



Bilag til HR-status 2025

Rapportens indhold:

- Side 1-5: Læsevejledning og operationalisering af helhedsmodellen
- Side 6-9: Årets resultater for Gentofte som attraktiv arbejdsplads
- Side 10-12: Tiltrækning - Resultater og tværgående indsatser
- Side 13-14: Ledelse og organisering – Resultater og tværgående indsatser
- Side 15-17: Trivsel – Resultater og tværgående indsatser

Årlig HR-status: Gentofte som attraktiv arbejdsplads

OBS!

Links, menuer mm. i
rapporten er inaktive,
da siderne i denne
rapport er foto-udklip
fra et internt,
interaktivt dashboard i
Gentofte Kommune.



Læsevejledning

Rapportens indhold

Denne rapport indeholder årets HR-resultater for Gentofte Kommune samlet set. Rapporten er bygget op omkring fotoudklip fra et internt, interaktivt dashboard i kommunen. I dashboardet har ledere og medarbejdere i kommunen mulighed for at vælge at se resultaterne for lige netop deres opgaveområde. Den mulighed er dog ikke tilgængelig i denne rapport, da der er tale om fotoudklip i en pdf-fil. Links, menuer mm. i rapporten er derfor også inaktive, da de kun kan bruges direkte i dashboardet.

Rapportens opbygning

Rapporten er bygget op om LEADs forskningsbaserede helhedsmodel. Modellen rummer **15 af de vigtigste faktorer**, som metastudier viser, har betydning for tiltrækning og tilknytning af medarbejdere, og som den enkelte leder eller organisation selv har mulighed for at påvirke. For at operationalisere modellen, er de 15 faktorer opdelt under tre temaer.

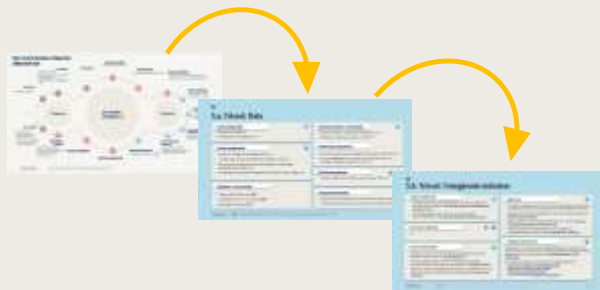
De tre temaer:

1. Tiltrækning,
2. Ledelse og organisering
3. Trivsel



Navigation

Rapporten er opbygget, så man hurtigt kan danne sig et overblik over resultater og indsatser for hver af de tre temaer.



Helhedsmodellen på side 6 giver overblikket over udvalgte resultater for alle 15 faktorer. Derefter følger to sider pr. tema med hhv. resultater og tværgående indsatser samt grafer de steder, hvor det er relevant.

1 farve pr. tema guider igennem rapporten



Resultater

Resultaterne i rapporten kommer fra mange forskellige datakilder. Under hver "Resultat"-side kan man i bunden af siden se, hvor resultaterne kommer fra.

Faggrupperne i rapporten

Faggrupperne i rapporten er en faglig gruppering af de 162 stillinger på tværs af kommunen..

Tværgående indsatser

Siderne med "Tværgående indsatser" giver overblik over, hvilke indsatser, man som arbejdsplads kan gøre brug af i arbejdet med at forbedre tiltrækningen og tilknytningen af medarbejdere.

Helhedsmodellen for den attraktive arbejdsplads





Operationalisering af Helhedsmodellen

1. Tiltrækning

- 1 Omdømme
- 2 Ansættelse
- 3 Onboarding
- 15 Løn og goder

2. Ledelse og organisering

- 4 Mission og værdier
- 5 Ledelseskvalitet
- 6 Balancerede jobkrav
- 12 Fleksible arbejdsforhold
- 13 Mening og indflydelse
- 14 Diversitet og inklusion

3. Trivsel

- 7 Fysisk arbejdsmiljø
- 8 Psykisk arbejdsmiljø
- 9 Kompetenceudviklingsmuligheder
- 10 Karriereudviklingsmuligheder
- 11 Kollegiale fællesskaber

Årets resultater for den attraktive arbejdsplads

Viser data for: *Hele Gentofte Kommune*

Vælg hvilke resultater, du vil se her

Gentofte Kommune





Vælg hvilke resultater, du vil se her

Gentofte Kommune

Top 3 ændringer

- På min arbejdsplads
bidrager vi, som både
ledere og medarbejder...

Hovedpointer i årets resultater Gentofte Kommune

Personaleomsætning 2024 i Gentofte Kommune:

- Tilknytningsprocenten* er steget til 82 % siden 2023 (80,3 %) og 2022 (79 %)
- Tilknytningsprocenten er steget fra 2023 for 5 ud af 8 MED-udvalgsområder i kommunen
- Fratrædelser med ét års ansættelse eller derover er faldet til 13,3 % siden 2023 (15,1 %)
- Fratrædelser med under ét års ansættelse er steget lidt til 14,8 % siden 2023 (14,4 %)

Personaleomsætningen 2024 ift. andre kommuner (KRL)**:

- Tilknytningsprocenten* i Gentofte Kommune er for første gang i tre år højere end omegnskommunerne med 0,4 procentpoint, dog 5 procentpoint lavere end gennemsnittet for hele landet
- Tilknytningsprocenten* for top 7 største faggrupper*** i Gentofte Kommune ligger over gennemsnittet for omegnskommunerne, dog med undtagelse af pædagogmedhjælpere/pædagogiske assistenter som ligger 7,8 procentpoint lavere end omegn

Sygefraværet 2024 i Gentofte Kommune:

- Sygefraværet er faldet til 15,3 fraværsdage pr. medarbejder siden 2023 (16,5 dage) og 2022 (17,2 dage)
- Sygefraværet er faldet fra 2023 for alle MED-udvalgsområder i kommunen på nær Tværgående Funktioner
- Det korte sygefravær er faldet til 8,8 fraværsdage siden 2023 (9,6 dage)
- Det lange sygefravær er faldet til 6,5 fraværsdage siden 2023 (6,9 dage)

Sygefraværet 2024 ift. andre kommuner (KRL)**:

- Sygefraværet i Gentofte Kommune ligger for fjerde år i træk lavere end kommunerne i omegn og på landsplan - I 2024 er sygefraværet 1,1 dage lavere end omegn og 0,7 dage lavere end landsplan
- Sygefraværet for top 7 største faggrupper*** i Gentofte Kommune ligger lavere end kommunerne i omegn og på landsplan, dog med undtagelse af akademikerne, som ligger 0,4 fraværsdage over omegnskommunerne og adm./it som ligger 0,9 fraværsdage over landsgennemsnittet
- Pædagogerne og pædagogmedhjælperne/pædagogisk assistenter i Gentofte Kommune skiller sig ud ved at ligge 3,3 fraværsdage lavere end omegnskommunerne

I trivselsdialogen 2025 er medarbejdernes vurdering af de to primære trivselsindikatorer:

- arbejdet alt i alt (4,4) og at kunne anbefale Gentofte som arbejdsplads (4,2) er steget med 0,1 point siden sidste år

I trivselsdialogen 2025 vurderer medarbejderne følgende tre udsagn lavest:

- Der er balance mellem tid og opgaver (3,5)
- Systematisk arbejde med arbejdsmiljøet (3,5)
- Vi er sammen om at forebygge sygefravær (3,6)

Det eneste udsagn som er faldet i vurderingen siden trivselsdialogen 2024 er:

- Medarbejdere og ledere bidrager sammen til god ledelse (-0,1)

Antallet af arbejdsulykker (339) er steget med 10% (32 ulykker) siden sidste år, hvorimod det året før var faldet med 12%

Antallet af fleksjobordninger (136) er steget med 8 % siden sidste år og antallet af seniorordninger (88) er steget med 11 % siden sidste år

Henvisninger til psykologhjælp ved Nordisk Krisekorps er faldet med 10% siden sidste år

*Tilknytningsprocenten: den andel af medarbejdere, som har været ansat i kommunen i over ét år.

**KRL: Bemærk, at tallene fra KRL (Kommunernes og Regionernes Løndatakontor) afviger en smule fra Gentofte Kommunes egne tal. Find KRLs opgørelse på bilagssiderne 15 og 19.

Gentofte Kommune ***De top 7 største faggrupper i Gentofte Kommune repræsenterer cirka 60% af kommunens månedslønnede medarbejdere. Vil du se mere om faggrupperne, så kig på side 24.



Effektive arbejdsgange – resultater og indsatser

Resultater

Nedenfor ses medarbejdernes vurdering af udsagnet om effektive arbejdsgange i de seneste fire trivselsmålinger. Udsagn: "På min arbejdsplads har vi effektive arbejdsgange".

Måling	Score (1-5)
APV 2020	3,7
APV 2023	3,6
Trivselsdialog 2024	3,5
Trivselsdialog 2025	3,6

I de seneste tre års målinger har udsagnet om effektive arbejdsgange enten været i top tre laveste scorer i trivselsmålingerne eller tæt på. Der ses dog en udvikling i en positiv retning for første gang i år.

Indsatser

Gennemført:

- Udrulning af *Fjern Bøvlet – Sammen* i hele organisationen (2023-2024)
- Indsamling af bøvlt på tværs af organisationen (2024)

Igangværende:

- *Fjern Bøvlet når vi ansætter* er et stort tværgående projekt, som skal gøre det nemmere for lederne m.fl. at ansætte medarbejdere (800 nyansættelser pr. år)
- *Onboarding*, er et mellemstort tværgående IT-projekt, som skal definere nogle generiske IT-brugerprofiler, som gør det nemmere at få givet de rette it-adgange hurtigt til nye medarbejdere
- *Fjern Bøvlet – Sammen opfølgning* som er en indsats, der skal klarlægge, hvordan det går i organisationen med at få værktøjerne og metoderne til at leve. Denne indsats kan afføde nye initiativer for at understøtte organisationen.



Vælg hvilke resultater, du vil se her

Tiltrækning: Resultater

Viser data for: Hele Gentofte Kommune

Gentofte Kommune

Omdømme

- "Jeg kan anbefale andre at søge arbejde i Gentofte Kommune" **4.2** (+0.1) [a]
- Top tre årsager til at søge job i Gentofte Kommune [e]:
 - Godt indtryk af arbejdspladsen i løbet af ansættelsessamtalen **41 %**
 - Arbejdspladskultur (fx værdier, faglighed, samarbejde, omgangsform) **31 %**
 - Kortere eller bedre transport til arbejde **20 %**

Onboarding

- Tilknytningsprocent (andel blivende medarbejdere med >1års anciennitet) **82.0 %** (+1.7 procentpoint) [c]
- Fratrædelse (>= 1 år anciennitet) **13.3 %** (-1.8 procentpoint) [c]
- Fratrædelse (<1 år anciennitet) **14.8 %** (+0.4 procentpoint) [c]
- "Vi er gode til at hjælpe og støtte nye medarbejdere til at blive en del af vores arbejdsfællesskab" **4.1** (0.0) [a]

Ansættelse

Antal månedslønnede i perioden: **5823** (Antal ansatte i alt: 7267)

Top tre kommuner som månedslønnede medarbejdere bor i [i]:

- København **32 %**
- Gentofte **18 %**
- Gladsaxe **10 %**

Top tre aldersgruppe for månedslønnede medarbejdere [i]:

- 50-59 år **25 %**
- 40-49 år **23 %**
- 30-39 år **22 %**

Top tre aldersgrupper for ledere i GK [i]:

- 50-59 år **40 %**
- 40-49 år **29 %**
- 60-69 år **19 %**



Tiltrækning: Tværgående indsatser

Omdømme:

1

- I de årlige APV-/trivselsundersøgelser spørger vi, om medarbejderne vil anbefale deres arbejdsplads til andre. Se [Trivselsdialog 2025](#).
- I en velkomstundersøgelse spørges alle nytiltrådte medarbejdere om deres motivation for at tage imod et job i Gentofte. Kontakt [HR & Innovation](#) for mere information
- Ledere og medarbejdere kan blive del af et SoMe Netværk mhp. at udlede arbejdspladsens DNA og bruge de sociale medier i branding af deres arbejdsplads. Hertil kommer målrettede initiativer overfor specifikke målgrupper, som SOME kanalen [Ikke bare pædagog](#), der løfter omdømmet af både faget og Gentofte kommune som arbejdsplads. Se [Sociale medier](#)

Ansættelse:

2

- I rekruttering og i ansættelsesprocesserne understøttes professionalitet ved, at alle arbejdspladser kan bruge værktøjerne i [Gentofte Kommunes rekrutteringsunivers](#).
- Projekt "Fjern bovlet når vi ansætter" kortlægger, hvordan vi kan gøre processen, fra når en medarbejder stopper, til en ny starter, mere smidig. Kontakt [HR & Innovation](#) for mere information

Onboarding:

3

- Arbejdspladserne arbejder med at onboarde nye medarbejdere fra første dag i jobbet. Det understøttes af værktøjerne i [Gentofte Kommunes rekrutteringsunivers/Onboarding](#), forsøg med velkomst-netværk og onboarding af nye ledere. Kontakt [HR & Innovation](#) for mere information
- Opgaveudvalget i Tiltrækning, rekruttering og fastholdelse har anbefalet, at alle medarbejdere, der siger 'ja-tak' til et job i Gentofte, bliver preboardet inden første arbejdsdag for at etablere en hurtig og god tilknytning til arbejdspladsen. Kontakt [HR & Innovation](#) for mere information

Løn og goder:

15

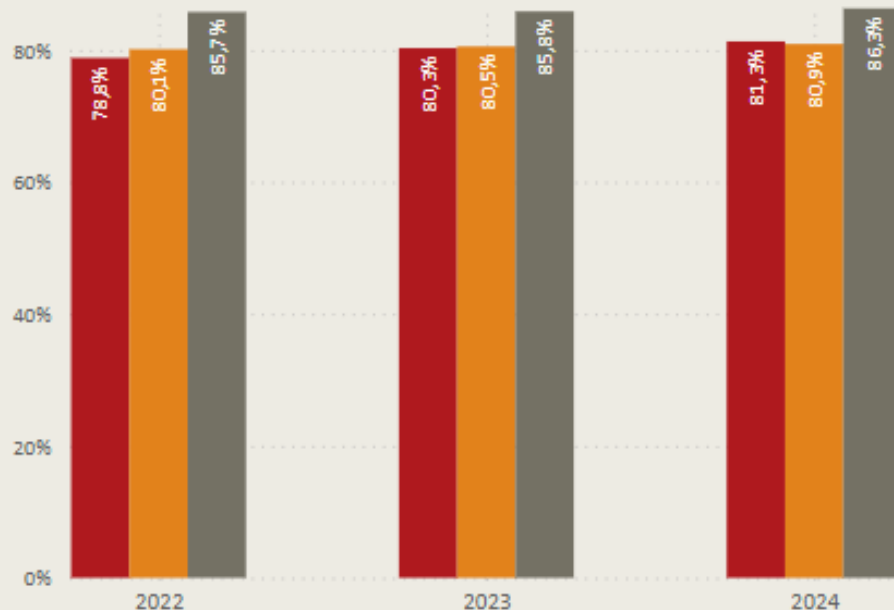
- Gentofte har en række personalegoder, hvoraf bl.a. tjenestefri med og uden løn er beskrevet i [kommunens retningslinjer](#).
- [Tilbud til medarbejdere](#): Bruttolønsordning m. kompetenceudvikling og transport, Feriefondens sommerhuse, Kunstforeningen, Kildeskovshallens svømmehal, massageordning, mv.
- Gentofte Jobløfte styrker attraktive arbejdsforhold med kompetenceudvikling og indflydelse på arbejdsrammer og arbejdstid. Se [Gentoftes Jobløfte](#)



Tilknytningsprocenten i Gentofte Kommune

Tilknytningsprocenten* i Gentofte Kommune ift. andre kommuner (KRL)

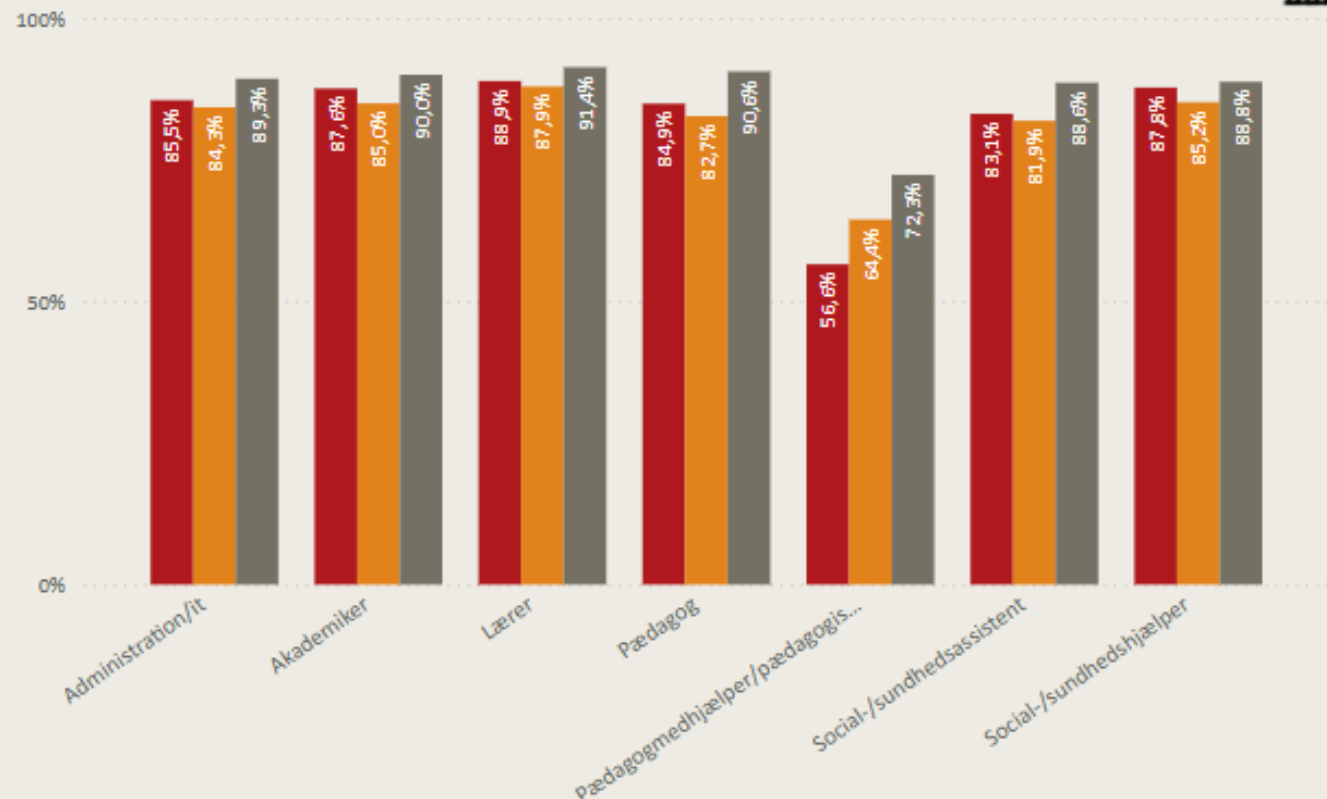
Område ● Gentofte Kommune ● Omegnskommuner ● Hele landet



*Tilknytningsprocenten er den andel af medarbejdere, som har været ansat i Gentofte Kommune i mere end et år

Tilknytningsprocenten 2024 for Gentofte Kommunes top 7 største faggrupper** ift. andre kommuner (KRL)

Område ● Gentofte Kommune ● Omegnskommuner ● Hele landet



** De top 7 største faggrupper i Gentofte Kommune repræsenterer cirka 60% af kommunens månedslønnede medarbejdere. Vil du se mere om faggrupperne, så klik på figuren i højre hjørne af grafen





Vælg hvilke resultater, du vil se her

Ledelse og organisering: Resultater

Viser data for: Hele Gentofte Kommune

Gentofte Kommune

Mission og værdier

4

Særskilte målepunkter defineres i 2026

Ledelseskvalitet

5

- "Jeg oplever alt i alt god ledelse fra min nærmeste leder" **4.3** (+0.1) [a]
- "På min arbejdsplads bidrager vi, som både ledere og medarbejdere, til at skabe god ledelse" **4.0** (-0.1) [a]

Min nærmeste leder har løbende fokus på:

- "Trivslen på min arbejdsplads" **4.1** [a] **Nyt**
- "Sikker drift i vores opgaveløsning, så vi efterlever gældende lovgivning og retningslinjer (Fx faglige standarder, overholdelse af deadlines, økonomi)" **4.2** [a] **Nyt**
- "At mine kolleger og jeg afprøver nyt (fx nye måder at samarbejde på eller nye måder at løse opgaverne på)" **4.0** [a] **Nyt**
- "At mine kolleger og jeg udvikler os fagligt (fx gennem nye opgaver, ansvar, roller, kurser uddannelse)" **3.9** [a] **Nyt**
- "At vores opgaveløsning tager afsæt i borgernes/brugernes behov" **4.2** [a] **Nyt**

Balancerede jobkrav

6

- "Jeg oplever en passende balance imellem den tid, jeg har til rådighed og de opgaver, jeg skal løse" **3.5** (0.0) [a]

Fleksible arbejdsforhold

12

- "Rammerne for mit arbejde er fleksible (fx ift. arbejdstider, arbejdssted m.v.)" **4.0** (+0.1) [a]

Mening og indflydelse

13

- "På min arbejdsplads har vi effektive arbejdsgange" **3.6** (+0.1) [a]
- "I mit arbejdsfællesskab arbejder vi løbende med, hvordan vi kan forbedre vores arbejdsgange" **3.8** (0.0) [a]

Diversitet og inklusion

14

- "På min arbejdsplads værdsætter vi hinandens forskelligheder" **4.0** [a] **Nyt**
- Antal medarbejdere i året på Fleksjobordning **136** (+10) [c]
- Antal medarbejdere i året på Seniorordning **88** (+9) [c]



Kilder:

[a] Trivselsdialog 2025

[c] GK fraværs- og personaleomsætningsrapport 2024

Tiltrækning: Tværgående indsatser

Mission og værdier:

4

- [Sammen om Gentofte](#) er vores strategi for, hvordan vi gerne vil arbejde og udvikle os for at indfri den politiske vision om 'Gentofte – et godt sted at bo, leve og arbejde'.
- [Sammen om den attraktive arbejdsplads](#) er Gentofte Kommunes overordnede personalepolitik.

Ledelseskvalitet:

5

- [Sammen om ledelse](#) er vores ledelsesgrundlag
- [Gentofte Gentænkt](#) er en indsats, der understøtter nye måder at lede og organisere opgaveløsningen
- Nytiltrådte ledere vil fremover blive tilbudt et fleksibelt onboardingforløb efter et nyt koncept. Kontakt [HR & Innovation](#) for mere information
- Der har været gennemført en [Ledelsesuddannelse i fastholdelse og rekruttering](#). Fremover udbydes flere målrettede ledelsesudviklingsaktiviteter. Kontakt [HR & Innovation](#) for mere information
- Talentledelsesprogrammet [Ledelse på vej](#) er til medarbejdere med interesse for ledelse.

Balancerede jobkrav

6

- Ifm. de årlige APV-/trivselsundersøgelser arbejdes der med medarbejdernes vurdering af sammenhæng mellem krav, ressourcer og evt. ubalancer. Se [Trivselsdialog 2025](#).

Fleksible arbejdsforhold

12

- [Retningslinje](#) om medbestemmelse af egen arbejdstid udmønter [Gentoftes Jobløfte](#) om, at alle kan være med til at bestemme deres arbejdstid.

Mening og indflydelse:

13

- Ifm. de årlige APV-/trivselsundersøgelser arbejdes der med medarbejdernes vurdering af mening og indflydelse i arbejdet. Se [Trivselsdialog 2025](#).
- [Fjern bøvlet - sammen](#) er en indsats, der skal bidrage til at afbureaukratisere og skabe mere effektive arbejdsgange, og dermed øge meningsskabelse og indflydelse og trivslen

Diversitet og inklusion

14

- Opgaveudvalget Tiltrækning, rekruttering og fastholdelse har givet anbefalinger til, hvordan vi kan styrke mangfoldighed og rummelighed, herunder til kompetenceudvikling på arbejdspladserne for at styrke inklusionen, læs anbefalingerne [her](#).
- [Vores seniorpolitik](#) skal styrke tilknytning af seniormedarbejdere. Ifm. opgaveudvalgets anbefalinger arbejdes der med lokale prøvehandlinger, mhp. at seniormedarbejdere vælger at gøre senere på pension.



Vælg hvilke resultater, du vil se her

Gentofte Kommune



Trivsel: Resultater

Viser data for: Hele Gentofte Kommune

Fysisk arbejdsmiljø

7

- Arbejdsulykker **339** (+32) [h]
- Arbejdstilsynets besøg **7** påbud (-1) [g]

Psykisk arbejdsmiljø

8

- "Jeg er alt i alt glad for mit arbejde" **4.4** (+0.1) [a]
- "Jeg føler mig anerkendt i mit arbejde" **4.1** (0.0) [a]
- "På min arbejdsplads arbejder vi systematisk med vores arbejdsmiljø" **3.5** [a] **Nyt**
- "Jeg er tryk ved at sige min mening og fortælle om bekymringer, spørgsmål og ideer i mit arbejdsfællesskab" **4.2** (0.0) [a]
- Henvisninger til psykologisk rådgivning ved Nordisk Krisekorps **243** (-27) [f]

Opsigelser top 3 årsager i Gentofte Kommune

8

- Jeg oplever dårligt psykisk arbejdsmiljø **23** % [b]
- Jeg oplever samarbejdsproblemer ift. ledelsen **22** % [b]
- Jeg ønsker nye faglige udfordringer **20** % [b]

Sygefravær pr. medarbejder

8

- Sygefraværsdage pr. medarbejder: **15.3** (-1.2) [c]

Forebyggelse af sygefravær

- "Min nærmeste leder har fulgt op på mit sygefravær på en god måde" **4.2** (+0.1) [a]
- "På min arbejdsplads er vi sammen om at forebygge sygefravær ved at arbejde med arbejdsmiljøet" **3.6** [c] **Nyt**

Udviklingsmuligheder

9

10

- "Jeg har mulighed for at udvikle mig i mit arbejde" **4.0** (+0.1) [a]

Kollegiale fællesskaber

11

- "Jeg har et godt samarbejde med mine nærmeste kolleger" **4.4** (0.0) [a]



Kilder:

[a] Trivselsdialog 2025

[b] Exitmåling 2024 (viser kun resultater for hele Gentofte Kommune)

[c] GK fraværs- og personaleomsætningsrapport 2024

[f] Nordisk Krisekorps (viser kun resultater for hele GK)

[g] Arbejdstilsynet 2024

[h] AES (Arbejdsmarkedets Erhvervssikring) 2024

Trivsel: Tværgående indsatser

Fysisk arbejdsmiljø

7

- Sundhedsmiljø-fokus på arbejdsstillinger og mere bevægelse ind i løsningen af kerneopgaven. [Bevægelse og pauser på arbejdspladsen](#)
- På Gentofte platform kan man læse mere om indretning af skærmarbejdspladser: [Din skærmarbejdsplads](#)

Psykisk arbejdsmiljø

8

- Dialogerne om APV- og trivselsmålinger og tværgående og lokale indsatser styrker trivslen. Se [Trivselsdialog 2025](#)
- Gentofte Jobløfte styrker trivslen med kompetenceudvikling og indflydelse på arbejdsrammer og arbejdstid. Se [Gentofte Jobløfte](#)
- Velkomst- og exitundersøgelser giver viden om motivation for hhv. at tage imod et job og forlade det, trivsel og arbejdsmiljø. Kontakt [HR & Innovation](#) for mere information

Udviklingsmuligheder

9

10

- [Retningslinjen](#) om faglig udvikling, udviklingssamtaler og karriere- og udviklingsplaner udmønter Gentofte Jobløfte om, at alle har mulighed for faglig udvikling gennem hele ansættelsen.

Sygefravær

8

- Kvartalsvis opfølgning i direktionen på data, forebyggelse og håndtering af sygefravær. Direktionens kongetal og Gentofte's sygefraværsindsats. [Sygefraværsindsats](#) og [Fravær og personaleomsætning](#)
- Arbejdspladser med højt påvirkeligt sygefravær understøttes i at bringe det ned. Kontakt [HR-Personalejura](#)
- TRIO's arbejde med at forebygge sygefravær vha. 'Huset', [Kom i hus med sygefraværsopgaven](#)

Kollegiale fællesskaber

11

Indsatserne [Arbejdsfællesskaber - Godt arbejdsmiljø](#) er med til at udvikle arbejdsfællesskaberne med fokus på at være sammen om Gentofte og om ledelse og arbejde med faglig udvikling, fleksibilitet og afbureaukratisering. Disse indsatser er også med til at styrke arbejdsfællesskaberne:

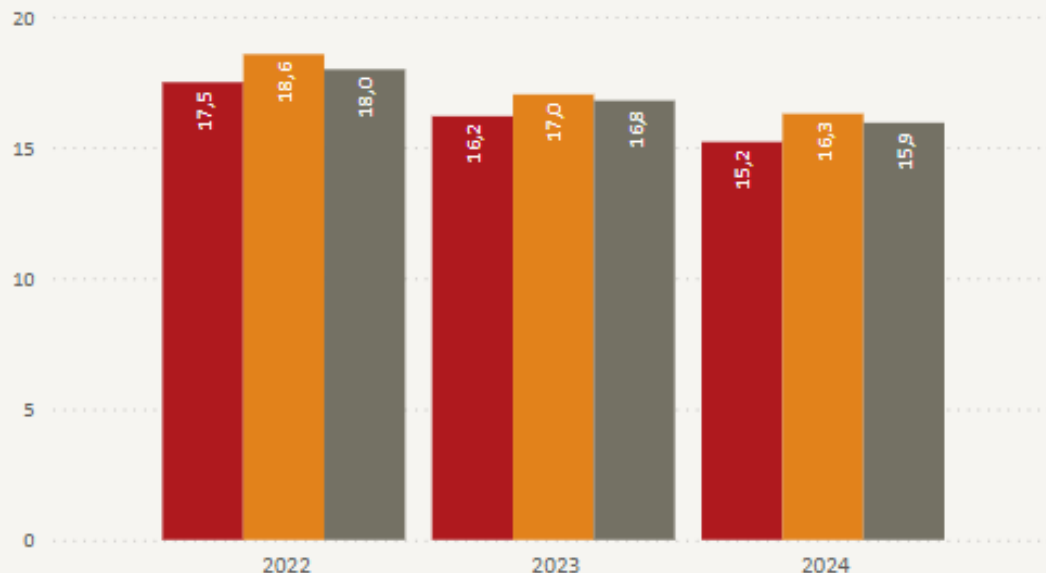
- [Sammen om ledelse - Vores ledelsesgrundlag](#)
- [Sammen om Gentofte - Vores strategi](#)
- [Styrket borger- og kollegakontakt](#)
- [Gentofte Gentænkt](#)
- [Sammen om TRIO samarbejdet](#)



Sygefravær i Gentofte Kommune

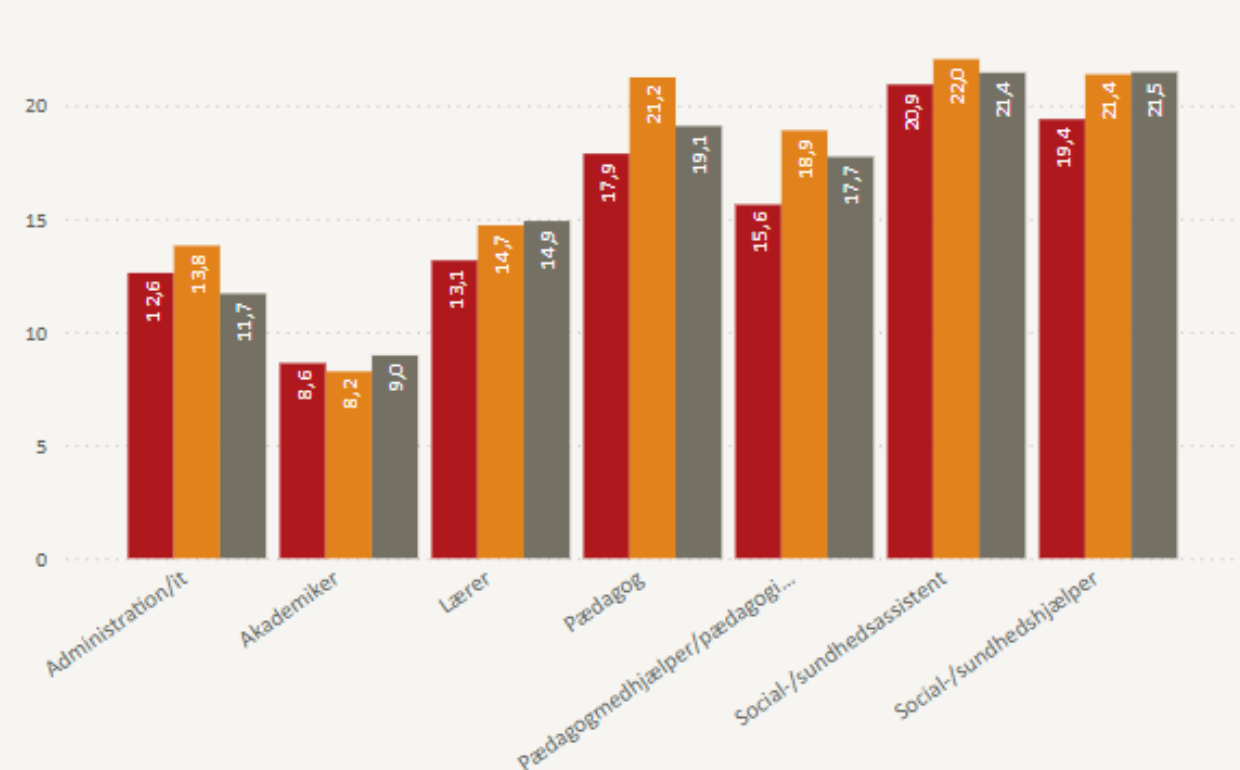
Sygefraværsdage i Gentofte Kommune ift. andre kommuner (KRL)

Området ● Gentofte Kommune ● Omegnskommuner ● Hele landet



Sygefraværsdage 2024 for Gentofte Kommunes top 7 største faggrupper* ift. andre kommuner (KRL)

Området ● Gentofte Kommune ● Omegnskommuner ● Hele landet



* De top 7 største faggrupper i Gentofte Kommune repræsenterer cirka 60% af kommunens månedslønnede medarbejdere. Vil du se mere om faggrupperne, så klik på figuren i højre hjørne af grafen



Bemærk, at tallene på denne side er fra KRL (Kommunernes og Regionernes Løndatakontor). På sider med sammenligning til andre kommuner er tallene for Gentofte Kommune og de andre kommuner opgjort af KRL. KRL's opgørelsesmetoder er ikke helt ens med Gentofte Kommunes egne tal og der kan derfor være små afvigelser i opgørelsen af tallene. F.eks. er der i opgørelsen af sygefraværet 2024 en forskel på 0,1 fraværsdage pr. medarbejder, idet KRL opgør tallet som 15,2 dage og vi opgør det til 15,3 dage. Forskellene skyldes bl.a. at KRL ikke kan fordele sygefraværstimer på måneder, lige så præcist som vi kan i Gentofte. I arbejdet internt med sygefravær og personaleomsætning arbejder vi derfor med Gentoftes egne tal. For yderligere forklaring se dette dokument ([link til den tekst, som er under sygefraværshjælperen](#))