

Hvordan beregnes tallene

I tallene indgår kun arbejdsdage (hverdage). I de situationer, hvor en medarbejder har arbejde på lørdage og søndage, og det bliver registret som sygedage, vil weekenderne tælle med. Fx en weekendvagt på et plejehjem.

Sygefravær omregnes i forhold til en fuldtidsansat. En sygedag svarer derfor til 7,4 time.

Beregning ved deltidsansættelse og ansat del af året

Medarbejdere, der ikke er ansat i et helt år på opgørelsestidspunktet, omregnes til helårsansat.

En medarbejder kan således godt indgå i statistikken med et andet antal fraværsdage end det faktiske registrerede antal sygedage. Set over et helt år og på center/sekter/kommune-niveau giver det statistisk et retvisende billede. Det er derfor vigtigt at sondre mellem den enkelte medarbejders registrerede sygefravær og den måde dette indgår i statistikkerne på.

Eksempel på beregningsmetode for deltidsansat:

Medarbejder 1: Arbejder 30 timer om ugen fordelt på 4 dage. Hun har en gennemsnitlig normtid pr. arbejdsdag på 7,5 timer. En sygedag på en af arbejdsdagene registreres derfor med 7,5 timer.

Medarbejder 2: Arbejder også 30 timer om ugen, men fordelt på 5 dage. Hun har derfor en gennemsnitlig normtid pr. arbejdsdag på 6 timer. En sygedag på en arbejdsdag registreres derfor med 6 timer.

Beregning af gennemsnitlige antal fraværsdage: Fraværstimer delt med beskæftigelsesdecimalen (for at omregne til fuldtid) delt med den gennemsnitlige fuldtidsnorm 7,40 timer.

Regnestykket ser således ud:

Medarbejder 1: Fraværstimer = 7,5 timer delt med beskæftigelsesdecimal 0,8108 (30 timer/uge) delt med 7,40 timer = 1,25

Medarbejder 2: Fraværstimer = 6 timer delt med beskæftigelsesdecimal 0,8108 (30 timer/uge) delt med 7,40 timer = 1,00

Medarbejder 1 arbejder mere end en fuldtidsansat på de dage, hun har sin arbejdstid og derfor får medarbejderen et fravær der er større end 1 gennemsnitlig fuldtidsdag. Men det er jo kun, hvis man ser det dag for dag. Hvis de to medarbejdere er syge en hel uge, vil de begge to have et fravær på 5 dage – medarbejder 1 har 4 dage á 1,25, medarbejder 2 har 5 dage á 1,00. Så set over hele året udjævner det sig.

Eksempel på beregningsmetode for medarbejder ansat en del af året:

En medarbejder bliver ansat 1. januar 2014. Fraværstatistikken trækkes ultimo juni og dækker perioden juli 2013-juni 2014.

Medarbejderen er ansat 6 af de måneder, statistikken dækker. Er medarbejderen ansat på fuldtid, vil hun indgå i statistikken som 0,5 fuldtidsansat, fordi hun har været ansat i halvdelen af statistikperioden.

Hvis medarbejderen har haft 2 faktiske sygedage i statistikperioden, vil de indgå som 4 fuldtidssygedage i fraværstatistikken, da sygedagene omregnes til helårsansat fuldtidsmedarbejder.

Beregning ved ændring i afdelingsstruktur

Når der er sket ændringer i afdelingsstrukturen ved nye afdelinger eller nedlagte afdelinger indenfor de seneste 12 måneder, skal du være opmærksom på følgende:

Sygefraværet beregnes som et gennemsnit af 12 måneder (også selvom afdelingen kun har eksisteret i fx 3 mdr.) Det gælder såvel antallet af medarbejdere som antallet af sygedage, som lægges sammen og divideres med 12. Dermed bliver statistikkerne ikke korrekte for de afdelinger, der har eksisteret i mindre end 12 måneder, eller som er blevet ændret inden for de seneste 12 måneder. Men hvor der er tale om omorganisering inden for samme arbejdsplads, berøres de samlede tal for arbejdspladsen ikke.

I følgende situationer kan man altid regne med sygefraværstatistikens data:

- Arbejdspladsen (fx en skole eller et plejecenter) har eksisteret i mere end 12 måneder, og der er ikke sket ændringer i afdelinger (underafdelinger til skolen/plejecentret) på arbejdspladsen. Her er statistikken på både arbejdspladsniveau og afdelingsniveau korrekt.

I følgende situationer kan man ikke bruge data fra sygefraværstatistikkerne:

- Arbejdspladsen (fx en skole eller et plejecenter) er oprettet for mindre end 12 måneder siden.
- Enheden/afdelingen (fx underafdeling til skolen/plejecentret) er oprettet for mindre end 12 måneder siden, og der er tale om en helt nyoprettet afdeling med helt nyansatte medarbejdere eller medarbejdere, som er flyttet fra en helt anden arbejdsplads.
- Enheden/afdelingen (fx underafdeling til skolen/plejecentret) er nedlagt inden for de seneste 12 måneder, og medarbejderne er fratrukket eller overflyttet til en helt anden arbejdsplads.

I følgende situationer skal man være opmærksom på, at kun nogle af statistikkerne er anvendelige:

- Arbejdspladsen (fx en skole eller et plejecenter) har eksisteret i mere end 12 måneder, og der er oprettet nye eller nedlagt enheder/afdelinger på arbejdspladsen inden for de seneste 12 måneder. Medarbejdere i en ny enhed/afdeling er flyttet fra eksisterende afdelinger inden for samme arbejdsplads – medarbejdere i en nedlagt enhed/afdeling er overført til eksisterende enheder/afdelinger inden for samme arbejdsplads. I disse situationer gælder det, at statistikken for hele arbejdspladsen (fx skolen eller plejecentret) er korrekt, men underafdelinger, der har eksisteret i mindre end 12 måneder, eller som er ændret inden for de seneste 12 måneder, indeholder data, som ikke afspejler medarbejdernes reelle sygefravær.

I de situationer, hvor en arbejdsplads ikke kan regne med statistikkerne, kan lederen kontakte Allan Larsen i HR-Centret og få udarbejdet en speciel statistik for denne arbejdsplads.