraværdsdage inden for 6 måneder, 14 dage inden for 9 måneder og 21 dage inden for 12 måneder, indkaldes den pågældende medarbejder til samtale. Hvis man er langtidsfraværende, bliver man kontaktet og indkaldt til samtale, hvor man vurderer fra samtale til samtale, hvordan man kan komme tilbage bedst muligt. Der er selvfølgelig forskellige årsager, men vi arbejder systematisk med at få medarbejderen tilbage.

Endeligt forsøger vi at sikre et fleksibelt arbejde, og tilrettelægge arbejdet i hjemmeplejen på en tilfredsstillende måde. Velvidne, at vi har svært ved at tage de samme hensyn, som i en administrativ funktion, eftersom vores kerneopgaver skal løses udefra."

Kilde: Interview fortaget af CEPOS.

- 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

### 3 MILLIONER AT SPARE VED AT REDUCERE SYGEFRAVÆR

Det høje sygefravær er dyrt for samfundet. Det gennemsnitlige sygefravær for de 25 kommuner, som har det laveste sygefravær, er 14,2 dagsværk pr. ansat i 2018. Hvis det er muligt for alle kommuner, der i 2018 havde et sygefravær højere end 14,2 dagsværk at reducere deres sygefravær til dette niveau, vil samfundet spare godt 220 mio. kr. årligt. Denne besparelse svarer til, at man årligt kan ansætte 550 SOSU-hjælpere.

Det gennemsnitlige sygefravær for de 5 kommuner, som har det laveste sygefravær, er 13,2 dagsværk pr. ansat. Hvis det var muligt for alle kommuner, der i 2018 havde et sygefravær højere end 13,2 dagsværk at reducere deres sygefravær til dette niveau, vil samfundet spare 319 mio. kr. årligt. Det vil give kommunerne råd til at ansætte yderligere 799 SOSU-hjælpere.

Af appendiks fremgår, hvad de enkelte kommuner kan spare, hvis de reducerer sygefraværet blandt pædagogisk personale til hhv. gennemsnittet for alle kommuner, de 25 kommuner med lavest sygefravær og de 5 kommuner med lavest sygefravær.

**Tabel 4. Besparelser ved at reducere sygefraværet til hhv. gennemsnittet af alle kommuner, af de 25 og 5 kommuner med lavest fravær (2018)**

	Besparelse, mio. kr.	Besparelse i SOSU-hjælpere
<b>Som gennemsnittet</b> Hvis kommuner med et sygefravær over gennemsnittet reducerer sygefraværet til 16,2 dagsværk	75,8	190
<b>Som de 25 bedste kommuner</b> Hvis kommuner med et sygefravær større end gennemsnittet for de 25 kommuner med lavest sygefravær reducerer sygefraværet til 14,2 dagsværk	219,2	550
<b>Som de 5 bedste kommuner</b> Hvis kommuner med et sygefravær større end gennemsnittet for de 5 kommuner med lavest sygefravær reducerer sygefraværet til 13,2 dagsværk	318,5	799

Anm.: Gennemsnitslønnen for plejepersonale (inklusiv ledere) i 2018 er 33.206 kr. pr. måned (simpelt gennemsnit af lønnen for hver måned i 2018). Alle gennemsnit af sygefravær er beregnet som et vægtet gennemsnit af antal ansatte i plejepersonalegruppen.  
Kilde: KRL's sygefraværstatistik samt egen beregninger

## 4 KONKLUSION

Vi har i denne analyse belyst sygefraværet blandt plejepersonale i 2018, samt beregnet besparelserne ved at reducere sygefraværet på det kommunale social- og sundhedsområde. Sygefraværet for plejepersonale er i gennemsnit det højeste blandt kommunalansatte. Hvis det er muligt at reducere det kommunale sygefravær for hele landet til det gennemsnitlige niveau for de 5 bedste kommuner, kan kommunerne høste en økonomisk gevinst på knap 320 mio. kr., svarende til at ansætte godt 800 ekstra SOSU-hjælpere.

Udgifterne til ældreområdet er stigende, og det er vigtigt at se på, hvordan ressourcerne udnyttes bedst muligt, så vi sikrer mest mulig omsorg for pengene. Særligt er plejepersonalets høje sygefravær dyrt for kommunerne. Dog vil et lavere sygefravær i ældreplejen ikke alene sikre mere service for skattekrone og en økonomisk gevinst for det offentlige. Det vil i høj grad også give øget kvalitetsoplevelse for ældre. Lavt sygefravær betyder nemlig, at ældre vil opleve en mere konsistent omsorg, idet der vil være en mindre grad af udskiftning blandt personalet. Derudover vil en indsats for at reducere sygefraværet, fx ved at sætte fokus på godt lederskab, formentligt også forbedre arbejdsmiljøet for plejepersonalet.

En måde, hvorpå man kan øge ledernes incitament til at reducere sygefraværet, er at indføre en bonus til ledere i institutioner med et lavt sygefravær.

## APPENDIKS

## A.1. Sygefravær blandt plejepersonale fordelt på kommuner, 2018

	Dagsværk pr. ansat	Plejepersonale
Solrød	23,3	171
Gribskov	22,0	190
Dragør	21,7	164
Odsherred	20,2	447
Hørsholm	20,1	287
Kolding	19,5	960
Fanø	19,4	48
Brøndby	19,4	440
Frederikssund	19,4	499
Egedal	19,2	327
Morsø	19,1	390
Skive	18,9	729
Kerteminde	18,8	348
Struer	18,8	260
Skanderborg	18,7	526
Bornholm	18,6	752
Hjørring	18,6	878
Helsingør	18,4	677
Odder	18,3	236
Rudersdal	18,0	679
Slagelse	18,0	892
Greve	17,9	379
Haderslev	17,9	662
Ikast-Brande	17,8	386
Ærø	17,8	149
Ballerup	17,8	586
Guldborgsund	17,7	904
Halsnæs	17,7	355
Vordingborg	17,6	621
Glostrup	17,6	299
Syddjurs	17,5	515
Nyborg	17,4	443
Næstved	17,3	896
Mariagerfjord	17,3	606
Lolland	17,3	723
Albertslund	17,2	272
Køge	17,2	584
Rødovre	17,1	434
Nordfyn	17,0	427
Roskilde	16,9	894
Billund	16,9	317
Herlev	16,9	260
Jammerbugt	16,9	399
Ishøj	16,8	193
Varde	16,8	664
Middelfart	16,8	483
Brønderslev	16,8	424
Hillerød	16,7	499
Assens	16,6	541
Hvidovre	16,5	492
Holbæk	16,4	495
Faxe	16,3	483
Frederikshavn	16,3	906

Fredericia	16,3	646
Norddjurs	16,2	568
Holstebro	16,1	573
Langeland	16,1	314
Rebild	16,1	374
Fredensborg	16,1	368
Sønderborg	15,9	1065
Lyngby-Taarbæk	15,9	687
Herning	15,8	804
Favrskov	15,8	422
Faaborg-Midtfyn	15,7	645
Horsens	15,6	814
Tårnby	15,6	492
Ringsted	15,5	300
Aalborg	15,5	2477
Samsø	15,5	80
Odense	15,5	1633
Frederiksberg	15,4	625
Furesø	15,3	300
København	15,3	4100
Vesthimmerland	15,3	551
Sorø	15,2	447
Viborg	15,2	984
Esbjerg	15,1	1508
Læsø	15,0	52
Vejen	15,0	551
Silkeborg	15,0	913
Ringkøbing-Skjern	14,7	568
Vallensbæk	14,6	123
Svendborg	14,6	948
Vejle	14,6	1121
Lejre	14,5	310
Allerød	14,5	226
Gentofte	14,4	770
Thisted	14,3	729
Aabenraa	14,3	748
Tønder	14,2	560
Stevns	14,2	223
Kalundborg	14,0	608
Lemvig	13,7	259
Aarhus	13,6	2681
Høje-Taastrup	13,2	432
Hedensted	13,1	473
Randers	13,0	1242
Gladsaxe	12,2	680

Kilde: KRL's sygefraværstatistik

**Tabel A.2. Sygefraværet blandet plejepersonale i 2017 sammenholdt med 2016**

		2017				
		Kvartil	1	2	3	4
2016	1		17,3%	6,1%	0,0%	1,0%
	2		5,1%	10,2%	8,2%	2,0%
	3		2,0%	5,1%	10,2%	8,2%
	4		0,0%	4,1%	7,1%	13,3%

Anm.: Kvartilerne er inddelt efter, hvilken placering kommunerne har i 2016 og 2017, hvor en 1. plads er den kommune med højest sygefravær. 1. kvartil er således de 24 kommuner med lavest sygefravær (98.-75. plads), 2. kvartil er 74.-50. plads, 3. kvartil er 49.-25. plads og 4. kvartil er de 24 kommuner med højest sygefravær (24.-1. plads).  
Kilde: KRL's sygefraværstatistik og egne beregninger

**Tabel A.3. Sygefraværet blandet plejepersonale i 2016 sammenholdt med 2015**

		2016				
		Kvartil	1	2	3	4
2015	1		15,3%	8,2%	1,0%	0,0%
	2		5,1%	11,2%	8,2%	1,0%
	3		3,1%	5,1%	14,3%	3,1%
	4		1,0%	1,0%	2,0%	20,4%

Anm.: Kvartilerne er inddelt efter, hvilken placering kommunerne har i 2015 og 2016, hvor en 1. plads er den kommune med højest sygefravær. 1. kvartil er således de 24 kommuner med lavest sygefravær (98.-75. plads), 2. kvartil er 74.-50. plads, 3. kvartil er 49.-25. plads og 4. kvartil er de 24 kommuner med højest sygefravær (24.-1. plads).  
Kilde: KRL's sygefraværstatistik og egne beregninger

A.4. Besparelser i lønkroner og plejepersonale fordelt på kommuner, 2018						
	Reduktion til gennemsnit		Reduktion til gennemsnit af 25 bedste		Reduktion til gennemsnit af 5 bedste	
	Besparelse	Plejepersonale	Besparelse	Plejepersonale	Besparelse	Plejepersonale
Slagelse	2.749.821	7	5.832.353	15	7.400.984	19
Kolding	5.631.730	14	8.950.024	22	10.638.629	27
Syddjurs	1.129.920	3	2.908.630	7	3.813.775	10
Rudersdal	2.095.517	5	4.442.639	11	5.637.036	14
Aalborg	0	0	5.698.819	14	10.054.745	25
Lyngby-Taarbæk	0	0	2.052.878	5	3.260.491	8
Holbæk	129.836	0	1.841.758	5	2.712.916	7
Frederiks-sund	2.781.690	7	4.506.020	11	5.383.493	14
Jammerbugt	479.710	1	1.859.854	5	2.562.179	6
Frederiks-berg	0	0	1.255.638	3	2.354.087	6
Solrød	2.141.341	5	2.734.106	7	3.035.750	8
Egedal	1.702.191	4	2.831.378	7	3.405.996	9
Billund	404.028	1	1.498.937	4	2.056.111	5
Køge	1.000.786	3	3.017.796	8	4.044.207	10
Ballerup	1.620.888	4	3.647.171	9	4.678.300	12
Odsherred	3.126.700	8	4.670.480	12	5.456.075	14
Skive	3.403.690	9	5.922.777	15	7.204.684	18
Dragør	1.564.298	4	2.129.504	5	2.417.124	6
Struer	1.168.669	3	2.066.204	5	2.522.939	6
Greve	1.110.504	3	2.419.076	6	3.084.978	8
Haderslev	1.917.319	5	4.205.033	11	5.369.199	13
Høje-Taastrup	0	0	0	0	0	0
Hørsholm	1.968.832	5	2.961.218	7	3.466.221	9
Albertslund	470.089	1	1.408.663	4	1.886.282	5
Furesø	0	0	580.516	1	1.107.988	3
Morsø	1.954.706	5	3.303.551	8	3.989.948	10
Frederiks-havn	158.894	0	3.289.408	8	4.882.456	12
Roskilde	1.163.946	3	4.253.622	11	5.825.889	15
Brønderslev	433.491	1	1.900.053	5	2.646.354	7
Bornholm	3.219.017	8	5.818.133	15	7.140.765	18
Hjørring	3.735.553	9	6.770.180	17	8.314.434	21
Ishøj	208.939	1	875.964	2	1.215.398	3
Brøndby	2.458.407	6	3.980.251	10	4.754.684	12
Fredensborg	0	0	1.189.331	3	1.837.375	5
Vordingborg	1.565.673	4	3.711.085	9	4.802.836	12
Vallensbæk	0	0	89.640	0	305.444	1
Fanø	270.089	1	435.798	1	520.125	1
Hillerød	477.571	1	2.203.285	6	3.081.462	8
Kerteminde	1.609.685	4	2.811.448	7	3.422.998	9
Tårnby	0	0	1.164.328	3	2.030.146	5
Allerød	0	0	107.674	0	505.313	1
Assens	337.004	1	2.206.444	6	3.157.759	8
Esbjerg	0	0	2.346.125	6	4.999.376	13
Favrskov	0	0	1.139.859	3	1.882.761	5
Faxe	98.161	0	1.768.320	4	2.618.226	7
Fredericia	94.162	0	2.325.532	6	3.461.026	9
Faaborg-Midtfyn	0	0	1.634.115	4	2.769.276	7

Gentofte	0	0	196.789	0	1.551.575	4
Gladsaxe	0	0	0	0	0	0
Glostrup	741.822	2	1.774.661	4	2.300.250	6
Gribskov	1.934.872	5	2.590.380	7	2.923.954	7
Guldborg- sund	2.321.788	6	5.447.603	14	7.038.260	18
Halsnæs	906.203	2	2.134.517	5	2.759.579	7
Hedensted	0	0	0	0	0	0
Helsingør	2.633.938	7	4.973.847	12	6.164.574	15
Herlev	319.780	1	1.219.177	3	1.676.861	4
Herning	0	0	2.203.627	6	3.618.442	9
Holstebro	0	0	1.909.767	5	2.917.941	7
Horsens	0	0	1.935.070	5	3.366.291	8
Hvidovre	298.027	1	1.999.512	5	2.865.360	7
Ikast-Brande	1.085.613	3	2.418.737	6	3.097.134	8
Kalundborg	0	0	0	0	785.917	2
København	0	0	7.771.184	20	14.982.455	38
Langeland	0	0	1.031.743	3	1.583.604	4
Lejre	0	0	162.813	0	708.596	2
Lemvig	0	0	0	0	207.520	1
Lolland	1.334.727	3	3.832.236	10	5.103.162	13
Læsø	0	0	73.382	0	165.407	0
Mariager- fjord	1.136.933	3	3.230.966	8	4.296.572	11
Middelfart	496.695	1	2.165.083	5	3.014.088	8
Norddjurs	0	0	1.910.615	5	2.909.220	7
Nordfyn	624.251	2	2.098.600	5	2.848.863	7
Nyborg	947.601	2	2.479.075	6	3.258.408	8
Næstved	1.717.312	4	4.814.591	12	6.390.727	16
Odder	865.998	2	1.681.981	4	2.097.217	5
Odense	0	0	3.598.387	9	6.471.002	16
Randers	0	0	0	0	0	0
Rebild	0	0	1.229.561	3	1.887.310	5
Ringkøbing- Skjern	0	0	424.540	1	1.423.120	4
Ringsted	0	0	692.484	2	1.220.142	3
Rødovre	674.403	2	2.175.469	5	2.939.328	7
Samsø	0	0	177.414	0	318.079	1
Silkeborg	0	0	1.191.315	3	2.796.416	7
Skanderborg	2.304.382	6	4.123.811	10	5.049.678	13
Sorø	0	0	786.831	2	1.572.413	4
Stevns	0	0	0	0	360.602	1
Svendborg	0	0	631.095	2	2.299.392	6
Sønderborg	0	0	3.202.289	8	5.075.093	13
Thisted	0	0	136.938	0	1.418.361	4
Tønder	0	0	0	0	981.443	2
Varde	689.861	2	2.983.574	7	4.150.793	10
Vejen	0	0	767.783	2	1.736.974	4
Vejle	0	0	741.949	2	2.713.739	7
Vesthimmer- land	0	0	990.162	2	1.958.473	5
Viborg	0	0	1.585.202	4	3.316.460	8
Ærø	415.152	1	929.524	2	1.191.276	3
Aabenraa	0	0	23.533	0	1.338.460	3
Aarhus	0	0	0	0	1.971.424	5



Anm.: Hvis der er et 0 ud fra en kommune, har kommunen et sygefravær blandt plejepersonale, som er lavere end det gennemsnit, der sammenlignes med. Gennemsnitslønnen for en SOSU-hjælper i 2018 er 33.188 kr. pr. måned (simpelt gennemsnit af månedslønnen for hver måned i 2018).

Kilde: KRL's sygefraværstatistik samt egen beregninger