

# Sygefravær blandt ansatte i kommunerne i perioden 2017 til 2019

April 2021



Indenrigs- og  
Boligministeriets  
**BENCHMARKINGENHED**

Publikationen kan hentes på hjemmesiden for  
Indenrigs- og Boligministeriets Benchmarkingenhed:  
[www.benchmark.dk](http://www.benchmark.dk)

Henvendelse om publikationen kan ske til kontaktpersonen  
på analysen, som fremgår af hjemmesiden.

## Indhold

1 Ledelsesresumé .....	3
2 Indledning.....	8
3 Sygefravær blandt kommunalt ansatte på landsplan .....	10
3.1 Niveau og udvikling .....	11
3.2 Sygefraværet i et COVID-19 år.....	17
4 Sygefravær på kommuneniveau.....	18
4.1 Sygefraværet blandt alle ansatte.....	18
4.2 Sygefravær blandt lærere.....	23
4.3 Sygefravær blandt social- og sundhedspersonalet .....	27
4.4 Sygefravær blandt pædagogisk personale.....	30
5 Tværgående perspektiver .....	32
5.1 Udvikling på tværs af personalegrupper.....	32
5.2 Sammenhæng mellem benchmarkingindikatorer .....	34
6 Refleksionsspørgsmål .....	36

# 1 Ledelsesresumé

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 sygefraværnsniveau og udviklingen i sygefraværet ud fra.

Sygefraværnsanalysen fra 2018 kan hentes på enhedens hjemmeside [www.benchmark.dk](http://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 sygefraværnsniveau 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.

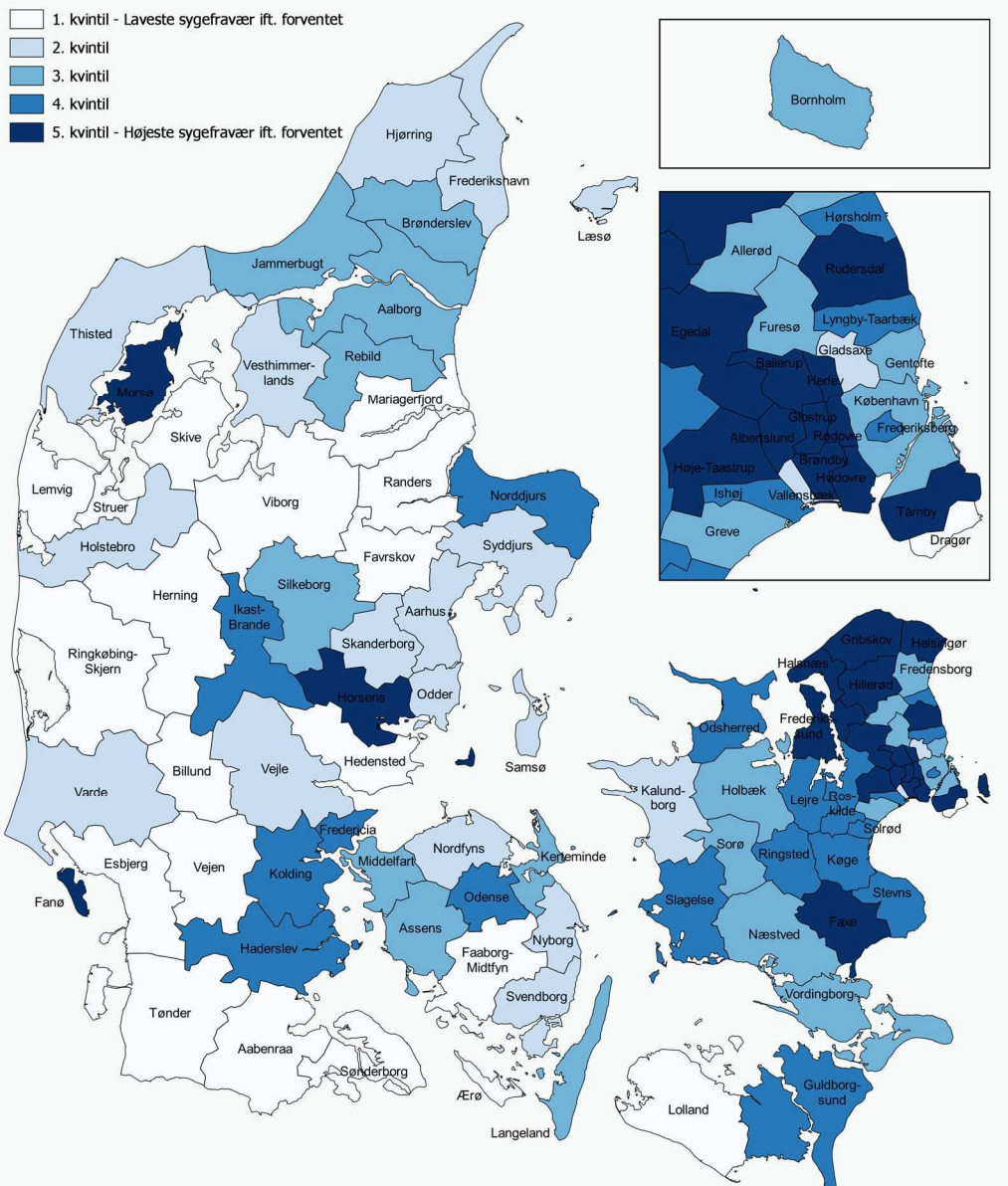
### **Relativt stor forskel på kommunernes sygefravær i 2019**

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 benchmarkingindikator 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 kommuner, 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**

	<b>Alle ansatte</b>	<b>Lærere</b>	<b>Social- og sundhedspersonale</b>	<b>Pædagogisk personale</b>
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 sygefraværanalyse, 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 kommuners?
- 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.



## 2 Indledning

I 2018 udgav Indenrigs- og Boligministeriets Benchmarkingenhed analysen ”Sygefravær blandt ansatte i kommunerne”, som var baseret på sygefraværstal fra 2017. Hovedresultaterne fra analysen har vi nu opdateret med nye data for 2018 og 2019. I vores nye sygefraværsanalyse er der derfor fokus på, hvordan sygefraværsniveauet ser ud i 2019, men i ligeså høj grad, hvordan sygefraværet blandt de kommunalt ansatte har udviklet sig siden vores første sygefraværsanalyse. Sygefraværsanalysen fra 2018 kan hentes på enhedens hjemmeside [www.benchmark.dk](http://www.benchmark.dk).

Sygefravær er et emne, der har et vedvarende fokus fra både medarbejder- og arbejdsgiversiden. Det skyldes, at sygefravær er en konsekvens af og har en påvirkning på mange forskellige forhold som fx trivsel, arbejdsmiljø, økonomi og produktivitet. Derfor er emnet ligeså relevant i dag som i 2018. Formålet med analysen er at give kommunerne et opdateret grundlag at vurdere sit eget sygefraværsniveau og udviklingen i sygefraværet ud fra.

I sygefraværsanalysen fra 2018 var der fokus på perioden fra 2014 til 2017. Når kommunernes udvikling betragtes her i vores nye analyse, er der fokus på perioden fra 2017 til 2019. Vi har valgt ikke at inkludere data for 2020 i hovedparten af analysen, da 2020 er et særligt år, der var præget af COVID-19, hvilket kan have påvirket sygefraværet i lige netop dette år. Derfor ville det potentielt give et forkert indtryk af udviklingen i sygefraværet blandt de kommunalt ansatte, og kommunernes arbejde for at nedbringe sygefraværet, hvis vi havde valgt at kigge på forskellen mellem 2017 og 2020. Det gør sig ikke mindst gældende fordi pandemien har ramt forskelligt på tværs af landet.

Vi anvender samme metode i nærværende analyse som i vores første sygefraværsanalyse. Datagrundlaget baserer sig også denne gang på personaletal fra Kommunernes- og Regionernes Løn-datakontor suppleret med oplysninger på individniveau fra Danmarks Statistik. Som i analysen fra 2018 vil der blive taget højde for, at en del af variationen mellem kommunerne kan skyldes forskelle i rammevilkår. Der vil også igen være fokus på sygefraværet blandt alle ansatte under ét og for tre udvalgte personalegrupper: Lærere, social- og sundhedspersonale og det pædagogiske personale.

Sygefraværsanalysen fra 2018 bestod både af en kvantitativ analyse af kommunernes sygefravær, og af et inspirationskatalog med konkrete initiativer til at nedbringe sygefraværet. Initiativerne blev indsamlet af Rambøll Management Consulting på vegne af Indenrigs- og Boligministeriets Benchmarkingenhed i nogle af de kommuner, der klarede sig bedst i den kvantitative del af analysen. Vi har ikke udarbejdet et nyt inspirationskatalog i denne omgang, da vi vurderer, at inspirationskataloget fra 2018 stadig er aktuelt. Den tidligere analyse med tilhørende inspirationskatalog kan findes på Benchmarkingenhedens hjemmeside.

Nærværende analyse er inddelt i følgende kapitler. I **kapitel 3** undersøger vi udviklingstendenserne i sygefraværet blandt de kommunalt ansatte på landsplan. I kapitlet undersøger vi også, om der er forskel på udviklingen i sygefraværet afhængigt af henholdsvis sygefraværstypen, hvilken personalegruppe der betragtes, alder og køn. Det gør vi både for alle ansatte under ét og for de tre udvalgte personalegrupper.

I **kapitel 4** præsenterer vi resultatet af de nye benchmarkinganalyser af sygefraværet i kommunerne. Vi præsenterer både nøgletal med og uden højdetagen for forskelle i rammevilkår. Kapitlet er inddelt i fire afsnit, hvor resultaterne for de enkelte grupper præsenteres hver for sig.

I **kapitel 5** undersøger vi udviklingstendenser og sammenhænge på tværs af kommuner og personalegrupper. Vi ser eksempelvis på, om der er en sammenhæng mellem udviklingen i sygefraværet blandt alle de kommunalt ansatte under ét og for udviklingen i hver af de tre udvalgte personalegrupper fra 2017 til 2019.

I **kapitel 6** præsenterer vi en række refleksionsspørgsmål, som den enkelte kommune med fordel kan arbejde videre med ud fra resultaterne i nærværende analyse og de tilhørende bilag, der indeholder kommunespecifikke figurer og nøgletal.

### 3 Sygefravær blandt kommunalt ansatte på landsplan

I dette kapitel undersøger vi udviklingen i sygefraværet blandt de kommunalt ansatte på landsplan. Vi undersøger også, om der er forskel på udviklingen i sygefraværet afhængigt af sygefraværstypen, hvilken personalegruppe der betragtes, personalets alder og personalets køn.

I kapitlet er der primært fokus på udviklingen i sygefraværet fra 2017 til 2019, da vores første sygefraværsanalyse "Sygefravær blandt ansatte i kommunerne" dækkede perioden fra 2014 til 2017. Dermed skal resultaterne i dette kapitel, som i resten af analysen, ses som en opfølgning på den udvikling, der blev afdækket i vores første sygefraværsanalyse. I kapitlet ser vi også på sygefraværsniveauet i 2019, ligesom udviklingen i sygefraværet fra 2017 til 2019 kort perspektiveres til udviklingen over en længere periode fra 2014 til 2019.

Vi sætter fokus på sygefraværet for alle kommunalt ansatte under ét og for tre udvalgte personalegrupper: Lærere, social- og sundhedspersonale og det pædagogiske personale<sup>1</sup>. Bemærk at gruppen "Alle ansatte" ikke alene dækker de tre udvalgte personalegrupper, der ses på enkeltvist, men også alle andre personalegrupper, der arbejder i en kommune fx socialrådgivere, rengøringspersonale og administrative medarbejdere med flere.

#### 3 CENTRALE KONKLUSIONER FRA KAPITLET

---

- Sygefraværet blandt alle de kommunalt ansatte under ét er steget fra 11,6 fraværdsdagsværk pr. fuldtidsansat i 2017 til 12,0 fraværdsdagsværk pr. fuldtidsansat i 2019. Det svarer til en stigning på 3,7 procent eller 0,4 fraværdsdagsværk pr. fuldtidsansat.
  - Sygefraværet er steget mere blandt social- og sundhedspersonalet og det pædagogiske personale, end blandt 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.
  - 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. Ser man på de ansattes karakteristika, er kvindernes sygefravær for alle ansatte steget mere end mændenes. Der er dog ikke et tydeligt mønster på tværs af personalegrupperne i, om sygefraværet er steget mest blandt kvinderne eller mændene. I forhold til alder så er det stigende sygefravær primært drevet af de yngre ansatte og i nogen grad af de ældste.
- 

<sup>1</sup> I bilag 3: Metode er afgrænsningen af de enkelte personalegrupper beskrevet nærmere.

## 3.1 Niveau og udvikling

### DEFINITION

#### SYGEFRAVÆR – FRAVÆRSDAGSVÆRK PR. FULDTIDSANSAT

I denne analyse er de ansattes sygefravær opgjort i fraværsdagsværk pr. fuldtidsansat. Et fraværsdagsværk svarer til længden på en gennemsnitlig arbejdsdag for fuldtidsansatte. Fraværsdagsværk er et mål for den arbejdsindsats, der bortfalder på grund af sygefravær.

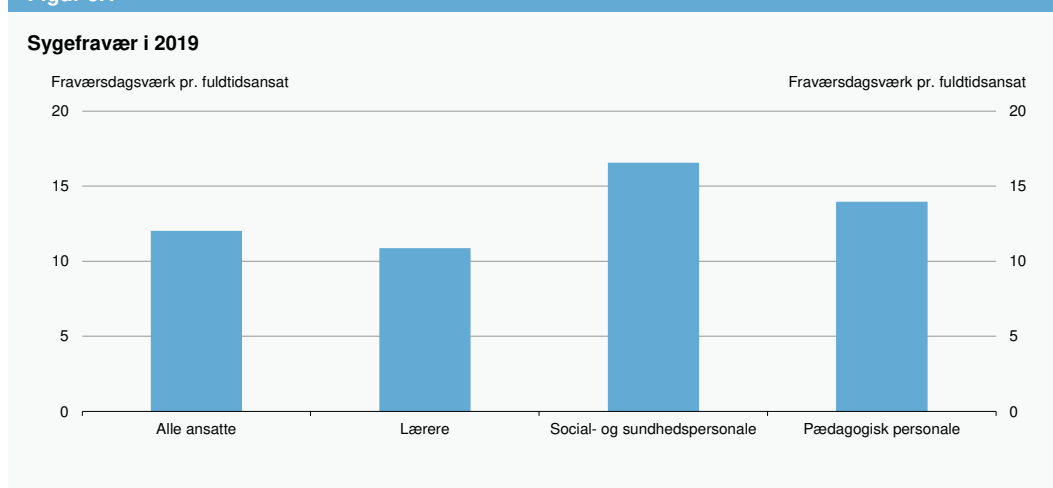
Fraværet vægtes ud fra den enkelte medarbejders arbejdstid, således at sygefraværet opgøres pr. fuldtidsansat. Det sikrer, at man kan sammenligne tallene på tværs af kommuner. Der tages også højde for, om den enkelte ansatte har været ansat i hele den undersøgte periode.

I analysen indgår alene fraværstyperne egen sygdom og fravær som følge af en arbejdsskade. Dermed er fravær som følge af § 56-fravær, barsel og barns 1. og 2. sygedag, samt fravær i forbindelse med nedsat tjeneste ikke en del af analysen. Analysen er også afgrænset til ordinært ansatte, det vil sige medarbejdere, der enten er overenskomstansatte eller tjenestemænd på enten fuldtid eller deltid. Derimod indgår elever, ansatte i fleksjob og ekstraordinært ansatte ikke i analysen.

Definitionen lægger sig op af Kommunernes og Regionernes Løndatakontor typiske afgrænsning af fraværsdagsværk pr. fuldtidsansat.

I 2019 var det gennemsnitlige sygefravær blandt de kommunalt ansatte 12,0 fraværsdagsværk pr. fuldtidsansat, jf. figur 3.1. Der er dog stor forskel på sygefraværet afhængigt af, hvilken personalegruppe man betragter. Lærerne havde et lavere sygefravær end den gennemsnitlige kommunalt ansatte i 2019 med 10,9 fraværsdagsværk pr. fuldtidsansat, mens social- og sundhedspersonalet og det pædagogiske personale omvendt havde et højere gennemsnitligt sygefravær med henholdsvis 16,6 og 13,9 fraværsdagsværk pr. fuldtidsansat. Forskellene mellem grupperne ligner meget det vi så i vores første sygefraværsanalyse.

Figur 3.1



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.

Sygefraværet blandt alle de kommunalt ansatte er steget med 1,8 procent fra 2014 til 2019, jf. figur 3.2 på næste side. Det svarer til en stigning på 0,2 fraværsdagsværk pr. fuldtidsansat.

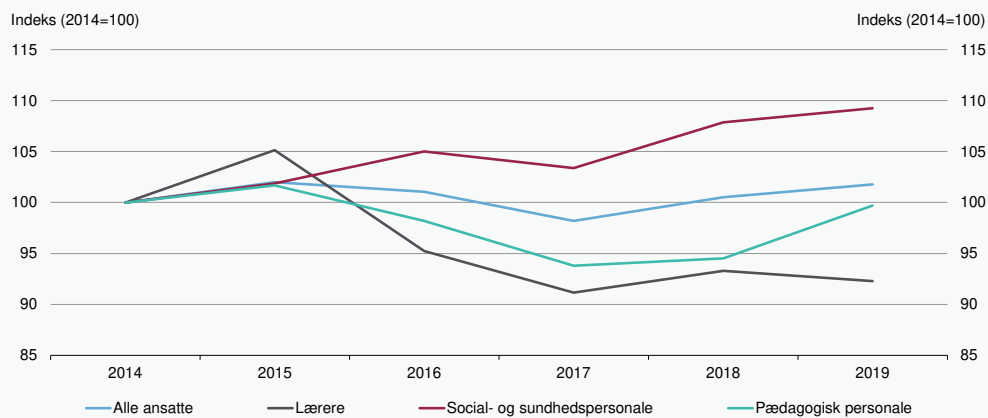
Ser man på de enkelte personalegrupper, så har sygefraværet over hele perioden fra 2014 til 2019 udviklet sig ret forskelligt. Det pædagogiske personales sygefravær er stort set uændret i 2019 i forhold til 2014, mens social- og sundhedspersonalets sygefravær er steget markant med næsten 10 procent. Det ses af figur 3.2, at der over en længere periode har 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

I denne analyse er der primært fokus på perioden 2017 til 2019, da vores første sygefraværsanalyse havde fokus på perioden fra 2014 til 2017. Fra 2017 til 2019 er sygefraværet blandt alle de kommunalt ansatte steget med 3,7 procent svarende til 0,4 fraværsværk pr. fuldtidsansat. Stigningen svarer også til, at de kommunalt ansatte havde næsten 150.000 flere sygefraværdsdage i 2019 sammenlignet med 2017, hvis man holder antallet af medarbejdere konstant. Udviklingen i sygefraværet fra 2017 til 2019 skal ses i relation til, at sygefraværet i 2017 var relativt lavt, som ovenstående resultater indikerer, og som vores første sygefraværsanalyse viste. Det ændrer dog ikke på, at kommunerne samlet set ikke har formået at fastholde det lave niveau.

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

Figur 3.2

#### Udvikling i sygefravær pr. fuldtidsansat fra 2014 til 2019



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.

#### Kort- og langvarigt sygefravær

I 2019 var det kortvarige sygefravær i gennemsnit 6,6 fraværsværk pr. fuldtidsansat for alle ansatte. Dermed er det kortvarige sygefravær stort set uændret fra 2017 til 2019, jf. figur 3.3 på næste side. Det betyder, at den stigning i det samlede sygefravær, der fremgår af figur 3.2 ovenfor, er drevet af en stigning i det langvarige sygefravær.

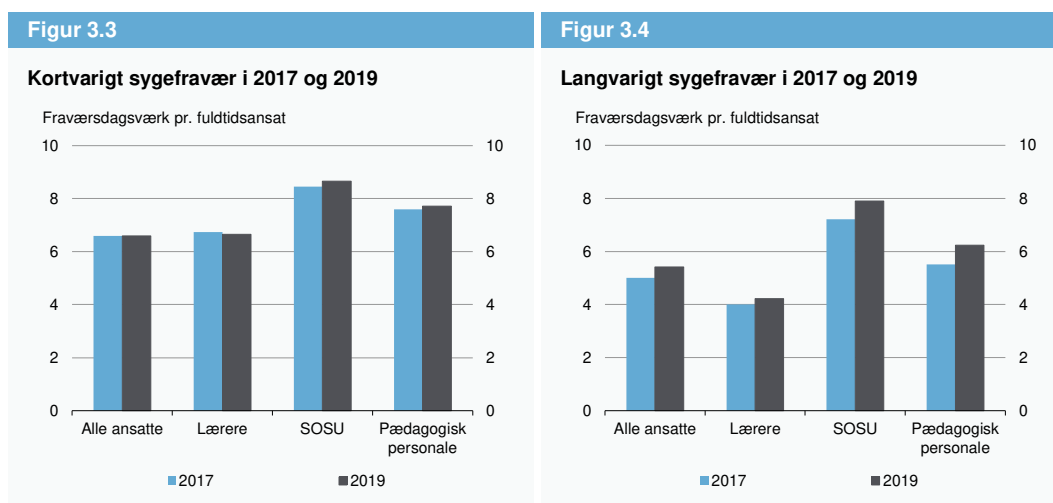
## DEFINITION

### KORT- OG LANGVARIGT SYGEFRAVÆR

Kortvarigt sygefravær er defineret som sygefraværsløb på under 30 dage. Langvarigt sygefravær er defineret som sygefraværsløb på 30 dage eller derover. Definitionerne lægger sig op af de definitioner, som Kommunernes og Regionernes Løndatakontor bruger.

Figur 3.4 viser, at det langvarige sygefravær i gennemsnit var 5,4 fraværsværk pr. fuldtidsansat i 2019, mens det i 2017 var 5,0 fraværsværk pr. fuldtidsansat. Dermed er det langvarige sygefravær for alle kommunalt ansatte under ét steget med 8,3 procent 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. I 2017 udgjorde korttidsfraværet blandt alle ansatte 56,8 procent af det samlede sygefravær, mens det i 2019 udgjorde 54,9 procent. Andelen er dermed faldet med ca. 2 procentpoint.



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. Kortvarigt sygefravær er defineret som sygefraværsløb på under 30 dage. Langvarigt sygefravær er defineret som sygefraværsløb på 30 dage eller derover. Definitionerne lægger sig op af de definitioner, som Kommunernes og Regionernes Løndatakontor bruger.

Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor og egne beregninger.

Ser man på de enkelte personalegrupper, så er det kortvarige sygefravær blandt lærerne faldet med 1,3 procent fra 2017 til 2019, mens det kortvarige sygefravær omvendt er steget med 2,4 og 1,5 procent for henholdsvis social- og sundhedspersonalet og det pædagogiske personale. Samtidigt er det langvarige sygefravær steget for alle tre personalegrupper. Derfor er det, ligesom for alle ansatte under ét, stigningen i det langvarige sygefravær, der hovedsageligt driver stigningen i det samlede sygefravær for de enkelte grupper fra 2017 til 2019.

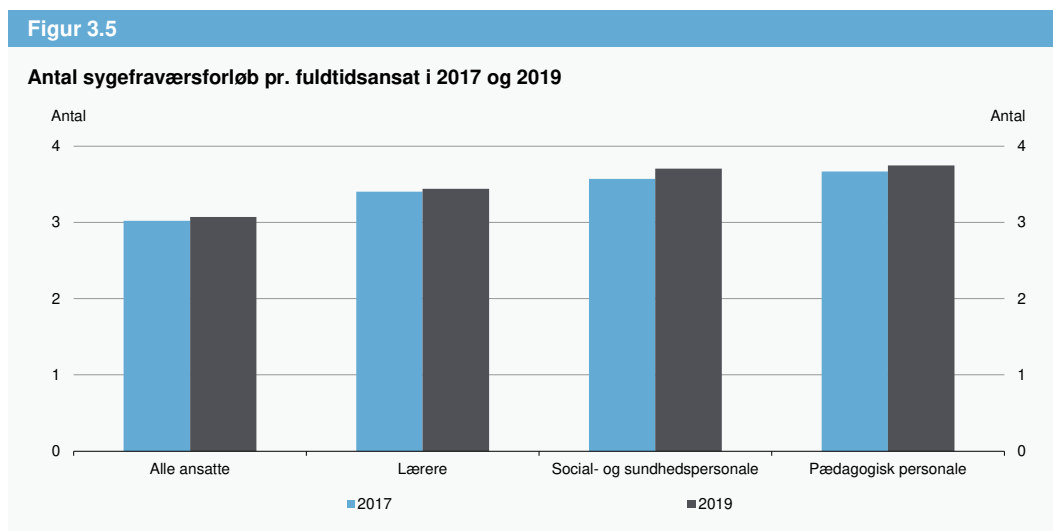
Det hører med til historien, at det langvarige sygefravær var på et lavt niveau i 2017 for alle de betragtede grupper på nær social- og sundhedspersonalet. For social- og sundhedspersonalet er det langvarige sygefravær steget med knap 10 procent fra 2017 til 2019, mens det fra 2014 til 2019 er steget med ca. 14 procent.

### Sygefraværsløb og koncentration af sygefravær

I 2019 var antallet af sygefraværsløb pr. fuldtidsansat i gennemsnit lige over 3, jf. figur 3.5 nedenfor. Antallet af sygefraværsløb viser, hvor ofte medarbejderne i gennemsnit er syge. Langt størstedelen af sygefraværsløbene var kortvarige sygefraværsløb (dvs. forløb på under 30 dage, jf. ovenfor), da det er de færreste ansatte, der har længerevarende sygefraværsløb i løbet af et år. Den gennemsnitlige længde på et sygefraværsløb var knap 4 kalenderdage. Ser man alene på det kortvarige sygefravær var den gennemsnitlige længde lidt over 2 kalenderdage, mens et langvarigt sygefraværsløb i gennemsnit var omkring 50 kalenderdage.

Antallet af sygefraværsløb varierer på tværs af personalegrupper. Selvom lærerne har et lavere sygefravær pr. fuldtidsansat end alle kommunalt ansatte under ét, jf. figur 3.1, så har lærerne i gennemsnit flere sygefraværperioder sammenlignet med alle ansatte. Det skyldes, at det kortvarige sygefravær fylder mere hos lærerne, end hos alle ansatte generelt. Både social- og sundhedspersonalet og det pædagogiske personale har flere sygefraværsløb end alle ansatte under ét og lærerne. Som tidligere beskrevet har disse to personalegrupper også et højere gennemsnitligt sygefravær.

Antallet af sygefraværsløb pr. fuldtidsansat er steget fra 2017 til 2019, jf. figur 3.5. Det gælder for alle ansatte under ét og for de tre personalegrupper. Antallet af sygefraværsløb pr. fuldtidsansat er steget mest blandt social- og sundhedspersonalet med 3,8 procent fra 2017 til 2019. Til sammenligning steg antallet af sygefraværsløb pr. fuldtidsansat 1,2 og 2,1 procent blandt henholdsvis lærerne og det pædagogiske personale.

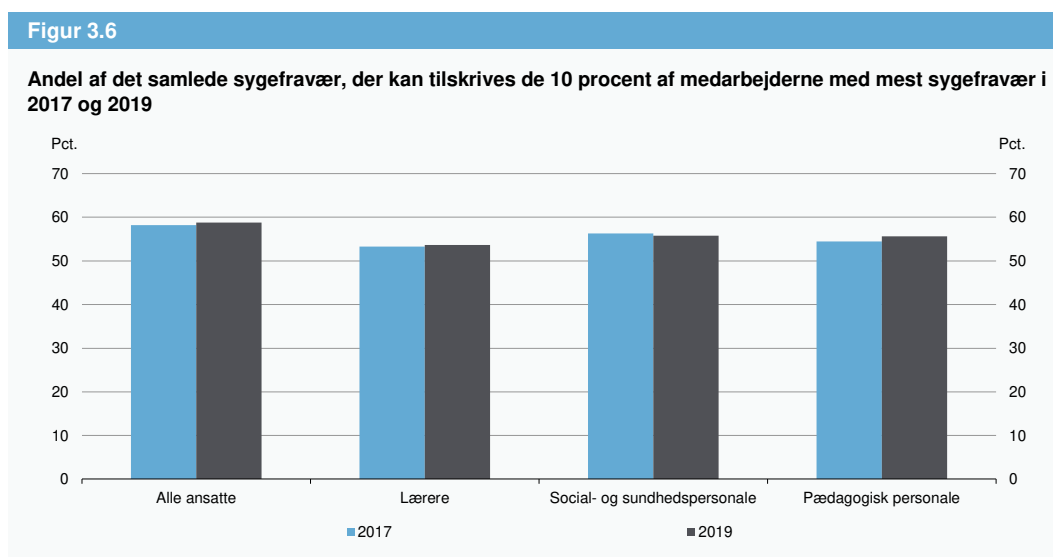


Anm.: Bemærk at alle ansatte dækker over samtlige overenskomstgrupper i kommunerne, hvorfor alle ansatte dermed ikke er lig med summen af de tre udvalgte personalegrupper.

Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor og egne beregninger.

Hovedparten af sygefraværet i kommunerne er koncentreret på relativt få medarbejdere. Figur 3.6 viser hvor stor en andel af det samlede sygefravær, der er koncentreret på de 10 procent af medarbejderne, der på landsplan har mest sygefravær. Det fremgår af figuren, at de 10 procent af medarbejderne med mest sygefravær stod for næsten 60 procent af sygefraværet blandt alle ansatte i 2019. Der er dermed en relativt lille gruppe, der trækker det gennemsnitlige sygefravær markant op. Koncentrationen af sygefravær er lidt lavere for de tre udvalgte personalegrupper, hvor medarbejderne med mest sygefravær stod for ca. 55 procent af sygefraværet på tværs af personalegrupperne.

Koncentrationen af sygefravær er steget en smule for alle grupper på nær for social- og sundhedspersonalet fra 2017 til 2019. Her er andelen faldet med 0,5 procentpoint, mens andelen fx er steget med 1,2 procentpoint blandt det pædagogiske personale. Hertil kan det også nævnes, at andelen af sygefraværet, der kan tilskrives de 10 procent af medarbejderne med mest sygefravær, er ret stabil over længere tid.



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.

### *Sygefravær fordelt på alder og køn*

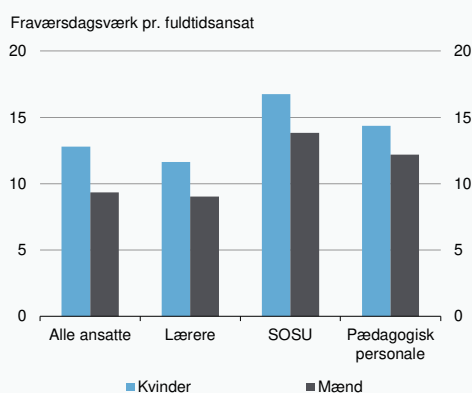
Sygefraværet blandt de kvindelige ansatte er højere, end blandt de mandlige ansatte, jf. figur 3.7 på næste side. Det gælder for alle ansatte under ét og for de tre udvalgte personalegrupper. Sygefraværet blandt de kvindelige ansatte var 12,8 fraværsværk pr. fuldtidsansat i 2019, mens sygefraværet blandt de mandlige ansatte var 9,4 fraværsværk pr. fuldtidsansat i 2019.

Sygefraværet blandt de kvindelige ansatte er generelt steget mere end mændenes fra 2017 til 2019, jf. figur 3.8 på næste side. Ses der alene på udviklingen blandt lærerne og social- og sundhedspersonalet er billedet omvendt. Her er mændenes sygefravær steget mere end kvindernes. For det pædagogiske personale er der ikke nogen forskel på udviklingen i sygefraværet mellem mænd og kvinder fra 2017 til 2019.



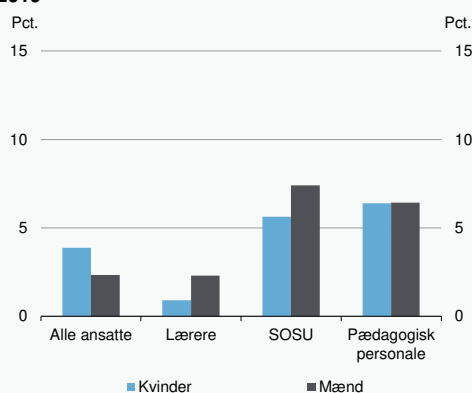
Figur 3.7

Sygefraværet fordelt på køn i 2019



Figur 3.8

Udvikling i sygefraværet fordelt på køn fra 2017 til 2019



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.

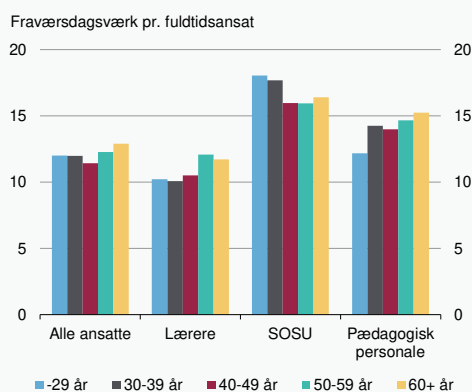
Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor og egne beregninger.

I 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, jf. figur 3.9. Det er en anden tendens, end den vi så i 2017, hvor det også var blandt de ældste ansatte at sygefraværet var højest, mens 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, jf. figur 3.10. 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.

Hvis man ser på de udvalgte personalegrupper, ses den største stigning i sygefraværet blandt det yngre social- og sundhedspersonale, hvor sygefraværet fra 2017 til 2019 er steget med næsten 14 procent blandt de ansatte under 30 år og med ca. 8 procent blandt de 30-39 årige. Disse store stigninger blandt de yngste medarbejdere ses også blandt det pædagogiske personale.

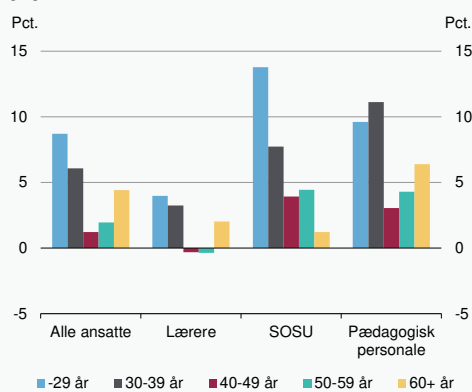
Figur 3.9

Sygefraværet fordelt på alder i 2019



Figur 3.10

Udvikling i sygefraværet fordelt på alder fra 2017 til 2019



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.

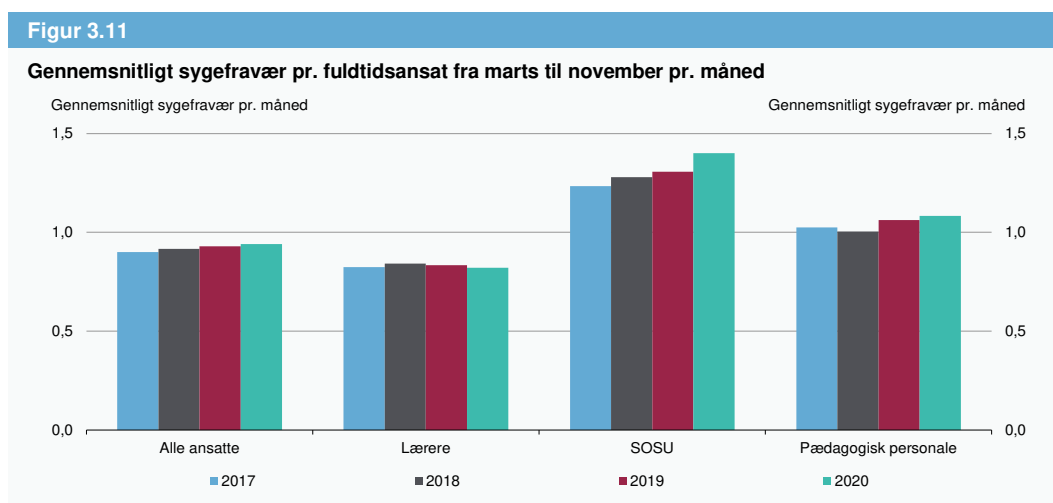
## 3.2 Sygefraværet i et COVID-19 år

I begyndelsen af 2020 spredte virussen COVID-19 sig i Danmark, ligesom i resten af verden. Som en konsekvens af pandemien blev Danmark lukket ned tirsdag den 11. marts 2020 for at begrænse smittespredningen. Det vil være nærliggende at have en hypotese om, at udbredelsen af COVID-19 og det øgede arbejdspress, som pandemien særligt skabte i dele af den offentlige sektor, medførte et øget sygefravær blandt de kommunalt ansatte. Omvendt betød nedlukningen også, at mange offentligt ansatte skulle arbejde hjemmefra og derfor var mindre udsatte for at blive smittet med ikke bare COVID-19, men også med andre sygdomme. Derfor kunne en hypotese også være, at sygefraværet, i hvert fald blandt nogle personalegrupper, faldt i forbindelse med pandemien.

I denne analyse kigger vi generelt set ikke på sygefraværet for 2020, da det kan være u hensigtsmæssigt at vurdere kommunernes udvikling over tid med udgangspunkt i et så specielt år som COVID-19 året 2020. Det gælder særligt for benchmarkinganalyser som denne, da kommunerne eksempelvis har været ramt forskelligt af pandemien. Men da der er data tilgængeligt for de fleste måneder af 2020 ses der alligevel ganske kort på sygefraværet i et COVID-19 år. I figur 3.11 er det gennemsnitlige sygefravær for månederne marts til november vist for årene 2017, 2018, 2019 og 2020. Figuren viser, at der har været et stigende sygefravær pr. fuldtidsansat hvert år fra 2017 til 2020 blandt alle de kommunalt ansatte under ét. Den udvikling, der tidligere er blevet beskrevet i analysen fra 2017 til 2019, ser dermed ud til at fortsætte i 2020.

Lærernes sygefravær er lidt lavere i 2020 sammenlignet med de foregående år, mens social- og sundhedspersonalets sygefravær omvendt er noget højere i 2020. Disse to resultater kunne bakke op om begge af de to nævnte hypoteser, 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 i figuren 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.



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.

## 4 Sygefravær på kommuneniveau

I dette kapitel sætter vi fokus på sygefraværet på kommuneniveau i 2019, når der tages højde for forskelle i rammevilkår. Derudover er der fokus på, hvordan kommunernes sygefravær har udviklet sig fra 2017 til 2019.

Kapitlet er inddelt i fire afsnit. Først præsenteres resultaterne på kommuneniveau for alle ansatte under ét<sup>2</sup>. Herefter følger tilsvarende resultater for de tre udvalgte personalegrupper: Lærere, social- og sundhedspersonale samt det pædagogiske personale.

I bilag 1: "Sådan placerer din kommune sig" kan du finde figurer for hver enkelt kommune, der viser nogle af de mest centrale nøgletal, vi præsenterer i dette kapitel. I bilag 2: "Kommunespecifikke nøgletal" fremgår disse nøgletal i kommunefordelte tabeller. Bilagene indeholder også nogle af de nøgletal på kommuneniveau, der alene præsenteres i kapitel 3 ovenfor.

### 3 CENTRALE KONKLUSIONER FRA KAPITLET

---

- En overvægt af kommunerne har haft et stigende sygefravær fra 2017 til 2019. Der er dog også cirka en fjerdedel af kommunerne, der har formået at reducere sit samlede sygefravær i perioden.
  - Der er relativ stor forskel på kommunernes sygefravær i 2019. Det gælder også, når man har taget højde for forskelle i rammevilkår i form af forskellige medarbejdersammensætninger og individkarakteristika blandt medarbejderne.
  - Der er en klar tendens til, at kommunerne vest for Storebælt har et sygefraværsniveau, der er lavere end forventet, og at kommunerne øst for Storebælt har et sygefraværsniveau, der er højere end forventet, når man har taget højde for forskelle i rammevilkår.
- 

### 4.1 Sygefraværet blandt alle ansatte

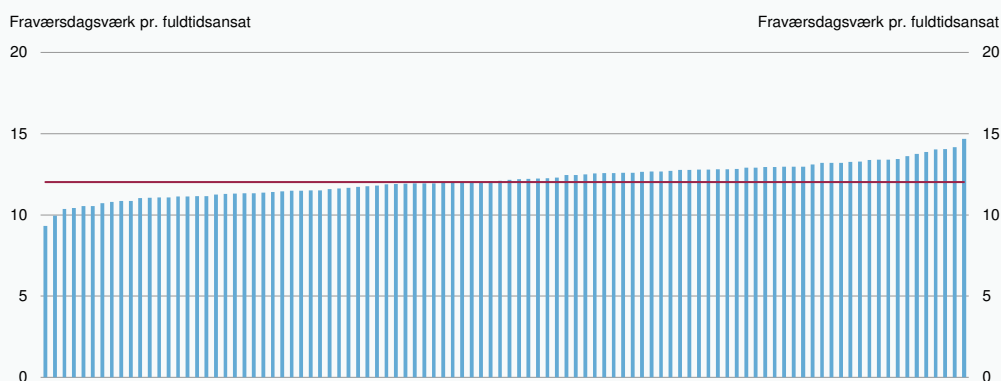
Der er stor forskel på det gennemsnitlige sygefravær på tværs af kommunerne. Sygefraværet varierede fra 9,3 til 14,7 fraværsværk pr. fuldtidsansat i 2019, jf. figur 4.1 på næste side. Det svarer til, at de ansatte har omkring en uges mere sygefravær om året i den kommune med højest sygefravær i forhold til den kommune med lavest sygefravær. Samme billede tegnede sig i vores første sygefraværsanalyse.

---

<sup>2</sup> Bemærk at alle ansatte ligesom i forrige kapitel dækker over samtlige overenskomstgrupper i kommunerne, hvorfor alle ansatte dermed ikke er lig med summen af resultaterne for de tre udvalgte personalegrupper, der præsenteres efterfølgende.

Figur 4.1

### Sygefravær blandt alle ansatte i 2019

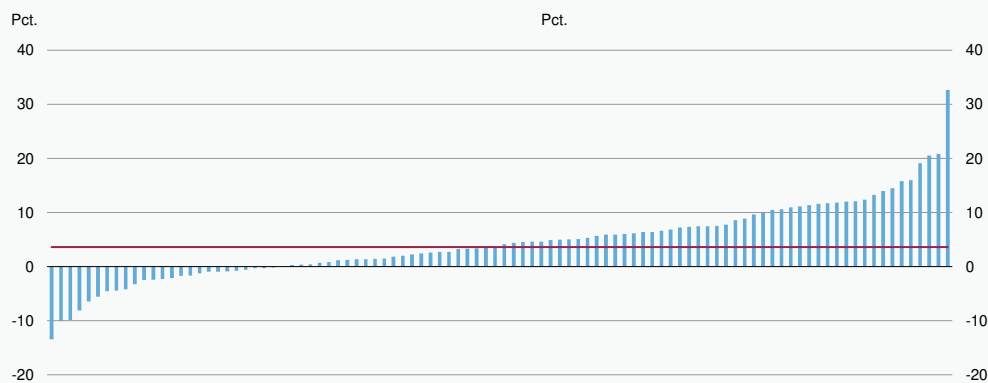


Anm.: Hver søjle repræsenterer en kommune. Den røde linje udtrykker landsgennemsnittet.  
Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor og egne beregninger.

Der er også stor forskel på udviklingen i sygefraværet fra 2017 til 2019 på tværs af kommuner, jf. figur 4.2. 73 kommuner har fra 2017 til 2019 haft et stigende sygefravær pr. fuldtidsansat. I 20 kommuner er stigningen på 10 procent eller mere. I forhold til dette resultat er det dog vigtigt at bemærke, at det gennemsnitlige sygefravær i 2017 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. I gennemsnit har disse 25 kommuner reduceret sygefraværet med 3,5 procent fra 2017 til 2019.

Figur 4.2

### Udvikling i sygefraværet pr. fuldtidsansat blandt alle ansatte fra 2017 til 2019



Anm.: Hver søjle repræsenterer en kommune. Den røde linje udtrykker landsgennemsnittet.  
Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor og egne beregninger.

I figur 4.4 på side 21 er udviklingen i kommunernes sygefravær pr. fuldtidsansat fra 2017 til 2019 vist på et danmarkskort. Af danmarkskortet ses det, at der ikke er nogen tydelig geografisk tendens i, hvilke kommuner der har haft et stigende og faldende sygefravær fra 2017 til 2019.

#### Benchmarking med kontrol for rammevilkår

Ligesom i vores tidligere sygefraværsanalyse fra 2018, har vi i denne analyse udarbejdet en benchmarkingindikator for at tage højde for, at kommunernes sygefravær kan være påvirket af

forskelle i rammevilkår. Rammevilkår er kendetegnet ved, at de ikke kan ændres af kommunerne på kort eller mellemlangt sigt. Det kan fx være sammensætningen af personalegrupper og individuelle karakteristika blandt de ansatte som alder, køn, alvorlig sygdom mv.

Vi har taget højde for de samme rammevilkår i denne analyse, som i sygefraværsanalysen fra 2018<sup>3</sup>. Det er med til at øge sammenligneligheden mellem resultaterne i de to analyser. I bilag 3: "Metode" kan man finde de konkrete rammevilkår, vi har taget højde for i analysen.

## SÅDAN HAR VI GJORT ETABLERING AF BENCHMARKINGINDIKATOREN

---

Analysen indeholder fire benchmarkinganalyser af sygefraværet i kommunerne. En for alle ansatte under ét og en for hver af de tre udvalgte personalegrupper. Alle fire benchmarkinganalyser er udarbejdet på baggrund af en Poisson-regressionsmodel. En Poisson-regressionsmodel er velegnet til at håndtere den fordeling, der er i et typisk sygefraværdatasæt, hvor mange observationer har værdien 0 og andre – men få – har værdier over 300. I bilag 3: "Metode" er valget af regressionsmodel begrundet yderligere.

På baggrund af regressionsmodellen estimeres det forventede sygefravær på individniveau, når der tages højde for rammevilkår. Herefter aggregeres de forventede fraværsværk op til kommuneniveau og vægtes i forhold til antal fuldtidsansatte. Kommunernes faktiske sygefravær og det forventede sygefravær benyttes herefter til at beregne en benchmarkingindikator.

Benchmarkingindikatoren viser, om den enkelte kommune har et højere eller lavere sygefravær, end man kunne forvente ud fra kommunens rammevilkår. Hvis en kommune har en benchmarkingindikator under 100 betyder det, at kommunen har et lavere sygefraværsniveau, end man kunne forvente på baggrund af rammevilkår. Hvis en kommune har en benchmarkingindikator på 100 betyder det, at kommunen har et sygefraværsniveau som forventet på baggrund af rammevilkår, mens en benchmarkingindikator på over 100 betyder, at kommunen har et sygefraværsniveau, der er højere, end man kunne forvente på baggrund af rammevilkår.

---

På næste side er kommunernes benchmarkingindikatorer for sygefraværet blandt alle ansatte vist i figur 4.3. Benchmarkingindikatoren for de enkelte kommuner er inddelt i femtedele (kvintiler) for at tage højde for statistisk usikkerhed. 1. kvintil er den femtedel af kommunerne, der har det laveste sygefravær blandt sine ansatte i forhold til, hvad man kunne forvente på baggrund af rammevilkår. 5. kvintil er den femtedel af kommunerne, der har det højeste sygefravær blandt sine ansatte i forhold til, hvad man kunne forvente på baggrund af rammevilkår.

Bemærk at mekanikken ved en regressionsmodel gør, at man ikke kan konkludere noget om størrelsen på det generelle sygefraværsniveau. Man kan således ikke konkludere, at de kommuner, der klarer sig godt i benchmarkinganalyserne, ikke potentielt kan sænke deres sygefravær yderligere.

Den gennemsnitlige benchmarkingindikator blandt de ti kommuner, der har de laveste benchmarkingindikatorer, er 85. Det betyder, at disse ti kommuners faktiske sygefravær i gennemsnit ligger 15 procent under det niveau, man kunne forvente, når man tager højde for forskelle i rammevilkår. Omvendt er den gennemsnitlige benchmarkingindikator blandt de ti kommuner, der har de højeste benchmarkingindikatorer, 114. Det betyder, at disse ti kommuners faktiske sygefravær i gennemsnit ligger 14 procent over det niveau, man kunne forvente, når man tager højde for forskelle i rammevilkår.

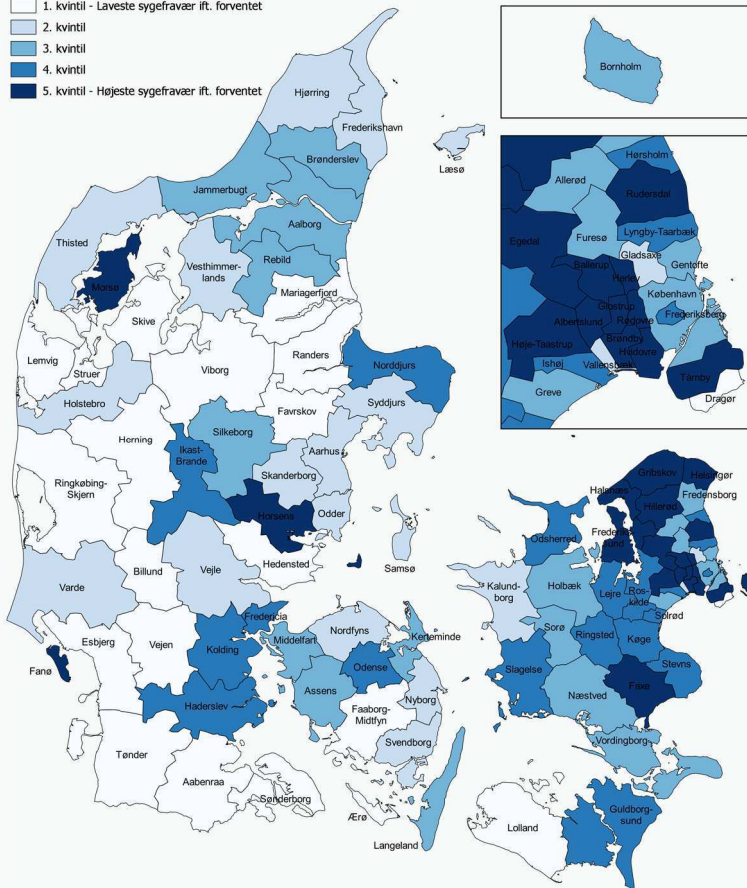
---

<sup>3</sup> Rammevilkårene blev ved vores første sygefraværsanalyse udvalgt på baggrund af en statistisk undersøgelse af, hvilke variable der forklarer variationen i sygefraværet mellem de ansatte på individniveau.

Figur 4.3

Benchmarkingindikator for sygefraværet blandt alle kommunalt ansatte i 2019

- 1. kvintil - Laveste sygefravær ift. forventet
- 2. kvintil
- 3. kvintil
- 4. kvintil
- 5. kvintil - Højeste sygefravær ift. forventet

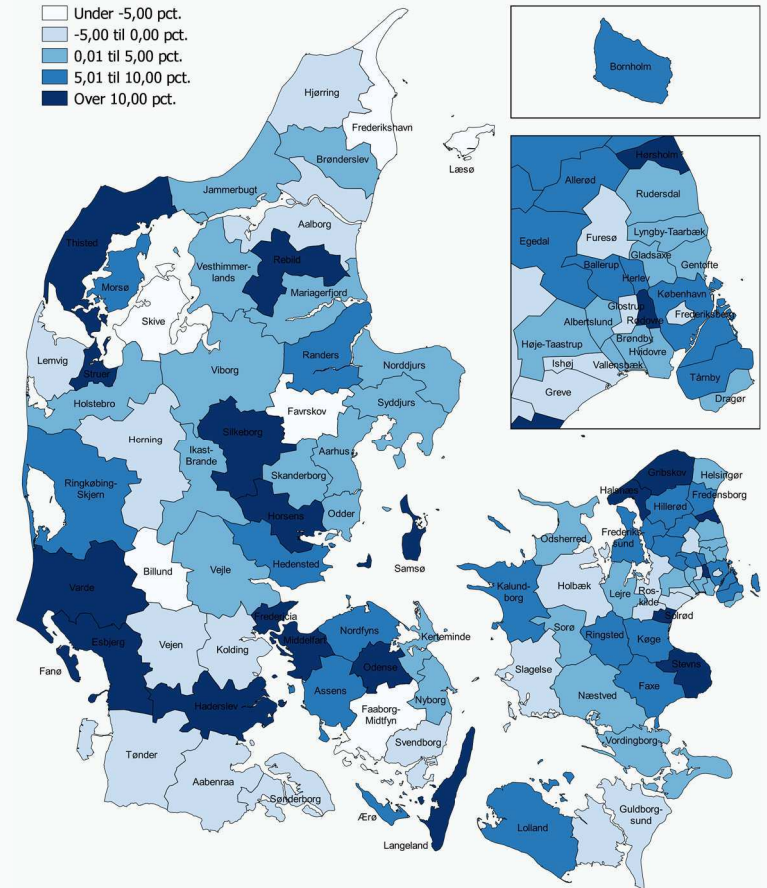


Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor (KRL), Danmarks Statistik og egne beregninger.

Figur 4.4

Udvikling i sygefraværet blandt alle kommunalt ansatte fra 2017 til 2019

- Under -5,00 pct.
- 5,00 til 0,00 pct.
- 0,01 til 5,00 pct.
- 5,01 til 10,00 pct.
- Over 10,00 pct.



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

Forskellen på de lave og høje benchmarkingindikatorer viser, at der stadig er stor forskel på sygefraværet på tværs af kommunerne, selvom der tages højde for forskelle i rammevilkår. Det skal i den forbindelse nævnes, at det er vanskeligt at opstille en model, der kan forklare en stor del af variationen mellem de ansattes sygefraværsniveau. Det kan blandt andet skyldes en række uobserverbare faktorer og/eller formentlig også tilfældigheder jf. boksen nedenfor.

## OPMÆRKSOMHEDSPUNKTER OMKRING BENCHMARKINGANALYSERNE

---

Det er vigtigt at nævne, at alle fire regressionsmodeller, der bruges til at beregne benchmarkingindikatorerne, forklarer en lille del af variationen i sygefraværet mellem de enkelte individer<sup>4</sup>. Den lave forklaringskraft kan skyldes flere forhold:

- For det første kan den lave forklaringskraft være et udtryk for, at rammevilkår reelt set ikke har særlig stor betydning for det enkelte individs sygefravær. I stedet kan de drivende faktorer for variationen i sygefraværet være forhold, som den enkelte kommune kan påvirke. Det kunne eksempelvis være arbejdsmiljø, ledelsestilgang, arbejds gange mv.
- For det andet kan den lave forklaringskraft skyldes, at der er én eller flere forklarende rammevilkår, som vi ikke kan kontrollere for på grund af manglende data. Det kunne eksempelvis være et mere præcist mål for den del af individernes helbred, der ikke umiddelbart påvirkes af arbejdspladsen.
- For det tredje kan den lave forklaringskraft skyldes, at sygefraværet for det enkelte individ er kendetegnet ved i en vis grad at være præget af tilfældige hændelser over tid. Selvom det er en af årsagerne til, at vi benytter en Poisson-regressionsmodel, så kan det alligevel medføre, at vi har svært ved at forudsige og forklare den enkeltes sygefravær i vores modeller.

Når modellerne kun forklarer en lille del af variationen i sygefraværet, vil de forventede sygefraværsniveauer, der bestemmes af modellerne, ligge tæt på landsgennemsnittet. Det betyder, at der er en stærk sammenhæng imellem, hvordan kommunerne placerer sig, hvis man rangerer dem udelukkende på baggrund af de faktiske tal eller efter benchmarkingindikatorerne.

Selvom rammevilkårene kun kan forklare en mindre del af variationen i sygefraværet, er det stadig relevant at tage højde for de rammevilkår, som rent faktisk er identificeret som havende betydning for omfanget af sygefraværet. Dermed neutraliseres den variation som de forskellige rammevilkår på tværs af kommuner trods alt skaber, hvormed der etableres et mere sammenligneligt datagrundlag.

---

Figur 4.3 oven for viser, at der er en klar tendens til, at kommunerne vest for Storebælt har et sygefraværnsniveau, der er lavere end forventet, og at kommunerne øst for Storebælt har et sygefraværnsniveau, der er højere end forventet. Tendensen kommer også til udtryk, når man alene ser på de faktiske sygefraværstal. Det gælder også, når der senere ses på de tre personalegrupper hver for sig, selvom tendensen ikke er ligeså udtalt. Ser man på den gennemsnitlige benchmarkingindikator i henholdsvis by- og landkommuner, danner der sig også et billede af, at sygefraværet er efter der er taget højde for rammevilkår er højere i bykommunerne end i landkommunerne. Dette resultat fandt vi også i vores første sygefraværnsanalyse.

Ser man lidt nærmere på, hvad forskellene består af, så har de ansatte i kommunerne øst for Storebælt flere kortvarige sygefraværperioder, end de ansatte i vest-kommunerne. Samtidigt er de kortvarige sygefraværperioder lidt længere for de ansatte i kommunerne øst for Storebælt. Denne forskel opvejes dog til dels af, at de ansatte i kommunerne vest for Storebælt har flere langvarige

---

<sup>4</sup> Modellerne i andre sygefraværstudier baseret på registerbaserede individdata kan ligeledes kun forklare variationen i begrænset omfang. Et eksempel kan findes her: Se C. R. L. Boot, A. van Drongelen, I. Wolbers, H. Hlobil, A. J. van der Beek, T. Smid; Prediction of long-term and frequent sickness absence using company data, Occupational Medicine, Volume 67, Issue 3, 1 April 2017, Pages 176–181



sygefraværsperioder, og at disse er længere i gennemsnit i forhold til de langvarige sygefraværsperioder blandt de ansatte i kommunerne øst for Storebælt. Til disse resultater skal det bemærkes, at det kortvarige sygefravær i analysen er defineret som sygefraværsløb på under 30 dage og dermed også kan have en væsentlig længde<sup>5</sup>.

Det iøjnefaldende geografiske mønster kan være et udtryk for fx kulturelle forskelle for, hvornår man melder sig syg i henholdsvis vestlige og østlige kommuner. Man kan på den baggrund diskutere, om det skal ses som et rammevilkår, om kommunen ligger vest eller øst for Storebælt. I denne analyse er det på linje med vores første sygefraværsanalyse ikke medtaget som et rammevilkår.

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 kommuner, 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.

#### Boks 4.1

##### Evaluerer af udviklingen over tid i din kommune

I denne analyse er der fokus på udviklingen i kommunernes sygefravær fra 2017 til 2019 og niveauet i 2019. Når man som kommune skal vurdere sin egen udvikling, er det både relevant at undersøge, hvordan kommunens eget sygefravær ser ud nu i forhold til tidligere, og hvordan kommunens udvikling relaterer sig til de andre kommuners udvikling. Dermed bliver det muligt at danne sig et helhedsindtryk, som man kan vurdere udviklingen og sit nuværende sygefravær blandt de ansatte ud fra.

I bilag 1: "Sådan placerer din kommune sig" findes en række figurer for hver enkelt kommune, der viser den enkelte kommunes sygefraværsniveau i 2019 og udviklingen fra 2017 til 2019. I bilag 2: "Kommunespecifikke nøgletal" fremgår de nye nøgletal kommunefordelt, så man som kommune selv kan arbejde videre med resultaterne. I analysens kapitel 6 har vi formuleret en række refleksionsspørgsmål. Spørgsmålene kan give inspiration til, hvad der kan være relevant at overveje, når kommunen evaluerer sit eget sygefraværsniveau og udviklingen i sygefraværet blandt kommunens ansatte.

I fortolkningen af tallene for egen kommune skal man være opmærksom på, at man godt kan have sænket sit sygefravær i den undersøgte periode, uden at man har forbedret sin benchmarkingindikator og placering i forhold til andre kommuner. Det skyldes kort fortalt, at selvom man selv har sænket sit sygefravær, så kan andre kommuner have sænket sit sygefravær endnu mere.

Benchmarkingindikatoren i denne analyse er et billede på, hvordan kommunerne klarer sig relativt til hinanden i 2019. Derfor er det ikke meningsfyldt at fortolke direkte på den præcise numeriske ændring i benchmarkingindikatoren mellem denne analyse og vores første sygefraværsanalyse, da benchmarkingindikatoren for den enkelte kommune i et givent år afhænger af spredningen mellem kommunerne generelt set. Man kan dog godt bruge benchmarkingindikatorerne i de to analyser til at sige noget om, hvordan kommunens placering i forhold til de andre kommuner har ændret sig på et overordnet niveau.

I bilag 3: Metode kan man læse mere om, hvad man skal være særligt opmærksom på, når man fortolker på egen udvikling.

## 4.2 Sygefravær blandt lærere

I dette afsnit fokuserer vi på sygefraværet blandt lærerene. Lærerne i analysen omfatter både lærere i folkeskolen, på kommunale specialskoler, på ungdomsskoler mv.

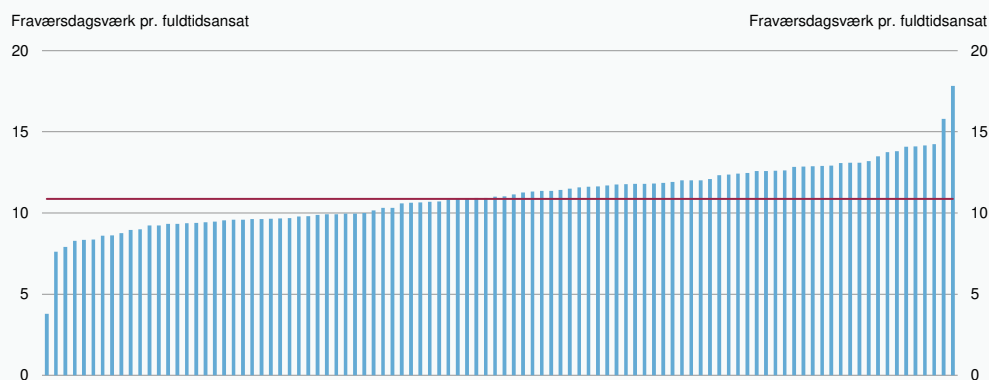
<sup>5</sup> Definitionen af kortvarigt og langvarigt sygefravær følger Kommunernes og Regionernes Løndatakontors definition.



Sygefraværet blandt lærerne varierede på tværs af kommuner fra 7,6 til 15,8 fraværsdagsværk pr. fuldtidsansat i 2019, hvis man ser bort fra de små ø-kommuner, jf. figur 4.5. Dermed var sygefraværet mere end dobbelt så højt i den kommune med det højeste sygefravær blandt lærerne i forhold til den kommune med det laveste sygefravær blandt lærerne. I en gennemsnitlig kommune vil variationen svare til over 3.500 fraværsdagsværk.

Figur 4.5

#### Sygefravær blandt lærere i 2019



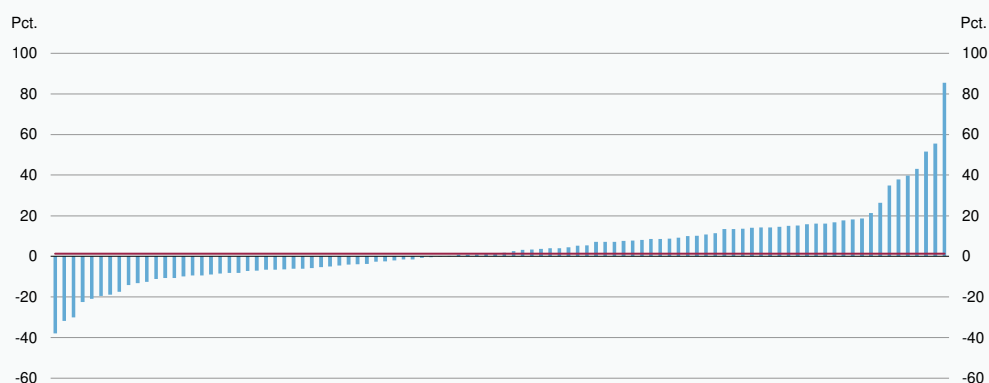
Anm.: Hver søjle repræsenterer en kommune. Den røde linje udtrykker landsgennemsnittet.  
Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor og egne beregninger.

Selvom sygefraværet blandt lærerne "kun" er steget med 1,2 procent på landsplan fra 2017 til 2019, så er der stor forskel på, hvordan udviklingen i sygefraværet pr. fuldtidsansat ser ud i den enkelte kommune, jf. figur 4.6. I 14 kommuner er sygefraværet blandt lærerne faldet med mindst 10 procent, mens sygefraværet i 28 kommuner omvendt er steget med mindst 10 procent.

I figur 4.8 på side 26 er kommunernes udvikling i sygefraværet pr. fuldtidsansat blandt lærerne fra 2017 til 2019 vist i et danmarkskort.

Figur 4.6

#### Udvikling i sygefraværet pr. fuldtidsansat blandt lærere fra 2017 til 2019



Anm.: Hver søjle repræsenterer en kommune. Den røde linje udtrykker landsgennemsnittet.  
Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor og egne beregninger.

#### *Benchmarking med kontrol for rammevilkår*

Ligesom for sygefraværet blandt alle ansatte har vi udarbejdet en benchmarkingindikator for sygefraværet blandt lærerne, hvor der tages højde for forskelle i kommunernes rammevilkår. Benchmarkingindikatoren er vist i figur 4.7 på næste side. I afsnit 4.1 og i bilag 3: "Metode" kan du læse mere om rammevilkår og den anvendte metode.

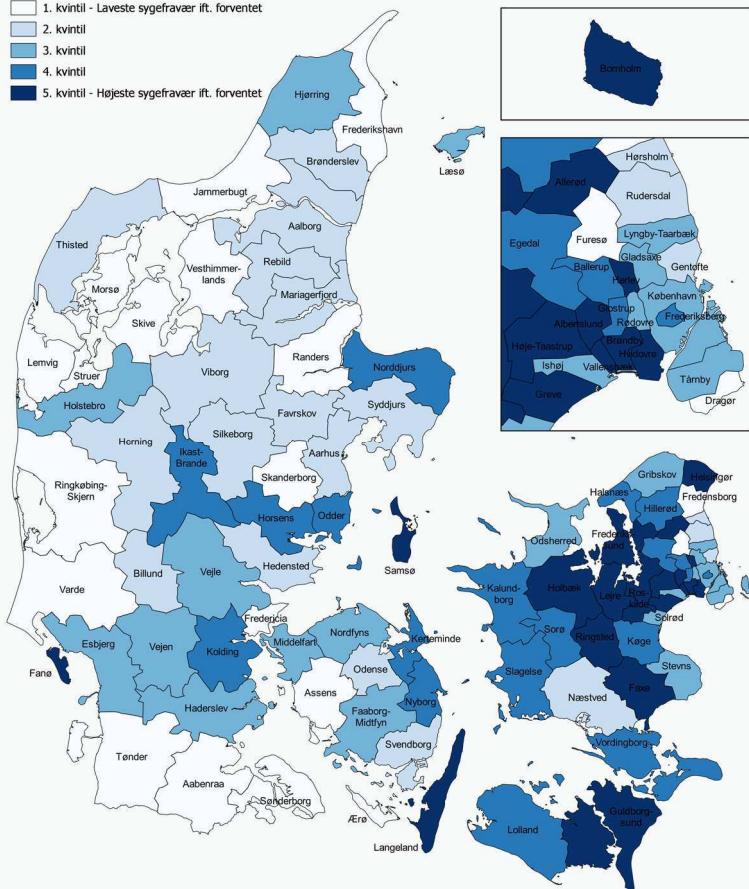
Benchmarkingindikatoren for de enkelte kommuner er også her inddelt i femtedele (kvintiler). Figur 4.7 viser, at der er en tendens til, at særligt kommuner i Midt- og Sydsjælland har et højere sygefravær pr. fuldtidsansat, end man kunne forvente på baggrund af rammevilkår. Til sammenligning var det i højere grad kommuner omkring hovedstaden og i Nordsjælland, der for alle ansatte har et højere sygefravær pr. fuldtidsansat, end man kunne forvente på baggrund af rammevilkår.

Generelt er der også for lærerne en klar tendens til, at kommunerne vest for Storebælt har et lavere sygefraværsniveau, end man kunne forvente på baggrund af rammevilkår. I afsnit 4.1 ovenfor er der en kort diskussion af, hvad der kan forklare disse tydelige tendenser.

Figur 4.7

Benchmarkingindikator for sygefraværet blandt lærerne i 2019

- 1. kvintil - Laveste sygefravær ift. forventet
- 2. kvintil
- 3. kvintil
- 4. kvintil
- 5. kvintil - Højeste sygefravær ift. forventet

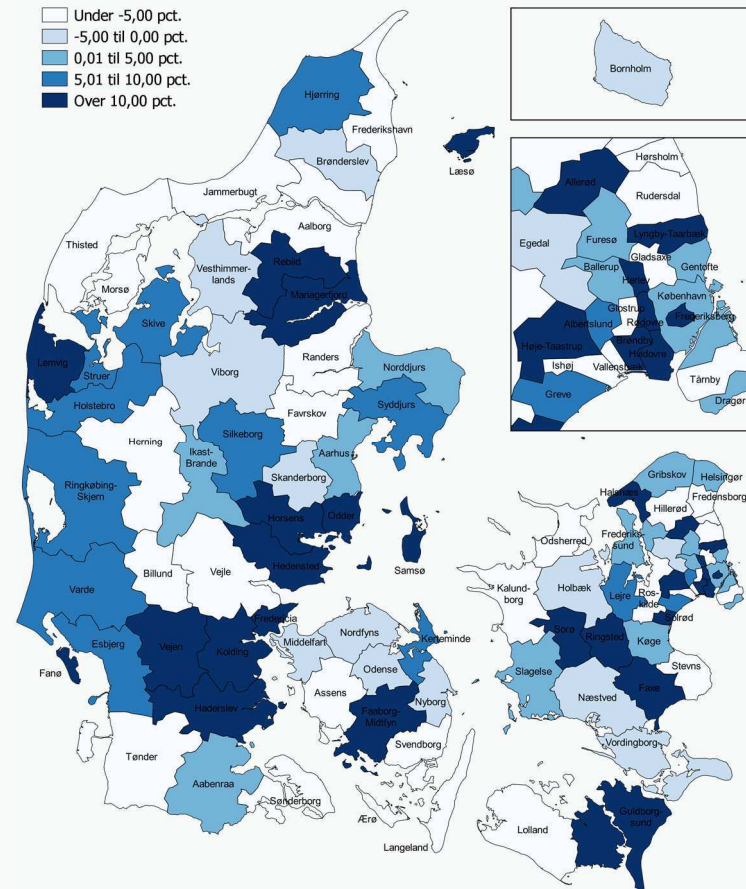


Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor (KRL), Danmarks Statistik og egne beregninger.

Figur 4.8

Udvikling i sygefraværet blandt lærerne fra 2017 til 2019

- Under -5,00 pct.
- 5,00 til 0,00 pct.
- 0,01 til 5,00 pct.
- 5,01 til 10,00 pct.
- Over 10,00 pct.



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

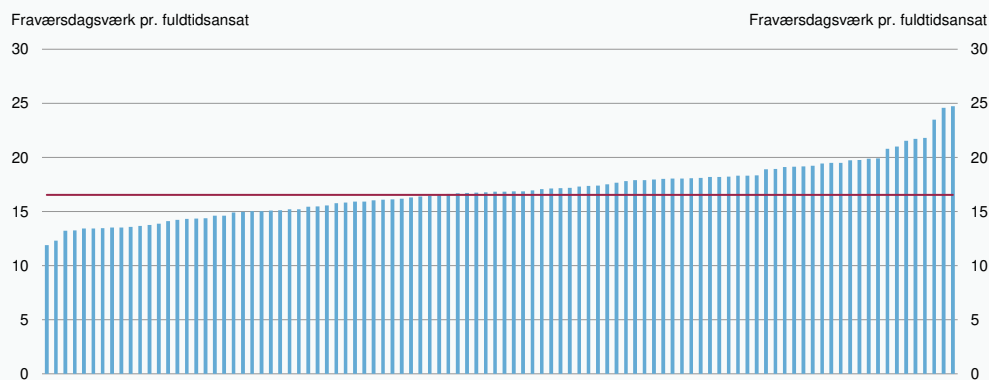
### 4.3 Sygefravær blandt social- og sundhedspersonalet

I dette afsnit ser vi på sygefraværet blandt social- og sundhedspersonalet. Social- og sundhedspersonalet i analysen omfatter både social- og sundhedspersonale i hjemmepleje, ved plejeboliger, på botilbud mv.

Sygefraværet blandt social- og sundhedspersonalet varierede fra 12,3 til 24,7 fraværsværk pr. fuldtidsansat i 2019, hvis man ser bort fra de små ø-kommuner, jf. figur 4.9. Dermed var sygefraværet også for social- og sundhedspersonalet mere end dobbelt så højt i den kommune med det højeste sygefravær i forhold til den kommune med det laveste sygefravær.

Figur 4.9

#### Sygefravær blandt social- og sundhedspersonale i 2019



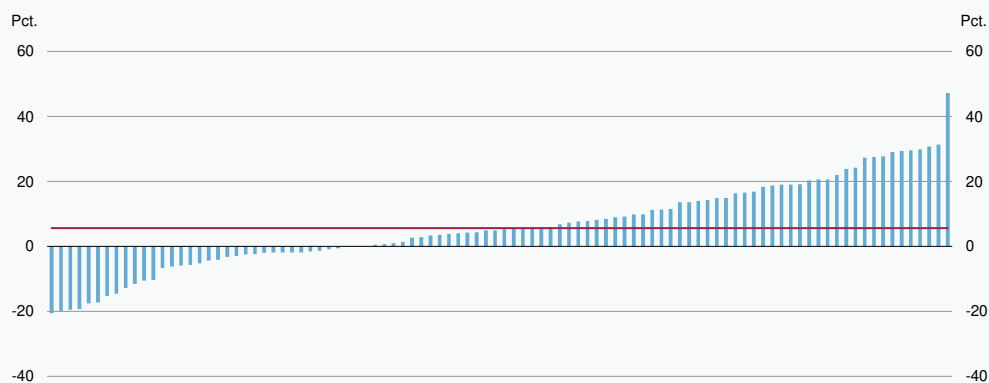
Anm.: Hver søjle repræsenterer en kommune. Den røde linje udtrykker landsgennemsnittet.  
Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor og egne beregninger.

Der er også stor forskel på udviklingen i sygefraværet blandt social- og sundhedspersonalet på tværs af kommuner, jf. figur 4.10 på næste side. I 34 kommuner er sygefraværet faldet, mens det er steget i 64 kommuner fra 2017 til 2019. I 16 kommuner er sygefraværet pr. fuldtidsansat steget med mindst 20 procent. Der er altså mange kommuner, der har haft en markant stigning i sygefraværet blandt social- og sundhedspersonalet i de seneste år.

I figur 4.12 på side 29 vises udviklingen i sygefraværet pr. fuldtidsansat blandt social- og sundhedspersonalet fra 2017 til 2019 i et danmarkskort.

**Figur 4.10**

**Udvikling i sygefraværet pr. fuldtidsansat blandt social- og sundhedspersonale fra 2017 til 2019**



Anm.: Hver søjle repræsenterer en kommune. Den røde linje udtrykker landsgennemsnittet.  
Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor og egne beregninger.

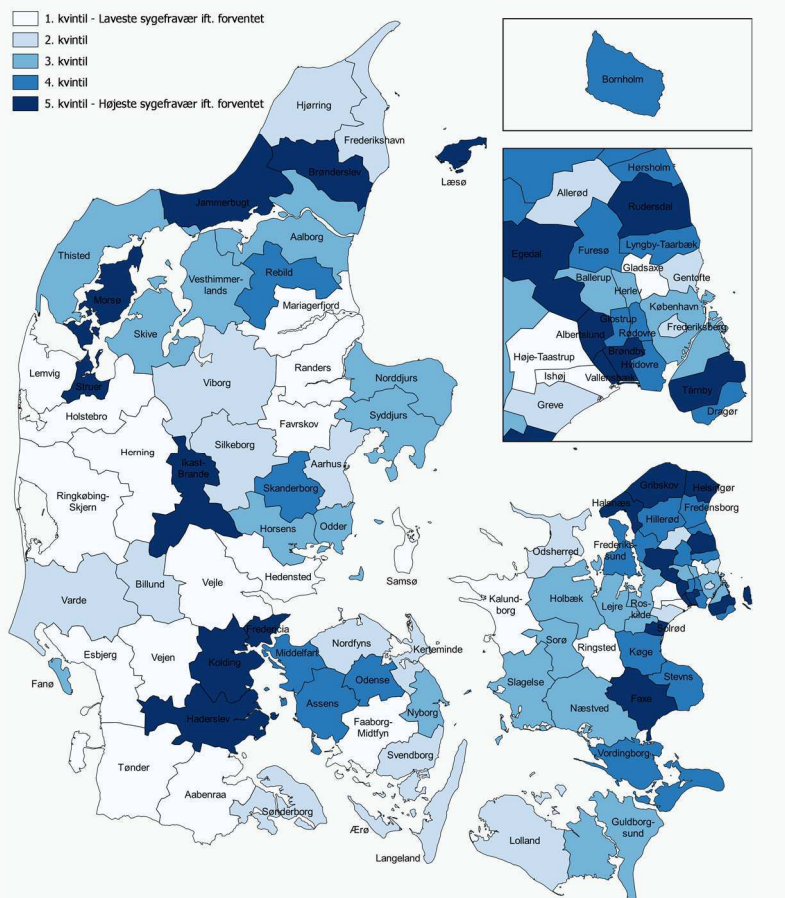
*Benchmarking med kontrol for rammevilkår*

I figur 4.11 nedenfor fremgår benchmarkingindikatoren inddelt i femtede (kvintiler) for sygefraværet pr. fuldtidsansat blandt social- og sundhedspersonalet, hvor der er taget højde for forskelle i kommunernes rammevilkår. I afsnit 4.1 og i bilag 3: "Metode" kan du læse mere om den anvendte metode, og hvilke rammevilkår der er taget højde for.

Selvom der fortsat er klare geografiske tendenser i, hvilke kommuner der har en henholdsvis høj og lav benchmarkingindikator, så er der for social- og sundhedspersonalet lidt flere kommuner vest for Storebælt, der ligger i 4. og særligt 5. kvartil i forhold til benchmarkingindikatoren for fx alle ansatte under ét, jf. figur 4.3 ovenfor.

Figur 4.11

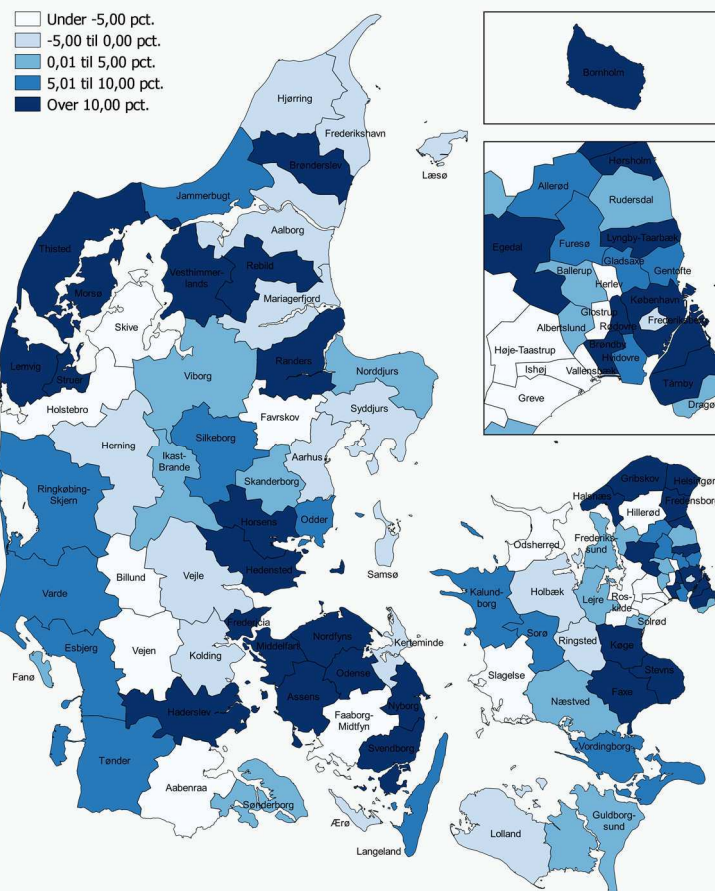
Benchmarkingindikator for sygefraværet blandt social- og sundhedspersonalet i 2019



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

Figur 4.12

Udvikling i sygefraværet blandt social- og sundhedspersonalet fra 2017 til 2019



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

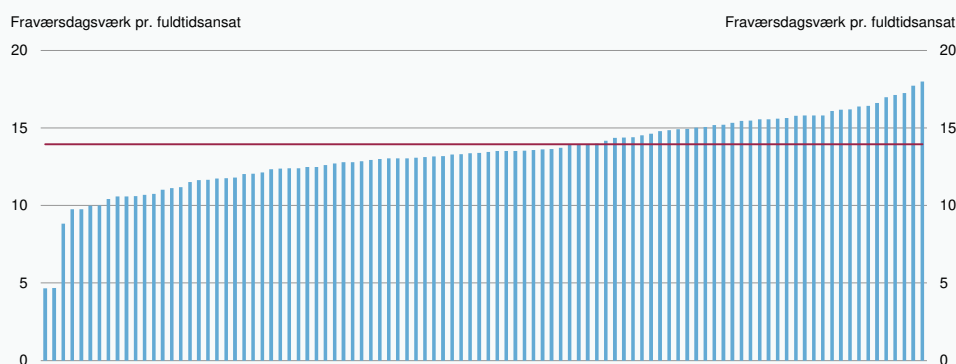
## 4.4 Sygefravær blandt pædagogisk personale

I dette afsnit sættes der fokus på sygefraværet blandt det pædagogiske personale. Nøgletallene, vi præsenterer i afsnittet, omfatter både pædagogisk personale i fx daginstitutioner, skolefritidsordninger og folkeskolen mv.

Sygefraværet blandt det pædagogiske personale varierede fra 8,8 til 18,0 fraværsdagsværk pr. fuldtidsansat i 2019, hvis man ser bort fra de små ø-kommuner, jf. figur 4.13.

Figur 4.13

### Sygefravær blandt pædagogisk personale i 2019



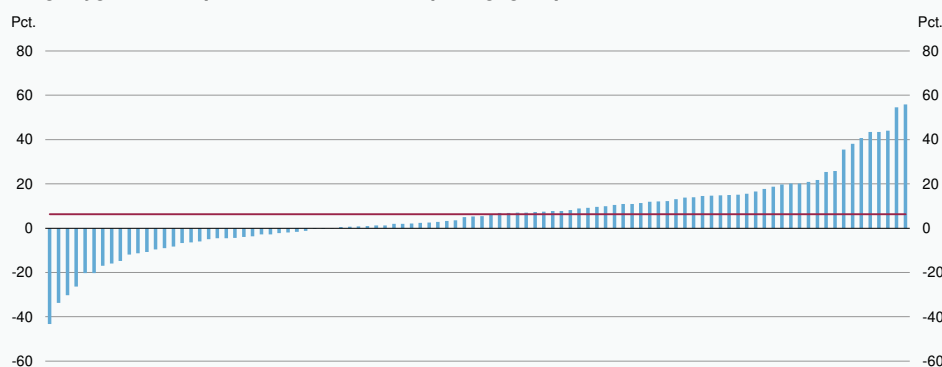
Anm.: Hver søjle repræsenterer en kommune. Den røde linje udtrykker landsgennemsnittet.

Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor og egne beregninger.

Ligesom for de to andre personalegrupper, er der for det pædagogiske personale stor forskel på udviklingen i sygefraværet på tværs af kommuner, jf. figur 4.14. I 12 kommuner faldt sygefraværet pr. fuldtidsansat med mindst 10 procent fra 2017 til 2019, mens sygefraværet pr. fuldtidsansat omvendt steg med mindst 10 procent i hele 34 kommuner fra 2017 til 2019.

Figur 4.14

### Udvikling i sygefraværet pr. fuldtidsansat blandt pædagogisk personale fra 2017 til 2019



Anm.: Hver søjle repræsenterer en kommune. Den røde linje udtrykker landsgennemsnittet.

Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor og egne beregninger.

### Benchmarking med kontrol for rammevilkår

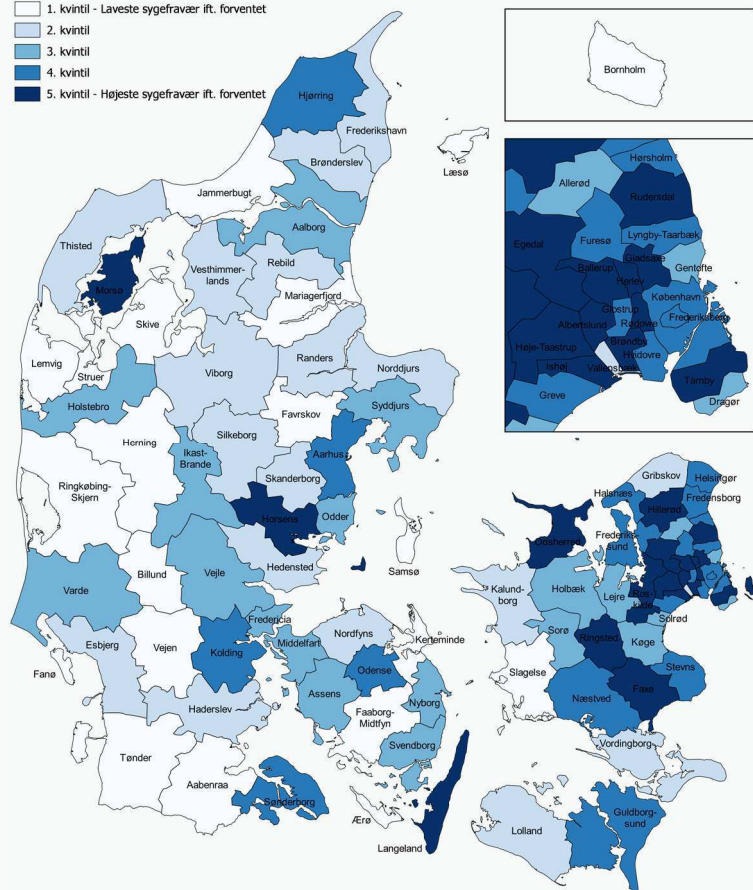
I figur 4.15 nedenfor fremgår benchmarkingindikatoren inddelt i femte dele (kvintiler) for sygefraværet pr. fuldtidsansat blandt det pædagogiske personale, hvor der er taget højde for rammevilkår.



Figur 4.15

Benchmarkingindikator for sygefraværet blandt det pædagogiske personale i 2019

- 1. kvartil - Laveste sygefravær ift. forventet
- 2. kvartil
- 3. kvartil
- 4. kvartil
- 5. kvartil - Højeste sygefravær ift. forventet

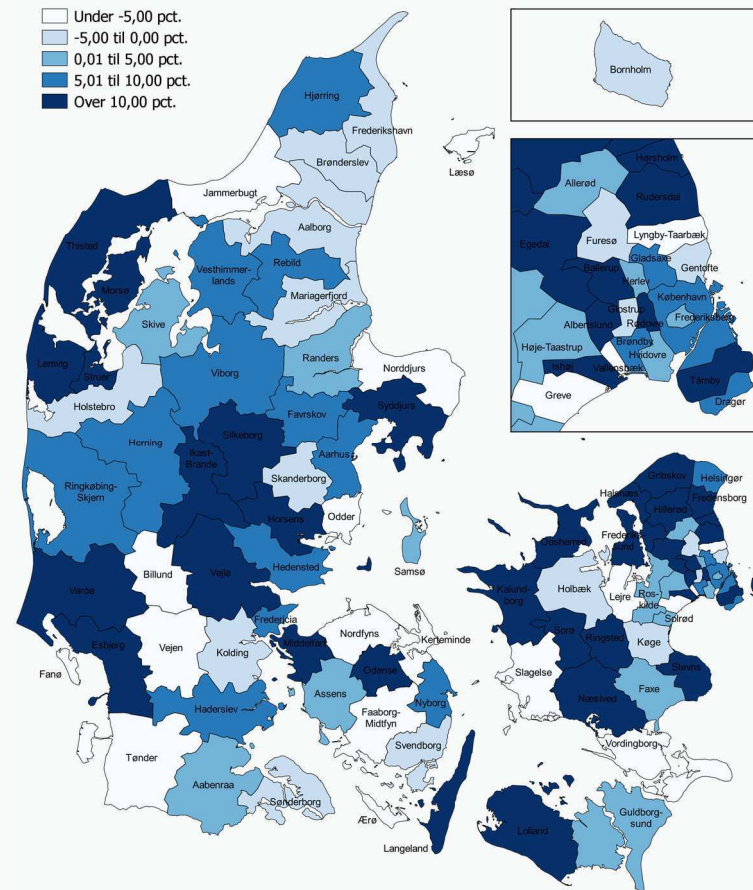


Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor (KRL), Danmarks Statistik og egne beregninger.

Figur 4.16

Udvikling i sygefraværet blandt det pædagogiske personale fra 2017 til 2019

- Under -5,00 pct.
- 5,00 til 0,00 pct.
- 0,01 til 5,00 pct.
- 5,01 til 10,00 pct.
- Over 10,00 pct.



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



## 5 Tværgående perspektiver

I det foregående kapitel er sygefraværet i 2019 behandlet hver for sig for de kommunalt ansatte under ét og for de tre personalegrupper: Lærere, social- og sundhedspersonale og det pædagogiske personale. I dette kapitel ser vi nærmere på, om der er en sammenhæng mellem udviklingen i sygefraværet blandt de forskellige grupper, dvs. om det fx er de samme kommuner, der har oplevet en stor stigning i sygefraværet for alle personalegrupperne. Derudover ser vi på, om der er nogle tendenser i, om det er de samme kommuner, der har en høj eller lav benchmarkingindikator på tværs af personalegrupper.

Ud over de sammenhængsanalyser vi præsenterer i dette kapitel, så kunne det også være interessant at se på sammenhængen mellem kommunernes sygefravær og forskellige policy-variable. Flere af disse relevante sammenhænge blev i et vist omfang belyst i vores første sygefraværsanalyse. Det gælder eksempelvis sammenhængen mellem lærernes sygefravær og den gennemsnitlige klassekvotient og sammenhængen mellem social- og sundhedspersonalets sygefravær og graden af udlicitering. Sammenhængene undersøges ikke nærmere i dette kapitel, og der henvises i stedet til vores første sygefraværsanalyse.

### 3 CENTRALE KONKLUSIONER FRA KAPITLET

---

- Der er en stærk sammenhæng mellem udviklingen i sygefraværet for både social- og sundhedspersonalet og det pædagogiske personale i forhold til udviklingen i sygefraværet blandt alle de kommunalt ansatte under ét. Der er til gengæld ikke nogen sammenhæng mellem udviklingen i lærernes sygefravær og udviklingen i sygefraværet blandt de kommunalt ansatte under ét.
  - Der er generelt en stærk sammenhæng mellem de fire gruppers benchmarkingindikatorer for sygefraværet i 2019. Det gælder for benchmarkingindikatorerne på tværs af de forskellige personalegrupper og i forhold til alle ansatte under ét.
  - 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 lavt sygefravær i 2017 i forhold til det forventede niveau, generelt set også er de kommuner, der har haft et stigende sygefravær. Tendensen gælder både for alle ansatte under ét og for de udvalgte personalegrupper i analysen.
- 

#### 5.1 Udvikling på tværs af personalegrupper

På baggrund af resultaterne i foregående kapitel vil det være oplagt at spørge sig selv, om der er en tendens til, at udviklingen i sygefraværet fra 2017 til 2019 følges ad på tværs af personalegrupperne på kommuneniveau. Er det eksempelvis sådan, at kommuner der generelt har haft et stigende sygefravær blandt lærerne også har haft et stigende sygefravær blandt det pædagogiske personale?

Tabel 5.1 nedenfor viser, at der er en signifikant sammenhæng mellem udviklingen i sygefraværet blandt social- og sundhedspersonalet og det pædagogiske personale. Det betyder, at der er en tendens til, at kommuner der har haft et stigende sygefravær blandt social- og sundhedspersonalet, også har haft det blandt det pædagogiske personale. Der er til gengæld ikke nogen sammenhæng mellem udviklingen i lærernes sygefravær og udviklingen i hverken social- og sundhedspersonalets eller det pædagogiske personales sygefravær.

Det skal i den forbindelse nævnes, at der i den enkelte kommune godt kan være nogle andre sammenhænge mellem udviklingen i sygefraværet på tværs af personalegrupper og i forhold til alle ansatte under ét.

**Tabel 5.1**

**Sammenhæng mellem udviklingen i sygefraværet fra 2017 til 2019 på tværs af grupper**

	Alle ansatte	Lærere	Social- og sundhedspersonale	Pædagogisk personale
Alle ansatte	1,00			
Lærere	0,16	1,00		
Social- og sundhedspersonale	0,67*	0,02	1,00	
Pædagogisk personale	0,47*	-0,11	0,26*	1,00

Anm.: Sammenhængene er målt som Pearsons korrelation imellem de forskellige variable. \* angiver signifikans på 5 procents niveau. De fire små ø-kommuner indgår ikke i sammenhængsanalysen.

Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor og egne beregninger.

Et andet interessant spørgsmål, der er værd at kigge nærmere på, er, om der er en sammenhæng mellem den gennemsnitlige årlige ændring i sygefraværet fra 2017 til 2019, og den gennemsnitlige årlige ændring i sygefraværet fra 2014 til 2017. Tabel 5.2 på næste side viser, at der er en tydelig sammenhæng mellem den gennemsnitlige årlige ændring i kommunernes sygefravær fra 2014-2017 og den gennemsnitlige årlige ændring i kommunernes sygefravær fra 2017-2019 for alle grupperne.

Sammenhængen viser, at kommuner, der generelt set har haft et stigende sygefravær i perioden fra 2014 til 2017, vil tendere til at have et faldende sygefravær i perioden fra 2017 til 2019. Også her skal man være opmærksom på, at sammenhængen ikke nødvendigvis gør sig gældende i hver enkelt kommune.

Tabel 5.2

**Sammenhæng mellem den gennemsnitlige årlige ændring i sygefraværet fra 2014 til 2017 og den gennemsnitlige årlige ændring i sygefraværet fra 2017 til 2019 for hver personalegruppe**

Personalegruppe	Sammenhæng
Alle ansatte	-0,38*
Lærere	-0,55*
Social- og sundhedspersonale	-0,31*
Pædagogisk personale	-0,37*

Anm.: Sammenhængene er målt som Pearsons korrelation imellem de forskellige variable. \* angiver signifikans på 5 procents niveau. Bemærk at tabellen viser et udpluk af en større korrelationsmatrice. De fire små ø-kommuner indgår ikke i sammenhængsanalysen.

Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor og egne beregninger.

## 5.2 Sammenhæng mellem benchmarkingindikatorer

Benchmarkingindikatorerne i denne analyse viser, om en kommunes sygefravær er højere eller lavere end det niveau, man ville forvente på baggrund af kommunens rammevilkår<sup>6</sup>. Tabel 5.3 viser, at der er en stærk tendens til, at de kommuner, der har et sygefraværniveau under det forventede sygefraværniveau i 2019 for alle ansatte, også har det for de enkelte grupper.

Ser man på de udvalgte personalegrupper, så er der også en stærk sammenhæng imellem benchmarkingindikatorerne for det pædagogiske personale og for lærerne samt mellem benchmarkingindikatorerne for det pædagogiske personale og for social- og sundhedspersonalet. Til gengæld er der ikke nogen sammenhæng mellem benchmarkingindikatoren for sygefraværet blandt social- og sundhedspersonalet og benchmarkingindikatoren for sygefraværet blandt lærerne i 2019<sup>7</sup>.

Tabel 5.3

**Sammenhæng mellem benchmarkingindikatorer for sygefravær 2019 på tværs af grupper**

	Alle ansatte	Lærere	Social- og sundhedspersonale	Pædagogisk personale
<b>Alle ansatte</b>	1,00			
<b>Lærere</b>	0,55*	1,00		
<b>Social- og sundhedspersonale</b>	0,66*	0,10	1,00	
<b>Pædagogiske personale</b>	0,74*	0,43*	0,32*	1,00

Anm.: Sammenhængene er målt som Pearsons korrelation imellem de forskellige variable. \* angiver signifikans på 5 procents niveau. De fire små ø-kommuner indgår ikke i sammenhængsanalysen.

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

Det er også værd at kigge på, om der er en sammenhæng imellem kommunernes benchmarkingindikator for 2017 fra vores første sygefraværsanalyse og udviklingen i sygefraværet fra 2017 til 2019. Benchmarkingindikatoren for 2017 viser, om kommunens sygefraværniveau var højere eller lavere, end man kunne forvente på baggrund af deres rammevilkår. En hypotese kunne således være, at kommuner med et sygefraværniveau højere end det forventede i 2017, også er de kom-

<sup>6</sup> På side 20 og i bilag 3: Metode er fortolkningen af benchmarkingindikatorerne uddybet.

<sup>7</sup> Bemærk at undersøgelsen ikke siger noget om, hvorvidt sygefraværet er højere eller lavere blandt enten lærere eller social- og sundhedspersonalet, men alene om der er en sammenhæng imellem kommunernes benchmarkingindikator for lærerne og social- og sundhedspersonalet.

muner, der har reduceret deres sygefravær mest, da disse kommuner har haft det største incitament til at gøre en aktiv indsats for at nedbringe sygefraværet blandt de ansatte.

I tabel 5.4 ses det, at der er en stærk tendens til, at de kommuner, der havde et højere sygefravær, end man kunne forvente i 2017, 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 end forventet i 2017, generelt set, også er de kommuner, der har haft et stigende sygefravær fra 2017 til 2019. Tendensen gælder både for alle ansatte under ét og for de tre udvalgte personalegrupper i analysen, og ser dermed ud til at understøtte den ovenfor beskrevne hypotese<sup>8</sup>.

**Tabel 5.4**

**Sammenhæng mellem benchmarkingindikatoren for 2017 og udviklingen i sygefraværet for hver personalegruppe fra 2017 til 2019**

Personalegruppe	Sammenhæng
Alle ansatte	-0,35*
Lærere	-0,49*
Social- og sundhedspersonale	-0,39*
Pædagogisk personale	-0,48*

Anm.: Sammenhængene er målt som Pearsons korrelation imellem de forskellige variable. \* angiver signifikans på 5 procents niveau. Bemærk at tabellen viser et udpluk af en større korrelationsmatrice. De fire små ø-kommuner indgår ikke i sammenhængsanalysen.

Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor og egne beregninger.

---

<sup>8</sup> Til dette resultat kan det nævnes, at selvom man i en kommune har reduceret sit sygefravær fra 2017 til 2019, så er det ikke sikkert, at det har medført en forbedret benchmarkingindikator i 2019. Det skyldes, at benchmarkingindikatoren er et udtryk for kommunens relative placering i forhold til andre kommuner, hvorfor benchmarkingindikatoren for den enkelte kommune også bliver påvirket af, hvordan sygefraværet ser ud og har udviklet sig i de andre kommuner.

## 6 Refleksionsspørgsmål

Vores første sygefravørsanalyse fra 2018 bestod både af en kvantitativ analyse af kommunernes sygefravær, og af et inspirationskatalog med konkrete initiativer til at nedbringe sygefraværet. Initiativerne blev indsamlet af Rambøll Management Consulting på vegne af Indenrigs- og Boligministeriets Benchmarkingenhed i syv af de kommuner, der klarede sig bedst i den kvantitative del af analysen. Som nævnt i indledningen har vi ikke udarbejdet et nyt inspirationskatalog, da vi vurderer, at inspirationskataloget fra 2018 stadig er aktuelt.

I inspirationskataloget er tiltagene inddelt i temaerne: "Forebyggelse af sygefravær og arbejdsmiljøtiltag", "Håndtering af sygefravær" og "Tilbage til arbejde og fastholdelse". Bemærk at tiltagene i inspirationskataloget er hentet fra forskellige personalegrupper, men at de alle er af en så generel karakter, at de i høj grad er relevante på tværs af personalegrupper. Vores første sygefravørsanalyse med tilhørende inspirationskatalog kan findes på enhedens hjemmeside.

I nærværende analyse har vi i de foregående kapitler undersøgt en række forskellige tendenser på landsplan og kommuneniveau i forhold til sygefraværet i 2019 og udviklingen i sygefraværet fra 2017 til 2019. Tendenserne er i de fleste tilfælde generelle, hvorfor det er relevant for den enkelte kommune at følge op på resultaterne i analysen ved at stille sig selv nogle refleksionsspørgsmål, der kan være med til at forklare udviklingen for den enkelte kommune – uafhængigt af hvilken vej udviklingen er gået.

Eksempler på sådanne refleksionsspørgsmål fremgår af boks 6.1. Afklaringen af disse spørgsmål kan med fordel tage udgangspunkt i de kommunespecifikke figurer og nøgletal i bilag 1 og 2 samt kommunens egne data.

### Boks 6.1

#### Refleksionsspørgsmål

##### *Om udviklingen i sygefraværsniveauet i din kommune*

- Analysen viser, at sygefraværet er steget i mange kommuner. Hvordan har sygefraværet udviklet sig i de seneste år i jeres kommune?
- Analysen viser, at der er forskel på udviklingen i sygefraværet afhængigt af, hvilken personalegruppe, der betragtes. Er det også tilfældet i jeres kommune, og hvordan ser sygefraværet ud på tværs af arbejdsområder og afdelinger indenfor den enkelte personalegruppe?
- På landsplan er det særligt det langvarige sygefravær, der er har været stigende, mens det kortvarige sygefravær har været næsten uændret. Hvordan ser udviklingen i det kortvarige og langvarige sygefravær ud i jeres kommune, og hvad kan forklare jeres udvikling?
- Analysen viser også, at der er forskel på udviklingen i sygefraværet afhængigt af medarbejdernes alder og køn. Er det også tilfældet i jeres kommune, og hvad kan forklare det?
- Har jeres kommune de seneste år gennemført tiltag for at nedbringe sygefraværet i kommunen, og kan I 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?
- Er der nogle personalegrupper eller medarbejdertyper, I vil gøre en særlig indsats for?

##### *Kommunens sygefravær i forhold til andre kommuners*

- Der er stor forskel på kommunernes sygefravær. Hvordan ser jeres kommunes sygefravær ud sammenlignet med andre kommuners?
- Hvad kan forklare, at jeres kommune ligger, som den gør, relativt til andre kommuner?
- Ser billedet anderledes eller forskelligt ud, hvis I sammenligner sygefraværet i jeres kommune blandt en bestemt personalegruppe med sygefraværet for samme personalegruppe i andre kommuner?

## Bilag

I det efterfølgende præsenteres analysens tilhørende bilag, som der løbende er refereret til i analysen. Bilagene med figurer om hvordan den enkelte kommune, region eller sygehus placerer sig er ikke særskilt tilgængeliggjort, da der i stedet refereres til de tilgængeliggjorte bilag med tabeller på kommune-, region- eller sygehusniveau hvori alle de tal, der ligger til grund for de udeladte figurbilag, kan findes.

---

# Bilag 2: Kommunespecifikke nøgletal

Sygefravær blandt ansatte i kommunerne i perioden 2017 til 2019



Indenrigs- og  
Boligministeriets  
**BENCHMARKINGENHED**

Publikationen kan hentes på hjemmesiden for  
Indenrigs- og Boligministeriets Benchmarkingenhed:  
[www.benchmark.dk](http://www.benchmark.dk)

Henvendelse om publikationen kan ske til kontaktpersonen  
på analysen, som fremgår af hjemmesiden.



## Indhold

1 Læsevejledning.....	3
2 Alle ansatte .....	4
3 Lærere.....	10
4 Social- og sundhedspersonale.....	16
5 Pædagogisk personale .....	22

# 1 Læsevejledning

I det følgende præsenteres en række tabeller med kommunespecifikke nøgletal. Generelt er tallene i dette bilag afgrænset på samme måde, som nøgletallene i hovedrapporten. Alle nøgletal i tabellerne er præsenteret i hovedrapporten på et overordnet niveau. Afgrænsningen af nøgletallene fremgår af hovedrapporten og i metodebilaget.

Bilaget er inddelt i fire kapitler. I første kapitel vises nøgletallene for alle ansatte under ét. I de næste tre kapitler vises nøgletallene for hver af de tre personalegrupper, som der er særligt fokus på i analysen. Det er lærere, social- og sundhedspersonale og det pædagogiske personale. Det er de samme nøgletal, der vises for alle fire grupper. Derfor gennemgås indholdet i bilagets tabeller samlet nedenfor. Tomme celler er et udtryk for, at kommunens tal ikke vises af diskretionshensyn.

## **Tabel 1: Sygefravær målt i fraværsværk pr. fuldtidsansat**

I tabellen vises kommunernes faktiske sygefravær for årene 2017, 2018 og 2019, samt ændringen i sygefraværet fra 2017 til 2019 i procent. Herudover indeholder tabellen det sygefraværsniveau i 2019, som man kunne forvente på baggrund af kommunens rammevilkår. Det forventede niveau er estimeret ud fra en regressionsmodel, der er beskrevet nærmere i bilag 3: "Metode". Endelig indeholder tabellen kommunens benchmarkingindikator for 2019, der er etableret ud fra kommunens faktiske sygefravær i 2019, og det sygefraværsniveau man kunne forvente ud fra kommunens rammevilkår.

Benchmarkingindikatoren viser, om den enkelte kommune har et højere eller lavere sygefravær, end man kunne forvente ud fra kommunens rammevilkår. Hvis en kommune har en benchmarkingindikator under 100 betyder det, at kommunen har et lavere sygefraværsniveau, end man kunne forvente på baggrund af rammevilkår. Hvis en kommune har en benchmarkingindikator på 100 betyder det, at kommunen har et sygefraværsniveau som forventet på baggrund af rammevilkår, mens en benchmarkingindikator på over 100 betyder, at kommunen har et sygefraværsniveau, der er højere, end man kunne forvente på baggrund af rammevilkår.

## **Tabel 2: Nøgletal for sygefraværet blandt alle ansatte 2017 til 2019**

I tabellen vises den andel, som korttidsfravær udgør af kommunens samlede sygefravær i procent. Nøgletallet vises for 2017, 2018 og 2019. Herudover vises ændringen i andelen af korttidsfravær fra 2017 til 2019 i procentpoint. Korttidsfravær er defineret som sygefraværsløb på under 30 dage. Denne definition følger KRL's definition af kortvarigt sygefravær.

I tabellen vises også antallet af sygefraværsløb pr. fuldtidsansat for årene 2017, 2018 og 2019. Antallet af sygefraværsløb viser, hvor ofte medarbejderne i gennemsnit er syge. Desuden vises ændringen i antal sygefraværsløb pr. fuldtidsansat fra 2017 til 2019 i procent.

## **Tabel 3: Andel af det samlede sygefravær, der kan tilskrives de ti procent af medarbejderne med mest sygefravær**

I tabel 3 vises den andel af det samlede sygefravær, der kan tilskrives de ti procent af medarbejderne med mest sygefravær. Nøgletallet vises for 2017, 2018 og 2019, ligesom denne tabel også indeholder ændringen i nøgletallet fra 2017 til 2019. Et positivt tal betyder, at de ti procent af medarbejderne med mest sygefravær står for en større andel af sygefraværet i 2019 i forhold til 2017, mens et negativt tal betyder, at de ti procent af medarbejderne med mest sygefravær står for en mindre andel af sygefraværet i 2019.

## 2 Alle ansatte

Tabel 1

Sygefravær målt i fraværsværk pr. fuldtidsansat blandt alle ansatte

Kommunenavn	2017	2018	2019	Udvikling i pct. 2017-2019	Forventet niveau 2019	BI 2019
Albertslund	13,4	13,4	13,8	2,4	11,7	118,1
Allerød	11,1	11,3	11,8	6,4	11,6	101,9
Assens	11,9	12,6	12,6	5,7	12,3	102,4
Ballerup	12,2	12,7	13,4	9,7	11,9	113,0
Billund	12,0	11,8	10,8	-9,9	12,0	89,8
Bornholm	12,1	13,4	13,0	7,6	12,8	101,6
Brøndby	13,0	13,3	13,6	4,4	12,0	113,7
Brønderslev	11,9	12,8	12,3	3,5	12,4	99,5
Dragør	11,2	13,0	11,5	2,8	12,4	92,9
Egedal	13,2	13,4	13,9	5,4	12,1	114,7
Esbjerg	10,0	10,8	11,1	11,4	12,3	90,7
Fanø	11,7	14,3	14,2	20,9	12,9	109,5
Favrskov	11,5	10,5	10,0	-13,4	11,9	83,5
Faxe	13,7	13,5	14,7	7,5	12,7	115,4
Fredensborg	11,0	11,0	11,9	8,6	12,0	99,5
Fredericia	11,4	12,0	12,8	12,0	12,2	104,5
Frederiksberg	12,1	12,4	12,0	-0,3	11,3	106,5
Frederikshavn	12,6	12,2	11,6	-8,1	12,3	94,1
Frederikssund	12,9	14,3	14,0	8,9	12,4	113,2
Furesø	12,2	12,4	12,0	-2,1	11,9	100,8
Faaborg-Midtfyn	12,6	12,0	11,3	-10,1	12,3	91,9
Gentofte	11,9	11,3	11,9	0,4	11,8	101,5
Gladsaxe	11,0	11,0	11,2	1,5	11,8	94,1
Glostrup	13,2	13,8	12,8	-3,2	11,8	109,0
Greve	12,8	13,3	12,2	-4,4	11,8	103,4
Gribskov	10,7	12,1	12,8	19,1	11,9	107,7
Guldborgsund	13,4	13,5	13,3	-1,2	12,7	104,3
Haderslev	10,8	12,5	13,0	20,5	12,1	107,3
Halsnæs	12,2	13,4	13,4	10,6	12,0	111,6
Hedensted	9,9	10,2	10,5	6,4	11,8	89,1
Helsingør	12,2	12,4	12,8	4,6	11,8	108,2
Herlev	12,8	12,7	13,4	5,1	11,9	112,8
Herning	10,6	11,0	10,5	-0,8	12,1	87,3
Hillerød	12,4	12,4	13,2	6,9	11,8	112,4
Hjørring	11,6	12,3	11,3	-2,4	11,9	95,6
Holbæk	11,9	11,7	11,8	-0,7	11,8	100,2
Holstebro	11,1	11,9	11,4	2,7	12,1	93,8
Horsens	11,5	11,7	12,8	11,6	11,8	108,9
Hvidovre	12,4	12,2	13,0	4,1	12,0	107,9
Høje-Taastrup	12,6	12,2	12,8	1,2	11,9	107,6
Hørsholm	11,3	13,0	12,5	10,5	11,9	104,4
Ikast-Brande	12,3	12,5	12,7	3,4	12,1	104,9
Ishøj	12,8	13,0	12,5	-2,5	11,7	106,8
Jammerbugt	11,4	11,3	12,0	5,0	11,6	103,0
Kalundborg	11,2	11,7	11,7	5,1	12,4	94,4
Kerteminde	12,9	13,5	12,9	0,4	12,8	100,7
Kolding	12,9	12,9	12,6	-2,3	11,8	106,5
København	11,3	11,4	11,9	5,9	11,5	103,4

Kommunenavn	2017	2018	2019	Udvikling i pct. 2017-2019	Forventet niveau 2019	BI 2019
Køge	11,7	12,0	12,6	7,2	11,8	106,1
Langeland	11,4	13,4	13,2	16,0	13,1	101,0
Lejre	12,0	11,6	12,2	2,0	11,8	103,5
Lemvig	9,4	9,8	9,3	-0,6	12,0	77,3
Lolland	11,2	11,8	11,9	6,6	13,1	91,1
Lyngby-Taarbæk	12,4	12,6	12,6	1,4	12,0	104,8
Læsø	12,8	10,9	12,1	-5,5	12,3	97,6
Mariagerfjord	10,8	11,7	11,0	1,8	12,7	86,8
Middelfart	10,9	12,5	12,6	15,8	12,5	100,7
Morsø	13,2	13,9	14,0	6,1	12,3	113,7
Norddjurs	13,0	12,8	13,2	1,4	12,7	104,4
Nordfyns	11,4	12,7	12,1	6,2	12,6	95,5
Nyborg	11,6	12,4	12,0	3,3	12,4	96,4
Næstved	12,3	13,0	12,9	4,6	12,8	101,0
Odder	11,2	11,0	11,3	1,3	11,6	97,5
Odense	10,8	11,5	12,1	11,8	11,7	103,6
Odsherred	13,2	13,7	13,3	0,8	12,4	106,9
Randers	10,4	10,7	11,1	5,9	12,1	91,6
Rebild	10,7	11,1	12,2	14,5	12,3	99,0
Ringkøbing-Skjern	9,7	10,5	10,4	7,8	12,3	84,8
Ringsted	11,8	12,0	13,0	10,0	12,2	106,5
Roskilde	13,3	12,5	12,7	-4,5	11,8	107,1
Rudersdal	13,2	13,3	13,4	1,4	11,9	112,3
Rødovre	11,3	12,4	12,7	12,4	11,5	110,2
Samsø	9,0	12,6	11,9	32,7	12,5	95,3
Silkeborg	10,5	11,0	11,7	11,2	11,8	98,8
Skanderborg	11,4	11,9	11,9	4,5	12,2	98,2
Skive	11,6	11,4	10,8	-6,4	12,2	88,7
Slagelse	13,5	12,4	13,0	-4,2	12,4	104,7
Solrød	11,7	13,3	13,1	11,8	12,3	106,9
Sorø	12,0	11,0	12,4	3,4	12,5	99,9
Stevns	10,8	12,4	12,3	14,0	11,8	103,8
Struer	10,0	10,9	11,1	11,0	12,4	90,0
Svendborg	11,6	11,9	11,5	-0,9	12,3	93,0
Syddjurs	11,4	11,8	11,4	0,3	12,0	94,9
Sønderborg	11,3	11,8	11,2	-0,1	12,3	91,2
Thisted	10,4	11,2	11,6	12,1	12,5	93,0
Tønder	11,3	11,2	11,1	-1,7	12,6	87,7
Tårnby	11,9	12,2	12,8	7,3	11,9	107,4
Vallensbæk	11,1	10,3	11,1	0,1	11,5	96,8
Varde	10,1	11,1	11,5	13,3	12,3	93,4
Vejen	10,5	10,9	10,4	-1,7	13,1	78,9
Vejle	11,4	11,5	11,5	0,8	12,1	94,9
Vesthimmerlands	11,0	11,9	11,5	4,9	12,3	93,2
Viborg	10,6	10,8	10,9	2,6	11,9	91,3
Vordingborg	12,4	13,1	12,7	2,3	12,8	98,6
Ærø	10,0	12,3	10,7	7,4	11,8	91,0
Aabenraa	11,3	11,2	11,3	-0,3	12,5	90,0
Aalborg	12,3	12,2	12,2	-0,9	11,9	101,7
Aarhus	10,7	10,7	11,1	3,6	11,6	95,9
<b>Landsgennemsnit</b>	<b>11,6</b>	<b>11,9</b>	<b>12,0</b>	<b>3,7</b>	<b>-</b>	<b>-</b>

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

**Tabel 2**
**Nøgletal for sygefraværet blandt alle ansatte 2017 til 2019**

Kommunenavn	Andel korttidsfravær i procent				Antal sygefraværsløb pr. fuldtidsansat			
	2017	2018	2019	Ændring 2017-2019, pct.point	2017	2018	2019	Ændring 2017-2019, pct.
Albertslund	56,7	58,4	56,6	-0,2	3,14	3,25	3,32	5,75
Allerød	62,6	62,5	61,6	-1,0	3,24	3,21	3,36	3,77
Assens	51,2	52,9	50,4	-0,8	2,80	2,93	2,84	1,29
Ballerup	63,0	60,8	59,3	-3,7	3,22	3,29	3,34	3,54
Billund	48,4	51,1	52,9	4,6	2,83	2,90	2,82	-0,66
Bornholm	64,8	57,5	57,1	-7,7	3,66	3,60	3,51	-4,04
Brøndby	63,0	63,0	59,2	-3,8	3,55	3,43	3,42	-3,58
Brønderslev	50,8	49,9	48,3	-2,5	2,86	2,94	2,88	0,72
Dragør	63,4	56,4	56,9	-6,5	3,15	3,24	2,91	-7,61
Egedal	61,1	64,0	59,3	-1,9	3,58	3,71	3,69	3,03
Esbjerg	56,1	53,6	50,8	-5,3	2,63	2,75	2,70	2,69
Fanø	54,0	58,5	59,4	5,4	2,96	3,68	4,08	37,84
Favrskov	52,6	58,8	57,2	4,7	2,98	2,97	2,77	-7,16
Faxe	54,1	54,3	51,7	-2,4	3,19	3,18	3,22	0,89
Fredensborg	61,2	58,9	60,0	-1,3	3,11	2,97	3,29	5,81
Fredericia	58,0	56,9	52,8	-5,2	3,02	3,00	3,06	1,31
Frederiksberg	64,3	64,4	64,9	0,6	3,57	3,70	3,78	5,81
Frederikshavn	50,4	52,8	53,3	2,9	2,84	2,91	2,87	1,23
Frederikssund	60,4	58,0	54,1	-6,3	3,36	3,53	3,26	-2,78
Furesø	62,3	61,4	61,7	-0,7	3,52	3,48	3,45	-2,11
Faaborg-Midtfyn	49,2	54,4	51,5	2,3	2,79	2,92	2,62	-6,29
Gentofte	64,0	65,4	63,9	-0,1	3,28	3,21	3,26	-0,36
Gladsaxe	61,8	62,0	59,7	-2,1	2,85	2,80	2,80	-1,83
Glostrup	58,9	56,6	57,4	-1,5	3,26	3,22	3,16	-3,00
Greve	60,4	58,7	55,6	-4,9	3,46	3,39	3,08	-11,10
Gribskov	57,3	58,0	55,6	-1,7	2,78	3,05	3,03	9,12
Guldborgsund	49,2	50,2	50,2	1,0	2,92	3,05	3,02	3,67
Haderslev	58,6	50,4	48,4	-10,2	2,86	2,92	2,93	2,59
Halsnæs	56,1	52,2	51,9	-4,3	2,83	2,86	2,87	1,56
Hedensted	56,4	57,5	53,9	-2,6	2,80	2,94	2,94	5,19
Helsingør	60,5	63,1	59,6	-0,9	3,29	3,45	3,41	3,41
Herlev	58,5	59,3	55,0	-3,5	3,20	3,19	3,10	-3,18
Herning	49,8	50,7	50,1	0,3	2,90	2,81	2,72	-6,02
Hillerød	59,7	62,1	59,3	-0,4	3,46	3,55	3,67	5,97
Hjørring	54,3	54,0	53,3	-1,0	2,93	3,05	2,91	-0,90
Holbæk	54,9	58,9	56,6	1,6	2,94	3,14	3,18	8,31
Holstebro	50,9	52,7	54,0	3,1	2,77	3,09	3,13	13,26
Horsens	58,7	58,6	54,1	-4,6	3,37	3,42	3,41	1,33
Hvidovre	58,9	61,8	58,0	-0,9	3,23	3,26	3,26	0,98
Høje-Taastrup	58,7	60,0	54,9	-3,9	3,09	3,07	3,01	-2,64
Hørsholm	62,1	57,5	61,2	-0,9	3,09	3,27	3,20	3,55
Ikast-Brande	45,7	47,4	43,9	-1,8	2,83	2,88	2,72	-4,11
Ishøj	63,1	63,1	64,9	1,8	3,66	3,70	3,75	2,36
Jammerbugt	53,0	57,4	51,2	-1,8	2,82	3,01	2,98	5,90
Kalundborg	60,6	60,4	60,0	-0,5	2,98	3,11	3,16	6,12
Kerteminde	54,4	50,5	50,5	-3,9	3,10	3,10	3,03	-2,17
Kolding	51,3	54,0	52,1	0,8	2,82	3,02	2,91	2,94
København	61,2	61,1	57,3	-3,9	3,06	3,04	3,05	-0,16
Køge	63,5	62,0	58,5	-5,0	3,23	3,36	3,38	4,52
Langeland	59,5	53,9	55,5	-4,1	3,10	3,45	3,43	10,73

Kommunenavn	2017	2018	2019	Ændring 2017-2019, pct.point	2017	2018	2019	Ændring 2017-2019, pct.
Lejre	56,7	56,2	51,2	-5,5	3,03	2,88	2,87	-5,48
Lemvig	52,8	53,5	54,3	1,5	2,55	2,57	2,55	0,17
Lolland	50,9	52,8	50,9	0,0	2,50	2,70	2,75	10,02
Lyngby-Taarbæk	61,5	58,5	57,0	-4,5	3,47	3,28	3,26	-5,92
Læsø	51,9	52,7	58,3	6,4	2,80	2,60	2,92	4,29
Mariagerfjord	58,3	56,5	57,2	-1,1	3,06	3,19	3,11	1,61
Midelfart	58,6	54,4	52,4	-6,3	3,05	3,21	3,16	3,50
Morsø	44,2	45,8	43,7	-0,5	2,78	3,15	2,98	7,17
Norddjurs	49,5	51,5	48,6	-0,9	3,11	3,21	3,23	3,77
Nordfyns	48,0	47,6	46,8	-1,2	2,47	2,77	2,59	4,71
Nyborg	53,3	51,8	52,9	-0,4	2,63	2,74	2,82	7,30
Næstved	57,6	58,6	55,5	-2,1	3,20	3,43	3,27	2,34
Odder	54,3	56,9	54,3	-0,1	2,85	3,03	3,08	8,13
Odense	55,9	55,3	51,6	-4,3	2,75	2,94	2,94	6,70
Odsherred	52,9	53,4	53,6	0,7	3,06	3,12	3,11	1,71
Randers	55,8	57,4	54,5	-1,3	2,64	2,74	2,77	4,63
Rebild	53,8	55,5	47,4	-6,4	2,78	2,97	2,79	0,39
Ringkøbing-Skjern	51,1	49,9	47,7	-3,4	2,54	2,65	2,51	-1,23
Ringsted	56,8	59,2	56,3	-0,4	3,19	3,28	3,40	6,53
Roskilde	56,9	61,2	59,6	2,7	3,40	3,49	3,52	3,57
Rudersdal	60,3	59,9	57,5	-2,8	3,49	3,50	3,48	-0,15
Rødovre	61,0	58,6	56,2	-4,8	2,84	2,96	2,88	1,43
Samsø	39,5	36,2	42,3	2,8	1,65	2,04	2,22	34,88
Silkeborg	52,7	54,4	48,9	-3,8	2,69	2,83	2,74	1,88
Skanderborg	59,0	57,4	57,2	-1,8	3,31	3,42	3,50	5,57
Skive	49,3	54,1	50,1	0,8	2,82	2,96	2,73	-3,52
Slagelse	54,2	54,8	52,2	-2,1	3,20	2,96	3,19	-0,33
Solrød	64,5	57,8	58,4	-6,1	3,44	3,50	3,55	3,10
Sorø	58,9	64,0	56,6	-2,3	3,19	3,31	3,39	6,11
Stevns	63,8	60,2	59,0	-4,8	2,81	2,92	2,81	0,08
Struer	58,9	59,2	52,5	-6,4	2,91	3,16	3,00	3,21
Svendborg	57,8	59,8	54,4	-3,4	3,28	3,42	3,08	-6,07
Syddjurs	57,2	56,6	54,1	-3,1	3,07	3,03	2,97	-3,20
Sønderborg	54,8	54,1	54,7	-0,1	3,00	3,04	3,06	1,76
Thisted	57,6	57,6	53,5	-4,1	3,07	3,31	3,27	6,43
Tønder	51,0	49,7	46,2	-4,8	2,70	2,65	2,44	-9,63
Tårnby	53,1	55,4	51,4	-1,6	2,54	2,62	2,68	5,51
Vallensbæk	63,1	72,0	63,6	0,5	2,92	3,04	3,11	6,57
Varde	54,8	53,6	47,2	-7,6	2,69	2,82	2,68	-0,32
Vejen	54,3	57,5	56,6	2,4	2,89	3,22	3,21	11,06
Vejle	55,8	57,6	53,0	-2,9	3,19	3,25	3,10	-2,96
Vesthimmerlands	51,9	50,8	55,2	3,2	2,67	2,95	2,99	11,85
Viborg	54,7	55,9	52,5	-2,3	2,97	2,99	2,94	-1,11
Vordingborg	57,6	53,8	54,2	-3,4	3,08	3,14	3,05	-0,88
Ærø	55,1	45,1	50,8	-4,3	2,52	2,59	2,68	6,25
Aabenraa	55,5	54,9	56,0	0,5	3,05	3,03	3,07	0,69
Aalborg	54,5	57,3	55,2	0,7	2,94	3,06	3,02	2,68
Aarhus	58,2	59,5	56,9	-1,2	3,01	3,05	3,12	3,68
<b>Lands gennemsnit</b>	<b>56,8</b>	<b>57,2</b>	<b>54,9</b>	<b>-2,0</b>	<b>3,02</b>	<b>3,09</b>	<b>3,07</b>	<b>1,6</b>

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

Tabel 3

Andel af det samlede sygefravær, der kan tilskrives de ti procent af medarbejderne med mest sygefravær i pct.

Kommunenavn	2017	2018	2019	Ændring 2017-2019, pct.point
Albertslund	54,9	55,1	58,0	3,1
Allerød	51,9	52,7	53,1	1,2
Assens	60,3	60,5	60,2	-0,1
Ballerup	51,7	51,5	54,5	2,9
Billund	62,0	61,6	57,8	-4,3
Bornholm	52,4	57,0	57,8	5,4
Brøndby	49,7	52,2	54,9	5,2
Brønderslev	60,9	63,0	63,9	3,0
Dragør	50,7	58,8	53,8	3,1
Egedal	52,2	50,6	54,2	2,0
Esbjerg	60,8	61,6	64,2	3,4
Fanø	57,6	59,6	53,3	-4,4
Favrskov	61,0	56,1	56,7	-4,3
Faxe	57,9	56,6	60,1	2,1
Fredensborg	53,1	54,8	55,8	2,7
Fredericia	54,5	56,3	60,1	5,6
Frederiksberg	51,5	50,9	51,9	0,4
Frederikshavn	61,1	58,6	57,4	-3,6
Frederikssund	53,8	55,8	58,5	4,6
Furesø	52,5	55,0	53,9	1,5
Faaborg-Midtfyn	63,5	58,3	61,2	-2,3
Gentofte	53,3	50,2	54,0	0,7
Gladsaxe	54,2	54,7	56,1	1,9
Glostrup	56,1	56,9	54,7	-1,5
Greve	54,1	55,8	56,6	2,4
Gribskov	55,6	57,0	61,4	5,7
Guldborgsund	61,8	60,9	60,4	-1,3
Haderslev	55,7	60,4	63,6	7,9
Halsnæs	54,4	57,7	57,8	3,4
Hedensted	58,1	56,4	60,1	2,0
Helsingør	54,1	51,9	55,4	1,3
Herlev	54,6	53,4	56,0	1,4
Herning	64,9	64,5	65,5	0,6
Hillerød	52,8	51,4	57,6	4,7
Hjørring	59,9	59,2	60,4	0,5
Holbæk	57,6	55,5	56,9	-0,7
Holstebro	65,3	63,2	63,3	-2,0
Horsens	54,3	53,9	58,7	4,3
Hvidovre	55,0	50,9	56,6	1,7
Høje-Taastrup	54,5	52,9	57,5	2,9
Hørsholm	51,4	57,7	54,1	2,7
Ikast-Brande	66,1	64,2	66,9	0,8
Ishøj	53,6	52,3	51,0	-2,6
Jammerbugt	61,1	56,2	60,8	-0,2
Kalundborg	54,0	55,0	55,6	1,6
Kerteminde	56,9	58,6	60,5	3,6
Kolding	61,9	59,3	60,2	-1,7
København	54,5	54,9	58,1	3,6
Køge	51,3	52,0	56,4	5,1
Langeland	52,4	58,7	60,4	8,1

Kommunenavn	2017	2018	2019	Ændring 2017-2019, pct.point
Lejre	55,0	54,4	59,4	4,5
Lemvig	62,2	63,2	62,1	-0,2
Lolland	63,8	62,3	63,1	-0,7
Lyngby-Taarbæk	52,5	55,0	56,0	3,5
Læsø	60,4	60,4	56,4	-4,0
Mariagerfjord	57,2	58,3	57,9	0,7
Middelfart	56,4	59,5	61,8	5,3
Morsø	67,2	64,3	67,6	0,4
Norddjurs	62,5	59,3	62,4	-0,1
Nordfyns	63,2	64,9	64,8	1,6
Nyborg	61,9	61,3	61,6	-0,3
Næstved	56,6	56,6	57,7	1,2
Odder	59,8	55,7	58,2	-1,5
Odense	57,7	59,4	62,1	4,4
Odsherred	57,4	58,0	58,8	1,4
Randers	57,8	57,5	59,4	1,6
Rebild	60,9	59,1	66,5	5,6
Ringkøbing-Skjern	62,3	63,4	65,4	3,1
Ringsted	55,4	54,1	57,9	2,5
Roskilde	57,2	53,3	54,8	-2,4
Rudersdal	53,2	54,0	54,4	1,1
Rødovre	50,6	55,3	57,1	6,4
Samsø	69,7	72,4	70,8	1,2
Silkeborg	61,0	60,3	64,5	3,5
Skanderborg	56,0	57,7	57,7	1,7
Skive	65,5	61,6	63,9	-1,6
Slagelse	58,5	56,0	58,6	0,1
Solrød	51,3	56,4	58,4	7,1
Sorø	55,1	48,9	57,7	2,6
Stevns	49,3	56,3	56,9	7,6
Struer	58,0	56,9	63,0	5,0
Svendborg	55,0	55,7	58,4	3,4
Syddjurs	56,4	57,5	57,7	1,3
Sønderborg	60,0	60,0	60,1	0,1
Thisted	57,8	58,6	62,2	4,5
Tønder	61,9	62,7	65,4	3,5
Tårnby	57,8	56,8	59,4	1,6
Vallensbæk	58,1	46,3	52,8	-5,2
Varde	59,7	61,2	65,3	5,6
Vejen	60,9	58,6	57,4	-3,5
Vejle	57,7	57,5	60,2	2,5
Vesthimmerlands	62,3	63,6	61,3	-1,0
Viborg	60,6	60,3	62,3	1,7
Vordingborg	56,3	58,2	59,5	3,2
Ærø	59,9	69,3	63,4	3,5
Aabenraa	58,2	59,1	60,1	1,9
Aalborg	59,8	56,5	58,0	-1,8
Aarhus	57,6	55,6	58,4	0,9
<b>Landsgennemsnit</b>	<b>58,2</b>	<b>57,2</b>	<b>58,8</b>	<b>0,6</b>

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



### 3 Lærere

**Tabel 1**

**Sygefravær målt i fraværsværk pr. fuldtidsansat blandt lærere**

Kommunenavn	2017	2018	2019	Udvikling i pct. 2017-2019	Forventet niveau 2019	BI 2019
Albertslund	12,9	13,1	13,8	7,2	11,1	124,4
Allerød	9,0	10,5	12,8	43,1	10,8	119,0
Assens	10,0	10,6	7,9	-21,0	10,6	74,5
Ballerup	11,7	12,5	11,8	0,7	11,1	106,2
Billund	14,2	12,3	10,0	-30,0	10,9	91,3
Bornholm	12,6	12,1	12,6	0,0	11,2	112,8
Brøndby	10,2	12,8	12,9	26,4	10,0	128,3
Brønderslev	10,2	11,1	9,9	-2,4	10,4	95,1
Dragør	9,2	10,5	9,2	0,8	10,8	85,3
Egedal	13,8	13,8	13,1	-5,0	11,9	110,1
Esbjerg	10,2	10,7	11,1	8,7	10,9	102,2
Fanø	7,1	9,8	13,1	85,6	10,7	121,6
Favrskov	10,6	10,5	9,6	-9,4	10,4	91,6
Faxe	14,2	14,2	15,8	11,5	11,7	134,7
Fredensborg	10,2	10,8	8,3	-18,8	11,1	75,0
Fredericia	8,2	10,7	9,5	16,1	10,8	87,8
Frederiksberg	10,5	11,6	12,0	14,0	10,7	112,2
Frederikshavn	10,8	9,7	8,4	-22,5	10,6	79,0
Frederikssund	13,6	16,2	14,1	4,0	11,4	124,0
Furesø	10,1	11,7	10,2	0,9	12,3	82,6
Faaborg-Midtfyn	9,2	10,5	10,9	18,7	10,8	101,1
Gentofte	10,3	9,7	10,6	3,4	11,0	96,9
Gladsaxe	11,4	10,1	10,6	-6,4	10,6	100,7
Glostrup	14,4	13,8	12,6	-12,6	11,3	111,9
Greve	13,4	13,6	14,1	5,4	10,7	132,4
Gribskov	11,0	11,0	11,4	3,7	10,9	104,5
Guldborgsund	12,9	14,5	14,2	10,1	11,1	127,7
Haderslev	9,6	10,9	10,9	13,6	10,7	102,7
Halsnæs	11,9	15,3	13,5	13,4	12,4	109,1
Hedensted	7,7	10,2	9,3	21,3	10,4	89,6
Helsingør	12,7	11,9	12,9	1,3	11,2	115,6
Herlev	8,3	11,2	12,9	55,6	10,9	118,7
Herning	11,0	9,5	10,0	-9,4	10,8	93,1
Hillerød	12,8	12,5	11,7	-8,9	11,0	106,5
Hjørring	10,0	11,4	10,9	8,4	10,9	100,5
Holbæk	12,6	12,6	12,6	-0,4	10,9	115,7
Holstebro	9,4	11,2	10,3	9,9	10,6	97,2
Horsens	10,2	10,2	12,0	18,2	11,0	109,7
Hvidovre	11,3	11,4	13,1	15,8	10,9	120,6
Høje-Taastrup	11,8	13,0	13,7	16,8	10,9	126,3
Hørsholm	10,7	10,3	9,9	-7,2	11,1	88,8
Ikast-Brande	11,6	12,3	11,8	1,5	10,6	111,7
Ishøj	14,1	14,2	11,6	-17,4	11,2	103,8
Jammerbugt	8,9	8,4	8,3	-6,7	10,4	80,4
Kalundborg	14,7	13,9	11,9	-19,5	11,3	104,8
Kerteminde	10,9	9,9	11,8	8,6	10,7	110,2
Kolding	9,8	11,0	10,9	10,7	10,4	104,9
København	11,0	11,2	11,5	4,4	11,1	103,3

Kommunenavn	2017	2018	2019	Udvikling i pct. 2017-2019	Forventet niveau 2019	BI 2019
Køge	11,6	10,2	11,9	2,5	10,9	108,8
Langeland	14,0	11,5	13,2	-5,7	11,6	113,8
Lejre	11,5	10,4	12,4	8,1	11,1	112,3
Lemvig	6,6	6,3	9,0	35,0	10,6	84,3
Lolland	12,9	13,0	12,0	-7,1	11,3	106,7
Lyngby-Taarbæk	9,2	10,5	10,7	16,0	10,9	98,2
Læsø	8,0	12,0	12,1	51,6	11,7	102,9
Mariagerfjord	8,4	8,5	9,7	15,2	10,5	92,1
Middelfart	11,4	11,9	11,3	-1,6	10,9	103,7
Morsø	13,2	12,5	9,0	-31,8	10,4	86,2
Norddjurs	12,2	12,9	12,6	3,2	11,9	105,6
Nordfyns	11,3	13,5	11,0	-2,1	11,0	100,3
Nyborg	12,1	11,4	11,6	-4,5	11,0	105,7
Næstved	12,1	12,5	11,6	-4,0	13,0	89,4
Odder	8,6	10,5	11,8	37,9	10,8	109,6
Odense	9,8	9,6	9,7	-1,5	10,5	92,5
Odsherred	12,8	14,1	11,8	-8,1	12,0	98,2
Randers	10,0	9,5	9,4	-6,7	10,7	88,0
Rebild	8,1	9,9	9,6	17,7	10,6	90,6
Ringkøbing-Skjern	8,9	8,5	9,4	5,2	10,8	87,5
Ringsted	12,5	13,6	14,2	14,1	11,7	122,2
Roskilde	13,2	10,8	12,4	-6,1	10,8	114,4
Rudersdal	11,6	10,8	9,9	-14,2	10,9	91,6
Rødovre	10,0	10,7	11,3	13,5	11,0	103,1
Samsø	12,8	10,8	17,8	39,8	11,9	149,7
Silkeborg	9,3	8,6	10,0	7,2	10,3	96,6
Skanderborg	9,0	10,1	8,8	-2,7	10,7	81,9
Skive	8,0	8,0	8,6	7,7	10,6	81,4
Slagelse	11,0	10,5	11,4	3,9	10,5	108,7
Solrød	9,6	13,0	11,0	15,1	10,6	103,5
Sorø	10,9	10,3	12,5	14,5	11,3	110,2
Stevns	11,2	12,3	10,3	-8,2	10,6	97,1
Struer	7,9	8,0	8,6	9,2	10,6	81,5
Svendborg	10,7	11,1	9,7	-9,8	11,0	88,1
Syddjurs	9,2	10,5	9,8	7,1	10,6	92,2
Sønderborg	10,9	11,2	9,4	-13,3	11,1	84,8
Thisted	11,4	10,7	10,7	-6,1	11,3	94,5
Tønder	10,8	12,9	9,6	-10,6	11,3	84,9
Tårnby	12,1	11,7	10,8	-10,6	10,8	100,5
Vallensbæk	13,0	13,6	12,3	-5,3	10,8	114,3
Varde	8,6	9,6	9,2	7,6	11,1	83,2
Vejen	9,9	10,6	11,4	14,2	10,9	104,3
Vejle	11,6	10,5	10,6	-8,5	10,8	98,1
Vesthimmerlands	7,9	8,7	7,6	-3,8	10,3	74,0
Viborg	9,7	10,3	9,6	-0,7	10,6	91,2
Vordingborg	13,4	14,2	12,9	-3,9	11,5	112,0
Ærø	6,1	4,0	3,8	-38,0	11,0	33,8
Aabenraa	9,3	10,3	9,3	0,1	11,0	85,1
Aalborg	11,0	10,6	9,8	-11,2	10,2	95,5
Aarhus	9,4	9,7	9,5	1,8	10,6	90,0
<b>Lands gennemsnit</b>	<b>10,7</b>	<b>11,0</b>	<b>10,9</b>	<b>1,2</b>	<b>-</b>	<b>-</b>

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

**Tabel 2**
**Nøgletal for sygefraværet blandt lærere 2017 til 2019**

Kommunenavn	Andel korttidsfravær i procent				Antal sygefraværsløb pr. fuldtidsansat			
	2017	2018	2019	Ændring 2017-2019, pct.point	2017	2018	2019	Ændring 2017-2019, pct.
Albertslund	66,2	62,4	69,6	3,4	3,55	3,59	4,14	16,50
Allerød	81,0	68,8	56,8	-24,2	3,51	3,54	3,74	6,55
Assens	57,5	56,9	73,7	16,2	3,08	3,09	3,09	0,34
Ballerup	68,9	63,4	73,4	4,5	3,75	3,68	3,74	-0,22
Billund	44,4	50,0	58,1	13,7	3,24	2,99	2,78	-14,20
Bornholm	71,9	72,1	63,4	-8,4	4,48	4,42	4,24	-5,21
Brøndby	74,9	63,4	59,9	-15,0	3,45	3,63	3,51	1,78
Brønderslev	48,4	46,5	50,8	2,5	2,56	2,69	2,60	1,86
Dragør	77,5	71,2	59,5	-18,0	3,70	3,66	2,89	-21,90
Egedal	67,0	68,0	68,5	1,5	4,52	4,34	4,41	-2,26
Esbjerg	63,7	63,0	59,8	-3,9	3,34	3,55	3,60	7,82
Fanø	74,8		65,4	-9,4	2,50	3,57	3,94	57,35
Favrskov	56,2	56,6	61,2	5,0	3,20	3,20	3,25	1,61
Faxe	61,1	62,5	55,1	-6,0	4,04	4,11	4,14	2,28
Fredensborg	64,7	54,6	72,2	7,5	3,32	3,09	3,16	-4,87
Fredericia	75,2	60,8	64,6	-10,6	3,21	3,24	3,20	-0,18
Frederiksberg	66,8	68,1	61,2	-5,6	3,52	3,68	3,73	6,00
Frederikshavn	58,4	62,7	68,1	9,7	3,08	2,99	2,95	-4,27
Frederikssund	63,6	57,1	54,3	-9,3	3,91	4,12	3,58	-8,61
Furesø	72,9	68,7	69,4	-3,5	3,62	3,93	3,65	0,99
Faaborg-Midtfyn	63,9	53,2	50,5	-13,4	2,97	2,99	2,81	-5,28
Gentofte	73,7	71,8	67,2	-6,5	3,62	3,55	3,57	-1,41
Gladsaxe	64,0	69,0	70,1	6,1	3,41	3,31	3,43	0,67
Glostrup	58,6	59,3	61,2	2,6	3,89	3,64	3,54	-8,96
Greve	66,0	64,5	56,2	-9,8	4,09	3,90	3,87	-5,39
Gribskov	65,4	62,7	65,5	0,1	3,63	3,56	3,54	-2,62
Guldborgsund	56,9	52,8	52,7	-4,2	3,45	3,70	3,60	4,49
Haderslev	64,3	56,9	57,1	-7,2	3,30	3,32	3,25	-1,45
Halsnæs	61,1	48,8	56,3	-4,8	3,40	3,52	3,44	1,22
Hedensted	71,5	58,6	62,0	-9,5	3,14	3,28	3,41	8,43
Helsingør	63,5	71,6	65,8	2,3	3,73	4,03	3,99	7,12
Herlev	87,2	77,0	62,2	-24,9	3,47	4,06	3,81	9,90
Herning	46,3	50,7	49,3	3,0	2,61	2,53	2,64	1,08
Hillerød	63,0	64,8	64,5	1,5	4,05	4,11	3,93	-2,85
Hjørring	58,9	52,8	50,4	-8,5	3,25	3,33	3,22	-0,89
Holbæk	59,1	59,2	59,6	0,5	3,56	3,68	3,85	8,10
Holstebro	56,3	51,9	54,9	-1,4	2,91	3,26	3,20	9,74
Horsens	71,7	66,6	56,6	-15,1	3,84	3,71	3,82	-0,56
Hvidovre	68,6	70,4	61,1	-7,4	3,71	3,86	3,75	1,11
Høje-Taastrup	66,3	58,2	53,1	-13,2	3,56	3,51	3,51	-1,34
Hørsholm	60,4	67,8	73,8	13,4	3,04	3,13	3,22	5,93
Ikast-Brande	50,7	46,9	50,8	0,1	3,32	3,27	3,22	-3,01
Ishøj	66,2	67,4	75,2	9,0	4,09	4,32	4,15	1,39
Jammerbugt	67,3	71,1	67,1	-0,2	3,26	3,30	3,20	-1,81
Kalundborg	55,1	61,0	66,8	11,7	3,76	3,73	3,87	2,91
Kerteminde	60,2	61,6	47,3	-12,8	3,43	3,29	3,24	-5,32
Kolding	61,1	59,8	56,4	-4,6	2,96	3,22	3,03	2,12
København	68,7	65,8	65,7	-3,0	3,67	3,54	3,62	-1,21
Køge	68,5	74,1	66,2	-2,3	3,70	3,70	3,93	6,27
Langeland	49,6	47,8	45,6	-4,0	3,08	2,87	2,82	-8,19

Kommunenavn	2017	2018	2019	Ændring 2017-2019, pct.point	2017	2018	2019	Ændring 2017-2019, pct.
Lejre	68,1	72,4	58,3	-9,8	3,71	3,72	3,74	0,72
Lemvig	70,5	90,8	57,0	-13,5	2,88	2,92	2,95	2,61
Lolland	45,8	49,2	48,2	2,4	2,79	2,96	2,88	3,33
Lynghby-Taarbæk	73,1	66,0	65,1	-8,0	3,26	3,35	3,63	11,14
Læsø		75,6	84,8	-15,2	4,59	4,56	5,26	14,75
Mariagerfjord	70,4	76,4	58,5	-11,9	3,36	3,59	3,35	-0,22
Middelfart	52,5	56,7	55,5	3,0	3,21	3,58	3,44	7,41
Morsø	40,7	47,4	54,8	14,1	2,97	3,52	2,95	-0,65
Norddjurs	60,4	55,0	57,7	-2,8	3,77	3,85	4,09	8,60
Nordfyns	44,9	45,6	49,9	5,0	2,80	2,98	2,73	-2,79
Nyborg	51,5	52,1	54,1	2,6	2,90	2,88	3,08	6,06
Næstved	59,0	60,1	58,2	-0,8	3,36	3,69	3,49	3,86
Odder	62,0	65,0	55,6	-6,4	2,87	3,49	3,67	28,19
Odense	63,3	63,4	62,3	-1,0	3,13	3,17	3,15	0,64
Odsherred	57,5	61,8	66,1	8,6	3,58	3,93	3,76	4,90
Randers	64,9	69,2	66,2	1,3	3,25	3,09	3,18	-2,15
Rebild	67,6	62,4	57,7	-9,9	3,17	3,56	3,03	-4,28
Ringkøbing-Skjern	51,2	53,7	46,1	-5,1	2,61	2,54	2,33	-10,91
Ringsted	59,0	58,8	61,9	2,9	3,65	3,94	4,31	18,06
Roskilde	62,5	72,2	66,5	4,0	4,01	4,01	4,14	3,31
Rudersdal	66,7	70,6	77,4	10,8	3,88	3,88	3,94	1,61
Rødovre	73,7	67,0	64,6	-9,1	3,33	3,31	3,30	-1,01
Samsø	41,9	55,5	44,5	2,6	2,72	2,65	3,30	21,28
Silkeborg	53,2	63,4	48,7	-4,5	2,75	2,80	2,64	-4,06
Skanderborg	68,9	67,2	72,1	3,2	3,37	3,66	3,76	11,54
Skive	62,5	66,0	58,2	-4,3	2,84	2,99	2,92	2,92
Slagelse	63,4	61,1	57,2	-6,2	3,34	3,04	3,28	-1,75
Solrød	70,2	50,1	64,9	-5,3	3,42	3,53	3,62	6,13
Sorø	69,2	76,1	61,0	-8,2	3,76	3,99	4,17	11,07
Stevns	72,5	68,1	82,4	9,9	3,53	3,48	3,66	3,70
Struer	62,9	75,1	55,8	-7,1	2,83	3,43	3,03	7,28
Svendborg	64,9	66,2	62,9	-2,0	3,86	3,95	3,35	-13,21
Syddjurs	70,3	62,9	61,8	-8,5	3,44	3,34	3,46	0,79
Sønderborg	55,1	53,9	62,8	7,7	3,20	3,30	3,30	2,89
Thisted	57,6	63,8	63,8	6,2	3,61	3,97	3,84	6,27
Tønder	53,4	43,3	50,4	-3,0	3,10	2,96	2,40	-22,51
Tårnby	65,7	65,9	69,1	3,4	3,36	3,35	3,62	7,76
Vallensbæk	67,6	69,8	74,2	6,6	3,83	4,13	3,87	1,13
Varde	60,7	64,1	54,6	-6,1	2,77	3,04	2,84	2,37
Vejen	62,9	64,6	58,8	-4,1	3,50	3,85	4,02	14,95
Vejle	58,4	64,8	56,0	-2,4	3,82	3,88	3,45	-9,54
Vesthimmerlands	62,1	58,6	66,4	4,3	2,59	2,83	2,89	11,74
Viborg	57,7	57,8	60,0	2,3	3,10	3,27	3,37	8,70
Vordingborg	60,5	53,1	51,6	-8,9	3,85	3,60	3,27	-14,92
Ærø	84,1	91,7	69,0	-15,1	2,39	2,69	2,42	1,60
Aabenraa	58,1	54,4	64,9	6,8	3,05	3,21	3,16	3,76
Aalborg	55,9	62,7	60,5	4,6	3,26	3,39	3,22	-1,30
Aarhus	67,7	67,4	65,5	-2,2	3,49	3,57	3,55	1,61
<b>Landsgennemsnit</b>	<b>62,7</b>	<b>62,5</b>	<b>61,2</b>	<b>-1,5</b>	<b>3,40</b>	<b>3,47</b>	<b>3,44</b>	<b>1,2</b>

Anm.: Tomme celler er et udtryk for, at kommunens tal ikke vises af diskretionshensyn.  
Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor, Danmarks Statistik og egne beregninger.

**Tabel 3**
**Andel af det samlede sygefravær, der kan tilskrives de ti procent af medarbejderne med mest sygefravær i pct.**

Kommunenavn	2017	2018	2019	Ændring 2017-2019, pct.point
Albertslund	43,9	48,6	51,6	7,7
Allerød	32,5	45,1	56,7	24,3
Assens	59,2	59,2	46,5	-12,7
Ballerup	44,3	47,1	41,9	-2,4
Billund	61,8	58,7	48,8	-13,1
Bornholm	44,8	44,3	48,6	3,8
Brøndby	41,1	52,2	51,9	10,8
Brønderslev	63,5	65,2	62,7	-0,8
Dragør	45,3	53,8	49,1	3,8
Egedal	49,9	45,0	46,3	-3,6
Esbjerg	52,7	51,1	55,3	2,6
Fanø				
Favrskov	57,5	59,0	54,4	-3,2
Faxe	48,1	47,3	54,1	6,0
Fredensborg	51,8	54,3	40,1	-11,7
Fredericia	44,0	59,0	49,6	5,6
Frederiksberg	44,8	46,6	50,6	5,9
Frederikshavn	56,6	51,7	43,2	-13,4
Frederikssund	48,6	54,8	54,6	6,0
Furesø	43,2	51,5	50,5	7,3
Faaborg-Midtfyn	53,9	56,0	61,6	7,7
Gentofte	45,0	48,0	48,7	3,8
Gladsaxe	54,0	43,4	47,7	-6,2
Glostrup	53,0	50,5	47,8	-5,2
Greve	51,0	49,7	54,0	3,0
Gribskov	44,3	49,4	48,4	4,0
Guldborgsund	55,3	60,2	58,8	3,5
Haderslev	48,5	51,6	59,6	11,1
Halsnæs	45,8	56,5	51,4	5,6
Hedensted	44,2	51,5	54,0	9,8
Helsingør	51,2	40,9	48,6	-2,6
Herlev	35,8	42,5	54,5	18,7
Herning	67,3	59,0	63,0	-4,3
Hillerød	49,4	48,5	51,8	2,3
Hjørring	53,9	57,8	61,4	7,5
Holbæk	52,8	56,8	53,3	0,5
Holstebro	60,8	63,4	61,3	0,6
Horsens	47,5	46,2	56,2	8,7
Hvidovre	45,7	45,4	51,6	5,8
Høje-Taastrup	49,9	53,8	57,4	7,5
Hørsholm	50,9	47,9	43,1	-7,8
Ikast-Brande	61,0	61,3	61,3	0,2
Ishøj	51,5	48,3	36,0	-15,5
Jammerbugt	49,4	46,0	45,6	-3,8
Kalundborg	57,8	51,0	48,3	-9,5
Kerteminde	54,4	51,3	63,4	9,1
Kolding	53,2	56,0	57,5	4,4
København	46,4	47,4	50,4	4,0
Køge	47,1	40,5	52,5	5,4
Langeland	61,9	57,9	59,6	-2,2

Kommunenavn	2017	2018	2019	Ændring 2017-2019, pct.point
Lejre	43,2	37,5	46,9	3,6
Lemvig	40,5	40,8	61,8	21,3
Lolland	66,7	60,1	60,2	-6,5
Lyngby-Taarbæk	43,2	49,8	51,7	8,4
Læsø				
Mariagerfjord	46,7	46,2	54,7	8,1
Middelfart	59,0	55,9	57,8	-1,2
Morsø	74,3	65,0	63,2	-11,1
Norddjurs	52,3	50,9	51,0	-1,3
Nordfyns	62,8	64,7	61,1	-1,6
Nyborg	59,2	58,5	58,4	-0,9
Næstved	55,4	52,4	55,8	0,4
Odder	51,9	49,7	54,1	2,2
Odense	53,0	51,9	52,7	-0,3
Odsherred	50,0	54,7	45,4	-4,6
Randers	45,9	45,3	46,4	0,5
Rebild	44,8	53,0	58,5	13,7
Ringkøbing-Skjern	63,5	61,4	65,4	1,9
Ringsted	54,4	51,8	53,3	-1,1
Roskilde	53,3	40,1	48,9	-4,4
Rudersdal	48,9	42,8	39,7	-9,1
Rødovre	38,7	43,4	51,3	12,6
Samsø				
Silkeborg	61,3	53,8	61,3	0,0
Skanderborg	50,0	50,6	48,8	-1,2
Skive	52,9	49,2	55,4	2,6
Slagelse	51,6	50,9	54,5	2,9
Solrød	44,9	60,7	51,0	6,1
Sorø	41,2	34,0	51,8	10,6
Stevns	37,1	47,9	36,7	-0,3
Struer	51,9	41,4	55,7	3,8
Svendborg	48,7	47,8	49,4	0,7
Syddjurs	43,8	55,0	50,8	7,0
Sønderborg	58,5	57,8	49,9	-8,6
Thisted	57,0	51,2	56,8	-0,2
Tønder	57,0	64,2	57,9	1,0
Tårnby	48,4	48,9	45,4	-3,0
Vallensbæk	55,5	47,1	42,6	-12,9
Varde	51,2	55,5	60,1	8,9
Vejen	53,0	50,3	55,1	2,1
Vejle	55,5	49,6	56,0	0,5
Vesthimmerlands	56,9	56,8	55,4	-1,4
Viborg	57,0	58,2	55,7	-1,3
Vordingborg	58,3	56,6	60,0	1,7
Ærø				
Aabenraa	55,0	57,9	52,0	-2,9
Aalborg	57,6	52,5	52,9	-4,7
Aarhus	49,3	50,0	48,7	-0,7
<b>Landsgennemsnit</b>	<b>53,3</b>	<b>52,7</b>	<b>53,7</b>	<b>0,4</b>

Anm.: Tomme celler er et udtryk for, at kommunens tal ikke vises af diskretionshensyn.

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

## 4 Social- og sundhedspersonale

Tabel 1

**Sygefravær målt i fraværsværk pr. fuldtidsansat blandt social- og sundhedspersonalet**

Kommunenavn	2017	2018	2019	Udvikling i pct. 2017-2019	Forventet niveau 2019	BI 2019
Albertslund	20,9	17,3	21,5	2,8	16,7	128,6
Allerød	14,7	14,6	15,4	5,4	16,4	94,1
Assens	15,3	16,9	19,4	27,3	16,8	115,4
Ballerup	16,8	17,8	17,7	5,0	16,9	104,5
Billund	17,9	17,0	15,1	-15,3	16,1	93,8
Bornholm	16,2	18,7	18,3	13,6	17,2	106,4
Brøndby	17,5	19,5	19,5	11,4	16,1	121,2
Brønderslev	17,4	17,0	19,7	13,6	16,5	119,2
Dragør	16,9	21,8	17,5	3,6	16,4	106,8
Egedal	21,1	19,4	24,6	16,6	16,7	146,7
Esbjerg	13,6	15,3	14,4	5,8	16,7	86,1
Fanø	18,8	19,4	18,9	0,5	19,0	99,7
Favrskov	16,0	16,1	13,2	-17,2	17,1	77,5
Faxe	15,9	16,5	20,8	30,8	17,0	122,2
Fredensborg	15,1	16,1	16,8	11,5	14,8	113,6
Fredericia	14,8	16,4	21,7	47,2	16,6	131,0
Frederiksberg	15,2	15,5	15,0	-1,4	15,7	95,6
Frederikshavn	16,5	16,6	15,9	-3,3	16,0	99,2
Frederikssund	18,4	19,6	19,2	4,3	16,9	113,5
Furesø	17,4	15,6	18,3	5,5	15,8	115,4
Faaborg-Midtfyn	17,3	15,9	13,8	-20,6	17,0	80,9
Gentofte	13,7	14,5	14,9	8,5	15,5	96,0
Gladsaxe	12,7	12,1	13,4	5,9	15,4	86,9
Glostrup	17,9	17,9	16,7	-6,8	15,6	106,7
Greve	16,7	18,2	15,0	-10,5	15,5	96,1
Gribskov	18,8	22,5	24,7	31,4	19,6	126,0
Guldborgsund	17,3	17,9	17,4	0,7	17,1	101,5
Haderslev	16,3	18,2	19,9	21,9	16,5	120,1
Halsnæs	14,8	18,0	19,2	29,5	16,5	116,2
Hedensted	11,5	13,1	13,9	20,4	16,1	86,2
Helsingør	15,3	18,5	19,5	27,7	13,6	143,0
Herlev	18,8	16,9	16,4	-12,8	16,4	100,2
Herning	13,8	15,9	13,5	-1,8	16,3	82,8
Hillerød	19,1	16,9	18,1	-5,7	16,1	111,6
Hjørring	16,5	18,7	16,1	-2,4	16,2	99,0
Holbæk	16,8	16,6	16,5	-1,8	16,2	101,7
Holstebro	15,9	16,2	15,0	-5,2	18,0	83,6
Horsens	14,2	15,6	16,2	14,0	15,9	101,8
Hvidovre	16,3	16,8	17,9	9,9	16,7	106,9
Høje-Taastrup	16,4	13,5	13,3	-19,3	16,9	78,3
Hørsholm	15,7	20,6	18,0	14,9	15,6	115,5
Ikast-Brande	18,2	17,9	18,9	3,8	16,2	116,6
Ishøj	16,9	16,4	13,6	-19,5	16,4	82,7
Jammerbugt	18,5	17,3	19,8	6,8	15,6	126,3
Kalundborg	12,6	14,1	13,5	7,3	16,5	82,1
Kerteminde	17,5	19,0	17,2	-1,8	17,7	96,9
Kolding	19,5	19,7	19,2	-1,6	16,0	119,4
København	14,4	15,3	16,5	14,2	15,8	104,0

Kommunenavn	2017	2018	2019	Udvikling i pct. 2017-2019	Forventet niveau 2019	BI 2019
Køge	15,3	17,3	18,2	19,2	16,5	109,8
Langeland	14,2	16,3	15,5	9,2	16,7	92,6
Lejre	16,4	14,9	17,1	4,2	16,8	101,4
Lemvig	10,7	13,7	13,7	27,5	17,6	77,7
Lolland	16,2	17,0	15,8	-2,3	17,4	91,0
Lyngby-Taarbæk	15,6	15,9	17,4	11,2	15,8	109,9
Læsø	20,3	15,6	19,9	-1,9	15,0	132,5
Mariagerfjord	14,8	17,5	14,6	-0,9	16,5	88,5
Middelfart	13,9	17,0	18,0	29,1	16,6	108,2
Morsø	18,3	19,2	21,8	19,0	16,5	132,5
Norddjurs	17,3	16,2	17,3	0,1	16,4	105,2
Nordfyns	14,3	17,3	17,0	19,0	17,3	97,8
Nyborg	13,6	17,2	16,9	23,8	16,7	100,6
Næstved	16,3	17,8	17,1	4,9	16,7	102,7
Odder	14,9	18,3	16,1	8,2	15,2	106,3
Odense	14,3	15,8	17,8	24,3	16,6	106,9
Odsherred	18,4	20,4	16,3	-11,6	16,5	98,7
Randers	12,1	13,0	14,4	18,3	16,5	87,0
Rebild	15,2	16,4	18,3	20,6	16,8	108,8
Ringkøbing-Skjern	13,6	14,7	14,6	7,7	16,7	87,1
Ringsted	15,5	15,7	15,2	-2,0	17,7	86,0
Roskilde	18,3	17,2	17,2	-6,2	16,3	105,3
Rudersdal	17,8	18,0	18,1	1,3	15,3	118,2
Rødovre	14,4	17,2	16,8	16,4	14,8	112,8
Samsø	11,9	15,8	11,9	-0,2	15,2	78,3
Silkeborg	14,8	15,3	15,9	7,8	16,2	98,1
Skanderborg	17,6	19,0	18,2	3,4	16,4	111,0
Skive	21,1	18,9	16,9	-19,9	16,6	101,7
Slagelse	20,9	18,2	17,9	-14,5	17,0	104,9
Solrød	22,9	23,7	23,5	2,7	18,7	125,6
Sorø	16,0	15,4	16,9	5,5	16,7	100,9
Stevns	15,1	14,2	18,2	20,6	16,6	110,2
Struer	18,0	18,8	21,0	16,8	17,3	121,6
Svendborg	13,1	14,8	15,1	14,8	16,2	93,2
Syddjurs	17,6	17,7	16,8	-4,4	16,5	101,8
Sønderborg	14,6	16,2	15,2	4,0	16,2	93,8
Thisted	12,4	14,2	16,0	29,8	16,1	99,3
Tønder	12,2	14,5	13,4	9,9	16,6	80,8
Tårnby	15,2	15,6	18,1	18,7	14,2	127,5
Vallensbæk	20,3	14,9	19,1	-5,9	16,1	118,2
Varde	15,0	17,2	15,8	5,5	16,6	94,9
Vejen	14,9	15,3	12,3	-17,5	16,5	74,8
Vejle	14,7	14,8	14,1	-4,1	16,4	85,9
Vesthimmerlands	12,9	15,4	16,7	29,4	16,1	103,6
Viborg	15,4	15,3	15,6	1,0	16,6	93,5
Vordingborg	16,6	17,7	18,0	9,0	16,7	107,9
Ærø	14,2	18,1	14,2	-0,2	15,0	95,3
Aabenraa	15,0	14,5	13,5	-10,4	15,8	85,1
Aalborg	16,7	15,9	16,6	-0,5	16,0	103,4
Aarhus	14,8	13,8	14,3	-3,0	15,5	92,4
<b>Landsgennemsnit</b>	<b>15,7</b>	<b>16,3</b>	<b>16,6</b>	<b>5,7</b>	<b>-</b>	<b>-</b>

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



**Tabel 2**
**Nøgletal for sygefraværet blandt social- og sundhedspersonalet 2017 til 2019**

Kommunenavn	Andel korttidsfravær i procent				Antal sygefraværsløb pr. fuldtidsansat			
	2017	2018	2019	Ændring 2017-2019, pct.point	2017	2018	2019	Ændring 2017-2019, pct.
Albertslund	48,2	60,0	49,3	1,1	3,72	3,84	3,85	3,56
Allerød	59,2	67,6	63,2	4,0	3,61	4,05	3,99	10,47
Assens	52,3	52,8	43,6	-8,8	3,51	3,79	3,52	0,47
Ballerup	63,3	55,7	56,5	-6,9	3,85	3,88	3,94	2,34
Billund	44,3	49,9	50,6	6,3	3,76	4,04	3,76	-0,10
Bornholm	58,2	51,3	51,3	-6,9	4,07	4,11	4,15	2,04
Brøndby	63,9	58,9	54,2	-9,7	4,40	4,09	4,02	-8,52
Brønderslev	47,3	52,0	44,8	-2,5	3,58	4,00	4,19	16,92
Dragør	57,5	47,6	60,9	3,4	3,84	4,49	3,93	2,43
Egedal	50,9	58,7	44,2	-6,7	4,17	4,42	4,23	1,50
Esbjerg	54,9	50,6	51,4	-3,6	3,45	3,66	3,40	-1,45
Fanø	53,8	74,8	71,8	18,0	4,94	6,38	6,81	37,81
Favrskov	51,3	52,3	52,8	1,5	3,70	3,55	3,11	-16,06
Faxe	54,1	53,9	48,1	-6,0	3,51	3,73	3,95	12,60
Fredensborg	57,3	55,9	58,0	0,7	3,67	3,72	4,18	14,02
Fredericia	60,1	57,3	45,0	-15,1	3,66	3,82	3,97	8,58
Frederiksberg	64,9	61,5	63,4	-1,5	3,81	3,68	3,84	0,84
Frederikshavn	46,1	46,3	48,7	2,6	3,18	3,30	3,32	4,37
Frederikssund	61,3	58,4	59,1	-2,2	4,43	4,60	4,41	-0,34
Furesø	61,9	71,1	59,1	-2,8	4,12	4,18	4,20	1,99
Faaborg-Midtfyn	50,0	55,5	57,2	7,2	3,77	3,76	3,44	-8,83
Gentofte	58,0	56,4	63,0	5,0	3,05	3,17	3,55	16,51
Gladsaxe	58,3	62,9	54,9	-3,4	2,71	2,73	2,67	-1,44
Glostrup	54,1	59,4	52,6	-1,5	3,53	3,82	3,34	-5,27
Greve	62,1	57,8	56,5	-5,6	4,00	4,17	3,50	-12,62
Gribskov	53,4	55,4	42,0	-11,4	3,52	4,40	3,84	9,11
Guldborgsund	44,2	45,8	46,2	2,0	3,15	3,51	3,47	10,23
Haderslev	54,8	50,7	45,9	-8,9	3,60	3,92	3,94	9,40
Halsnæs	58,4	53,0	42,8	-15,6	3,40	3,35	3,37	-0,88
Hedensted	60,3	60,8	53,1	-7,2	3,38	3,81	3,72	9,99
Helsingør	62,3	57,8	54,4	-7,8	3,96	4,41	4,40	11,12
Herlev	48,1	49,4	54,8	6,6	3,72	3,08	3,28	-11,79
Herning	49,8	52,9	56,5	6,7	3,97	4,20	3,83	-3,55
Hillerød	52,4	56,1	60,0	7,5	4,19	3,98	4,42	5,48
Hjørring	53,7	49,0	53,4	-0,3	3,78	4,02	3,80	0,55
Holbæk	55,5	57,4	54,5	-1,0	4,00	4,26	4,02	0,51
Holstebro	48,4	51,2	58,3	9,9	3,72	4,00	4,33	16,44
Horsens	56,9	54,4	54,0	-2,9	4,00	4,21	4,18	4,44
Hvidovre	52,5	58,4	55,5	3,0	3,41	3,68	3,80	11,41
Høje-Taastrup	57,0	62,3	66,4	9,4	3,36	3,12	3,22	-4,29
Hørsholm	61,0	49,8	52,4	-8,6	3,71	3,87	3,46	-6,82
Ikast-Brande	38,3	43,1	37,6	-0,7	3,63	3,81	3,50	-3,63
Ishøj	54,3	54,5	68,9	14,5	3,48	3,51	3,52	1,27
Jammerbugt	49,8	55,3	46,2	-3,6	3,94	4,12	4,00	1,56
Kalundborg	60,0	58,3	60,1	0,1	3,41	3,85	3,77	10,60
Kerteminde	52,2	48,7	51,7	-0,5	4,15	4,26	3,83	-7,64
Kolding	49,8	50,4	49,8	0,1	3,77	4,05	3,88	2,67
København	56,7	56,5	53,6	-3,1	3,05	3,13	3,30	8,02
Køge	68,5	59,2	59,8	-8,7	4,20	4,26	4,45	6,05
Langeland	62,7	56,2	61,4	-1,4	4,01	4,25	4,36	8,91

Kommunenavn	2017	2018	2019	Ændring 2017-2019, pct.point	2017	2018	2019	Ændring 2017-2019, pct.
Lejre	55,5	55,8	44,4	-11,1	3,79	3,34	3,28	-13,42
Lemvig	55,5	50,2	44,3	-11,2	2,99	3,21	3,08	3,14
Lolland	50,8	50,4	55,1	4,3	3,74	4,03	4,23	13,23
Lynghby-Taarbæk	59,4	59,4	52,9	-6,5	3,82	3,81	3,70	-3,27
Læsø	42,8	51,8	59,6	16,7	3,14	3,40	3,65	16,29
Mariagerfjord	56,5	49,5	57,5	1,0	3,72	3,93	3,78	1,60
Middelfart	59,5	52,5	51,3	-8,2	3,77	4,24	4,30	14,14
Morsø	43,1	46,2	38,8	-4,3	3,48	3,96	3,86	10,90
Norddjurs	46,8	52,2	51,3	4,5	3,85	4,05	4,32	12,17
Nordfyns	44,3	46,9	44,7	0,4	2,85	3,44	3,22	13,08
Nyborg	62,0	52,1	53,1	-8,9	3,54	3,67	3,66	3,35
Næstved	57,9	58,2	54,5	-3,4	3,85	4,19	3,85	0,02
Odder	55,5	44,7	50,0	-5,5	3,85	4,01	3,84	-0,43
Odense	55,3	55,4	49,6	-5,8	3,20	3,64	3,72	16,09
Odsherred	46,2	44,6	56,8	10,6	3,58	3,65	3,95	10,27
Randers	59,5	60,1	54,6	-4,9	3,00	3,29	3,28	9,38
Rebild	46,0	48,1	45,1	-0,9	3,24	3,46	3,62	11,99
Ringkøbing-Skjern	48,5	50,0	44,7	-3,8	3,34	3,60	3,31	-1,07
Ringsted	52,9	59,4	56,7	3,8	3,62	3,68	3,69	1,88
Roskilde	52,8	55,9	55,6	2,9	3,83	3,98	4,00	4,54
Rudersdal	60,0	59,3	55,6	-4,3	4,19	4,25	4,13	-1,57
Rødovre	60,2	55,0	54,4	-5,8	3,01	3,38	3,19	6,15
Samsø	38,0	37,0	57,4	19,4	2,06	2,42	3,11	51,08
Silkeborg	53,2	58,1	51,7	-1,5	3,60	3,93	3,66	1,66
Skanderborg	50,7	45,6	47,9	-2,8	4,05	4,07	4,09	1,08
Skive	41,6	49,9	46,4	4,7	4,11	4,29	3,70	-9,88
Slagelse	53,6	53,1	54,4	0,7	4,58	4,11	4,46	-2,56
Solrød	47,4	48,7	52,5	5,0	4,44	4,74	4,97	12,01
Sorø	54,9	57,8	56,7	1,7	3,93	4,22	4,34	10,44
Stevns	57,6	67,4	52,3	-5,3	3,42	3,50	3,51	2,65
Struer	54,3	50,6	42,4	-11,9	4,71	4,58	4,17	-11,37
Svendborg	55,3	55,8	47,0	-8,4	3,40	3,71	3,33	-1,96
Syddjurs	50,6	51,9	52,0	1,4	3,78	3,69	3,93	3,96
Sønderborg	59,4	54,2	54,5	-4,9	3,93	3,90	3,84	-2,21
Thisted	61,3	57,4	47,3	-14,0	3,69	4,04	3,85	4,51
Tønder	54,8	47,5	50,3	-4,4	3,13	3,26	3,20	2,03
Tårnby	51,7	53,0	47,5	-4,2	2,76	2,76	2,90	4,88
Vallensbæk	50,1	68,6	53,2	3,2	3,79	3,67	3,91	3,23
Varde	53,4	48,8	47,9	-5,5	3,58	3,79	3,54	-1,20
Vejen	49,5	49,8	57,7	8,2	3,59	3,88	3,92	9,19
Vejle	51,9	53,8	54,7	2,9	3,34	3,48	3,35	0,29
Vesthimmerlands	57,2	54,0	54,5	-2,7	3,35	3,74	3,82	13,99
Viborg	54,3	57,3	51,7	-2,6	3,95	4,12	3,77	-4,59
Vordingborg	53,9	51,2	49,4	-4,5	3,56	3,72	3,79	6,74
Ærø	53,3	43,6	55,2	2,0	3,71	3,54	3,79	2,03
Aabenraa	54,9	52,6	59,1	4,2	3,88	3,82	3,91	0,82
Aalborg	51,4	54,0	51,9	0,5	3,39	3,49	3,59	6,06
Aarhus	48,8	54,0	51,5	2,7	2,96	3,06	3,09	4,22
<b>Landsgennemsnit</b>	<b>53,9</b>	<b>54,0</b>	<b>52,3</b>	<b>-1,7</b>	<b>3,57</b>	<b>3,74</b>	<b>3,71</b>	<b>3,8</b>

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

**Tabel 3**
**Andel af det samlede sygefravær, der kan tilskrives de ti procent af medarbejderne med mest sygefravær i pct.**

Kommunenavn	2017	2018	2019	Ændring 2017-2019, pct.point
Albertslund	60,8	45,3	60,4	-0,4
Allerød	54,9	48,3	52,2	-2,6
Assens	50,4	57,1	63,0	12,7
Ballerup	50,8	52,8	54,1	3,3
Billund	59,3	56,0	56,6	-2,8
Bornholm	52,8	58,5	59,3	6,5
Brøndby	43,3	52,5	52,8	9,5
Brønderslev	59,5	57,8	62,6	3,1
Dragør	51,5	56,6	47,4	-4,2
Egedal	56,0	48,5	61,2	5,2
Esbjerg	60,1	62,4	61,9	1,8
Fanø				
Favrskov	57,3	55,3	53,7	-3,6
Faxe	58,0	55,4	62,4	4,4
Fredensborg	52,9	55,7	53,0	0,2
Fredericia	47,3	46,9	60,8	13,4
Frederiksberg	44,2	50,8	49,8	5,6
Frederikshavn	58,6	56,6	56,0	-2,6
Frederikssund	51,0	52,1	50,0	-1,0
Furesø	47,3	43,6	54,3	7,1
Faaborg-Midtfyn	60,3	54,8	52,3	-7,9
Gentofte	52,7	54,9	54,5	1,8
Gladsaxe	54,0	53,6	57,7	3,7
Glostrup	59,8	56,4	56,1	-3,7
Greve	49,8	52,7	51,3	1,5
Gribskov	48,8	51,9	64,5	15,7
Guldborgsund	61,7	61,9	60,5	-1,2
Haderslev	52,5	54,8	57,2	4,8
Halsnæs	47,7	55,0	59,6	11,9
Hedensted	50,2	52,8	58,7	8,5
Helsingør	51,4	56,1	57,8	6,5
Herlev	61,1	60,1	53,2	-7,9
Herning	62,4	62,0	56,5	-5,8
Hillerød	58,0	52,8	53,2	-4,8
Hjørring	53,4	56,2	53,0	-0,4
Holbæk	52,6	53,4	54,0	1,4
Holstebro	64,9	58,0	56,0	-8,9
Horsens	50,9	53,4	54,9	4,0
Hvidovre	53,9	49,4	57,4	3,6
Høje-Taastrup	54,1	51,5	50,3	-3,8
Hørsholm	49,1	57,3	54,9	5,8
Ikast-Brande	67,6	65,1	71,9	4,3
Ishøj	61,9	57,0	42,5	-19,4
Jammerbugt	52,5	48,5	55,7	3,2
Kalundborg	51,7	56,4	53,9	2,2
Kerteminde	52,0	56,5	54,8	2,7
Kolding	56,9	53,9	56,7	-0,2
København	54,4	56,3	58,8	4,4
Køge	41,0	52,3	52,3	11,3
Langeland	48,9	53,1	52,9	3,9

Kommunenavn	2017	2018	2019	Ændring 2017-2019, pct.point
Lejre	52,8	52,5	61,0	8,2
Lemvig	57,2	61,7	66,5	9,3
Lolland	61,8	60,7	57,2	-4,6
Lynghby-Taarbæk	50,8	54,0	53,6	2,9
Læsø				
Mariagerfjord	52,2	58,9	55,1	2,8
Midelfart	49,3	57,1	57,8	8,4
Morsø	59,0	57,8	66,4	7,4
Norddjurs	59,7	54,7	57,6	-2,0
Nordfyns	64,5	63,2	66,9	2,3
Nyborg	55,1	58,9	59,7	4,6
Næstved	54,6	54,1	55,0	0,3
Odder	56,0	63,4	57,4	1,4
Odense	52,5	56,2	63,3	10,8
Odsherred	57,0	60,5	48,6	-8,3
Randers	55,1	54,5	60,2	5,1
Rebild	62,4	58,1	62,9	0,5
Ringkøbing-Skjern	57,5	56,9	65,6	8,1
Ringsted	52,7	51,8	54,5	1,8
Roskilde	57,4	54,1	54,2	-3,1
Rudersdal	52,0	51,3	52,6	0,6
Rødovre	49,8	56,3	57,5	7,7
Samsø				
Silkeborg	57,6	53,8	58,7	1,0
Skanderborg	58,5	61,8	62,0	3,4
Skive	66,8	59,8	59,9	-6,9
Slagelse	56,2	51,4	49,5	-6,7
Solrød	53,4	53,2	55,6	2,2
Sorø	55,3	49,0	53,8	-1,5
Stevns	54,3	47,3	59,1	4,8
Struer	51,9	53,9	63,4	11,5
Svendborg	52,7	56,1	61,6	8,9
Syddjurs	53,7	51,9	51,3	-2,4
Sønderborg	53,1	58,6	58,0	4,9
Thisted	50,1	52,7	65,1	15,0
Tønder	55,8	60,7	62,0	6,1
Tårnby	56,2	54,3	60,4	4,2
Vallensbæk	57,1	41,6	53,4	-3,6
Varde	54,8	59,4	58,2	3,4
Vejen	62,7	57,3	49,2	-13,5
Vejle	57,1	54,8	51,8	-5,3
Vesthimmerlands	51,5	56,8	58,0	6,5
Viborg	58,6	55,1	58,4	-0,3
Vordingborg	54,9	58,2	57,3	2,4
Ærø				
Aabenraa	56,0	56,6	55,4	-0,6
Aalborg	59,0	54,6	55,6	-3,4
Aarhus	61,6	56,6	58,0	-3,6
<b>Landsgennemsnit</b>	<b>56,3</b>	<b>55,0</b>	<b>55,8</b>	<b>-0,5</b>

Anm.: Tomme celler er et udtryk for, at kommunens tal ikke vises af diskretionshensyn.

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

## 5 Pædagogisk personale

Tabel 1

Sygefravær målt i fraværsværk pr. fuldtidsansat blandt det pædagogiske personale

Kommunenavn	2017	2018	2019	Udvikling i pct. 2017-2019	Forventet niveau 2019	BI 2019
Albertslund	14,2	15,1	15,8	11,0	13,5	117,5
Allerød	12,3	12,4	12,4	1,2	13,1	94,8
Assens	14,9	14,7	14,9	0,5	15,1	98,9
Ballerup	13,5	14,7	16,2	20,1	13,6	119,2
Billund	13,8	13,1	11,0	-20,4	14,4	76,2
Bornholm	12,5	12,4	12,0	-4,0	16,0	75,6
Brøndby	16,2	15,7	17,1	5,5	14,5	118,6
Brønderslev	13,3	12,5	12,9	-3,6	15,4	83,8
Dragør	12,5	12,9	13,5	7,3	14,2	95,2
Egedal	13,4	15,3	15,5	15,2	13,9	111,7
Esbjerg	10,5	10,5	11,8	12,1	14,2	82,8
Fanø	14,3	20,3	10,0	-30,2	14,7	67,9
Favrskov	11,1	11,6	11,6	5,0	14,3	81,2
Faxe	17,6	14,1	18,0	2,1	14,7	122,7
Fredensborg	10,9	10,9	15,6	43,4	14,6	107,2
Fredericia	12,3	13,5	13,4	9,2	14,1	95,0
Frederiksberg	13,2	13,9	13,6	3,3	13,4	102,3
Frederikshavn	13,6	13,8	13,1	-4,4	14,9	87,5
Frederikssund	13,2	16,5	15,5	17,6	14,4	107,5
Furesø	15,3	15,9	14,6	-4,6	13,7	107,1
Faaborg-Midtfyn	13,3	13,1	11,2	-16,0	14,9	75,3
Gentofte	13,7	13,0	13,0	-5,0	13,2	99,3
Gladsaxe	13,8	13,5	15,2	10,0	13,9	109,6
Glostrup	15,4	17,3	15,0	-2,2	14,1	106,3
Greve	14,9	15,1	14,0	-6,4	13,8	101,1
Gribskov	11,0	12,5	12,5	13,9	14,2	88,3
Guldborgsund	14,9	14,8	15,2	1,9	14,4	106,0
Haderslev	11,8	13,6	12,8	8,9	14,2	90,2
Halsnæs	13,4	14,9	15,6	16,6	14,4	109,0
Hedensted	10,8	9,5	11,5	7,0	13,7	84,3
Helsingør	13,4	13,4	14,4	6,9	13,3	108,8
Herlev	15,2	15,0	15,6	2,5	14,1	110,8
Herning	10,9	11,3	11,6	7,1	14,5	81,0
Hillerød	13,9	15,5	16,1	15,6	13,7	117,3
Hjørring	13,8	13,5	14,8	7,5	14,1	105,6
Holbæk	13,4	12,7	13,3	-0,4	14,1	94,5
Holstebro	13,6	15,2	12,9	-4,5	13,5	96,1
Horsens	14,6	13,9	16,4	12,3	14,1	116,7
Hvidovre	14,2	14,3	14,5	2,0	13,8	105,5
Høje-Taastrup	16,2	15,2	16,4	0,9	14,5	113,4
Hørsholm	13,3	12,1	15,8	18,8	14,4	109,4
Ikast-Brande	11,6	15,7	14,0	20,1	14,6	96,1
Ishøj	14,2	14,9	17,0	19,8	13,4	126,8
Jammerbugt	11,7	11,8	10,6	-9,6	14,9	71,1
Kalundborg	9,9	10,6	12,4	25,4	14,3	86,3
Kerteminde	11,8	13,2	10,7	-9,1	15,0	71,8
Kolding	14,4	14,0	14,4	-0,3	13,9	104,0
København	14,2	13,6	15,3	8,1	14,0	109,4

Kommunenavn	2017	2018	2019	Udvikling i pct. 2017-2019	Forventet niveau 2019	BI 2019
Køge	13,4	13,6	13,0	-2,8	13,6	95,8
Langeland	11,4	14,5	17,7	55,9	14,8	120,1
Lejre	15,4	13,8	13,7	-10,8	13,7	100,6
Lemvig	6,5	9,3	10,0	54,6	13,1	76,3
Lolland	9,4	9,9	13,5	43,5	14,8	91,3
Lyngby-Taarbæk	14,7	14,5	13,5	-8,2	13,3	102,1
Læsø	7,0	16,1	4,7	-33,7	14,2	32,6
Mariagerfjord	12,4	12,8	12,4	-0,1	15,5	80,4
Middelfart	10,3	11,0	13,9	35,5	14,8	94,0
Morsø	11,0	14,9	15,8	44,1	14,2	111,6
Norddjurs	15,0	12,3	12,5	-16,9	14,2	88,5
Nordfyns	14,7	13,5	11,7	-20,3	14,4	81,5
Nyborg	12,3	12,5	13,1	6,9	13,5	97,6
Næstved	12,6	13,9	15,8	25,8	14,7	107,9
Odder	18,5	11,6	13,6	-26,3	13,9	98,0
Odense	12,3	13,3	14,2	14,9	13,5	105,2
Odsherred	14,2	15,8	17,2	21,7	15,1	113,9
Randers	11,7	11,2	12,1	3,6	13,6	89,5
Rebild	12,0	11,9	13,2	9,6	14,9	89,1
Ringkøbing-Skjern	10,0	9,8	10,6	5,3	13,9	76,2
Ringsted	11,1	12,8	15,6	40,7	13,9	111,8
Roskilde	14,7	14,6	15,1	2,4	13,8	109,5
Rudersdal	14,5	15,2	16,6	14,6	13,6	122,4
Rødovre	13,4	15,3	16,2	20,9	13,4	121,1
Samsø	11,0	23,3	11,1	0,7	14,4	77,1
Silkeborg	11,0	12,1	12,7	15,0	13,7	92,7
Skanderborg	12,5	11,9	12,3	-1,2	14,1	87,5
Skive	8,7	10,6	8,8	1,2	14,8	60,0
Slagelse	12,0	10,0	10,6	-11,8	13,5	78,7
Solrød	13,4	13,5	13,5	0,8	14,2	95,6
Sorø	12,1	12,7	13,6	12,0	13,7	99,1
Stevns	13,0	15,3	14,4	10,9	14,0	102,9
Struer	7,1	9,6	9,8	38,1	14,4	68,1
Svendborg	13,5	13,6	13,3	-1,6	14,0	95,3
Syddjurs	11,9	14,1	13,1	10,4	14,0	93,5
Sønderborg	15,1	13,1	14,8	-2,0	14,7	100,7
Thisted	11,0	9,8	12,6	14,7	14,5	86,7
Tønder	12,6	11,0	10,7	-14,8	14,2	75,9
Tårnby	13,4	14,4	14,9	11,3	13,3	112,9
Vallensbæk	12,9	10,1	12,0	-6,6	13,4	90,5
Varde	11,9	10,8	13,5	13,1	14,5	93,6
Vejen	11,1	10,9	10,4	-6,0	15,0	69,3
Vejle	11,7	11,7	13,4	14,0	13,5	99,2
Vesthimmerlands	10,9	10,4	11,8	7,7	14,1	84,0
Viborg	12,2	12,5	13,0	6,2	14,3	91,2
Vordingborg	14,4	14,3	12,8	-11,3	14,1	90,4
Ærø	8,2	7,1	4,7	-43,2	15,1	30,6
Aabenraa	9,5	9,4	9,8	2,8	14,4	67,7
Aalborg	13,5	13,2	13,2	-2,7	13,8	95,7
Aarhus	13,0	13,0	14,0	7,8	13,6	102,8
<b>Lands gennemsnit</b>	<b>13,1</b>	<b>13,2</b>	<b>13,9</b>	<b>6,3</b>	<b>-</b>	<b>-</b>

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

**Tabel 2**

**Nøgletal for sygefraværet blandt det pædagogiske personale 2017 til 2019**

Kommunenavn	Andel korttidsfravær i procent				Antal sygefraværsløb pr. fuldtidsansat			
	2017	2018	2019	Ændring 2017-2019, pct.point	2017	2018	2019	Ændring 2017-2019, pct.
Albertslund	59,6	58,3	57,2	-2,4	3,57	3,83	3,94	10,34
Allerød	61,8	62,4	61,8	-0,1	3,64	3,60	3,68	0,92
Assens	47,6	49,7	43,1	-4,5	3,17	3,13	3,07	-3,20
Ballerup	62,9	58,5	56,1	-6,8	3,68	3,77	3,95	7,36
Billund	50,3	52,4	59,6	9,3	3,24	2,99	3,58	10,71
Bornholm	68,4	69,5	66,7	-1,8	4,17	4,14	3,91	-6,29
Brøndby	55,2	60,3	57,6	2,4	3,83	3,91	4,15	8,25
Brønderslev	47,5	49,3	44,9	-2,6	2,56	2,69	3,08	20,46
Dragør	63,9	60,2	54,8	-9,1	3,65	3,56	3,32	-9,07
Egedal	65,5	60,4	59,6	-5,9	3,95	4,16	4,36	10,22
Esbjerg	54,6	55,8	50,3	-4,3	3,34	3,55	3,01	-9,94
Fanø	50,8	44,7	68,5	17,7	2,50	3,57	3,74	49,35
Favrskov	58,2	62,4	57,3	-0,9	3,20	3,20	3,38	5,78
Faxe	53,7	63,2	52,6	-1,2	4,13	3,82	4,14	0,39
Fredensborg	73,0	65,6	52,2	-20,8	4,03	3,51	3,97	-1,51
Fredericia	59,8	52,8	51,6	-8,2	3,21	3,24	3,17	-1,34
Frederiksberg	65,2	67,3	69,1	3,9	4,16	4,60	4,79	14,93
Frederikshavn	45,6	48,2	42,5	-3,1	3,08	2,99	2,95	-4,25
Frederikssund	58,6	53,6	51,6	-7,0	3,67	3,98	3,62	-1,49
Furesø	60,4	54,9	60,4	0,0	4,47	4,20	4,34	-2,83
Faaborg-Midtfyn	47,8	54,0	56,1	8,3	3,09	3,45	3,05	-1,31
Gentofte	66,7	64,9	67,2	0,5	4,21	3,95	4,10	-2,63
Gladsaxe	63,1	62,8	57,0	-6,2	3,86	3,78	3,84	-0,49
Glostrup	63,2	54,9	57,8	-5,4	4,27	4,04	3,83	-10,45
Greve	60,5	55,8	55,6	-4,9	4,14	3,76	3,53	-14,87
Gribskov	57,6	56,6	59,5	1,8	3,03	3,31	3,25	7,31
Guldborgsund	54,8	52,7	53,1	-1,7	3,82	3,75	3,86	1,09
Haderslev	53,6	44,6	47,9	-5,7	3,30	3,32	2,95	-10,48
Halsnæs	58,4	53,5	56,2	-2,2	3,44	3,55	3,66	6,44
Hedensted	61,1	67,5	51,5	-9,6	3,14	3,28	3,34	6,31
Helsingør	61,6	65,1	60,4	-1,3	3,80	3,88	3,99	4,92
Herlev	57,1	60,0	57,7	0,6	3,76	3,87	3,80	1,04
Herning	50,4	49,7	44,0	-6,4	2,61	2,53	3,02	15,43
Hillerød	61,5	59,7	60,7	-0,9	4,13	4,33	4,79	15,96
Hjørring	53,8	54,6	46,4	-7,4	3,25	3,33	3,39	4,54
Holbæk	55,3	59,7	56,8	1,5	3,39	3,50	3,80	12,24
Holstebro	43,0	43,2	48,5	5,4	2,91	3,26	3,51	20,37
Horsens	56,7	61,0	52,1	-4,7	3,84	3,71	4,38	14,08
Hvidovre	62,0	62,6	59,5	-2,5	3,98	3,94	3,87	-2,69
Høje-Taastrup	54,0	57,8	49,8	-4,2	3,75	3,78	3,58	-4,42
Hørsholm	58,3	69,0	62,6	4,3	3,67	4,23	4,47	21,76
Ikast-Brande	49,5	42,5	37,6	-11,9	3,32	3,27	2,81	-15,27
Ishøj	74,8	68,1	61,7	-13,1	4,77	4,74	4,95	3,80
Jammerbugt	51,2	61,1	59,4	8,2	3,26	3,30	3,26	0,00
Kalundborg	74,3	66,0	60,1	-14,2	2,99	3,03	3,26	8,97
Kerteminde	69,9	59,4	65,1	-4,7	3,44	3,42	3,52	2,36
Kolding	47,8	54,0	50,4	2,5	2,96	3,22	3,57	20,60
København	60,8	63,9	56,2	-4,6	4,11	4,09	4,08	-0,62
Køge	55,3	55,2	57,5	2,2	3,33	3,58	3,63	9,19
Langeland	60,1	62,0	47,2	-12,9	3,42	3,93	3,53	3,36

Kommunenavn	2017	2018	2019	Ændring 2017-2019, pct.point	2017	2018	2019	Ændring 2017-2019, pct.
Lejre	48,2	55,2	53,4	5,2	3,44	3,52	3,34	-2,72
Lemvig	69,4	51,2	55,1	-14,3	2,88	2,92	2,63	-8,67
Lolland	60,4	66,1	43,7	-16,7	2,51	2,73	2,53	0,65
Lynghby-Taarbæk	62,4	60,6	61,0	-1,5	4,42	4,11	3,97	-10,07
Læsø		38,0			4,59	4,56	3,28	-28,51
Mariagerfjord	54,8	52,7	55,3	0,5	3,36	3,59	3,58	6,64
Middelfart	67,7	65,4	51,5	-16,2	3,64	3,51	3,53	-3,06
Morsø	43,8	38,9	35,9	-7,9	2,97	3,52	2,63	-11,53
Norddjurs	47,1	57,4	55,7	8,6	3,77	3,85	3,34	-11,39
Nordfyns	43,7	44,4	49,5	5,8	3,01	2,94	2,68	-11,16
Nyborg	53,3	51,5	51,4	-1,9	2,83	3,00	3,14	10,80
Næstved	61,0	62,0	49,9	-11,1	3,73	4,12	3,82	2,52
Odder	41,3	59,6	57,5	16,2	2,87	3,49	3,92	36,97
Odense	57,1	55,2	51,1	-6,0	3,57	3,73	3,68	3,01
Odsherred	60,6	51,3	46,3	-14,3	3,99	3,65	3,84	-3,83
Randers	56,0	59,5	53,8	-2,1	3,25	3,09	3,13	-3,73
Rebild	57,6	57,5	47,1	-10,5	3,17	3,56	3,22	1,56
Ringkøbing-Skjern	53,1	51,8	48,1	-5,0	2,61	2,54	2,76	5,64
Ringsted	70,3	63,2	53,8	-16,4	3,69	3,85	4,01	8,74
Roskilde	57,0	61,4	58,5	1,5	4,01	4,14	4,23	5,34
Rudersdal	60,5	61,8	54,2	-6,4	4,23	4,42	4,42	4,52
Rødovre	59,2	55,1	52,3	-6,9	3,58	3,80	3,66	2,23
Samsø	37,2	23,5	59,5	22,3	2,72	2,65	2,98	9,63
Silkeborg	55,4	53,3	51,2	-4,3	2,75	2,80	3,39	23,34
Skanderborg	63,4	66,7	66,2	2,8	3,37	3,66	4,32	28,25
Skive	58,9	46,9	57,7	-1,2	2,84	2,99	2,51	-11,45
Slagelse	56,2	60,4	61,9	5,8	3,27	2,85	3,22	-1,58
Solrød	62,4	58,9	59,9	-2,6	3,67	3,59	3,89	6,05
Sorø	65,2	56,7	53,2	-12,0	3,62	3,55	3,43	-5,48
Stevns	58,8	55,6	56,5	-2,3	3,22	3,57	3,24	0,79
Struer	74,8	68,3	55,1	-19,7	2,83	3,43	3,03	7,21
Svendborg	64,0	60,0	59,6	-4,4	4,45	4,28	3,98	-10,65
Syddjurs	59,7	53,7	53,9	-5,8	3,44	3,34	3,51	2,06
Sønderborg	43,9	54,1	51,2	7,3	3,20	3,30	3,82	19,13
Thisted	55,1	65,6	57,1	2,0	3,61	3,97	4,16	15,16
Tønder	51,6	58,5	47,9	-3,7	3,10	2,96	2,63	-15,20
Tårnby	50,4	53,1	49,8	-0,6	2,78	3,05	3,04	9,24
Vallensbæk	60,1	81,1	68,7	8,5	3,31	3,48	3,87	16,82
Varde	49,9	59,7	46,3	-3,6	2,77	3,04	3,20	15,42
Vejen	56,6	65,6	64,5	7,9	3,50	3,85	3,81	8,87
Vejle	57,1	62,1	52,4	-4,7	3,82	3,88	4,04	5,77
Vesthimmerlands	55,1	59,1	50,1	-4,9	2,59	2,83	3,28	26,54
Viborg	49,9	52,3	49,1	-0,8	3,10	3,27	3,43	10,75
Vordingborg	53,2	50,9	57,7	4,5	3,24	3,30	3,21	-0,85
Ærø	74,3	64,5		25,7	2,94	2,89	2,33	-20,79
Aabenraa	59,2	62,6	65,1	5,9	3,05	3,21	3,16	3,59
Aalborg	54,2	57,7	57,4	3,2	3,26	3,39	3,56	9,38
Aarhus	61,0	61,4	59,0	-2,0	3,49	3,57	4,17	19,60
<b>Landsgennemsnit</b>	<b>57,9</b>	<b>58,8</b>	<b>55,3</b>	<b>-2,7</b>	<b>3,67</b>	<b>3,72</b>	<b>3,75</b>	<b>2,1</b>

Anm.: Tomme celler er et udtryk for, at kommunens tal ikke vises af diskretionshensyn.  
Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor, Danmarks Statistik og egne beregninger.



Tabel 3

Andel af det samlede sygefravær, der kan tilskrives de ti procent af medarbejderne med mest sygefravær i pct.

Kommunenavn	2017	2018	2019	Ændring 2017-2019, pct.point
Albertslund	51,0	53,1	53,3	2,3
Allerød	49,7	50,8	50,2	0,5
Assens	61,9	57,4	63,5	1,6
Ballerup	45,7	49,6	53,3	7,6
Billund	59,7	58,2	52,7	-7,0
Bornholm	47,1	47,1	48,1	1,0
Brøndby	51,8	48,2	53,1	1,3
Brønderslev	61,6	57,4	64,9	3,3
Dragør	46,6	54,5	54,8	8,2
Egedal	44,8	51,2	52,0	7,2
Esbjerg	58,8	56,4	61,6	2,8
Fanø				
Favrskov	53,3	51,2	55,0	1,7
Faxe	53,0	45,6	58,2	5,2
Fredensborg	42,9	46,2	60,4	17,5
Fredericia	51,1	52,5	57,2	6,2
Frederiksberg	46,5	46,7	49,0	2,6
Frederikshavn	61,1	59,7	61,8	0,7
Frederikssund	50,0	58,4	57,9	8,0
Furesø	50,0	57,3	49,7	-0,3
Faaborg-Midtfyn	64,1	55,5	55,4	-8,7
Gentofte	50,2	47,6	46,9	-3,2
Gladsaxe	49,4	50,0	54,9	5,5
Glostrup	48,4	52,8	49,3	0,9
Greve	49,1	53,9	54,8	5,8
Gribskov	54,0	54,8	61,1	7,2
Guldborgsund	56,9	54,7	53,9	-3,0
Haderslev	59,6	64,3	62,5	2,9
Halsnæs	47,5	52,0	54,7	7,1
Hedensted	52,8	45,7	58,5	5,7
Helsingør	48,6	44,4	48,6	0,0
Herlev	49,1	50,0	50,4	1,4
Herning	61,1	64,8	68,2	7,1
Hillerød	47,6	51,2	51,8	4,2
Hjørring	57,6	54,4	64,3	6,8
Holbæk	53,9	49,3	54,2	0,3
Holstebro	68,0	67,1	64,1	-3,9
Horsens	50,7	48,2	55,3	4,6
Hvidovre	49,5	49,1	51,1	1,6
Høje-Taastrup	54,7	51,6	58,0	3,3
Hørsholm	54,4	39,0	53,5	-0,9
Ikast-Brande	60,2	65,7	67,1	6,9
Ishøj	41,2	46,6	52,0	10,8
Jammerbugt	60,5	53,0	53,0	-7,5
Kalundborg	41,1	48,5	51,6	10,5
Kerteminde	44,6	50,2	49,0	4,4
Kolding	59,3	55,1	57,2	-2,1
København	50,9	49,1	56,7	5,7
Køge	54,5	55,2	54,0	-0,5
Langeland	47,9	50,8	69,7	21,8

Kommunenavn	2017	2018	2019	Ændring 2017-2019, pct.point
Lejre	60,6	50,2	54,9	-5,7
Lemvig	48,0	59,6	63,9	16,0
Lolland	53,5	49,4	65,9	12,4
Lyngby-Taarbæk	48,1	50,1	49,0	0,9
Læsø				
Mariagerfjord	55,4	56,4	54,6	-0,8
Midelfart	44,0	45,3	61,6	17,6
Morsø	65,7	71,7	73,5	7,8
Norddjurs	61,8	52,8	52,7	-9,1
Nordfyns	63,9	61,2	59,0	-4,9
Nyborg	57,3	56,9	59,9	2,6
Næstved	49,2	53,4	59,8	10,6
Odder	69,4	43,5	50,8	-18,6
Odense	52,3	55,1	56,9	4,6
Odsherred	51,4	57,1	59,2	7,8
Randers	53,8	51,3	56,2	2,4
Rebild	54,1	52,6	66,2	12,1
Ringkøbing-Skjern	61,2	63,1	64,4	3,3
Ringsted	43,0	49,5	59,7	16,7
Roskilde	52,7	49,8	53,1	0,5
Rudersdal	48,4	49,5	54,1	5,6
Rødovre	52,1	56,4	57,4	5,3
Samsø				
Silkeborg	55,5	57,6	61,1	5,6
Skanderborg	48,0	47,8	47,4	-0,6
Skive	61,0	65,8	58,7	-2,3
Slagelse	53,3	49,3	51,8	-1,5
Solrød	52,5	50,7	50,8	-1,7
Sorø	46,2	56,1	58,2	12,0
Stevns	46,4	51,9	52,9	6,4
Struer	40,4	53,2	59,9	19,5
Svendborg	49,2	50,7	51,6	2,4
Syddjurs	52,5	57,2	56,5	4,0
Sønderborg	63,7	54,5	62,7	-1,0
Thisted	57,0	49,0	58,6	1,6
Tønder	60,3	53,9	59,7	-0,6
Tårnby	55,9	55,6	59,5	3,5
Vallensbæk	58,3	34,9	47,2	-11,1
Varde	58,8	53,9	63,9	5,1
Vejen	54,1	49,8	48,4	-5,7
Vejle	54,9	54,5	61,0	6,1
Vesthimmerlands	56,4	54,5	60,8	4,4
Viborg	59,4	57,7	61,1	1,6
Vordingborg	58,2	56,4	51,6	-6,5
Ærø				
Aabenraa	52,0	50,2	55,7	3,7
Aalborg	56,3	52,6	53,1	-3,2
Aarhus	50,8	50,5	54,2	3,4
<b>Landsgennemsnit</b>	<b>54,5</b>	<b>53,7</b>	<b>55,6</b>	<b>1,2</b>

Anm.: Tomme celler er et udtryk for, at kommunens tal ikke vises af diskretionshensyn.

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

# Bilag 3: Metode

Sygefravær blandt ansatte i kommunerne i perioden 2017 til 2019



Indenrigs- og  
Boligministeriets  
**BENCHMARKINGENHED**

Publikationen kan hentes på hjemmesiden for  
Indenrigs- og Boligministeriets Benchmarkingenhed:  
[www.benchmark.dk](http://www.benchmark.dk)

Henvendelse om publikationen kan ske til kontaktpersonen  
på analysen, som fremgår af hjemmesiden.

## Indhold

1 Data, opgørelse af sygefravær og population.....	3
1.1 Data.....	3
1.2 Opgørelse og afgrænsning af sygefravær .....	4
1.3 Afgrænsning af population.....	4
2 Regressionsanalyser.....	6
2.1 Etablering af benchmarkingindikatoren.....	9
2.2 Opmærksomhedspunkter ved benchmarking.....	9

# 1 Data, opgørelse af sygefravær og population

## 1.1 Data

Analysen baserer sig på sygefraværdata fra Kommunernes og Regionernes Løndatakontor (KRL) på individniveau. Datagrundlaget fra KRL gør det blandt andet muligt at fordele medarbejderne i kommunerne på specifikke overenskomstområder og stillingsgrupper.

For at udarbejde analysen er datagrundlaget fra KRL blevet suppleret med registerdata på individniveau fra Danmarks Statistik.

I nedenstående tabel 1.1 ses de anvendte variable i analysen samt tilhørende datakilde.

Tabel 1.1	
Anvendte variable	
Variabel	Kilde
Sygefraværstal	Særudtræk fra Kommunernes og Regionernes Løndatakontor
Alder	Særudtræk fra Kommunernes og Regionernes Løndatakontor
Køn	Særudtræk fra Kommunernes og Regionernes Løndatakontor
Enlig	Danmarks Statistiks register: BEF
Herkomst	Danmarks Statistiks register: BEF
Uddannelse	Danmarks Statistiks register: UDDA
Indkomst	Danmarks Statistiks register: IND
Privat negativ begivenhed	Danmarks Statistiks register: BEF, DOD
Børn der modtager specialundervisning	Danmarks Statistiks register: UDSP, INST
Alvorlig sygdom	Danmarks Statistiks register: DRGSAMB, DRGSHEL
Arbejdsløshed i A-kasse	Danmarks Statistiks Statistikbank: AUP03
Overenskomstgruppe	Særudtræk fra Kommunernes og Regionernes Løndatakontor
Funktion_lærere	Særudtræk fra Kommunernes og Regionernes Løndatakontor
Stilling_SOSU	Særudtræk fra Kommunernes og Regionernes Løndatakontor
Stilling_Pædagogisk personale	Særudtræk fra Kommunernes og Regionernes Løndatakontor

Anm.: De viste variable er anvendt i analysens regressionsmodeller. Variable der er blevet testet, men som ikke indgår i de endelige modeller fremgår ikke af tabellen.

Enkelte af de ovenstående variable giver ikke nødvendigvis et indtryk af, hvad de reelt kontrollerer for. Derfor gennemgås udvalgte variable fra tabel 1.1 i det følgende:

- Privat negativ begivenhed indikerer om medarbejderen i den undersøgte periode er blevet påvirket af et dødsfald i nærmeste familie eller af egen skilsmisse.
- Alvorlig sygdom indikerer om medarbejderen selv har været ramt af alvorlig sygdom i perioden. I variabelen er der kun inkluderet diagnoser, som arbejdspladsen vurderes at have begrænset mulighed for at kunne påvirke<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> De sygdomme der indgår i variabelen svarer til de sygdomme, som indgår i Charlson Comorbidity Index, CCI. Det er fx hjerteanfald, hjertesvigt og AIDS.

- Variablen funktion\_lærere indgår i modellen for lærerne. Variablen indikerer om den ansatte arbejder med almen undervisning i folkeskolen, specialundervisning eller har en tredje funktion.
- Variablen stillingsgruppe indgår i modellerne for social- og sundhedspersonalet og det pædagogiske personale. Den siger noget om medarbejderens arbejdsopgaver og uddannelsesbaggrund, da denne fx skelner mellem social- og sundhedshjælper og social- og sundhedsassistenter.

## 1.2 Opgørelse og afgrænsning af sygefravær

I analysen er hovedindikatoren sygefravær målt i fraværsdagsværk pr. fuldtidsansat. Fraværsdagsværk er et mål for den arbejdsindsats, der bortfalder på grund af sygefravær. Et fraværsdagsværk svarer til længden på en gennemsnitlig arbejdsdag for fuldtidsansatte, det vil sige ansatte, der har en gennemsnitlig arbejdsuge på 37 timer fordelt på 5 arbejdsdage.

Opgørelsen af sygefraværet baseres på data og opgørelsesmetode fra KRL. Når KRL opgør sygefravær i fraværsdagsværk afhænger udregningen af, hvilke oplysninger KRL får indrapporteret fra kommunerne og regionerne. Hvis fraværsoplysningerne er opgjort i timer udregnes fraværsdagsværk efter formlen: antal fraværsdagsværk = antal fraværstimer / 7,4. Er der alene oplysninger om start- og slutdato for sygefraværet udregnes fraværsdagsværk efter formlen: antal fraværsdagsværk = antal arbejdsdage \* beskæftigelsesgrad. Her opgøres antallet af arbejdsdage som antal sygefraværsdage i perioden fratrukket lørdage, søndage og søgnehelligdage i perioden. Beskæftigelsesgraden er lig den ansattes ugentlige antal arbejdstimer / 37, hvormed beskæftigelsesgraden er lig 1, hvis medarbejderen arbejder 37 timer om ugen, dvs. er på fuld tid.

Fraværet vægtes ud fra den enkelte medarbejders arbejdstid, således at sygefraværet opgøres pr. fuldtidsansat. Det sikrer, at man kan sammenligne tallene på tværs af kommuner. Der tages også højde for, om den enkelte medarbejder har været ansat i hele den undersøgte periode.

I analysen indgår alene fraværstyperne egen sygdom og fravær som følge af en arbejdsskade. Dermed er fravær som følge af § 56-fravær, barsel og barns 1. og 2. sygedag, samt fravær i forbindelse med nedsat tjeneste ikke en del af analysen.

I analysen vises blandt andet nøgletal vedrørende sygefraværsforløb, korttidsfravær og langtidsfravær. Et sygefraværsforløb tælles med i et givent år, hvis det enten påbegyndes eller afsluttes i det år, der betragtes. Korttidsfravær er defineret som sammenhængende sygefraværsforløb på under 30 dage, mens langtidsfravær er defineret som sammenhængende sygefraværsforløb på 30 dage eller derover. Definitionen lægger sig op af KRL's definition af kortvarigt og langvarigt fravær.

## 1.3 Afgrænsning af population

I analysen er der fokus på personalegrupperne lærere, social- og sundhedspersonale og det pædagogiske personale. Disse personalegrupper er alene afgrænset efter overenskomstområder inden for det kommunale område. Der sondres dermed ikke mellem forskellige forvaltningstyper, ansættelsessteder, opgaver eller lignende. I tabel 1.2 nedenfor er afgrænsningen af de tre personalegrupper konkretiseret.

**Tabel 1.2**

**Afgrænsning af personalegrupper**

Personalegruppe	Overenskomstområder
Lærere	Lærere m.fl. i folkeskolen og specialundervisning
Social- og sundhedspersonale	Social og sundhedspersonale, KL*
Pædagogisk personale	Pædagogisk personale i daginstitution, klub og skolefritidsordning Pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter

Anm.: \*Overenskomstområdet "Social- og sundhedspersonale, regioner" indgår også i afgrænsningen. Der er dog meget få individer i kommunerne på dette overenskomstområde ved afgrænsningen af kommunalt ansatte.

Analysen er afgrænset til ordinært ansatte, det vil sige medarbejdere, der enten er overenskomst-ansatte eller tjenestemænd på enten fuldtid eller deltid. Derimod indgår elever, ansatte i fleksjob og ekstraordinært ansatte ikke i analysen.

Ansatte i diverse fælleskommunale institutioner såsom § 60 selskaber eller affaldsselskaber indgår i udgangspunktet heller ikke i analysen. Hvis en kommune eksempelvis håndterer løn og/eller fravær for sådan en institution, kan der dog være undtagelser. Derudover indgår følgende personale som standard ikke i datagrundlaget fra KRL:

- Timelønnet personale
- Personale som findes i fraværsdataene, men ikke i KRL's lønstatistik
- Personale i kommissioner, råd eller lignende
- Personale, hvor fraværsregistreringen vurderes utilstrækkelig
- Personale med flere ansættelsesforhold, hvor det ikke er muligt entydigt at identificere disse ved opslag i lønstatistikken

I tabel 1.3 fremgår populationen i grunddatasættet målt i antal fuldtidsansatte fra KRL fordelt på ansættelsestyper.

**Tabel 1.3**

**Antal fuldtidsansatte fordelt på ansættelsesformer i 2019**

	Alle ansatte	Lærere	Social- og sundhedspersonale	Pædagogisk personale
<i>Inkluderede ansættelsesformer i analysen</i>				
Overenskomstansatte	347.510	48.914	59.371	60.369
Tjenestemænd	6.514	1.976	5	157
<i>Ekskluderede ansættelsesformer i analysen</i>				
Elever	15.664	-	8.375	-
Fleksjob	10.394	653	1.212	1.739
Ekstraordinært ansatte	1.508	11	111	168
<b>I alt</b>	<b>381.590</b>	<b>51.554</b>	<b>69.074</b>	<b>62.431</b>

Anm.: Tallene er renset for observationer, der ikke er knyttet direkte til en kommune. Derfor kan tallene i denne tabel godt afvige fra tallene på KRL's hjemmeside. "-" indikerer at der kun er enkelte eller ingen fuldtidsansatte på ansættelsesformen for personalegruppen.

Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor



## 2 Regressionsanalyser

Det må forventes, at sygefraværet i den enkelte kommune er påvirket af rammevilkår, og at forskelle mellem kommunerne til en vis grad skyldes variation i disse. Rammevilkår benyttes i denne forbindelse som en betegnelse for de strukturelle betingelser, som kommunen arbejder under, og som ikke kan ændres på kort eller mellemlangt sigt.

For at identificere og tage højde for de rammevilkår, der har betydning for sygefraværet, er der i analysen lavet fire forskellige regressionsanalyser. Én for sygefraværet for alle ansatte og én for hver af de tre personalegrupper, der er særligt fokus på i denne analyse: Lærere, social- og sundhedspersonale samt pædagogisk personale. I alle fire tilfælde udarbejdes disse analyser på individniveau, hvorefter resultaterne aggregeres op på kommuneniveau.

Alle fire benchmarkinganalyser udarbejdes på baggrund af en Poisson regressionsmodel, ligesom i vores første sygefraværsanalyse. Valget af Poisson regressionsmodellen skyldes, at de sygefraværdsdata som analysen baserer sig på indeholder flere karakteristika, som netop denne regressionsmodel kan tage højde for:

- For det første er fordelingen af sygefravær kendetegnet ved at omkring en tredjedel af observationerne har værdien nul. Det vil altså sige at relativt mange medarbejdere i løbet af et år ikke har noget sygefravær. Samtidigt indeholder datasættet medarbejdere med langtidssygefravær. Langtidssygefravær kan være det meste af eller hele den undersøgte periode. Disse to forhold gør, at en overvægt af observationerne for analysens hovedindikator er koncentreret omkring nul, men at fordelingen samtidigt får en lang "hale" mod højre.
- For det andet er der forskel på, om den enkelte medarbejder har været ansat på fuldtid eller på deltid, og om medarbejderen har været ansat i hele den undersøgte periode. Dette kan betragtes som forskelle i, hvor meget de ansatte har været eksponeret imod risikoen for at blive ramt af sygefravær fra arbejdspladsen. En deltidsansat, der er blevet ansat i slutningen af året, har, alt andet lige, mindre risiko for at have mange sygefraværdsdage, sammenlignet med en der er blevet ansat i starten af året på fuldtid.
- For det tredje er sygefravær for det enkelte individ kendetegnet ved i en vis grad at være præget af tilfældige hændelser over tid.

En Poissonmodel er velegnet til at håndtere data med ovenstående karakteristika, og ses derfor ofte anvendt i undersøgelser af sygefravær<sup>2</sup>. For at håndtere den lange "hale" i datasættet, hvilket mere præcist kaldes overspredning, tilføjes Poissonmodellen et spredningsparameter. Desuden er der i modellen taget højde for, at de ansatte har forskellig eksponeringstid. Det gøres igennem en såkaldt offsetvariabel, der måler graden af fuldtidsbeskæftigelse i løbet af et år for den enkelte medarbejder. Med henblik på at kunne anvende Poissonmodellen er sygefraværet opgjort i fraværsværk for hver enkelt medarbejder desuden afrundet til nærmeste heltal i regressionsanalyserne.

Nedenfor ses modelspecifikationer for de fire regressionsmodeller, der er blevet anvendt i benchmarkinganalysen. Under tabellen er der angivet flere anmærkninger til tabellen.

---

<sup>2</sup> Eksempelvis anvendte SFI en Poisson regressionsmodel i undersøgelsen "Graviditets sygefravær" i 2010. Den beslægtede negative binomial model ses ligeledes også ofte anvendt. Se eksempelvis analysen "Trivsel og fravær i folkeskolen" af Styrelsen for IT og Læring fra 2016 eller "Benchmarkinganalyse af sygefravær i regionerne baseret på data fra 2011" af Rikke Ibsen på vegne af Danske Regioner.

Tabel 2.1

## Modelresultater for de fire anvendte regressioner

Afhængig variabel	Alle ansatte	Lærere	Social- og sundhedspersonale	Pædagogisk personale
Sygefraværsværk	•	•	•	•
<b>Forklarende variabel</b>				
Alder (ref.: Under 25 år)				
25-29 år	1,96* (0,1)	2,35* (0,4)	1,81* (0,3)	2,32* (0,2)
30-34 år	2,77* (0,1)	2,69* (0,4)	2,33* (0,3)	3,63* (0,2)
35-39 år	2,90* (0,1)	2,96* (0,4)	2,02* (0,3)	3,75* (0,2)
40-44 år	2,72* (0,1)	2,93* (0,4)	1,59* (0,3)	3,63* (0,2)
45-49 år	2,76* (0,1)	3,50* (0,4)	1,40* (0,3)	4,00* (0,2)
50-54 år	3,09* (0,1)	4,27* (0,4)	1,42* (0,3)	4,28* (0,2)
55-59 år	3,46* (0,1)	4,82* (0,4)	1,47* (0,3)	4,68* (0,2)
60-64 år	3,95* (0,1)	4,64* (0,5)	1,94* (0,3)	4,89* (0,3)
65+ år	1,54* (0,2)	1,67* (0,6)	0,14 (0,5)	1,89* (0,8)
Køn (ref.: Kvinde)				
Mand	-1,70* (0,1)	-2,01* (0,1)	-1,82* (0,2)	-1,22* (0,1)
Enlig (ref.: Nej)				
Ja	1,02* (0,1)	1,49* (0,2)	0,86* (0,1)	0,98* (0,1)
Herkomst (ref.: Dansk herkomst)				
Indvander, vestlig	-0,54* (0,1)	0,07 (0,5)	-1,83* (0,3)	-0,83* (0,4)
Indvander, øvrig	-1,24* (0,1)	1,11* (0,5)	-3,27* (0,2)	-0,18* (0,3)
Efterkommer, vestlig	-0,53 (0,5)	0,30 (1,5)	-1,46 (1,3)	0,11 (1,2)
Efterkommer, øvrig	0,13 (0,2)	1,30* (0,6)	-0,80 (0,5)	-0,11 (0,5)
Uddannelse (ref.: Grundskole)				
Gymnasial	-1,62* (0,1)	-	-	-
Erhvervsfaglig	0,07 (0,1)	-	-	-
Kortere videregående	-1,02* (0,2)	-	-	-
Mellemlang videregående	-0,43* (0,1)	-	-	-
Lang videregående	-1,54* (0,1)	-	-	-
Øvrige	-0,47 (0,4)	-	-	-
Ækvivaleret disponibel indkomst (ref.: Under 200.000 kr.)				
200.000 til 299.999 kr.	-0,18* (0,1)	0,56* (0,3)	-0,64* (0,2)	-0,68* (0,2)
300.000 til 399.999 kr.	-0,86* (0,1)	0,09 (0,3)	-1,42* (0,2)	-1,17* (0,2)
400.000 til 499.999 kr.	-1,24* (0,1)	-0,44 (0,3)	-2,02* (0,3)	-1,35* (0,3)
500.000 kr. eller derover	-1,99* (0,1)	-1,18* (0,4)	-3,01* (0,4)	-2,53* (0,3)
Privat negativ begivenhed (ref.: Nej)				
Ja	1,22* (0,1)	1,37* (0,3)	1,55* (0,3)	0,90* (0,3)
Børn der modtager specialundervisning (ref.: Nej)				
Ja	1,08* (0,2)	0,44 (0,5)	0,53 (0,3)	2,26* (0,4)
Alvorlig sygdom (ref.: Nej)				
Ja	3,9* (0,1)	3,72* (0,3)	4,61* (0,2)	3,73* (0,2)
Arbejdsløshed i A-kasse	-	0,01 (0,1)	-0,05 (0,1)	-0,02 (0,1)

Overenskomstgruppe	Se anmærkninger	-	-	-
Funktion_lærere (ref.: Folkeskole)				
<i>Specialskole eller interne skoler</i>	-	0,98* (0,3)	-	-
<i>Øvrige</i>	-	-2,17* (0,2)	-	-
Stilling_SOSU (ref.: Social- og sundhedshjælper)				
<i>Social- og sundhedsassistent</i>	-	-	-0,50* (0,1)	-
<i>Ikke-udd. social- og sundhedspersonale</i>	-	-	-4,39* (0,2)	-
<i>Øvrige</i>	-	-	-0,66* (0,3)	-
Stilling_Pædagogisk personale (ref.: Pædagoger)				
<i>Pædagogiske assistenter</i>	-	-	-	0,27 (0,2)
<i>Pædagogmedhjælpere</i>	-	-	-	-0,99* (0,1)
<i>Støttepædagoger</i>	-	-	-	-0,41 (0,4)
<i>Øvrige</i>	-	-	-	-3,60* (0,2)
Observationer	549.727	69.121	104.150	100.415

Anm.: \* markerer om de gennemsnitlige marginale effekter er signifikante på et 5-procents signifikansniveau. De marginale effekter for variabelen overenskomstgruppe er ikke rapporteret, da denne består af en meget lang række dummies.  
 Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor, Danmarks Statistik og egne beregninger.

### Anmærkninger til tabel 2.1:

Tabel 2.1 viser de gennemsnitlige marginale effekter og de tilhørende standardfejl på baggrund af data fra 2019. Det er valgt at vise disse frem for parameterestimer, da de marginale effekter giver en mere intuitiv forståelse af, hvad betydningen er af det enkelte rammevilkår. Eksempelvis ses det af tabellen, at den gennemsnitlige marginale effekt af at være mand frem for kvinde er -1,70 i modellen for alle ansatte. Det betyder, at sygefraværet for det enkelte individ i gennemsnit vil være -1,70 fraværsværk lavere for mænd end for kvinder, alt andet er lige. Det ses også af tabellen, at den gennemsnitlige marginale effekt af at være enlig frem for at have en partner er 1,02 i modellen for alle ansatte. Det betyder, at sygefraværet for det enkelte individ i gennemsnit vil være 1,02 fraværsværk højere for enlige, end for individer med en partner.

- Bemærk at størrelsesordenen af de gennemsnitlige marginale effekter beregningsteknisk er opgjort anderledes, end de rapporterede sygefraværstal i selve analysen. Det skyldes, at sygefraværet på individniveau opgøres i sygefraværsværk pr. ansat, hvorimod det på kommune niveau omregnes til sygefraværsværk pr. fuldtidsansat.
- Variablen uddannelse indgår kun i modellen for alle ansatte, da der ikke er ligeså stor spredning i de ansattes uddannelsesbaggrund indenfor hver enkelt personalegruppe. For at fange den variation der trods alt er indgår der i hver af de tre modeller for de enkelte personalegrupper en variabel, der siger noget om den ansattes stilling (Stilling\_SOSU og Stilling\_Pædagogisk personale) eller arbejdssted/funktion (Funktion\_lærere).
- Variablen ækvivaleret disponibel indkomst er et udtryk for den ansattes husholdningsindkomst korrigeret for fx familiens størrelse og alderssammensætning. Det giver et mere sammenligneligt mål for indkomst familiers indkomst.

## 2.1 Etablering af benchmarkingindikatoren

På baggrund af regressionsmodellerne præsenteret ovenfor estimeres det forventede sygefravær på individniveau, når der tages højde for rammevilkår. Herefter aggregeres de forventede fraværsdagsværk op til kommuneniveau, hvorefter de vægtes i forhold til antal fuldtidsansatte.

Kommunernes faktiske sygefravær og det forventede sygefravær benyttes til at beregne en benchmarkingindikator. Benchmarkingindikatoren viser, om den enkelte kommune har et højere eller lavere sygefravær, end man kunne forvente ud fra dennes rammevilkår. Benchmarkingindikatoren beregnes som:

$$\text{Benchmarkingindikator} = \frac{\text{Faktisk sygefravær i fraværsdagsværk pr. fuldtidsansat}}{\text{Forventet sygefravær i fraværsdagsværk pr. fuldtidsansat}} \times 100$$

Benchmarkingindikatoren sikrer et bedre sammenligningsgrundlag på tværs af kommunerne, hvor betydningen af rammevilkår i betydelig grad er renset ud. I boks 1 fremgår det, hvordan benchmarkingindikatoren konkret skal fortolkes.

### Boks 1

#### Fortolkning af benchmarkingindikatoren

- Benchmarkingindikator under 100: Det faktiske sygefravær i kommunen er lavere end det forventede sygefravær. En kommune med en benchmarkingindikator på eksempelvis 87 har 13 procent lavere sygefravær, end man kunne forvente på baggrund af kommunens rammevilkår.
- Benchmarkingindikator på 100: Det faktiske sygefravær i kommunen er lig med det sygefravær, man kunne forvente på baggrund af kommunens rammevilkår.
- Benchmarkingindikator større end 100: Det faktiske sygefravær i kommunen er højere end det forventede sygefravær. En kommune med en benchmarkingindikator på eksempelvis 112 har 12 procent højere sygefravær, end man kunne forvente på baggrund af kommunens rammevilkår.

## 2.2 Opmærksomhedspunkter ved benchmarking

Benchmarkingindikatoren er et estimeret tal, der er behæftet med en vis statistisk usikkerhed. Det betyder, at der ikke skal tolkes for håndfast på den præcise placering af kommunerne. Ved rangering af kommunerne er de derfor inddelt i kvintiler, således at der kun skelnes mellem kommuner, som ligger i den bedste femtedel, næstebedste femtedel og så videre.

Mekanikken ved en regressionsmodel gør desuden, at man ikke kan konkludere noget om størrelsen på det generelle sygefraværsniveau. Man kan således ikke konkludere, at de kommuner, der klarer sig godt i benchmarkinganalyserne, ikke potentielt kan sænke deres sygefravær yderligere.

Det skal også nævnes, at alle fire modeller alene forklarer en lille del af variationen i sygefraværet mellem de enkelte individer. Dette kan dels skyldes, at rammevilkår reelt set ikke har særlig stor betydning for det enkelte individs sygefravær. I stedet kan de drivende faktorer for variationen i sygefraværet være forhold, som den enkelte kommune kan påvirke. Det kunne eksempelvis være

arbejds miljø, ledelsestilgang, arbejds gange mv. Dels kan det skyldes, at der er én eller flere forklarende rammevilkår, som vi ikke kan kontrollere for på grund af manglende data. Det kunne eksempelvis være et mere præcist mål for den del af individernes helbred, der ikke umiddelbart påvirkes af arbejdspladsen. Desuden skal det i denne forbindelse nævnes, at modellerne i andre sygefraværstudier baseret på registerbaserede individdata, ligeledes kun kan forklare variationen i begrænset omfang<sup>3</sup>.

Når modellerne kun forklarer en lille del af variationen i sygefraværet, vil de forventede sygefraværsniveauer, der estimeres ud fra modellerne, ligge tæt på landsgennemsnittet. Det betyder, at der er en stærk sammenhæng mellem, hvordan kommunerne placerer sig, hvis man rangerer dem udelukkende på baggrund af de faktiske tal eller efter benchmarkingindikatorerne.

Selvom rammevilkårene kun kan forklare en mindre del af variationen i sygefraværet, er det dog stadig relevant at tage højde for de rammevilkår, som rent faktisk er identificeret som havende betydning for omfanget af sygefravær. Dermed neutraliseres den variation som de forskellige rammevilkår på tværs af kommuner trods alt skaber, hvormed der etableres et mere sammenligneligt datagrundlag.

#### *Særligt om fortolkning af benchmarkingindikatorer over tid*

I nærværende analyse er der etableret en benchmarkingindikator baseret på sygefraværstal for 2019. Benchmarkingindikatoren er generelt konstrueret ud fra en tværsnitsanalyse, det vil sige ud fra et nedslagspunkt i et enkelt år. Derfor skal man være varsom med at tolke for håndfast på ændringen i benchmarkingindikatorer på tværs af analyser. Det gælder også i forhold til denne analyse og vores sygefraværsanalyse fra 2018. Også selvom de rammevilkår, der indgår i analyserne, er de samme.

Det skyldes, at benchmarkingindikatorens niveau for den enkelte kommune i fx 2019 vil være afhængig af sygefraværsniveauet og spredningen blandt alle kommuner i 2019. Hvis man ser på den præcise ændring i benchmarkingindikatorerne fra 2017 til 2019 for en enkelt kommune, vil man ikke kunne isolere effekten af den enkelte kommunes indsats i forhold til betydningen af, at niveauet og spredningen blandt alle kommuner har ændret sig.

Det er dog fortsat meningsfyldt at se på, hvordan den enkelte kommunes placering i forhold til de andre kommuner har ændret sig over tid. Det skyldes, at den enkelte kommunes placering i forhold til de andre kommuner ikke på samme måde er følsom over for ændringer i niveauet og spredningen blandt alle kommuner. Det følger af at vi har anvendt de samme rammevilkår i de to analyser.

Her skal man dog også være opmærksom på den statistiske usikkerhed, der generelt er ved benchmarkingindikatorerne. På grund af den statistiske usikkerhed bør man derfor vurdere ændringer i placeringer på et overordnet niveau. Det kan fx være om ens benchmarkingindikator viste, at ens kommunes sygefravær lå højere eller lavere end forventet i 2017, og om det fortsat gør sig gældende i 2019. Man vil også kunne se på, om man som kommune lå i bunden, i midten eller i toppen i forhold til de andre kommuner i 2017, og om dette fortsat gør sig gældende i 2019. Disse resultater kan herefter med fordel perspektiveres til kommunens faktiske sygefraværsudvikling. Det vil give et mere fyldestgørende billede af kommunens sygefraværsudvikling, hvis man som kom-

---

<sup>3</sup> Et nyere eksempel kan findes her: Se C. R. L. Boot, A. van Drongelen, I. Wolbers, H. Hlobil, A. J. van der Beek, T. Smid; Prediction of long-term and frequent sickness absence using company data, *Occupational Medicine*, Volume 67, Issue 3, 1 April 2017, Pages 176–181

mune både ser på udviklingen i forhold til sig selv og relativt til de andre kommuner og deres udvikling.

Det skal understreges, at ovennævnte gælder for udviklingen i benchmarkingindikatorerne på tværs af år. Benchmarkingindikatoren inden for et enkelt år giver fortsat et retvisende billede af, hvor meget den enkelte kommunes sygefravær ligger over eller under det niveau, man kunne forvente på baggrund af rammevilkår.