

Ledelsesresumé

Sygefravær blandt ansatte i kommunerne i perioden 2017 til 2019

Sygefravær er en af de faktorer, der medfører størst ressourcetab på de danske arbejdspladser. Det er derfor naturligt, at der er et løbende fokus på, hvordan man kan nedbringe sygefraværet, og på hvordan sygefraværet udvikler sig.

I 2018 udgav Indenrigs- og Boligministeriets Benchmarkingenhed analysen "Sygefravær blandt ansatte i kommunerne", hvor vi undersøgte sygefraværet på tværs af kommuner blandt alle kommunalt ansatte og for tre udvalgte personalegrupper i kommunerne: Lærere, social- og sundhedspersonale samt det pædagogiske personale. Vi har nu opdateret hovedresultaterne fra vores første sygefraværsanalyse med nye tal for 2018 og 2019. I vores nye analyse er der fokus på, hvordan sygefraværsniveauet ser ud i dag, men i ligeså høj grad, hvordan sygefraværet blandt de kommunalt ansatte har udviklet sig siden vores første sygefraværsanalyse. Formålet med analysen er derfor at give kommunerne et opdateret grundlag at vurdere sit eget sygefraværsniveau og udviklingen i sygefraværet ud fra.

Sygefraværsanalysen fra 2018 kan hentes på enhedens hjemmeside www.benchmark.dk.

Sygefraværet opgøres i analysen som fraværsværk pr. fuldtidsansat. Det sikrer, at man kan sammenligne tallene på tværs af kommuner. Analysen indeholder fire benchmarkinganalyser, hvor kommunernes sygefravær blandt alle ansatte og for hver af de tre udvalgte personalegrupper sammenlignes på tværs af kommuner, efter der er taget højde for forskelle i rammevilkår.

I analysens kapitel 6 har vi formuleret en række refleksionsspørgsmål. Spørgsmålene skal give inspiration til, hvad der kan være relevant at overveje, når din kommune evaluerer sit eget sygefraværsniveau og udviklingen i sygefraværet blandt kommunens ansatte. I bilag 1 "Sådan placerer din kommune sig" og bilag 2 "Kommunespecifikke nøgletal" kan du desuden finde resultater for din kommune og sammenligne disse med andre kommuners resultater.

På landsplan er sygefraværet stigende

Sygefraværet blandt alle de kommunalt ansatte under ét er steget fra 11,6 fraværsværk pr. fuldtidsansat i 2017 til 12,0 fraværsværk pr. fuldtidsansat i 2019. Det svarer til en stigning på 3,7 procent eller 0,4 fraværsværk pr. fuldtidsansat.

Der er forskel på udviklingen i sygefraværet på tværs af personalegrupper

Sygefraværet er steget mere blandt social- og sundhedspersonalet og det pædagogiske personale, end blandt lærerne og de kommunalt ansatte generelt. Blandt social- og sundhedspersonalet er sygefraværet steget med 5,7 procent fra 2017 til 2019, mens sygefraværet blandt det pædagogiske personale er steget med 6,3 procent. Lærernes sygefravær er til sammenligning "kun" steget 1,2 procent.

Udviklingen i sygefraværet fra 2017 til 2019 skal ses i relation til, at sygefraværet i 2017 var relativt lavt, som vores første sygefraværsanalyse viste. Der ses dog fortsat en stigning på 1,8 procent i sygefraværet blandt alle kommunalt ansatte under ét, hvis man ser på udviklingen over en længere tidsperiode fra 2014 til 2019. Fra 2014 til 2019 er det pædagogiske personales sygefravær stort set uændret, mens social- og sundhedspersonalets sygefravær er steget markant med næsten 10 procent. Der har dermed over en længere periode været en tendens til et stigende sygefravær blandt social- og sundhedspersonalet. I modsætning hertil er lærernes sygefravær fra 2014 til 2019 faldet med næsten 8

procent. Dermed har sygefraværet over hele perioden fra 2014 til 2019 udviklet sig ret forskelligt for de tre store personalegrupper.

Det langvarige sygefravær driver udviklingen

Det er det langvarige sygefravær, der har drevet sygefraværet opad fra 2017 til 2019. Denne tendens gælder for alle kommunalt ansatte under ét og for de tre udvalgte personalegrupper. I 2019 var det langvarige sygefravær i gennemsnit 5,4 fraværsværk pr. fuldtidsansat blandt alle kommunalt ansatte, mens det i 2017 var 5,0 fraværsværk pr. fuldtidsansat. For fx social- og sundhedspersonalet er det langvarige sygefravær steget med knap 10 procent fra 2017 til 2019, mens det fra 2014 til 2019 er steget med ca. 14 procent.

Det kortvarige sygefravær er stort set uændret fra 2017 til 2019. I naturlig forlængelse af at det kortvarige sygefravær er stort set uændret, og at det langvarige sygefravær er steget, følger det, at den andel kortvarigt sygefravær udgør af det samlede sygefravær er faldet en smule.

Stigende sygefravær blandt de yngre ansatte

I 2019 var sygefraværet for alle ansatte under ét lavest blandt de 40 til 49 årige, mens sygefraværet var højest blandt de ansatte på 60 år eller derover. Det er en anden tendens, end den vi så i 2017, hvor det ganske vist også var blandt de ældste ansatte at sygefraværet var højest, men hvor det var de yngste ansatte under 30 år, der havde det laveste gennemsnitlige sygefravær.

At det i 2019 er de 40 til 49 årige, der har det laveste sygefravær skyldes, at sygefraværet særligt er steget blandt de yngre ansatte. Derfor er stigningen i det samlede sygefravær fra 2017 til 2019 også særligt drevet af de yngre ansatte under 40 år. Tendensen gør sig gældende for alle ansatte og for de tre udvalgte personalegrupper. Eksempelvis kan det nævnes, at sygefraværet blandt social- og sundhedspersonalet under 30 år er steget med næsten 14 procent fra 2017 til 2019, og med ca. 8 procent blandt de 30-39 årige. De store stigninger blandt de yngste medarbejdere ses også blandt det pædagogiske personale.

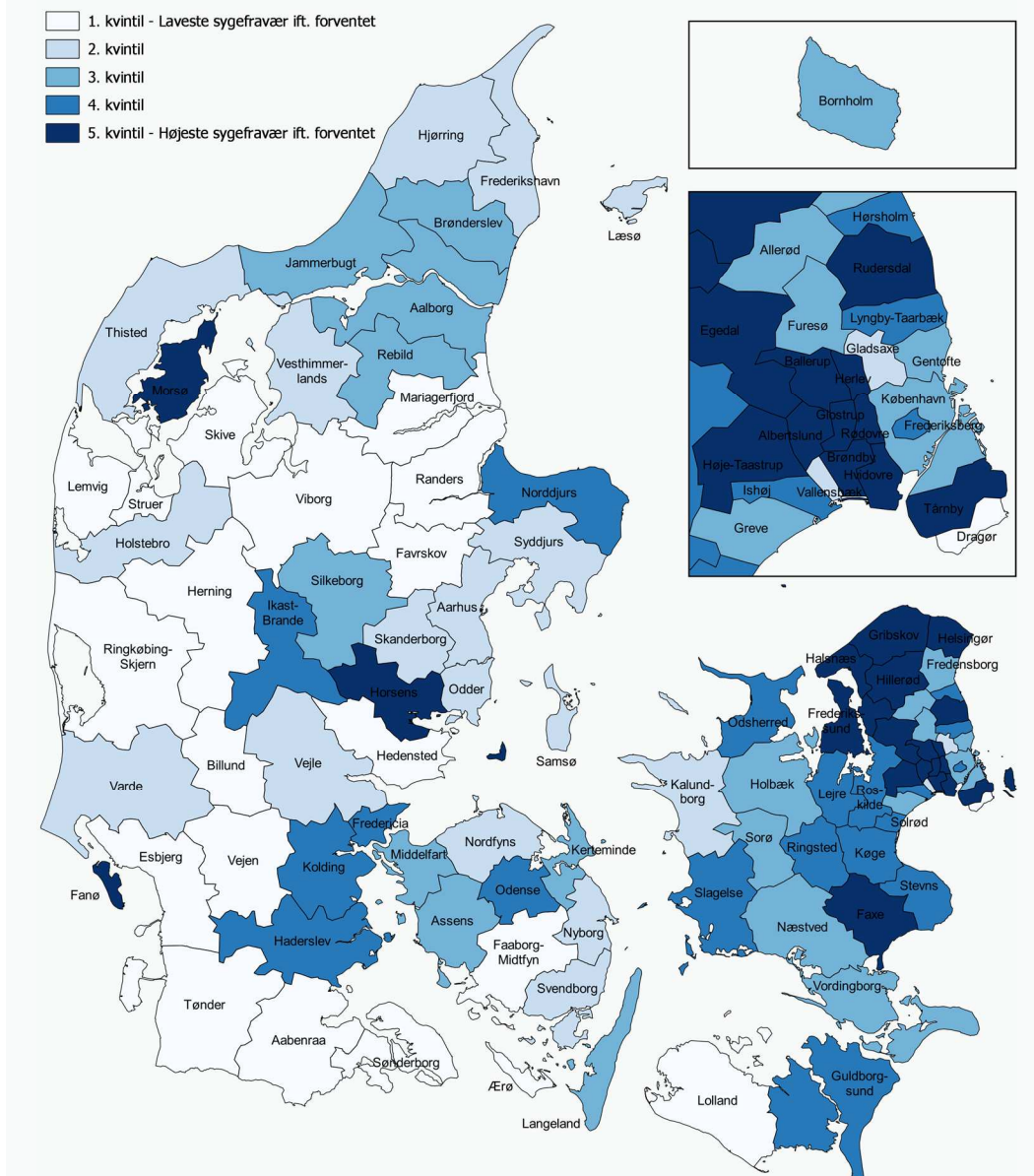
Relativt stor forskel på kommunernes sygefravær i 2019

Sygefraværet varierede på tværs af kommunerne fra 9,3 til 14,7 fraværsværk pr. fuldtidsansat i 2019. Det svarer til, at de ansatte har omkring en uges sygefravær mere om året i den kommune med højest sygefravær i forhold til den kommune med lavest sygefravær.

Ligesom i vores tidligere sygefraværsanalyse er der gennem etableringen af en såkaldt benchmarking-indikator taget højde for, at kommunernes sygefravær pr. fuldtidsansat kan være påvirket af forskelle i rammevilkår. Rammevilkår kan i denne forbindelse fx være forskellige medarbejdersammensætninger og individkarakteristika blandt medarbejderne. Analysen viser, at der stadig er stor forskel på sygefraværet, selvom man har taget højde for forskelle i rammevilkår. I figur 1.1 på næste side er kommunernes benchmarkingindikator for sygefraværet blandt alle de kommunalt ansatte under ét vist i et danmarkskort.

Figur 1.1

Benchmarkingindikator for sygefraværet blandt alle kommunalt ansatte i 2019



Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor (KRL), Danmarks Statistik og egne beregninger.

Figur 1.1 ovenfor viser også, at der ligesom i vores første sygefraværsanalyse er en klar tendens til, at kommunerne vest for Storebælt generelt har et sygefraværnsniveau, der er lavere end forventet, og at kommunerne øst for Storebælt generelt har et sygefraværnsniveau, der er højere end forventet. Analysen viser, at det også gør sig gældende for hver af de tre personalegrupper, selvom tendensen ikke er ligeså udtalt.

Det iøjnefaldende mønster kan være et udtryk for fx kulturelle forskelle for, hvornår man melder sig syg i henholdsvis vestlige og østlige kommuner. Selvom der muligvis kan være forskelle i fx kulturen, er det samtidig vurderingen, at arbejdspladsen i et vist omfang kan være med til at påvirke denne. Resultaterne viser også, at der er forskel på, hvordan vestlige kommuner klarer sig, og at der er østlige kom-

muner, som har et lavere sygefravær end forventet og en bedre benchmarkingindikator end nogle vestlige kommuner. Det taler for, at det trods alt ikke er givet, at man naturligt har et højere sygefravær blot fordi, der er tale om en kommune øst for Storebælt.

Forskellig udvikling i sygefraværet på tværs af kommuner

Der er også stor forskel på udviklingen i sygefraværet på tværs af kommuner. Overordnet set er der dog et flertal af kommunerne, der har haft en stigning i sygefraværet fra 2017 til 2019, jf. tabel 1.1. Det gælder for alle ansatte under ét og for de tre personalegrupper. For alle ansatte har eksempelvis 73 kommuner fra 2017 til 2019 haft en stigning i sygefraværet pr. fuldtidsansat.

Tabel 1.1

Antal kommuner der har haft en stigning/fald i sygefraværet fra 2017 til 2019

	Alle ansatte	Lærere	Social- og sundhedspersonale	Pædagogisk personale
Stigning i sygefraværet	73	55	64	65
Fald i sygefraværet	25	43	34	33

Anm.: Bemærk at alle ansatte dækker over samtlige overenskomstgrupper i kommunerne, hvorfor alle ansatte dermed ikke er lig med summen af de tre udvalgte personalegrupper.

Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor og egne beregninger.

I 20 kommuner er stigningen i sygefraværet blandt alle ansatte på 10 procent eller mere. I forhold til dette resultat er det dog vigtigt at bemærke, at det gennemsnitlige sygefravær i 2017 på landsplan var relativt lavt. Det ændrer dog ikke på, at mange kommuner ikke har formået at fastholde det lave niveau. Omvendt har 25 kommuner i samme periode formået at sænke sygefraværet blandt deres ansatte.

Sammenhæng mellem benchmarkingindikator og udviklingen i sygefraværet

Analysen viser, at der er en stærk tendens til, at de kommuner, der havde et højere sygefravær end forventet i 2017 målt ved benchmarkingindikatoren fra vores første sygefraværsanalyse, også er de kommuner, der generelt set har haft et faldende sygefravær fra 2017 til 2019. Der er dermed også en tendens til, at de kommuner, der havde et lavere sygefravær i 2017 end forventet, generelt set, også er de kommuner, der har haft et stigende sygefravær. Tendensen gælder både for alle ansatte under ét og for alle de udvalgte personalegrupper i analysen.

Resultatet kan være et udtryk for, at man har sat ekstra fokus på at nedbringe sygefraværet i de kommuner, hvor sygefraværet tidligere har været højere, end man kunne forvente på baggrund af rammevilkår, og at man måske ikke på samme måde har haft denne opmærksomhed i de kommuner, hvor sygefraværet i 2017 var på et lavere niveau, end man kunne forvente på baggrund af rammevilkår.

COVID-19: Sygefraværet blandt de kommunalt ansatte i 2020

Analysen indeholder en simpel deskriptiv figur, der viser sygefraværet i 2020 for månederne marts til november set i forhold til sygefraværet i de samme måneder i årene 2017, 2018 og 2019 for de grupper, der er fokus på i nærværende analyse.

Undersøgelsen viser, at lærernes sygefravær er lavere i 2020 sammenlignet med de foregående år, mens social- og sundhedspersonalets sygefravær omvendt er noget højere i 2020. Disse to resultater kunne indikere en vis sammenhæng mellem sygefraværet og pandemien, da social- og sundhedspersonalet har været i kontakt med mange ældre, der har været hårdere ramt af COVID-19 end yngre

aldersgrupper i første bølge af smitten, mens lærerne omvendt har været hjemsendt i dele af den betragtede periode.

Det skal dog understeges, at man ikke ud fra denne enkle analyse kan konkludere, at ændringerne i sygefraværet for nogle af de undersøgte grupper skyldes COVID-19. Det skyldes blandt andet, at tallene både indeholder sygefravær knyttet til COVID-19 og det almindelige sygefravær. Samtidigt viser en bagvedliggende analyse, at sygefraværet for månederne januar og februar var lavere på tværs af alle grupperne i 2020 i forhold til januar og februar de tre foregående år.

I analysen kigger vi herudover ikke på sygefraværet for 2020, da det kan være uhensigtsmæssigt at vurdere kommunernes udvikling over tid med udgangspunkt i et så specielt år som 2020, der har været præget af COVID-19. Det gælder særligt for benchmarkinganalyser som denne, da kommunerne eksempelvis har været ramt forskelligt af pandemien.

Refleksionsspørgsmål

Analysen giver kommunerne et udgangspunkt for at undersøge og evaluere sit eget sygefraværsniveau, og udviklingen i sygefraværet blandt kommunens ansatte. Det kan i den forbindelse være relevant at overveje følgende refleksionsspørgsmål:

- Hvordan har vores sygefravær udviklet sig i de seneste år?
- Hvordan ser kommunens sygefravær ud sammenlignet med andre kommuner?
- Har vi i de seneste år gennemført tiltag for at nedbringe sygefraværet i kommunen, og kan vi eventuelt se indikationer på en effekt af disse tiltag i de ansattes sygefravær?
- Hvad er kommunens fremadrettede mål for sygefraværsniveauet, og hvad vil kommunen gøre for at nå dertil?

Du kan finde flere refleksionsspørgsmål i analysen kapitel 6.