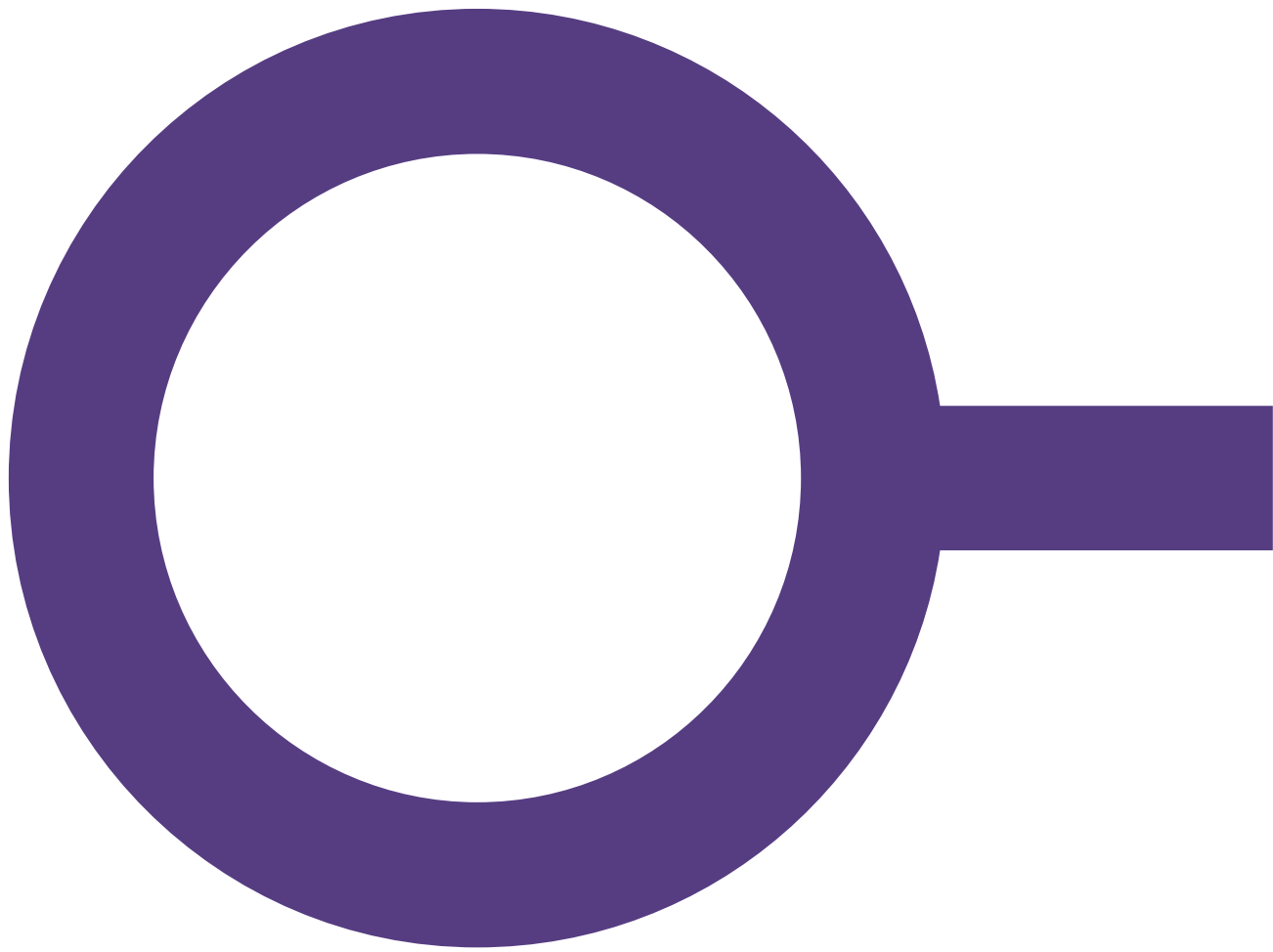




FLIS

PERSONALE OG FRAVÆR

Version 6.0

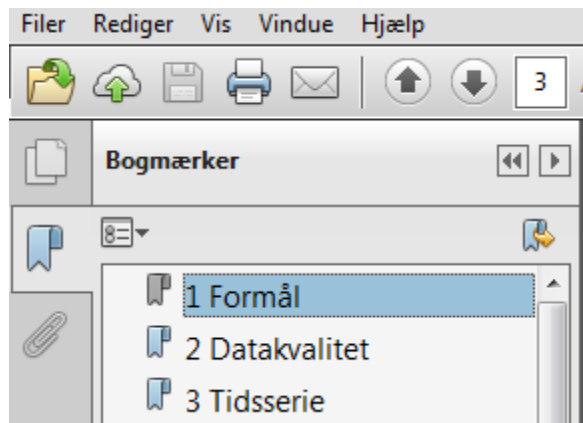
Indholdsfortegnelse

1	FORMÅL.....	4
2	DATAKVALITET	4
3	TIDSSERIE.....	4
4	OPDATERING AF DATA	4
5	DIMENSIONER	5
6	OPGØRELSESMETODER I FLIS PERSONALE.....	7
7	NØGLETAL	9
8	DATALEVERANCER	11

Version	Forfatter	Dato	Ændringer
1.0	CHR	20. marts 2018	Oprettelse af dokument
2.0	CHR	12. december 2018	Indarbejdelse af rettelser i forbindelse med lancering af arbejdsgiverpolitiske nøgletal
3.0	UHE	24. juni 2021	Da dataområdet er blevet moderniseret og er overgået til at være baseret på dataleverane fra KRL har det været nødvendigt at gennemskrive dokumentet
4.0	UHE	26. april 2023	Denne er blevet gennemskrevet med henblik på at afspejle Personale, fravær og nærværdata fra kommunernes egne systemer
5.0	UHE	7.juni 2024	Der er foretaget nogle rettelser (vedr. at der også er nærvær for ansatte uden fravær), samet der er tilføjet en række dimension (Organisationshierarki og medarbejderkreds) som kommunerne har efterspurgt
6.0	UHE	12. december 2024	Dokumentationen er gennemskrevet og der er tilføjet dimensioner og meausres vedr. Lønudbetalinger (Lønart og beløb)

Tip til læsning

Hvis visningen Bogmærker er åben, kan det være lettere at navigere i dokumentet.



1 FORMÅL

Det oprindelige formål med Personale og Fraværsområdet i FLIS var at skabe et datagrundlag, der kunne styrke kommunernes viden om personaleressourcernes anvendelse, tilstedeværelse og indplacering i de kommunale organisationer. Via nøgletallene har kommunerne mulighed for at benchmarke sig op mod andre kommuner samt foretage interne sammenligninger på tværs af kommunens enheder. I en længere periode har data været fra Kommunernes og Regionernes Lønndatkontor (KRL) er det ikke længere muligt at koble data til andre data områder.

Men da kommunerne har svært ved at genkende deres egne data har der været et stort ønske fra kommuner, at vi begynder igen at udstille data direkte fra deres egne løn- og personaleadministrativesystemer. For at leve op til dette ønske kommer FLIS fremadrettet vil have to forskellige Personale- og fraværs dataområder, som også gør det muligt at sammenligne KRL data med data fra kommunernes egne systemer. De kommer til at hedde FLIS KRL Personale og FLIS Personale.

2 DATAKVALITET

Kvaliteten af de "nye" personale- og fraværdata, bliver vedligeholdt af kommunerne selv. Dette gør også at Vi skal være opmærksom på at kommunerne har meget dyb indsigt i dette område og derfor vil vær emed til at højne kvaliteten. Generelt vil analysekræften på dette område og være forbedret i forhold til KRL da FLIS fra kommunernes egne systemer også modtager data vedr. nærvær, altså data der beskriver hvornår de enkelte medarbejdere bør/burde være på arbejde. Dette kan sammenlignes med fraværdata og dermed skabe en mere præcis fravær procent, end den som FLIS kan udstille via dataområdet KRL personale. Sidste men ikke mindst så bliver disse data også leveret hurtigere til FLIS da vi modtager disse data maksimalt med en månedsforsinkelse hvorimod KRL data leveres med to måneders forsinkelse.

Desuden er der også leverandører på dette marked som tilbyder et set-up som gør daglige data muligt. Så når FLIS kan understøtte daglige data vil der bliver kigget nærmere på at skrue op for dataleverancen.

3 TIDSSERIE

Ved opstart af leverancen, med Release 7.1 ultimo april 2023 vil der ikke være nogen historik, og i FLIS vil der kun være data for seneste databatch som er 202302. Dette skyldes at FLIS er i dialog med KMD og SD (de to leverandører) om leverancen af et FULL-load data. Desværre har vi ikke fået landet denne dialog endnu, men FLIS bestræber sig på at danne fuld historik tilbage til 1. januar 2018 for alle kommuner snarest efter relase 7.1. Det skal bemærkes at der for nuværende kun er KRL data tilbage til 1. januar 2019.

4 OPDATERING AF DATA

Data opdateres månedligt. Opdatering sker i slutningen af måneden og inkluderer data frem til og med senest afsluttede måned.

5 DIMENSIONER

5.1 Ansættelsesvilkår

Denne dimension samler en lang række indeholder en lang række karakteristikaer om kommunernes medarbejdere. I FLIS KRL personale datapakken er alle disse dimensioner opsplittet i flere dimensioner, men da vi foretager en standardisering via Nomenkalturtabellen fra krl.dk, har vi for ikke at kopierer løsninger unødigt valgt at bibeholde disse informationer samlet, samt i visse tilfælde både gøre det muligt at se de valg som opslag i Nomenkalturtabellen giver, men også de data som leveres fra kommunernes personaleadministrative systemer.

Bland de karakteristikaer der er samlet i denne dimension kan nævnes er Aflønningsform, Aflønningskategori, Ansættelsesstatus, lønklasse (nummer og navn), Overenskomstgrupper, stillingskategorier mm.

5.2 Alder

Denne dimension gør det muligt at fordele medarbejdere efter deres faktiske alder i år og måneder. Det er dog også muligt at indele efter femårs- og tiårsgrupper, samt kommunal sagsbehandlingsgrupper (0-17 år, 18-29 år, 30-39 år osv).

5.3 Anciennitet

Denne dimension gør det muligt at sortere medarbejdere mm. Efter hvor længe personerne har været ansat i den enkelte kommune. Her kan enten sorteres efter år, måneder eller forskellige grupperinger. Rent praktisk så kobler denne til samme tabel som dimensionen alder, så det er de samme attributter, der kan sorteres på.

5.4 Medarbejderkreds

Dette er en nye dimension som er medtaget fra Release 7.3 maj 2024. Indholdet i denne dimension er for KMD kommunerne hentet i dimensionen medarbejderkreds og fra Silkeborg løn er informationen hentet fra feltet ansættelsestype. Argumentet for at medtage denne type information, skyldes at flere kommuner har efterpurgt muligheden for at kunne bruge denne dimension til frasortere relevante/irrelevante medarbejdere fra analyser.

5.5 Autoriseretkontoplan

Dette gør det muligt at fordele både medarbejdere og fravær efter de forskellige dele af IMs autoriserede kontoplan. Det skal bemærkes at med inplacering på IM-kontoplan er medtaget Hovedkonto, Hovedfunktion, Funktion. Det er muligt at vælge enten disse informationer i bare nummerversion (eks. Funktion 05.38.39), navn, nummer og navn eller nøgler (eks. 53839).

Vær opmærksom på at der pt. Er en kendt fejl til denne dimension for nogle kombinationer af personale- og økonomisystem.

5.6 Medarbejder

Denne dimension dækker over stamoplysninger for de enkelte medarbejdere. Indeholder følgende stamoplysninger om medarbejderen:

- Personnummer
- Medarbejdersnummer
- Brugernummer
- Fornavn
- Efternavn
- Navn (Fornavn og efternavn)
- Køn
- Nuværende civilstand
- Fødselsdato
- Afdelingsnummer
- Tjenestested
- Køn
- Institutionsnummer
- Anciennitetsdato
- Ansættelsesdato
- Ansættelsesstopdato
- Kommunenummer (for den kommune medarbejderen er ansat i)

5.7 Fraværsårsager

Alle fraværsregistreringer i de kommunale fagsystemer og dermed KRL er markeret med en af de ialt 80 fraværsårsager. Tidligere har der kun været medtaget få af de kommunale fraværsårsager, men med overgangen til at benytte KRLs behandlede data, medtages alle fraværsårsager.

Fravær er oplysninger om de ansattes fravær af følgende årsager:

Fraværsårsager		
1. og 2. ledighedsdag	Delvis uarbejdsdygtig medarb. i fleksjob	Orlov med løn
6. ferieuge		Orlov uden løn
Adoption, delvis genoptagelse af arbejde	Delvis uarbejdsdygtig, §7 stk 2 / §31	Orlov uden løn - over en måned
Adoption, drypvís afholdelse af barsel	Egen sygdom	Orlov uden løn - uden pension
Adoptionsorlov	Egen sygdom Covid-19	Orlov uden løn - uden pension
Adoptionsorlov med løn	Erstatning for arbejde på SH-dag	Overført ferie
Adoptionsorlov uden løn	Ferie	Pasning af døende i hjemmet, med løn
	Ferie u/løn	

Afspad, flexfri, anden frihed	Feriefridag	Pårørende særlig målgruppe (Covid-19)
Afspadsering	Ferietimer tidl. arbejde	Senior- og fritvalgstimmer
Alvorligt syge børn, fravær med løn	Fravær som ikke udgør en hel dag	Seniordage
Alvorligt syge børn, fravær uden løn	Fri på SH-dag og den 24/12	Skole
Arbejdsnedlæggelse	Fritvalgsordning	Specialdage SP - frihed iht. overenkomst
Arbejdsskade	Fædreorlov	Sygdom medarbejder i fleksjob
Barn med nedsat funktionsevne, med løn	Gravid 28. uge, hjemsendt Covid-19	Sygdomsramt ferie - Erstat
Barns 2. sygedag	Graviditetsgener	Sygdomsramt ferie - Karens
Barns hospitalsindlæggelse, med løn	Graviditetsundersøgelse m/løn	Særlig målgruppe (Covid-19)
Barns sygedag	Hjemsendt Covid-19	Tjenestefri
Barsel uden løn, drypvis med dagp.	Karantæne Covid-19	Tjenestefri med løn
Barsel u/løn, drypvis, fuld pension og ferieoptj	Kompensationsfrihed/seniorordning	Tjenestefri med og uden løn
Barsel uden løn, udskudt	Kronisk sygdom §56	Tjenestefri uden løn
Barsel udskudt	Løntræk	Tjenestefri uden løn og pension
Barselsorlov med løn	Nedsat tjeneste efter aftale	Tjenestefri uden løn og reduceret pension
Barselsorlov med løn (SD)	Nedsat tjeneste pga arbejdsskade	Tjenesterejse
Barselsorlov uden løn	Nedsat tjeneste pga graviditetsgener	Uddannelsesorlov uden løn
Barselsorlov, delvis	Nærværsfravær (dvs. kurser, møder o.l.)	Uddannelsesorlov med løn
Barselsorlov, drypvis	Omsorgsdag, halv	Udvidet fædreorlov
	Omsorgsdag, hel	

5.8 Lønarter

Dette er en ny dimension, som er medtaget med Release 8.0, hvor data om lønudbetalinger er kommet med i dette dataområde. Denne dimension gør det muligt at opdele løn i om det er (fastløn, funktionsløn, Kvalifikationsløn osv.).

6 OPGØRELSESMETODER I FLIS PERSONALE

Measure	Beskrivelse
---------	-------------

Antal medarbejdere	Tæller hver ansatte som en person uafhængig af beskæftigelsesgrad
Fuldtid	Antal Medarbejdere og vægter dem efter deres beskæftigelsesgrad dannet ved at summerer beskæftigelsesgraden
Gennemsnitlig Beskæftigelsesgrad	Defineres som det gennemsnitlige ugentlige timetal for en ansat. En ansat, der arbejder 37 timer, vil have en beskæftigelsesgrad på 1 og en ansat, der arbejder f.eks. 18,5 timer, vil have en beskæftigelsesgrad på 0,5. Det skal bemærkes at der her er tale om KRLs korrigerede beskæftigelsesgrad (se afsnit Fejl! Henvisningskilde ikke fundet.), som er den eneste der er tilgængelig for FLIS.
Fraværstimer	Summen af fraværstimer
Fraværsdage	Summen af fraværsdage
Nærværstimer	Summen af nærværstimer
Nærværs dage	Summen af Nærværs dage
Løn beløb	Summen af lønudbetalinger

7 NØGLETAL

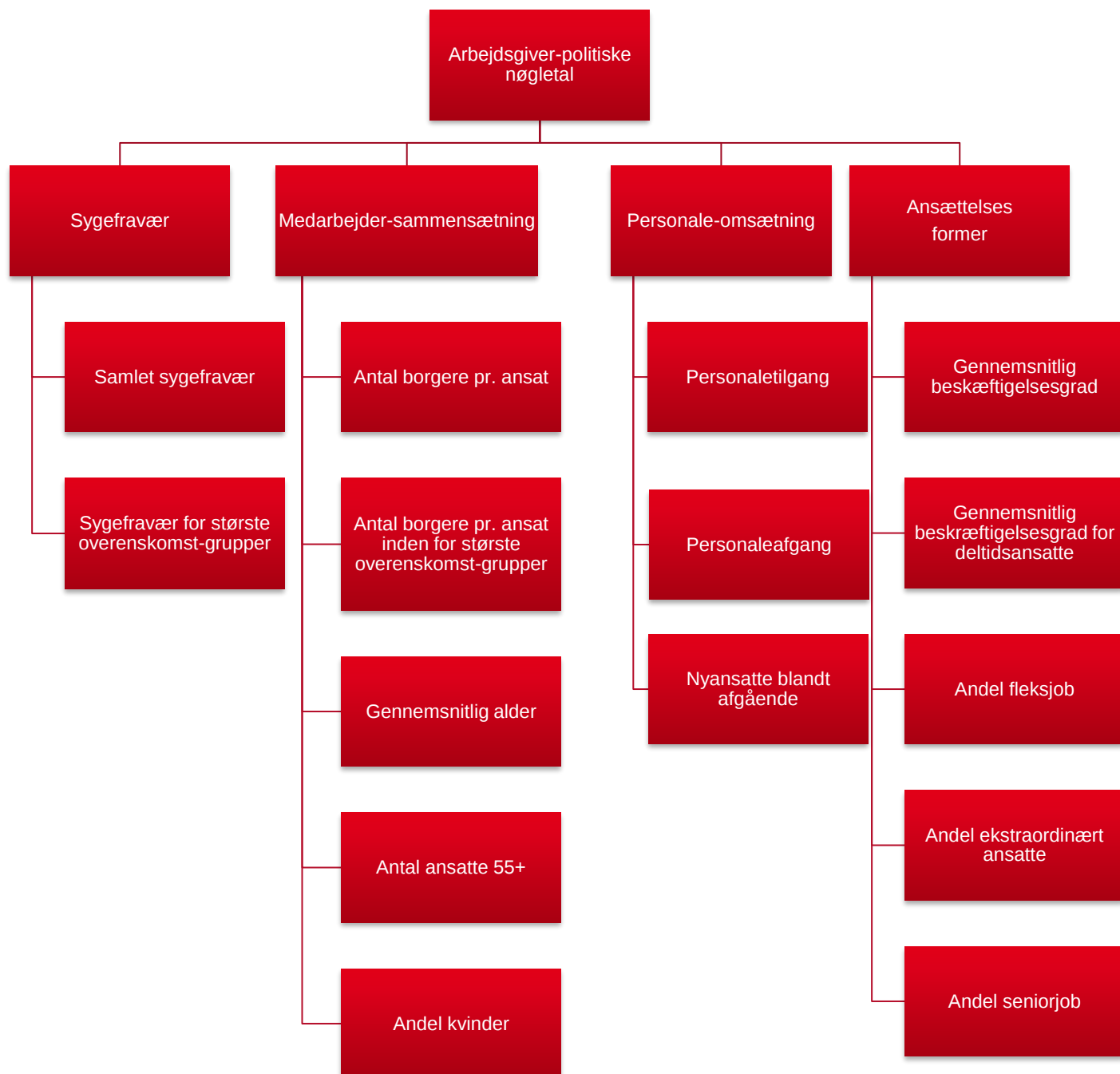
7.1 Personale

Oprindeligt var der på dataområdet *Personale* er der udviklet mere end 250 forskellige nøgletal. Disse nøgletal er efter Moderniseringen og lanceringen af benchmark kuberne blevet beskåret kraftigt. Dette er gjort da de alle kan skabes baseret på de nye benchmark kuber og derfor ikke behøver at blive beregnet ved hver månedkørsel.

7.2 Arbejdsgiverpolitiske nøgletal

Efter moderniseringen er der dog stadig en række nøgletal tilbage. Der er tale om de arbejdsgiverpolitiske nøgletal. Disse nøgletal er baseret på drøftelser i arbejdsgiverpolitiske fora med kommunerne er der udarbejdet som en bruttoliste over centrale nøgletal vedr. personaleforhold

centraliseret omkring fire arbejdsgiverrelevante områder: sygefravær, personalesammensætning, personale til- og afgang og ansættelsesformer.



Nøgletal på *samlet sygefravær og antal borgere pr. ansat* opgøres på tværs af de 10 største overenskomst på det kommunale arbejdsmarked (opgjort i fuldtidsbeskæftigede). De 10 største overenskomstgrupper på det kommunale arbejdsmarked er¹:

- Social- og sundhedspersonale
- Lærere m.fl. i folkeskolen og specialundervisning
- Pædagogisk personale i daginstitutioner, klubber og skolefritidsordninger
- Administration og it mv.
- Syge- og sundhedspersonale
- Pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter
- Hjemmevejledere og pædagogisk personale ved døgninstitutioner
- Akademikere
- Socialrådgivere og socialformidlere
- Dagplejere

8 DATALEVERANCER

8.1 Datamart-data

Data fra Datamart laget indeholder forarbejdede data, hvor data er bearbejdet efter de regler og begreber, der er gældende for det givne dataområde. Data fra Datamart laget indeholder altid alle data, der er modtaget i FLIS for det givne område. Ved bestilling vil man derfor altid modtage den seneste Datamart, der er udarbejdet i FLIS.

¹ De 10 oplistede overenskomstgrupper har været de største i perioden 2012 til 2017 (Kilde: KRL. Opgjort i fuldtidstillinger).

8.2 Tilgængelige Kuber

På dette dataområde, er der kun kuben, der hedder personale, som er en kommunespecifik kube.

Nedenstående Bus-matrice beskriver hvilke measures der er i Kuben og hvilke dimensioner disse kan skæres på.

	Ansættelsesvilkår	Medarbejder	Alder	Anciennitet	Fraværsårsag	Autoriseret Kontoplan	Lønarter	Medarbejderkreds	Organisationsenhedstype	Organisationshierarki	Tid
Antal Medarbejdere	X	X	X	X		X	X	X	X	x	X
Antal ophørte medarbejdere	X	X	X	X		X		X	X	x	X
Antal tiltrådte medarbejdere	X	X	X	X		X		X	x	x	X
Beskæftigelsesgrad	X	X	X	X		X		x	x	X	X
Fraværsdage	X	x	x	X	X	x		X	x	X	X
Fraværstimer	X	x	x	X	X	x		x	x	X	x
Fraværsdage pr. medarbejder	X	X	X	X	X	X		x	x	X	X
Nærværsdage	X	X	X	X		X		X	x	x	X
Nærværsdage pr. medarbejder	X	X	X	X		X		x	x	X	X
Nærværstimer	X	X	X	X		X		X	x	x	X
Gennemsnitsalder	X	x	x	X		x		x	x	x	x

Løn beløb	X	x	x	x		x	X		x	x	X
-----------	---	---	---	---	--	---	---	--	---	---	---

OVERBLIK OVER ANTALANSATTE, LØN OG GNS. LØN

I dette eksempel har tager vi udgangspunkt i et uddrag af kommunes organisation og kigger på 'Antal medarbejdere', 'Løn' og 'Gns. Løn'.

Type	Dimension	Felt	Filter
Filter	Tid	år	2024
filter	Lønart	Lønart Beskrivelse	Fast Løn Pens. Giv.
Kolonne	tid	Måned	
Række	Organisationshierarki		
Tæller	Antal medarbejdere	Antal medarbejdere	
Tæller	Løn	Løn	
	Løn	Gns. Løn	

[illegible]