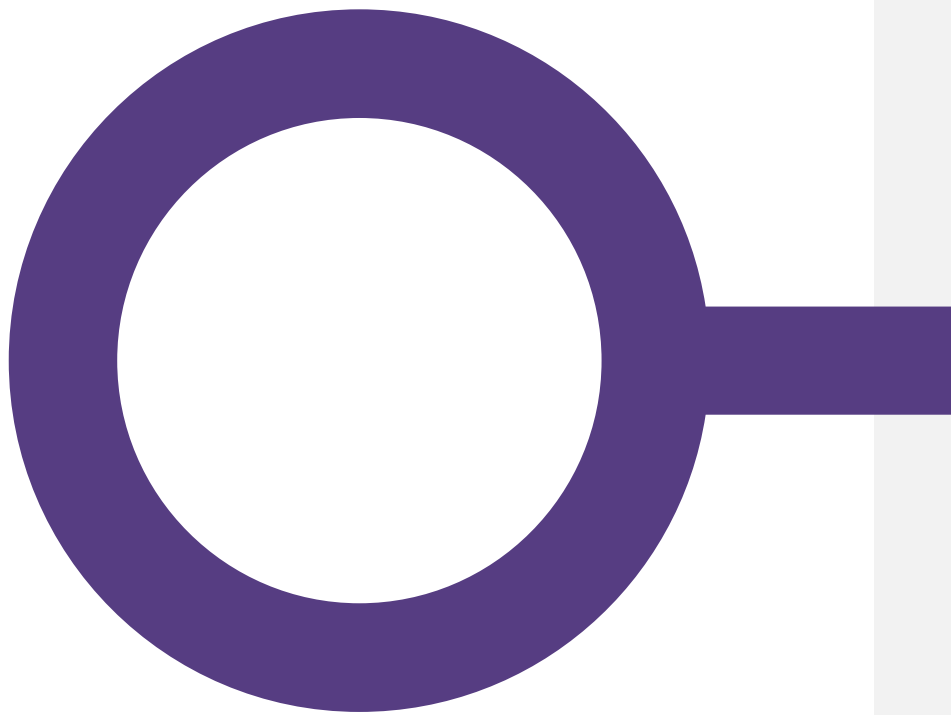




FLIS

KRL - PERSONALE OG FRAVÆR

Version 5.0

2018-08-21

KOMBIT
Kommunernes it-fællesskab

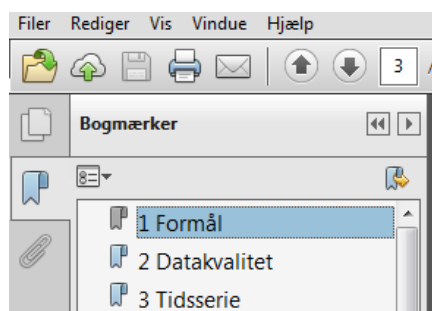
Indholdsfortegnelse

1	FORMÅL.....	4
2	DATAKVALITET	4
3	TIDSSERIE.....	6
4	OPDATERING AF DATA	6
5	DIMENSIONER	6
6	OPGØRELSESMETODER I FLIS PERSONALE.....	10
7	NØGLETAL	12
8	NBI TEST	14
9	DATALEVERANCER	15

Version	Forfatter	Dato	Ændringer
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	Dette dokument er omdøbt til 'KRL – Personale og Fravær' da det oprindelige FLIS personale og fravær, baseret på data fra kommunernes egne systemer er genskabt med Release 7.1
5.0	UHE	6.juni 2024	Som følge af Release 7.3 så er KLR Personale og Fravær blevet ombygget og der er kommet en ny Benchmark baseret på disse data

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. Ved overgangen til brug af data fra Kommunernes og Regionernes Lønndatkontor (KRL) er det ikke længere muligt at koble data til andre data områder.

Kommunerne har ønsket at data for Personale og Fraværs i FLIS i videst muligt omfang var sammenligneligt med data fra KRL. Ved moderniseringen af Personale og Fraværs området, var det derfor kommunernes ønske at FLIS skulle harmonisere dataområdet med KRL.

FLIS vil derfor ikke længere hente data direkte fra kommunernes fagssystemer, men modtage behandlet data fra KRL.

KRL har en del intern behandling af data, FLIS vil derfor først modtage data 2 måneder efter en given lønkørsel. F.eks. vil Personale- og Fraværdata vedr. januar måned leveres med marts leverancen og ikke som tidligere med februar leverancen.

Udover denne forsinkelse af leverancen og at al kvaliteten af data lægges i hænderne på KRL holdes der fast i en del af det indhold der eksisterer i den tidligere model. Antallet af nøgletal er dog minimeret, så det udelukkende er de arbejdegiverpolitiske nøgletal der er tilbage i nøgletalskuben. Ved nelæggelse af nøgletal er der udarbejdet en aggregeret kube, som kommunerne kan anvende til benchmark samt til at genskabe de nøgletal der er fjernet fra nøgletalskuben.

Som en del af Release 7.3, ved data fra maj 2024, har FLIS leveret en nye og mere GDPR complaint version af FLIS Personale Benchmark. Denne løsning er kommet som en krav fra en række kommuner, der mente at FLIS udstillede for små grupper, der gjorde de eksisterende benchmark tilnærmelsesvist personhenførbare for nogle grupper.

2 DATAKVALITET

Ved moderniseringen af FLIS Personale og Fravær i forbindelse med Release 6.3 (juli 2021) er det i samarbejde med personalefaggruppe aftalt at modtage behandlede data fra KRL i stedet for at modtage dem direkte fra kommunernes fagsystem leverandører.

En del af de ændringer der er sket med skiftet af dataleverance er beskrevet i afsnit 1, men i dette afsnit er forskellene beskrevet mere indgående.

2.1 Forskelle ved KRL personaleinformationsleverance

FLIS har tidligere modtaget data fra kommunernes personaleadministrative fagsystemer, data fra fagsystemerne er udstillet én til én i FLIS.

KRL modtager ligeledes data fra kommunernes personaleadministrative systemer, men KRL modtager data efter en anden snitflade end den FLIS tidligere har aftalt med systemleverandørerne (KMD og SD), eksempelvis, så modtager KRL ikke fratrædelsesdatoer for ophørte medarbejdere og derfor skal det udledes.

Udover udfordringen med den manglende fratrædelsesdato, så fordeler KRL også alle medarbejdere efter en FLD statuskode, hvor det kun er de medarbejdere, der har FLD_status lig 2 og 3, som skal medtages i analyser.

Der vil blive udstillet en NBI test der giver kommunerne mulighed for at fordele deres medarbejdere efter FLD-status. Denne NBI test stilles til rådighed så kommunerne nemmere kan have en dialog med KRL hvorfor en given medarbejder tilhører en given kategori og eventuelt udlades af visninger også på KRL.dk.

2.2 Forskelle ved KRL fraværsløse

For de fraværdata som KRL bygger deres snitflade på er der også en række udfordringer, som bekræftet ovenfor for personaledata. For Fraværdata skyldes en del af forskellene af KRL oprindelige snitflade bygger på hvad der var muligt KMDs KLP løsning, som KMD har erstattet med OPUS løsningen. I den tidligere løsning var alle fraværperioder markeret med en start- og slutdato, men uden markering af hvilken type dag fraværet er placeret på (er der tale om en medarbejder med weekend vagt der er syg osv.). Til forskel leveres data fra SD med en markering af alle datoer for hver dag en medarbejder har registreret fravær, som dermed kan kobles til en præcis markering hvilken dag fraværet tilhører. Er en medarbejder syg i en længere periode vil der være en datarække per dag.

Dette kræver at FLIS må transformere KMD data så den er sammenlignelig med SD data som er transaktionsdata med fravær på dagsniveau hvorimod KMD efter aftale med KRL leverer den gamle KLP snitflade hvor man kun modtager øjeblicsbilleder og fraværperioder med start- og slutdato.

Dette gør at fraværsopgørelse i FLIS bliver af ringere kvalitet end tidligere da fravær kun kan vises for en given batch dato og 12 måneder bag ud i tid, svarende til opgørelserne på KRL.dk.

Da alle fraværperioder går 12 måneder tilbage bliver vi også nødt til at udvide vores medarbejder dimension for at alle medarbejdere de seneste 12 måneder er tilgængelige. Når vi går i luften

Desuden er der nogle udfordringer med at indplacerer fravær i den rigtige afdeling for medarbejdere der har mere end en ansættelse. Dette skyldes at det svært at placerer fraværregistreret på en given medarbejder og at FLIS i medarbejder bliver nødt til at indeholde stoppede medarbejdere for at kunne validere FLIS op imod KRL.

3 TIDSSERIE

I FLIS er det muligt at trække statistikker for de seneste 2019 og frem. Der har tidligere været arbejdet på, i samarbejde med KRL, for at denne tidsperiode forlænges yderligere. Men da KRL finder det meget svært og dermed fordyrende at kunne leverer på dette, så har FLIS valgt ikke at bruge flere kræfter på dette.

4 OPDATERING AF DATA

Data opdateres månedligt. Opdatering sker i slutningen af måneden og inkluderer data frem til og med to måneder tidligere.

Eksempel 1:

Data til og med januar 2021 findes i FLIS ved månedsindlæsningen ultimo marts 2021.

5 DIMENSIONER

5.1.1 Ansættelsesvilkår

Denne dimension indeholder information om medarbejdernes ansættelsesstatus i kommunen.

Medarbejderes ansættelsesstatus er inddelt i 5 grupper:

- Overenskomstansat
- Tjenestemandsansat
- Elev
- Fleksjob
- Ekstraordinært ansat.

Disse grupper kan efterfølgende indeles i ansættelsesforhold (i alt 96 unikke inddelinger) f.eks. overenskomstansat, folkevalgt, tjenestemand ansat, funktionær, funktionærlignende osv.

Til den ny Benchmark model, blive denne dimension sammenkøgt til dimension der hedder DimAnsættelsesvilkårBenchmark. Denne sammenkøber ovenstående 5 kategorier yderligere, så der kun er tre kategorier, nemlig Overenskomstansat (Overenskomst og Tjenestemandsansat), Flever og Fleksjobbere og Ekstraordinæreansat. Denne yderligere aggregering er sket for at undgå små grupper, da den nye Benchmark model skal udlade at udlæse smågrupper til både de kommunale datapakker og FLIS DAP.

5.1.2 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).

Denne dimension skal også benyttes når man ønsker at lave anciennitetsanalyser, da den indeholder variablen anciennitetsgrupper (0-6 måneder (mdr), 7-12 mdr, 13-36 mdr og over 36 mdr).

I Personale og Fraværs Benchmarkmodel er det kun 10 års aldergrupperne som medarbejder og fraværsoplysninger kan fordeles på.

5.1.3 Aflønningsform

Indeholder oplysning om medarbejdernes aflønningsform:

0= Fast månedsløn forud

1= Fast månedsløn, bagud,

2 = Timeløn pr.mnd,

4=Timeløn pr.14dage

8=Pensionerede tjenestemænd

I Benchmark modellen er denne dimension medtaget uden yderligere begrænsninger

5.1.4 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, Dranst mm.

Til Benchmark modellen er der lavet en yderligere aggregering, da de ca. 400 unikke IM-Funktionsværdier meget hurtigt gør at man kommer ned på smågrupper. Generelt set har vi valgt at aggregere dette op så vi kun udstiller data på Hovedkonto niveau (ciffr 1 i IMS kontoplan), denne metode er generelt ok på de fleste områder, men dog ikke på Hovedkonto 5 Sociale opgaver og beskæftigelse. Denne udfordring er løst ved at opsplitte hovedkonto 5 på følgende måde 5.2 Dagtilbud og udsatte børn (samling af hovedfunktion 5.25 Dagtilbud m.v. til børn og unge og 5.28 Tilbud til børn og unge med særlige behov), 5.3 Ældre og Spec. Voksne (samling af alt indkonteret på 5.30 Tilbud til ældre og 5.38 Tilbud til voksne med særlige behov) og 5.4 Beskæftigelse mm. (samling af 5.46 Tilbud til udlændinge m.fl, 05.48 Seniorpension, førtidspensioner og personlige tillæg, 5.57 Kontante ydelser, 5.58 Revalidering, ressourceforløb og fleksjobordninger m. v., 5.58 Arbejdsmarkedsforanstaltninger og 5.72 Støtte til frivilligt socialt arbejde og øvrige sociale formål).

5.1.5 Medarbejder

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

- Personnummer
- Medarbejdersnummer
- Brugernummer
- Afdelingsnummer
- Tjenestested
- Køn
- Institutionsnummer
- Kommunenummer for den kommune medarbejderen er ansat i

Denne dimension indgår ikke i Benchmark modellen. Omlysninger om køn vil dog blive medtaget i en specifik benchmark dimension.

5.1.6 Overenskomstgruppe

KRL's stillingskategorisering tilhører alle en overordnet overenskomstgruppe, der gør det muligt at foretage en harmonisering af stillinger indenfor en overenskomst. Det er i denne dimension de officielle navne der bliver brugt, eks. 'Lærere m.fl. i folkesk. og spec. Underv.' Og 'Social- og Sundhedspersonale, KL' osv.

Da der på dette område er ca. 110 unikke overenskomster, bliver der foretaget en aggregering til en benchmarkdimension. Her benyttes grupperingen Hovedområder som KL benytter i deres årlige udgivelse *Det kommunale arbejdsmarked i tal*. Denne løsning samler alle overenskomster til følgende grupper.

Hovedområde navne
Administrativt område
Pædagogisk område
Teknisk område samt service
Undervisningsområdet
Ældre-, Sundhed- og Handicapområdet
Øvrige

Den specifikke kobling om hvilken gruppe en specifik overenskomst tilhører, kan ses af referencearket 'OverenskomstBenchmark' der ligger på eflis.dk. Fra Release 8.0 vil det være muligt at se denne kobling via Overenskomst dimensionen i den kommunespecifikke model.

5.1.7 Stillingskategori

KRL's stillingskategorisering anvendes for at foretage en harmonisering i forhold til en gruppering af de ansatte indenfor overenskomster.

Eksempel 2

I eksemplet er der vist nogle eksempler på relationen KRL's stillingsgruppe med tilhørende overenskomstgrupper.

Overenskomstområde KRL	Stilling KRL
Akademikere, KL	Jurister og økonomer
Lærere m.fl. i folkesk. og spec.underv.	Børnehaveklasseledere, komb.løn
Pæd. pers., daginst./klub/skolefr.	Pædagoger

Denne dimension ingår ikke i Benchmark modellen, da den meget hurtigt vil resultere i smågrupper.

I Benchmarkmodellen er der dog bygget en nye dimension, der hedder AdministrativGruppe. Denne er bygget som et sammenkog af stillingskategorier og overenskomster og kaldes også ofte for Vives kombinationsmetode og indeholder følgende kategorier.

AdministrativeGruppe
Ikke rubruseret
Adimnistrative medarbejdere
Administrativt personale
Decentrale ledere
Myndighedsopgaver
Ikke administrativt personale
Hverken eller

5.2 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.

Igen er der til benchmark modellen fortaget en relevante aggrgering. Overordnet bygger aggregegingen på at benytte de første to cifre af de fem cifrede KRL fraværskoder.

Dette giver at fravær aggregeres til følgende kategorier.

Fraværsgrupper
Egen sygdom
Nedsat tid, kronisk sygdom og § 56
Graviditet, barsel, forældreorlov, børns sygedage og omsorgsdage mm.
Tjenestefri, hjemsendelse, orlov mm.
Kurser, uddannelse mm.
Ferie, fritvalg, seniordage, afspadsering, arbejdsnedlæggelse mm.

6 OPGØRELSESMETODER I FLIS PERSONALE

Measure	Beskrivelse
Antal medarbejdere	Tæller hver ansatte som en person uafhængig af beskæftigelsesgrad
Fuldtidspersoner	Summen af personen beskæftigelsesgrad (og nogle gange omtalt som fuldtidsgrad.
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 2.1), som er den eneste der er tilgængelig for FLIS.
Fraværsværk	Fraværsværk er et mål for den arbejdsindsats, der bortfalder på grund af fraværet. Det defineres som: Beskæftigelsesgrad * Antal hele arbejdsdage fravær. Fraværsværk opgøres i decimaltal, dvs. hvis en person har en beskæftigelsesgrad på 0,5 samt er fraværende en dag, vil det tælle som 0,5 fraværsværk.

Personaleomsætning	Personaleomsætning laves efter KRL's definition: link. Det er muligt at opgøre dette måltal, både for år og måned. = [Personer med fratrædelsesdato] / [total antal ansatte] * 100 procent
---------------------------	--

7 NØGLETAL

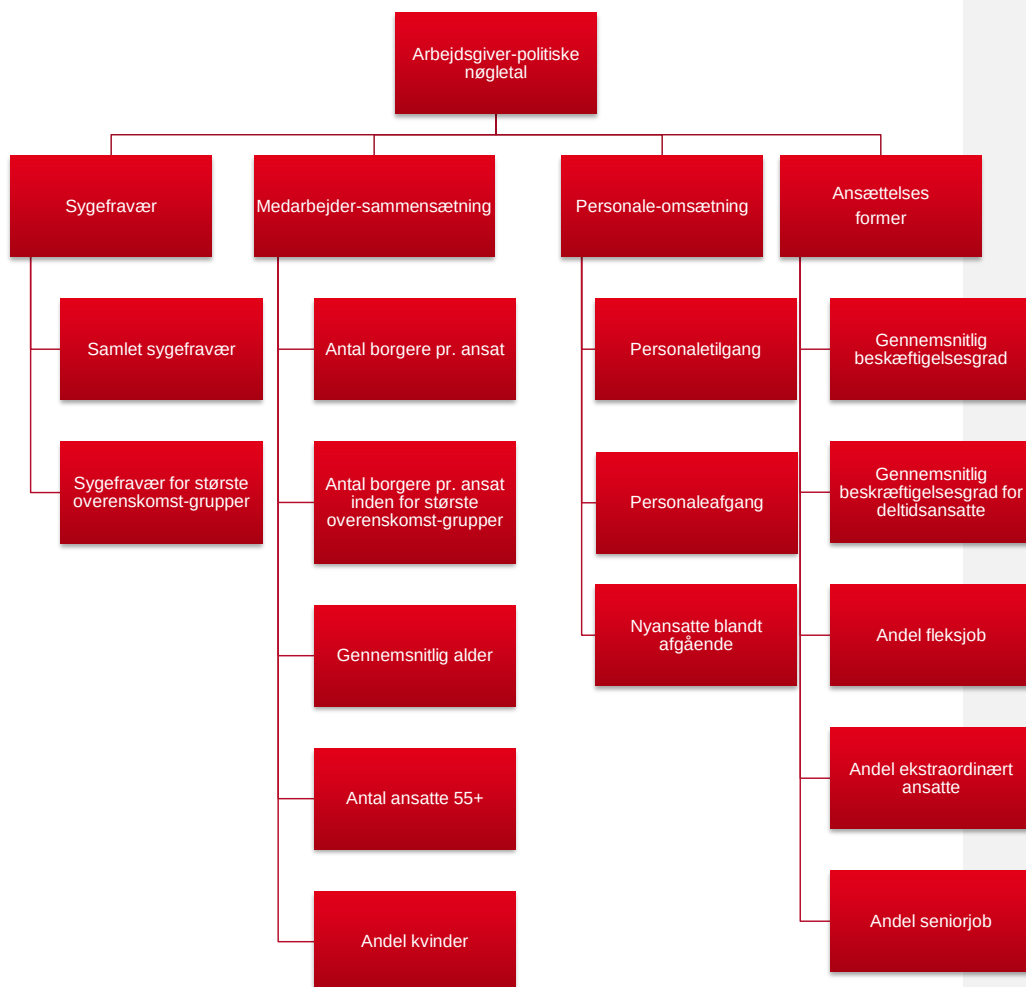
7.1 Personale

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 NBI TEST

På kommunernes administrationsportal, er det muligt at trække rapporter indeholdende eventuelle fejlregistreringer i kommunens fagsystem.

For at tilgå administrationsportalen, <https://admin.eflis.dk/login>, skal man oprettes som brugere, samt tildeles rettigheder til at se rapporter for de pågældende dataområder. Vejledning til oprettelse af brugere findes på [eflis.dk: https://www.eflis.dk/media/1236/vejledning-til-oprettelse-af-brugere.pdf](https://www.eflis.dk/media/1236/vejledning-til-oprettelse-af-brugere.pdf).

På Personale- og Fraværområdet er der 5 rapporter tilgængeligt.

8.1 Validering af brugernumre:

Testen udsøger brugernumre der er koblet til personalet, men som ikke findes i KRL's tabel med aktive brugernumre i kommunerne.

8.2 Validering af fraværstimer:

Testen viser udsving i antallet af fraværstimer pr. måned, hvor man bør være opmærksom på hvis der sker større skift i antallet af fraværstimer.

Større i skift i antallet af fraværstimer kan skyldes mangler i en dataleverance eller større fejl i de indrapporterede fraværstimer.

8.3 Validering af medarbejdere med fravær

Testen viser udviklingen i antallet af unikke medarbejdere med fravær fra måned til måned. Hvis antallet af medarbejdere ændres med mere end 10 pct. fra en måned til den næste, medtages de i testen.

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

8.4 Indplacering af medarbejdere på FLD status

Som nævnt i afsnit 2.1 benytter KRL en internt defineret inddeling af alle kommunale medarbejdere, kaldet FLD-status. I KRL's statistikker medtages der udelukkende medarbejdere med status 2 og 3.

Formålet med denne test er at vise hvilke medarbejdere, som ikke lander i kategorierne FLD-status 2 og 3, og derved medtages i KRL's statistikker.

8.5 Validering af om der er dobbeltindberetninger

Testen udsøger dobbeltindberetninger fra KMD og Silkeborgdata, som bliver videresendt til FLIS. Det er med denne test altså muligt at se om der er dobbeltregistrering og hvad den skyldes.

9 DATALEVERANCER

Da KRL gennem deres datavaliderings proces ender op som dataejer for personaledata. Vi har derfor aftalt med KRL at data kun må benyttes til statistik, så derfor er det ikke muligt at modtage andet end DM data i første omgang efter moderniseringen.

9.1 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.

9.2 Tilgængelige Kuber

9.2.1 KRL Personale (OLAP)

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

	Antal medarbejdere	Antal tiltrådte medarbejdere	Antal ophørte medarbejdere	Beskæftigelsesgrad	Fuldtidsgrad	Fuldtidsmedarbejdere	Gennemsnitsalder	Antal medarbejdere med fravær	Fraværsdagsværk	Fraværstimer - Indeværende måned	Fraværstimer - Løbende 12 måneder
Administrativ Gruppe	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

Aflønningsform	X	X	X	X	X	X	X				
Alder	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Ansættelsesvilkår	X	X	X	X	X	X	X				
Autoriseret Kontoplan	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Fraværsårsag								X	X	X	X
Kommune	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Medarbejder	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Overenskomst FLD	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Stillingskategori FLD	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Tid	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Tid Anciennitets Dato	X	X	X	X	X	X	X				

9.2.2 KRL Personale Benchmark (både OLAP og FLIS DAP)

Nedenstående matrice beskriver hvilke measures der er i Kuben og hvilke dimensioner disse kan skæres på. Bemærk at der i benchmark-kuben ikke er mulighed for at filtrere på medarbejder, men i stedet er indsat en køns-dimension.

	Antal medarbejdere	Beskæftigelsesgrad	Fuldtidspersoner	Fuldtidsgrad	Antal medarbejdere med fravær	Fraværsværk	Fraværstimer - Indeværende måned	Fraværstimer - Løbende 12 måneder
Administrativ Gruppe	X	X	X	X	X	X	X	X
Aflønningsform	X	X	X	X				

Alder	X	X	X	X	X	X	X	X
Ansættelsesvilkår	X	X	X	X	X	X	X	X
Autoriseret Kontoplan	X	X	X	X	X	X	X	X
Fraværsårsag					X	X	X	X
Kommune	X	X	X	X	X	X	X	X
Køn	X	X	X	X				
Overenskomst	X	X	X	X	X	X	X	X
Tid	X	X	X	X	X	X	X	X

Kommenterede [UH1]: Bør der ikke være mulighed for at tælle antal medarbejdere og fuldtidspersoner med fravær?

Kommenterede [ES2R1]: Antal medarbejdere med fravær manglede i busmatricen, men er nu tilføjet. Fuldtidspersoner med fravær beregner vi ikke, og Fuldtidsgrad findes heller ikke i FactPersonaleFravær.