

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

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 påvirke¹.

¹ 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
I alt	381.590	51.554	69.074	62.431

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 sygefravær². 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.

² 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	•	•	•	•
Forklarende variabel				
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 omfang³.

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-

³ 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.