

Fraværstatistik

Dataafgrænsning og bearbejdning af data

Grundlæggende gælder, at omfanget og kvaliteten for data naturligvis er afhængig af, hvorvidt den enkelte fraværshændelse overhovedet registreres, og hvorledes den registreres ude hos den enkelte bruger og i fraværssystemerne. Samtlige regioner og samtlige kommuner på nær Gribskov er repræsenteret i statistikken.

Statistikperiode

Der indsamles data for kalenderåret én gang årlig. Indberetningen sker primo marts det efterfølgende år for herved at sikre, at rettelser og justeringer af fraværdataene i videst mulig omfang er gennemført ude hos brugerne.

Kontrol af data

Dataene valideres med hensyn til anvendte koder og værdier mv. Desuden vurderes kvantitet og kvalitet af data fra den enkelte bruger, eksempelvis hvorvidt alle ansatte er repræsenteret i dataene.

Personafgrænsning

Som udgangspunkt har det været forsøgt at indsamle data fra hele den kommunale og regionale sektor, men en række kommuner, kommunale institutioner og lignende er ikke omfattet af statistikken. Enten fordi der ikke er modtaget fraværdata fra disse, eller fordi der ikke foreligger tilstrækkelig med matchende data i lønstatistikken.

Datamaterialet omfatter månedslønnet personale ansat i den kommunale eller regionale sektor. Følgende personer udelades af statistikken:

- timelønnet personale, da registreringen af fravær for disse ikke vurderes omfattende nok,
- personer som findes i fraværdataene men ikke i lønstatistikken,
- personer i kommissioner, råd eller lignende,
- personer, for hvilke der ikke er fraværregistrering eller hvor denne vurderes utilstrækkelig,

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

Fraværsårsager

Der indsamles så vidt muligt samtlige oplysninger fra fraværssystemerne. Registreringen er forskellig afhængig af bruger og fraværssystem med hensyn til såvel omfang som detaljeringsgrad. Hos nogen brugere foretages opdeling på fravær med og uden løn, og der modtages endnu ikke data i fuldt omfang fra alle brugere for så vidt angår fravær grundet i kurser eller lignende. Desuden er registrering af barns indlæggelse m.m. som en selvstændig årsag endnu ikke muligt i alle systemer - nogle indberetter dette fravær under "tjenestefri".

De modtagne data grupperes i følgende fraværstyper:

- Egen sygdom.
- Arbejdsulykke.
- Børns sygdom.
- Graviditetsgener.
- Barselsorlov og orlov ved adoption.
- Plejeorlov til pasning af sygt familiemedlem.
- Tjenestefri, dvs. fravær med tilladelse, eksempelvis i tilfælde af flytning, begravelse, eget eller børns bryllup m.v.
- Fravær baseret på generelt aftalte fraværsordninger, såsom ferieloven, feriefridagsordningen eller omsorgsdage.
- Fravær baseret på diverse aftalte eller sociale ordninger så som nedsat tjeneste efter aftale og delvis uarbejdsdygtig ansat i fleksjob.
- Fravær som blot er en anden måde at anvende arbejdstiden på, så kursusdeltagelse, uddannelse i øvrigt, organisationsarbejde, faglige møder m.v.
- Fravær som er en udskydelse af tidspunktet, hvor et aftalt arbejde udføres, såsom afspadsering.

Vedrørende "egen sygdom" er det ikke muligt yderligere at specificere årsagen til fraværet, eksempelvis hvorvidt der er tale om fysiske eller psykiske årsager.

Fraværsårsagerne "delvis fravær" (fravær som ikke udgør en hel arbejdsdag) og "nedsat tjeneste" udelukkes, da oplysningerne er meget usikre.

Fravær på grund af ferie eller feriefridage modtages stort set kun fra brugere af SD og medtages ikke i tabellerne. Fraværsårsagerne "afspadsering" og "medarbejder i fleksjob" medtages heller ikke, da disse ikke er egentlig fravær.

Det samlede fravær beskrives i oversigtstaberne, hvorimod der i tabellerne 1 – 11 stort set kun indgår lønnet fravær og kun årsagskategorierne:

- *sygefravær*, som udover egen sygdom omfatter arbejdsskade
- *barselsfravær*, omfattende fraværsårsagerne graviditetsgener, barselsorlov, barselsorlov med løn, barselsorlov delvis, barselsorlov drypvis, adoptionsorlov, adoptionsorlov med løn, adoptionsorlov delvis, adoptionsorlov drypvis, fædreorlov og udvidet fædreorlov.

Udarbejdelse af statistikken

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

Opgørelse af fravær

Fraværet opgøres og måles med hensyn til

- *hyppighed*, dvs. antal fraværshændelser/-perioder afsluttet i det pågældende kalenderår,
- *volumen*, dvs. antal kalenderdage eller dagsværk i fravær inden for det pågældende år samt
- *varighed*, dvs. antal sammenhængende dage i hele fraværperioden, uanset om den er påbegyndt året før.

Optælling af hyppighed, volumen, og varighed opgjort for året 2005			
Fraværshændelse	Hyppighed antal perioder	Volumen	Varighed kalenderdage
20/12-04 til og med 10/01-05	1	10	22
20/12-05 til og med 31/12-05	1	12	12
20/12-05 til og med 10/01-06	-	12	-
Samlet opgørelse	2	34	

Mål og begreber

Som nævnt opgøres fraværet i henholdsvis kalenderdage og i dagsværk. Sidstnævnte er et mål for den arbejdsindsats, der bortfalder på grund af fraværet. Da de indsamlede data for størstedelens vedkommende kun indeholder oplysninger om fravær i kalenderdage (der er stort set kun data vedrørende fravær i timer for brugere af SD-systemet) forudsætter en sådan opgørelse, at der foretages en "omregning" af kalenderdage til dagsværk.

Denne omregning sker først og fremmest for at muliggøre en sammenligning med andre statistikers opgørelse af be-

talt tabt arbejdsindsats, som regel udtrykt ved "fraværprocenten". 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.

SD's omregning af kalenderdage til fraværstimer

For 90 % af personalet hos brugere af SD – især sygehuse og amtsgårde - foreligger der systematisk registrering af faktiske fraværstimer. For de resterende 10 %, især administrativt personale og vejpersonale indberettes et beregnet timetal. Nedenfor er omregninger beskrevet.

Eksempel 1: brugeren indrapporterer:

- Startdato: 15. august 2005 (mandag)
- Antal kalenderdage: 4
- Antal fraværstimer: 30

SD-systemet fordeler de 30 timer ligeligt på de fraværsdage, der er indrapporteret, dvs. mandag til og med torsdag.

Eksempel 2: brugeren indrapporterer:

- Startdato: 19. august 2005 (fredag)
- Antal kalenderdage: 4
- Antal fraværstimer: 14

I systemet vil fredag, lørdag, søndag og mandag være markeret som fraværsdage, men kun fredagen og mandagen vil få tildelt fraværstimer - nemlig 7 timer hver (gennemsnittet for de 2 dage).

Det rigtige antal timer var måske 6 timer til fredag og 8 timer til mandag. Brugeren kan sagtens få de rigtige timer på dagene, hvis de ville indrapportere hver dag for sig - men det gør de ofte ikke.

Absolutte mål

Opgørelse i kalenderdage

I det omfang fraværet opgøres i kalenderdage medregnes weekender, fridage samt søgnehellidg dage som fravær - uanset om der er tale om arbejdsdage eller ej - hvis første og sidste fraværsdag falder før og efter disse.

Eksempel 1

Fravær opgjort i kalenderdage

A:

Første dag for fravær var mandag den 9. og sidste dag tirsdag den 17. maj 2005. Lørdag den 14., søndag den 15. samt mandag den 16. (2. pinsedag) medregnes uanset at disse dage ikke er arbejdsdage for vedkommende.

Fraværet udgør 9 kalenderdage.

B:

Første fraværsdag var mandag den 9. og sidste fredag den 13. maj 2005. (Lørdag den 14., søndag den 15. samt mandag den 16. (2. pinsedag) medregnes ikke)

Fraværet udgør 5 kalenderdage.

Denne opgørelsesmetode betyder også, at den mindste enhed for fravær er en hel kalenderdag samt at beskæftigelsesgraden (det gennemsnitlige ugentlige timetal) ik-

ke får indflydelse på opgørelse af fraværet, dvs. at en dags fravær for en person på deltid og en person på fuldtid tæller lige meget.

Eksempel 2

Beskæftigelsesgrad, kalenderdage

To forskellige personer melder første sygedag mandag den 1. og sidste fraværsdag fredag den 12. august 2005

Opgørelse af fravær:

Person	Besk. grad	Fravær i kalenderdage
A	1000	12
B	500	12

Besk.grad = antal timer pr. uge. <> Besk.grad 1000 = 37 t / uge

Opgørelse af antal fraværsdagsværk

Metoden til opgørelse af fraværet i dagsværk er afhængig af, hvorvidt der foreligger oplysninger om fraværet opgjort i timer. I det omfang dette ikke er tilfældet skal der først foretages en omregning af antal kalenderdage til fraværsdagsværk. 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 søgnehelligdage ikke er arbejdsdage, og at et dagsværk udgør 7,4 time (og dermed et ugentlig timetal på 37 timer for en fuldtidsansat). Disse forudsætninger er selvfølgelig kun i bedste fald korrekt ud fra en gennemsnitlig helhedsbetragtning.

Metoder til opgørelse af fraværsdagsværk:

1. fravær indberettet med timer:

$\text{antal fraværsdagsværk} = \text{antal timer divideret med } 7,4$

2. fravær med start- og slutdato:

Fraværsdagsværk berregnes ved at antallet af kalenderdage i fravær reduceres med antal lørdage, søndage samt søgnehelligdage i perioden til antal arbejdsdage som herefter omregnes på følgende måde:

$\text{antal fraværsdagsværk} = \text{antal arbejdsdage} * \text{beskæftigelsesgrad}$

Eksempel 3: Præcis henholdsvis beregnet opgørelse af fravær:

3 forskellige personer A, B og C melder første fraværsdag mandag 1. august og sidste fraværsdag er fredag den 5. august.

Indberetning af fraværet vil være:

startdato: 20050801 slutdato: 20050805 i alt 5 kalenderdage

- A arbejder 37 t om ugen 5 dage om ugen fra mandag til og med fredag 7,4 timer/dag
- B arbejder 37 t om ugen i gennemsnit, men arbejder i ugen kun 3 dage
- C arbejder 45 timer om ugen med 9 timer mandag til og med fredag

Fravær:

Dato	Arbejdsdage			Arbejdstimer		
	A	B	C	A	B	C
Mandag den 1.	1	1	1	7,4	7,4	9
Tirsdag den 2.	1	1	1	7,4	7,4	9
Onsdag den 3.	1	1	1	7,4	7,4	9
Torsdag den 4.	1	0	1	7,4	0,0	9
Fredag den 5.	1	0	1	7,4	0,0	9
I alt	5	3	5	37,0	22,2	45

Opgørelse af fravær:

Dagsværk = 7,4 timer

1. Præcis opgørelse af fravær (på baggrund af indberettede timer)

Person	Kalenderdage	Arbejdstimer	Arbejdsdage	Dagsværk
A	5	37,0	5	5,00
B	5	22,2	3	3,00
C	5	45,0	5	6,08
I alt	15	104,2	13	14,08

2. Beregnet opgørelse af fravær (beregning sker på baggrund af kalenderdage mv.)

Person	Kalenderdage	Arbejdstimer	Arbejdsdage	Dagsværk
A	5	37	5	5
B	5	37	5	5
C	5	37	5	5
I alt	15	111	15	15

Eksempel 4: Beskæftigelsesgrad, kalenderdage, arbejdsdage og fraværsdagsværk

A arbejder 37t /uge; 7,4t/dag

B arbejder 18,5t/uge; 7,4t/dag

Begge har fravær fra og med mandag 10. til og med fredag den 21. oktober

Opgørelse af fravær:

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

Besk.grad = antal timer pr. uge. <-> Besk.grad 1000 = 37 t / uge

Relative mål

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

I. Det gennemsnitlige fravær opgøres som:

I.1. antal kalenderdage pr. helårsansat

I.2. antal dagsværk pr. fuldtidsbeskæftiget

I.3. antal fraværsperioder pr. helårsansat

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

ad I.1. antal kalenderdage pr. helårsansat beregnes som

$$\frac{\text{antal kalenderdage i fravær i alt}}{\text{antal helårsansatte i alt}}$$

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.2. antal dagsværk pr. fuldtidsbeskæftiget beregnes som

$$\frac{\text{antal dagsværk i fravær i alt}}{\text{antal fuldtidsbeskæftigede i alt}}$$

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

Ansættelsesforhold	Dage i året	Helårsansatte	Besk. grad	Fuldtidsbeskæftigede
	<i>antal</i>			<i>antal</i>
1	365,0	1,0	1000	1,00
2	365,0	1,0	500	0,50
3	182,5	0,5	1000	0,50
4	182,5	0,5	500	0,25

Ad I.3. 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 deltidsansat.

II. Graden af fravær opgøres som:

II.1. fraværets omfang,

II.2. fraværsprocenten

Ad II.1. fraværets omfang beregnes ved forholdet

antal kalenderdage i fravær i alt

antal mulige kalenderdage i året i alt

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

Ad II.2. fraværsprocenten beregnes ved forholdet

antal dagsværk i fravær i alt

antal mulige dagsværk i året i alt

Nævneren beregnes som :

$228 * \text{antal fuldtidsbeskæftigede}$,

hvor "228" er antallet af arbejdsdage i året, beregnet som antal kalenderdage reduceret med lørdage, søndage, ferie og søgnehelligdage. Antal arbejdsdage er dermed bestemt af det specifikke år (her 2005) og er ens for alle uanset der kan være forskelle grupperne imellem.

Eksempel 6

Opgørelse af antal mulige arbejdsdage pr. helårsansat opgjort for året 2005

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	<u>-7</u>
Arbejdsdage pr helårsansat i alt:	228

Sammenligning mellem begreberne fraværets omfang og fraværsprocenten.

Der er væsentlig forskel på de to metoders beregninger og resultater, idet den ene bygger på kalenderdage og helårsansatte og den anden på dagsværk og fuldtidsbeskæftigede. 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 7, hvor der (som i beregninger der ligger til grund for tabellerne) er forudsat en 5-dages arbejdsuge.

Eksempel 7: 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 har fravær fra og med mandag 10. til og med fredag den 21. oktober

Opgørelse af fravær, kalenderdage

Person	Besk. grad	Kalenderdage	Mulige kalenderdage	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 fravær, dagsværk

Person	Besk. grad	Fraværsdagsværk	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: $3,29/2,19 = 150,2\%$
 C: $6,58 / 8,77 = 75,0\%$

Forskellene er blandt andet bestemt af

- på den anden side forholdet mellem antal mulige kalenderdage i alt og antal mulige dagsværk i alt (nævnerne) og dermed mellem antal helårsansatte og fuldtidsbeskæftigede
- forholdet mellem antal kalenderdage og antal dagsværk i fravær (tællerne)

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 at 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 fraværprocent.

I eksempel 8 er det forsøgt vist, hvad fraværprocenten vil blive, hvis det faktiske/reelle forhold mellem og 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	Fraværsdagsværk	Mulige dagsværk	Fraværprocent
A1	8	228	$8/228 = 3,51\%$
A2	12	228	$12/228 = 5,26\%$

Forholdet mellem fraværets omfang / fraværprocent:

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

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

I de efterfølgende tabeller I og II (tallene er fra 2005) ses de beregnede resultater af graden af fravær for udvalgte grupper og regioner/kommuner. Som nævnt ovenfor bemærkes det, at fraværprocent er større end procenten for fraværets omfang.

Tabel I: Sammenligning af fraværets omfang og fraværprocenten fordelt på udvalgte overenskomstgrupper

Overenskomstgruppe	Fraværets omfang			Fraværprocent			Fraværets omf/ Fraværpro		
	K.	M.	Alle	K	M.	Alle	K	M.	Alle
	%			%			%		
Akademikere	2,4	1,8	2,1	3,1	2,4	2,8	77	76	77
Dagplejere	4,8	2,5	4,8	5,9	3,4	5,9	82	75	82
Husassistenter, ARF, KL	6,3	6,4	6,3	7,5	8,1	7,6	84	79	83
Kontor- og edb-personale, ARF, KL	3,4	2,5	3,3	4,4	3,2	4,2	79	78	79
Lærere m.fl., folkeskolen, KL, FRB	3,7	2,8	3,4	4,6	3,6	4,3	79	78	79
Omsorgs- og pædagog- medhjælpere	5,9	4,8	5,6	7,2	6,2	6,9	82	77	81
Overlæger, lægelige chefer m.v.	2,5	1,7	1,9	3,1	2,1	2,3	81	80	80
Pæd. Personale, daginst./- klub/skolefri.	5,0	4,3	4,9	6,2	5,4	6,1	80	79	80
Pædagogisk personale, døgninst. mv.	5,7	4,7	5,4	6,8	5,7	6,6	83	82	83
Pædagogmedhjælpere	5,4	4,4	5,2	6,9	6	6,7	79	74	78
Rengøringsassistenter, ARF, KL	6,1	4,3	6,0	7,4	5,5	7,3	83	78	83
Social- og sundhedspersonale	6,0	5,2	6,0	7,1	6,3	7,0	86	83	86
Syge- og sundhedspersonale, basisgr., ARF	3,9	3,3	3,8	5,0	4,3	5,0	78	76	78
Underordnede læger (reser- velæger)	2,1	1,5	1,8	2,9	2,1	2,5	71	69	70
Hele sektoren	4,7	3,4	4,4	5,7	4,3	5,3	82	80	82

Tabel II: Sammenligning af fraværets omfang og fraværprocenten fordelt på udvalgte amter/kommuner

Kommune/Amt	Fraværets omfang			Fraværprocent			Fraværets omf/ Fraværpro		
	Kvinder	Mænd	Alle	Kvinder	Mænd	Alle	Kvinder	Mænd	Alle
	%			%			%		
Aarhus amt	4,3	3,4	4,1	5,4	4,2	5,1	80	79	80
Frederiksborg amt	4,7	3,7	4,5	5,7	4,5	5,4	82	82	82
Fyns amt	4,7	3,3	4,4	5,8	4,1	5,4	80	81	80
Københavns amt	4,7	3,7	4,4	6,0	4,9	5,7	77	76	77
Nordjyllands amt	4,2	3,0	3,9	5,3	3,8	5,0	79	78	79
Esbjerg	4,7	2,9	4,3	5,6	3,7	5,1	83	80	83
Frederiksberg	5,9	4,3	5,4	7,2	5,3	6,6	82	81	82
Odense	5,8	4,1	5,3	6,9	5,1	6,4	84	81	84
Ålborg	4,7	3,5	4,5	5,7	4,4	5,4	83	80	82
Århus	5,6	4,4	5,3	6,8	5,4	6,4	83	81	83

Begreber:

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

- Ansat. En person med et overenskomst-/aftalemæssig ansættelsesforhold i den kommunale sektor. Betegnelse kan blive anvendt i forbindelse med såvel, *ansættelsesforhold* som *helårsansat* og *fuldtidsbeskæftigede*.
- Ansættelsesforhold. Grundlaget for statistikken er registreringer af de enkelte fraværshændelser 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*.

Arbejdsdage	2007	2006	2005
Kalenderdage i året	365	365	365
Antal lørdag og søndage	-104	-105	-105
Ferie (5 uger á 5 dage)	-25	-25	-25
Søgnehelligdage	-9	-8	-7
<i>Antal arbejdsdage</i>	<i>227</i>	<i>227</i>	<i>228</i>
Søgnehelligdage			
1. Nytårsdag	1	0	0
Skærtorsdag	1	1	1
Langfredag	1	1	1
2. Påskedag	1	1	1
Store Bededag	1	1	1
Kr. Himmelfartsdag	1	1	1
2. Pinsedag	1	1	1
1. juledag	1	1	1
2. juledag	1	1	0
<i>I alt</i>	<i>9</i>	<i>8</i>	<i>7</i>

- 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.
- Fraværperiode. Defineres som antallet af sammenhængende *kalenderdage* med fravær og opgøres med hensyn til længde/varighed og med hensyn til antal pr. helårsansat. Jo længere en fraværperiode er, jo flere lørdage og søndage og evt. fridage vil den kunne omfatte, hvilket blandt andet har betydning ved opgørelse af periodernes længde.
- Fraværets omfang. Et mål som viser, hvor mange procent fraværet målt i antal *kalenderdage* udgør af det samlede antal mulige kalenderdage.
- Fraværprocenten. 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. cprnummer 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 hele af de kommunale 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.