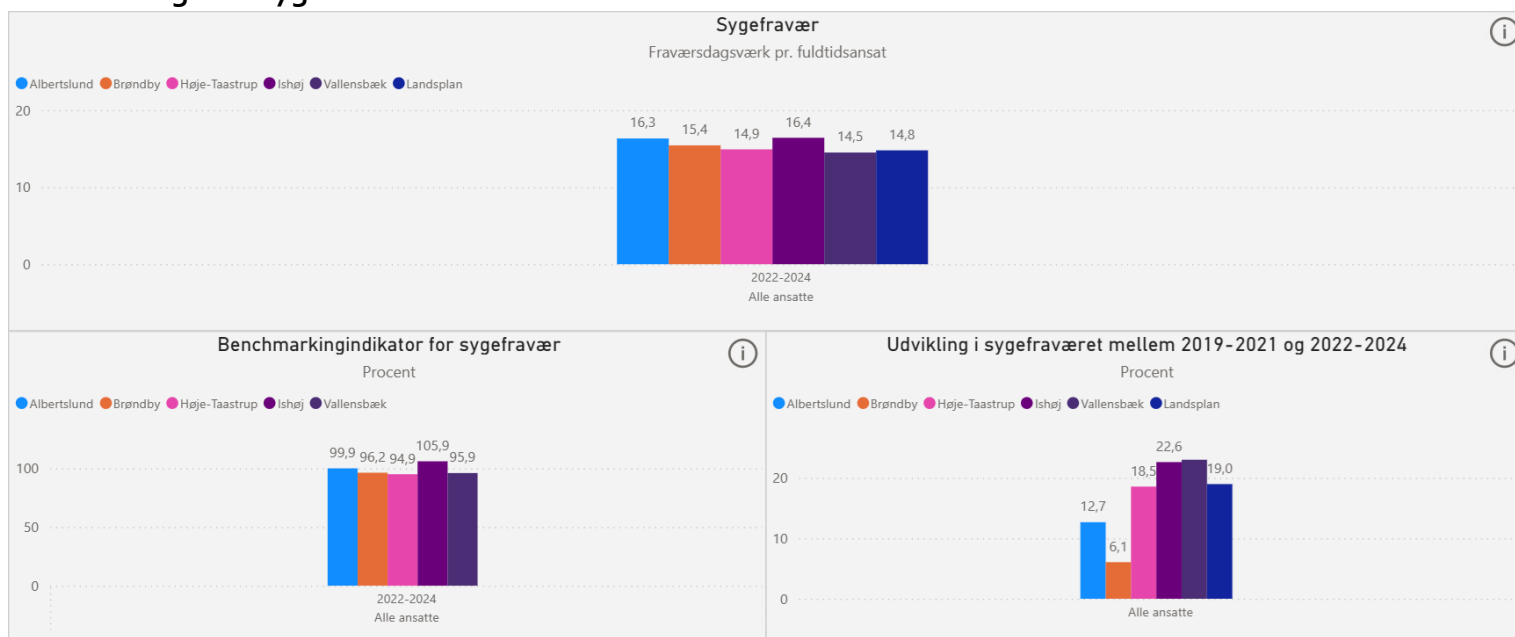




Sygefravær og personaleomsætning blandt ansatte i Ishøj Kommune

Figur 1. Sygefravær. Alle ansatte.



Kilde: Indenrigs- og Sundhedsministeriets benchmarkingenhed 2025
Vallensbæk: 23 %.

I gennemsnit har en fuldtidsansat i Ishøj Kommune 16,4 dages sygefravær på ét år i perioden 2022-2024. Det svarer til mere end tre ugers sygdom om året. Ishøj Kommune er den kommune blandt sammenligningskommunerne, som har det højeste sygefravær. Sygefraværet i Ishøj var i perioden også næsten 6 % højere, end hvad man kunne forvente ud fra de ansattes rammevilkår. Sygefraværet blandt ansatte i Ishøj Kommune er steget 22,6 % i perioden 2019-2021 og til 2022-2024. Stigningen i Ishøj er den største blandt sammenligningskommunerne, med undtagelse af Vallensbæk, hvor sygefraværet dog stadig er lavere end i Ishøj, trods stigningen.



Figur 2. Kort- og langtidssygefravær. Alle ansatte.

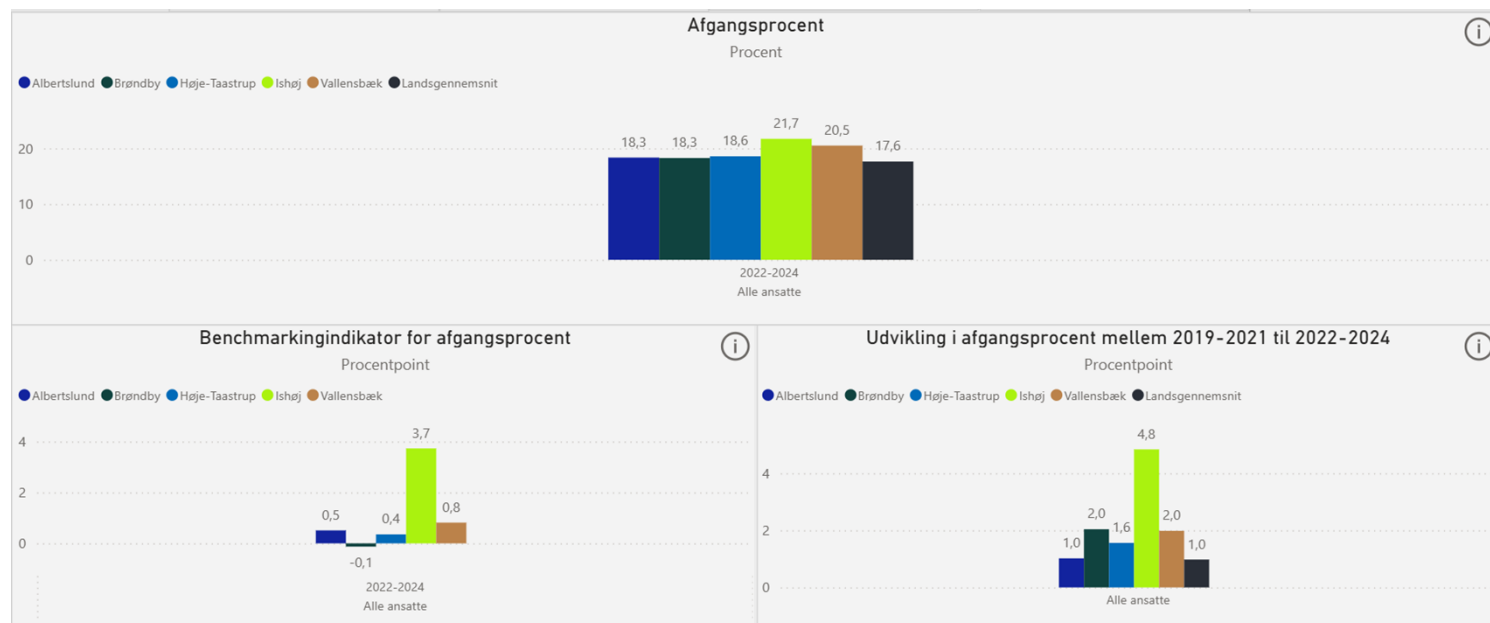


Kilde: Indenrigs- og Sundhedsministeriets benchmarkingenhed 2025
Andel langtidsfriske: Brøndby: 23,08 %. Landsplan: 29,27 %.

En langtidsfrisk er defineret som en medarbejder med maks. 5 sygedage om året i gennemsnit de sidste to år. Langtidsfriske opgøres kun blandt medarbejdere der i begge år er ansat i samme personalegruppe, kommune og ansættelsesform.

Kort sygefravær er defineret som et sygefraværsløb på under 30 dage, og langt sygefravær er defineret som sygefravær på 30 dage eller mere. Ishøj Kommune er den kommune med den laveste andel af langtidsfriske medarbejdere. Under en fjerdedel af alle ansatte i Ishøj Kommune er langtidsfriske. Det er det korte fravær, der udgør den største del af det samlede fravær i Ishøj – nemlig 9,5 fraværsgange ud fra 16,4 fraværsgange i alt. Det er gældende for alle kommunerne og på landsplan, at det korte sygefravær udgør den største andel af det samlede sygefravær.

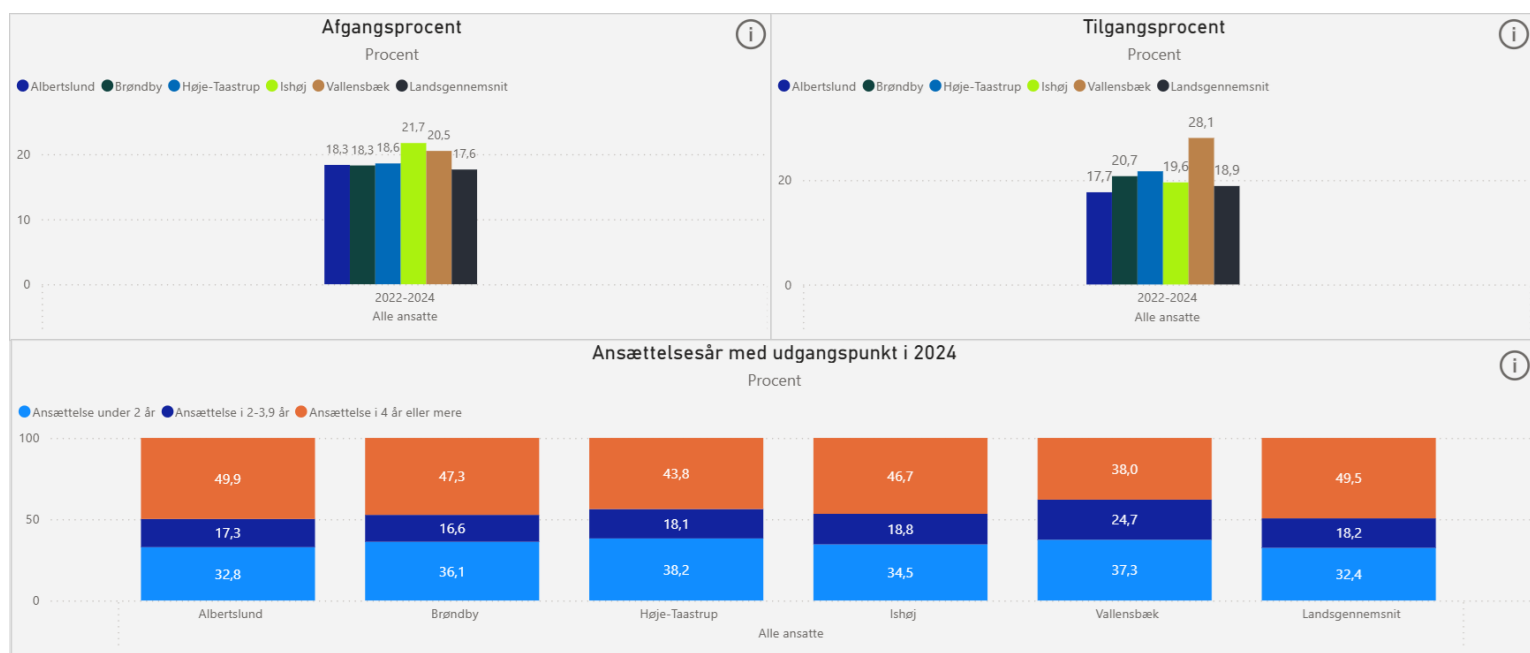
Figur 3. Afgangsprocent. Alle ansatte.



Kilde: Indenrigs- og Sundhedsministeriets benchmarkingenhed 2025

Figuren viser tre grafer over afgangsprocenten. Grafen i den øverste del af billedet viser, hvor mange ordinært månedslønnede, der med et års mellemrum i gennemsnit i perioden er stoppet. Ishøj Kommune havde med en afgangsprocent på 21,7 % i perioden den højeste afgangsprocent, både i forhold til landsplan og i forhold til sammenligningskommunerne. Det ses også af ovenstående figur, at afgangsprocenten i Ishøj er den, som er steget mest i perioden. Afgangsprocenten i Ishøj er 3,7 procentpoint højere, end man kunne forvente ud fra kommunens rammevilkår.

Figur 4. Tilgangsprocent og ansættelsesår. Alle ansatte.



Kilde: Indenrigs- og Sundhedsministeriets benchmarkingenhed 2025

Tilgangsprocenten viser andelen af de månedslønnede, der er startet på arbejdspladsen i løbet af det sidste år (fra november til november). Blandt alle ansatte i Ishøj Kommune har afgangsen (21,7 %) været større end tilgangen (19,6 %). Den eneste anden kommune, hvor det samme gælder, er Albertslund. Blandt sammenligningskommunerne er det kun i Albertslund at en større andel af medarbejderne har været ansat i 4 år eller mere. I Ishøj gælder dette for 46,7 % af medarbejderne, mens 34 % har været ansat 2 år eller mindre.