

METODER OG BEGREBER I FRAVÆRSSTATISTIKKEN FOR KOMMUNER OG REGIONER

FORORD

Fraværstatistikken er en opgørelse af fraværet i den kommunale og regionale sektor og omfatter fraværet for et helt kalenderår.

Udarbejdelse af statistikken sker på baggrund af *sammenkøring* af fraværsoplysninger og løn- og personaleoplysninger indhentet fra kommuner og regioner.

Fraværsoplysninger indhentes via ét årsudtræk¹ hvorimod løn- og personaleoplysningerne leveres i 12 månedsudtræk indsamlet løbende over for året.

Historik

Fraværstatistikken blev første gang udarbejdet for året 2005.

I forbindelse med kommunalreformen (2007) blev der udover den "normale" statistik for 2006 udarbejdet en statistik "2006s", hvor det er søgt at tage højde for ændringer i og med kommunalreformen og for hermed at skabe en databro mellem statistikkerne før og efter år 2007.

I statistikken 2011 blev fraværet i Københavns kommune beregnet for højt, da der var indberettet timer ud over kalenderåret. Dette forårsagede et for høj gennemsnitlig fravær for hele kommune på ca. 1 dagsværk.

Oprindeligt blev fraværdata indberettet via løncentralerne KMD A/S (tidl. Kommunedata) eller Silkeborg Data. Herudover var der selvstændig dataleverance fra 4 kommuner. Henover årene er leverancerne fra kommunerne overgået til centralerne, dog på nær en som forventes at overgå næsten år.

Gennem en årrække har flere af brugere foretaget skift enten mellem datacentralerne eller inden for centralerne til et nyt system. I det omfang dette skift er foretaget i løbet af kalenderåret har det ofte medført et overlap af fraværsoplysninger og dermed risiko for dobbelttælling af fravær for overlappingsperioden eller et vist besvær med matching mellem fravær- og personaleoplysninger.

For brugere af KMDs "gamle" (KLP) fraværssystem leveres ikke timetal for fraværet. Men i og med at disse brugere successive overgår til KMDs nye system er timetallet medtaget.

Herudover er indberetningen af fraværsoplysninger hen over årene blev udvidet i omfang og i kvalitet samtidig med, at valideringen som nævnt løbende er forbedret.

I 2011 statistikken blev fraværet for Københavns kommune beregnet for højt (ca. 1 dagsværk) i 2011 grundet fejlindberetning af timer.

2012-statistikken

Fra og med 2012-statistikken omfatter kategorien "Sygefravær" også fraværårsagen

¹ Årsudtrækket leveres ultimo februar eller primo marts måned året efter "fraværåret" for herved at sikre, at eventuelle rettelser og justeringer af fraværdataene i videst mulig omfang er gennemført.

“Fravær som ikke udgør en hel arbejdsdag” for så vidt angår KMD brugere². Omfanget af dette fravær udgør ca. 0,03 dagsværk ud af i alt 11,94 for den kommunale sektor samlet og ca. 0,01 ud af 11,02 dagsværk i den regionale sektor.

Det er forskelligt - alt efter system – hvorledes dette fravær opgøres/beregnes i KMDs 2 systemer;

1. brugere i KMD OPUS: optælling sker ud fra indberettede timer
2. brugere i KMD KLP: timer beregnes på baggrund af indberetning om start – og slutdato og opregnet med et gennemsnit baseret på KMD-OPUS brugerne

Dette samme gælder fraværsårsagen “nedsat tjeneste efter aftale”.

Tidsserier

Ved sammenligninger mellem de enkelte års statistikker kan der ud være forskelle i omfanget af fraværdata (herunder hvilke fraværsårsager der er medtaget) og i populationen (eks. antal kommuner der indgår).

Desuden er valideringen af dataene forbedret henover årene.

Disse forhold betyder at der skal tages et vist forbehold over for en umiddelbar samligning af statistikkerne over tid.

Links til statistikken

Statistikkerne er tilgængelige på løndatakontorets nye platform SIRKA, her <http://www.krl.dk/statistik/sirka/index.php>

Frem til og med 2011 foreligger statistikkerne desuden i en PDF-udgave som kan hentes her <http://www.krl.dk/publikationer/index.php?s=Frav%E6r>

FORMÅL

Formålet med statistikken er at

- beskrive fraværet i den kommunale henholdsvis den regionale sektor hver for sig og samlet
- *beskrive fordelingen* på forskellige kategorier såsom kommuner/regioner, overenskomster, periodelængder, køn og alder m.m.,
- muliggøre *benchmarking* for kommuner og regioner.
- give kommunerne henholdsvis regionerne mulighed for - via Lokale Løndata - at udarbejde detaljeret statistik over eget fravær

² Data fra Silkeborg Data har alle årene omfattet årsagen “fravær der ikke omfatter en hel arbejdsdag” under “egen sygdom”

METODER OG BEGREBER

Udarbejdelse af statistikken sker som nævnt på baggrund af en sammenkøring af fraværs-oplysninger med løn- og personaleoplysninger. Begge oplysningstyper/dataudtræk indhentes via løncentraerne.

Fraværsoplysninger omfatter et helt kalenderår og indhentes via ét årsudtræk³, hvorimod løn- og personaleoplysningerne leveres i 12 månedsudtræk som indsamles løbende.

Denne tidsmæssige forskel mellem datasættene vanskeliggør i visse tilfælde en entydig sammenkøring af oplysningerne, hvis der er gennemført ændringer med hensyn til brugernummer eller medarbejdernummer alene i fraværsudtrækket.

Fraværsoplysningerne⁴ omfatter følgende oplysninger:

1. leverandørkode, dvs. hvilken dataleverandør
2. Cpr-nummer
3. medarbejder nummer, (hvorvidt den enkelte medarbejder evt. har flere ansættelsesforhold)
4. aflønningsform/lønssystemskoder,
5. brugernummer. Identificerer kommune, region, institution
6. startdato for fravær. Hvis denne dato ligger tidligere end 1. januar i året markeres dette
7. slutdato for fravær. Hvis fraværet ikke afsluttet i året markeres dette
8. normtimer, dvs. antal timer personen skulle have været på arbejde
9. antal timer i fravær i fraværsperioden
10. årsag til fravær

Disse oplysningen "sammenkobles" via oplysningerne i identifikationsfelterne med oplysninger i løn- og personalestatistikken vedrørende beskæftigelse, ansættelse samt fordelings-kategorierne kom, overenskomstgruppe, stilling, funktioner m.m..

Personafgrænsning

Statistikken omfatter ansatte i 98 kommuner og 5 regioner samt diverse fælleskommunale institutioner (eks. UU §60 selskaber, affaldsselskaber m.fl.) eller selvejende institutioner (plejehjem m.fl.) med driftsoverenskomst med en region eller en kommune.⁵

Følgende personer medtages ikke i statistikken:

- timelønnet personale. Registreringen af fravær for disse ikke vurderes omfattende nok er disse ikke medtaget i fraværdataene,
- personer som findes i fraværdataene men ikke i lønstatistikken,
- personer i kommissioner, råd eller lignende,

³ Årsudtrækket leveres ultimo februar eller primo marts måned året efter "fraværsåret" for herved at sikre, at eventuelle rettelser og justeringer af fraværdataene i videst mulig omfang er gennemført.

⁴ Grundlæggende kan man sige at fraværudtrækket indeholder oplysninger om ansatte med fravær i løbet af året, mens løn- og personaledatasættet indeholder oplysninger om alle ansatte i løbet af året.

⁵ Der kan være tilfælde, hvor der under den enkelte kommune eller region er medtaget institutioner som kommunen kører løn for, men som ikke egentlig henhører under selve kommunen som institution.

- personer, for hvilke fraværsregistreringen vurderes utilstrækkelig,
- personer med flere ansættelsesforhold, hvor det ikke er muligt entydigt at identificere disse ved opslag i lønstatistikken, udelades ligeledes af datagrundlaget.

Fraværsårsager

Principielt indsamles samtlige årsager til fravær fra brugerne (via centralerne), men omfang og detaljeringsgrad af de indhentede data er forskellig afhængig af central og system⁶.

I statistikken er der opgørelser for den enkelte fraværsårsag og opgørelse af (samle)kate-gorierne *Sygefravær* og *Barselsfravær*.

Sygefravær, omfatter

- egen sygdom,
- arbejdsskade samt
- fravær som ikke udgør en hel dag

Med årsagen "fravær som ikke udgør en hel dag" er kategorien *Sygefravær*, som nævnt foran, udvidet for så vidt angår KMD's brugere.

Opgørelsen af dette fravær er forskelligt for de 3 systemer;

1. *KMD-OPUS: optælling foretages ud fra indberettede timer*
2. *KMD-KLP: i dette system indberettes ikke timer. Der foretages en beregning af timer baseret på indberettede data om start – og slutdato samt en faktor : gennemsnittet for KMD-OPUS brugere*
3. *SD: timer vedrørende denne fraværsårsag har alle årene været indeholdt i "egen sygdom", men kan adskilles via et timetal for dagvær <1 og dermed optælles selvstændigt.*

En lignende opregning foretages af årsagen "Aftal nedsat tjeneste"⁷.

Desuden er der som nævnt en opgørelse af den enkelte fraværsårsag det *samlede fra-vær* fordelt på.

OPGØRELSE AF FRAVÆR

Grundlaget for statistikken er registreringer af de enkelte fraværshændelser for det enkelte ansættelsesforhold.

Fraværet optælles i kalenderdag, dagsværk eller perioder. Opgørelsen af fraværet sker i absolutte størrelser dvs. i antal eller i relative mål dvs. antal kalenderdage eller dagsværk i forhold til det mulige antal⁸.

1. Absolutte mål

Opgørelser af fraværet i kalenderdage eller i dagsværk omfatter kun fravær i selve statistikåret uanset at fraværet er påbegyndt året før, hvorimod opgørelse i perioder omfatter alt fravær *afsluttet i året* uanset det er påbegyndt året før.

⁶ Eksempelvis mangler timeoplysninger i et af systemerne og hos den ene central er årsagskoderne aggregerede, hvilket i sagens natur mindsker detaljeringen. Hos nogle brugere kan der foretages opdeling på fravær med og uden løn hos andre ikke.

⁷ Også benævnt "Deltids fravær"

⁸ Principielt nærvær plus fravær

1.a. Kalenderdage

I det omfang fraværet opgøres i kalenderdage medregnes weekender, fridage samt søgnehellidage som fravær, hvis første fraværsdag falder før og sidste fraværsdag efter disse. Uanset om der er tale om arbejdsdage eller ej. Se eksempel 1

Eksempel 1 : Fravær opgjort i kalenderdage

Person A: Første fraværsdag var mandag den 21., sidste fraværsdag fredag den 25. maj => Fraværet udgør 5 kalenderdage

Første dag for fravær var mandag den 21. og sidste dag tirsdag den 29. maj => Fraværet udgør 9 kalenderdage

Lørdag den 26., søndag den 27. samt mandag den 28. (2. pinsedag) medregnes uanset at disse dage ikke er arbejdsdage for vedkommende.

Måleenheden for fraværet er her 1 kalenderdag. Den enkelte persons daglige beskæftigelse (eller ugentlige timetal) indgår ikke i beregningen/optællingen. Dette medfører, at en kalenderdags fravær for en person ansat på deltid og en person ansat med 37 timer om ugen tæller lige meget. Se eksempel 2

Eksempel 2: fravær opgjort i kalenderdage, ens uanset forskel i beskæftigelse

To personer melder første sygedag mandag den 6. august og sidste fraværsdag fredag den 17. august 2012

Opgørelse af fravær:

| Person | Beskæftigelse | Kalenderdage |
|--------|---------------|--------------|
| A | 37 t / uge | 12 |
| B | 18,5 t/uge | 12 |

1.b. Dagsværk

Dagsværk er et mål for den *arbejdsindsats*, der bortfalder på grund af fraværet.

Opgørelse af fravær i dagsværk er afhængig af, hvorvidt der foreligger oplysninger om fraværet opgjort i timer.

1. Hvis der er angivet timer (SD og KMD-OPUS) er antal dagsværk = antal timer / 7,4
2. Er der kun oplysninger om start- og slutdato (KMD-KLP) beregnes/omregnes⁹ dagsværk¹⁰, således;
- *antal kalenderdage reduceret med lørdage, søndage og søgnehellidage i perioden = antal arbejdsdage*
som omregnes til dagsværk efter følgende formel:
antal dagsværk = antal arbejdsdage * beskæftigelsesgrad,
se eksempel 3

⁹ Denne omregning sker først og fremmest for at muliggøre en sammenligning med andre statistikkers opgørelse af betalt tabt arbejdsindsats, som regel udtrykt ved "fraværsprocenten". Det skal i denne sammenhæng nævnes, at der ved sammenligninger mellem nærværende statistik og andre statistikker vedrørende fravær generelt må tages højde for, at eventuelle forskelle for så vidt angår data, afgrænsning, metoder og begreber.

¹⁰ Det skal understreges, at denne beregningsmetode ikke er en præcis eller korrekt opgørelse af antal timer/dagsværk i fravær. Blandt andet forudsættes en 5-dages arbejdsuge, at lørdage, søndage og søgnehellidage ikke er arbejdsdage.

Eksempel 3: Opgørelse af fravær:

2 personer A og B har første fraværsdag torsdag den 9. august og sidste fraværsdag er onsdag den 15. august 2012, dvs. fravær omfatter 7 kalenderdage.

- A: arbejder 37 timer (besk.grad = 1) om ugen og 7,4t pr. arbejdsdag

- B: 37 timer (besk.grad = 1) om ugen og 7,4t pr. arbejdsdag

A's fravær for perioden: 37 timers fravær/7,4t = **5 dagsværk**

B's fravær for perioden kræver en omregning:

Perioden omfatter 9. august til og med 15. august = 7 kalenderdage.

Herfra trækkes lørdag den 11. og søndag den 12. august

Tilbage = 5 arbejdsdage. Beskæftigelsesgrad = 1

Fravær: 5 arbejdsdage * 1 = 5 dagsværk

1.c. Perioder

Fraværet opgøres desuden i perioder. Længden af perioden bestemmes af antal sammenhængende kalenderdage i den enkelte fraværshændelse. Der optælles alle perioder som er *afsluttet* i året uanset om perioden starter i det forgående år.

Omfanget eller mængden af fravær i den enkelte periode opgøres i kalenderdage eller dagsværk. Denne opgørelse omfatter kun kalenderdage eller dagsværk i selve statistikåret uanset at fraværet er påbegyndt året før.

Eksempel 4: Opgørelse af fravær i forbindelse med perioder:

En person med beskæftigelsesgrad 1 (37t/uge = 7,4t/dag) har et fraværsløb med startdato fredag 16. december året før statistikåret og slutdato 15. januar i statistikåret – dvs. en periode på 31 kalenderdage. Dvs.

1. 1 periode a 31 dage, registreres under kategorien "29 -56 dage"

2. periodens omfang opgøres til

= 15 kalenderdage, antallet af kalenderdage i opgørelsesåret eller

= 10 dagsværk, antallet af dagsværk i opgørelsesåret

En anden persons fravær har et forløb tilsvarende 31 kalenderdage men inden for kalenderåret

1. 1 periode a 31 dage, registreres under kategorien "29 -56 dage"

2. periodens omfang opgøres til

= 31 kalenderdage, antallet af kalenderdage i perioden eller

= 20 dagsværk, antallet af dagsværk i perioden

Kalenderdage, arbejdsdage eller dagsværk

I omregningen af kalenderdage optræder en mellemenhed : arbejdsdage.

Sammenhængen eller forskellen mellem kalenderdage, arbejdsdage og dagsværk kan kort beskrives således:

En person med beskæftigelsesgrad = 1 (=37t/uge) med startdato fredag og slutdato mandagen efter. Vedkommende arbejder kun på hverdage.

*Optællingen giver 4 kalenderdage, 2 arbejdsdage (fredag og mandag) og 2 dagsværk (2 arbejdsdage * beskæftigelsesgrad 1)*

I *eksempel 4* er de tre måleenheder forsøgt yderligere beskrevet.

Eksempel 5: kalenderdage, arbejdsdage og fraværsdagsværk

A arbejder 37t /uge; 5 dage a 7,4t. Besk.grad= 1000

B arbejder 18,5t/uge; 5 dage a 3,7t. Besk.grad= 500

Begge har fravær fra og med mandag 1. til og med fredag den 15. oktober. Begge påbegynder arbejde mandag den 15. oktober 2012

| Person | Kalenderdage | Arbejdsdage | Besk.grad | Arbejdstimer | Fraværsdagsværk |
|--------|--------------|-------------|-----------|--------------|-----------------|
| A | 12 | 10 | 1000 | 74 | 10 |
| B | 12 | 10 | 500 | 37 | 5 |

RELATIVE MÅL

De relative mål for fraværet opgøres ved det gennemsnitlige fravær og ved graden af fravær.

I. Det *gennemsnitlige* fravær opgøres som:

I.a antal kalenderdage pr. helårsansat

I.b antal dagsværk pr. fuldtidsbeskæftiget

I.c antal fraværsperioder pr. helårsansat

ad I.a antal kalenderdage pr. helårsansat beregnes som:

antal kalenderdage i fravær i alt

antal helårsansatte i alt¹¹

Beregningen forudsætter, at de enkelte ansættelsesforhold omregnes til antal helårsansatte. En helårsansat defineres som et ansættelsesforhold, der uanset beskæftigelsesgrad (en deltids- og en fuldtidsansat tæller lige meget) udgør et kalenderår.

ad I.b antal dagsværk pr. fuldtidsbeskæftiget beregnes som

antal dagsværk i fravær i alt

antal fuldtidsbeskæftigede i alt¹²

Beregningen forudsætter en opgørelse af antal fuldtidsbeskæftigede. En fuldtidsbeskæftiget defineres som en helårsansat med beskæftigelsesgraden 1000 (svarende til 37 timer om ugen). Se eksempel 6

Eksempel 6: Ansættelsesforhold, helårsansatte og fuldtidsbeskæftigede

| Ansættelsesforhold | dage i året | Helårsansatte | besk.grad | Fuldtids.besk |
|--------------------|-------------|---------------|-----------|---------------|
| <i>antal</i> | | <i>antal</i> | | |
| 1 | 365 | 1 | 1000 | 1 |
| 2 | 365 | 1 | 500 | 0,5 |
| 3 | 182,5 | 0,5 | 1000 | 0,5 |
| 4 | 182,5 | 0,5 | 500 | 0,25 |

¹¹ I opgørelserne indgår alle ansatte, helårs eller fuldtidsbeskæftigede, uanset om de har haft fravær eller ej.

¹² Tilsvarende note 8

ad I.c antal fraværsperioder pr. helårsansat

$$\frac{\text{antal fraværsperioder afsluttet i året}}{\text{antal helårsansatte i alt}}$$

Fraværsperioderne opgøres uden hensyn til, om den fraværende er hel- eller deltids-ansat.

II. Graden af fravær opgøres som:

- II.a. fraværets omfang,
- II.b. fraværsprocenten

ad II.a. **fraværets omfang** beregnes ved forholdet:

$$\frac{\text{antal kalenderdage i fravær i alt}}{\text{antal mulige kalenderdage i året i alt}}$$

Nævneren " antal mulige kalenderdage i året i alt" beregnes som: $365 * \text{antal helårsansatte i alt}$, hvor "365" er antal kalenderdage i året, hvis året ikke er skudår.

ad II.b. **fraværsprocenten beregnes ved forholdet**

$$\frac{\text{antal dagsværk i fravær i alt}}{\text{antal mulige dagsværk i året i alt}}$$

Nævneren beregnes som: $\text{antal arbejdsdage} * \text{antal fuldtidsbeskæftigede}$,

Arbejdsdage i året, beregnes, som ovenfor nævnt, som antal kalenderdage reduceret med lørdage, søndage, ferie og søgne-/helligdage.

Antal arbejdsdage er dermed bestemt af det specifikke år og er ens for alle ansatte, uanset der kan være forskelle grupperne imellem. Se eksempel 7

Eksempel 7

Opgørelse af antal mulige arbejdsdage pr. helårsansat opgjort for året 2012

| Tekst | Dage |
|--|-------------|
| Kalenderdage i året | 365 |
| Antal lørdag eller søndage | -105 |
| Ferie: (5 uger a 5 dage) | - 25 |
| - årets søgnehelligdage: | |
| Skærtorsdag, Langfredag, 2. Påskedag, St. Bededag, | |
| Kr. Himmelfartsdag, 2. Pinsedag, 2. Juledag | -7 |
| Arbejdsdage pr helårsansat i alt: | 228 |

Sammenligning mellem begreberne fraværets omfang og fraværsprocenten.

Der er væsentlig forskel på fraværets omfang henholdsvis fraværsprocenten er at den ene bygger på kalenderdage og helårsansatte mens den anden beregnes på grundlag af dagsværk og fuldtidsbeskæftigede¹³.

¹³ Denne forskel er vigtigt at holde sig for øje ikke mindst ved eventuelle sammenligninger af tabeller, som bygger på hver sin metode.

Et forsøg på at anskueliggøre forskellene ses i eksempel 8, hvor der er forudsat en 5-dages arbejdsuge.

Eksempel 8:

Sammenligning af opgørelse af fraværets omfang og fraværsprocent

A arbejder 37 t/ugen og har været ansat et helt år

B arbejder 18,5 t/ugen og har været ansat et helt år

C arbejder 37 t/ugen og har været ansat et halvt år

Alle havde fravær fra og med mandag 15. til og med fredag den 26. oktober

Opgørelse af fraværets omfang

| Person | Besk. Grad | Kalenderdage | Mulige kalenderdag | Fraværets omfang |
|--------|------------|--------------|--------------------|------------------|
| A | 1000 | 12 | 365 | 12/365 = 3,29% |
| B | 500 | 12 | 365 | 12/365 = 3,29% |
| C | 1000 | 12 | 182,5 | 12/182,5 = 6,58% |

Opgørelse af fraværsprocent

| Person | Besk. Grad | Fravær i dagsværk | Mulige dagsværk | Fraværsprocent |
|--------|------------|-------------------|-----------------|----------------|
| A | 1000 | 10 | 228 | 10/228 = 4,39% |
| B | 500 | 5 | 228 | 5/228 = 2,19% |
| C | 1000 | 10 | 114 | 10/114 = 8,77% |

Forholdet mellem fraværets omfang / fraværsprocent:

A: $3,29/4,39 = 74,9\%$

B: $3,29/2,19 = 150,2\%$

Forskellene i den relative opgørelse i omfang eller fraværsprocent er blandt andet bestemt af:

- a) forholdet mellem antal mulige kalenderdage i alt og antal mulige dagsværk i alt (nævneren) og dermed mellem antal helårsansatte og fuldtidsbeskæftigede
- b) forholdet mellem antal kalenderdage og antal dagsværk i fravær (tælleren)

For så vidt angår a) er beskæftigelsesgradens betydning for eventuelle forskelle tydelig, se under person B i eksempel 7. Konkret betyder inddragelsen af denne faktor, at uligheder mellem det forholdsmæssige antal af deltidsbeskæftigede i de enkelte overenskomstgrupper i sig selv vil medføre forskelle i opgørelsen af graden af fravær og mellem de to metoder.

Med hensyn til b) er det klart, at her spiller det faktiske/reelle forhold mellem antal dagsværk og kalenderdage en stor rolle. Det er således ikke nødvendigvis korrekt at forudsætte, at de 12 kalenderdage i fravær svarer til 10 arbejdsdage. Konkret vil det forhold at nogle overenskomstgrupper har en højere grad af arbejde i skiftende vagter i sig selv medføre eventuelle forskelle i opgørelse af graden af fravær.

Da et antal mulige kalenderdage generelt er forholdsvis større end antal mulige dagsværk (brøken $10/228 = 4,39\%$ er større end $12/365 = 3,29\%$) vil graden af fravær være størst målt som fraværsprocent.

I eksempel 9 er det forsøgt vist, hvad fraværsprocenten vil blive, hvis det faktiske/reelle forhold mellem kalenderdage i fravær og dagsværk i fravær ikke er 10/14 men derimod 8/12 eller 12/12.

Eksempel 8

Hvis A faktisk skulle have arbejdet enten 8 eller 12 dage

| Person | Fraværs-dagsværk | Mulige Fraværs-dagsværk | procent |
|--------|------------------|-------------------------|-------------------|
| A1 | 8 | 228 | $8/228 = 3,51\%$ |
| A2 | 12 | 228 | $12/228 = 5,26\%$ |

Forholdet mellem fraværets omfang / fraværsprocent:

$$A1: 3,29/3,51 = 93,7\%$$

$$A2: 3,29/5,26 = 62,5\%$$

LISTE OVER BEGREBER

Nedenfor følger i alfabetisk rækkefølge en beskrivelse af anvendte begreber. Et ord i kursiv angiver, at det defineres selvstændigt.

Ansæt. En person med et overenskomst-/aftalemæssigt ansættelsesforhold i den kommunale eller regionale sektor. Betegnelse kan blive anvendt i forbindelse med såvel, *ansættelses-forhold* som *helårsansat* og *fuldtidsbeskæftigede*.

Ansættelsesforhold. Grundlaget for statistikken er registreringer af de enkelte fraværs-hændelser for det enkelte ansættelsesforhold i løbet af kalenderåret. En person kan have flere ansættelsesforhold og opgørelse pr. ansættelsesforhold kan således betyde, at en person med to ansættelsesforhold tæller med fravær i begge forhold i statistikken.

Arbejdsdage. Kalenderdage, hvor den ansatte er eller skulle have været på arbejde, er arbejdsdage. Begrebet bruges i forbindelse med omregning af *kalenderdage* til *dagsværk*.

Opgørelse af arbejdsdage

| Arbejdsdage | År 2007 | År 2008 | År 2009 | År 2010 | År 2011 | År 2012 |
|--------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| Kalenderdage i året | 365 | 366 | 365 | 365 | 365 | 365 |
| Antal lør- og søndage | -104 | -104 | -104 | -104 | -105 | -104 |
| Ferie (5 uger á 5 dage) | -25 | -25 | -25 | -25 | -25 | -25 |
| Søgnehelligdage | -9 | -9 | -8 | -7 | -7 | -8 |
| <i>Antal arbejdsdage</i> | 227 | 228 | 228 | 229 | 228 | 228 |

Arbejdsuge. I forbindelse med omregning af kalenderdage til dagsværk antages en femdages (mandag – fredag) arbejdsuge.

Beskæftigelsesgrad. Angiver antal arbejdstimer pr. uge. En beskæftigelsesgrad på 1000 er lig med 37 timer/uge. Dette forudsættes at gælde for alle overenskomstgrupper uanset at de måtte have et andet timetal (eksempelvis også for dagplejere med 48t/uge).

Dagsværk. Dagsværk er enten arbejds- eller fraværsdagsværk. Begrebet anvendes ved beregning af den arbejdsindsats, der går til spilde ved fravær og defineres som 7,4 timer.

Fraværsdage. Fraværsdage er *arbejdsdage* med fravær.

Fraværstime. Fravær opgjort i timer findes kun i udtræk fra SD, og en fraværstime er den mindste måleenhed for fravær.

Fraværsperiode. Længden af en periode opgøres enten som endagsfravær eller ud

fra antallet af sammenhængende kalenderdage - herunder lørdage og søndage - med fravær. Opgørelse af perioder omfatter alt fravær afsluttet i året uanset det er påbegyndt året før. Opgørelser af fraværet i kalenderdage eller i dagsværk omfatter kun fravær i selve statistikåret uanset at fraværet er påbegyndt året før.

Dette betyder eksempelvis, at et fraværsløb med startdato 15. december året før og slutdato 14. januar i statistikåret - et sammen-hængende løb på 31 dage - vil være registreret under kategorien "29 -56 dage" hvorimod optællingen af kalenderdage i fravær" kun omfatter altså 14 kalenderdage, nemlig antallet af kalenderdage i opgørelsesåret. Et tilsvarende fraværsløb (31 kalenderdage, som ligger inden for statistikåret, vil (alt andet lige) derimod omfatte 31 kalenderdage i fravær.

I dataudtrækkene forekommer fravær, som umiddelbart synes at omfatte mere end en dag, men som er registreret på enkelt dage, istedet for én sammenhængende periode. Disse registreringer er i et vist omfang kædet sammen til en periode. Dette medfører evt. en reduktion i antal korttidsperioder (især 1 dag).

Fraværets omfang. Et mål som viser, hvor mange procent fraværet målt i antal kalenderdage udgør af det samlede antal mulige kalenderdage.

Fraværsprocenten. Et mål som angiver, hvor mange procent fraværet målt i antal dagsværk udgør af det samlede antal mulige dagsværk.

Fuldtidsbeskæftigede. En person, der er ansat 37 timer om ugen (beskæftigelsesgrad = 1,000) hele året udgør én fuldtidsbeskæftiget. To personer ansat henholdsvis 20 timer og 17 timer om ugen hele året, udgør tilsammen én fuldtidsbeskæftiget. Antallet af fuldtidsbeskæftigede er konkret opgjort som det samlede antal for 12 måneder divideret med 12.

Helårsansat. De enkelte *ansættelsesforhold* omregnes til antal helårsansatte. En person, der har været ansat hele året udgør uanset beskæftigelsesgrad en helårsansat. En deltidsansat og en fuldtidsansat, som begge har været ansat et helt kalenderår, tæller begge som en helårsansat. Omregningen medfører, at tre personer der har været ansat henholdsvis 3, 9 og 12 måneder, hver for sig udgør 0,25, 0,75 og 1 helårsansat og tilsammen 2 helårsansatte. Antallet af helårsansatte er konkret beregnet som antallet i 12 måneder divideret med 12.

Kalenderdag; anvendes til opgørelse af fravær, da der i stort omfang mangler data vedrørende fravær opgjort i timer. Denne opgørelsesmetode medfører, at kalenderdage som ikke er *arbejdsdage* medtælles som fravær. Antallet af kalenderdage opgøres ud fra start og slutdato i recorden.

Procentiler. En måde at beskrive spredningen i fraværet og baseret på en opstilling af de enkelte observationer af fravær pr. cpr.-nummer i stigende rækkefølge.

Procentiler er en række målepunkter med angivelse af fraværet for eksempelvis 5%, 10%, 15% osv. af hele populationen. Som det ses i oversigtstabel D, havde 15% af de kommunale/regionale ansatte overhovedet intet (registreret) fravær, 50% havde et fradrag på mindst 6 dagsværk og 15% (15 procentil) et fravær på mindst 25 dagsværk.

Mulige dagsværk. Den samlede sum af dagsværk i henholdsvis arbejde og fravær i året udgør det antal arbejdsdagsværk, en person kunne have haft i et ansættelsesforhold, hvis vedkommende ikke havde været fraværende.

Mulige kalenderdage. Den samlede sum af kalenderdage i året.

OVERSIGT

Opgørelse af fravær

1. absolutte mål:

- antal kalenderdage i fravær i året
- antal fraværsdagsværk i året
- antal fraværsperioder afsluttet i året

2. relative mål:

2.a gennemsnitlige mål

- antal kalenderdage i fravær pr. helårsansat
- antal fraværsdagsværk pr. fuldtidsansat
- antal fraværsperioder i gennemsnit pr. helårsansat
- antal kalenderdage i gennemsnit pr. fraværsperiode

2.b graden af fravær

- fraværets omfang, antal kalenderdage i fravær i procent af mulige kalenderdage
- fraværsprocent kalenderdage i gennemsnit pr. fraværsperiode

Fordelingsvariable

- køn
- fraværsårsager, -kategorier
- kommuner og regioner
- funktioner/forvaltning
- overenskomster
- aldersgrupper
- periodelængder