

FLIS

PERSONALE OG FRAVÆR

Version 3.0

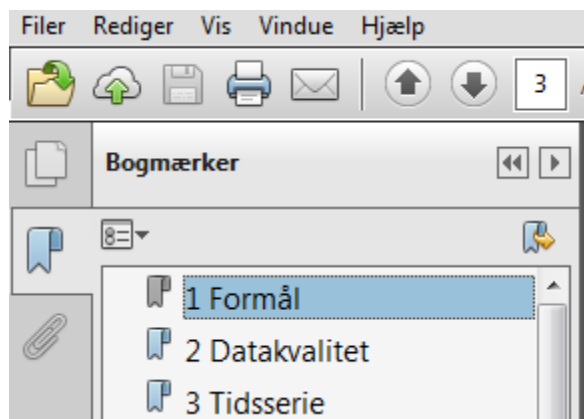
Indholdsfortegnelse

1	FORMÅL.....	3
2	DATAKVALITET	4
3	TIDSSERIE.....	5
4	OPDATERING AF DATA	5
5	DIMENSIONER	6
6	OPGØRELSESMETODER I FLIS PERSONALE.....	8
7	NØGLETAL	10
8	NBI TEST	12
9	DATALEVERANCER	13

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

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 personaleresursernes 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. Grundet formåle thvorned KRL har indhentet de kommunale løndata er det efter denne modernisering ikke muligt at koble data til andre data områder.

Der har siden den oprindelige offentliggørelse at dette dataområde været meget diskussion om validiteten og kvaliteten af disse data FLIS har udstillet. Bla. Har de tal FLIS har givet adgang til løbende blevet sammenlignet med de data KRL udstiller via krl.dk. Blandt de store knaster har der også været en række store problemer med at få inplaceret medarbejdere på funktionsniveau i den autoriserede kontoplan.

Da KOMBIT igangsatte moderniseringern var en af ønskerne fra kommunerne at FLIS skulle lægge sig mere opad KRL definitioner.

Dette ønske fra personalefaggruppen har dog krævet at FLIS er gået på kompromis med at hente data direkte fra kilden og modtage behandlet data fra KRL.

Da KRL har en del internt behandling af data, så har det krævet at FLIS at skubbe leverance tidspunktet for at kunne modtage behandlede data fra KRL. I den optimale verden ville FLIS have modtaget KRLs modle for databehandling, hvilket dog ikke har været muligt da KRL ser denne type information som propraritært. Så for at kunne modtage de behandlede data fra KRL, som opfattes som markedsstandard for personale – gog fraværdata, bliver FLIS nød til at skubbe dataleverance en måned. Så personale- og fraværdata vedr. januar måned leveres med marts leverance og ikke som tidligere med februar leverancen.

Det positive ved denne metode er at FLIS afspejler hvilke medarbejdere der tilhører en given måned, altså både forudlønnede, bagudlønnede og timelønnede. Samtidig med dette sikre KRL behandling af data dog også at alle medarbejdere bliver indkonteret på relevante funktionsniveau af IMs autoriserede kontoplan.

Det er dog aftalt med personalefaggruppen at KOMBIT og FLIS efter denne modernisering er gennemført skal hjælpe KRL med at få kortlagt det regelsæt som KRL måned for måned lægger ned over data.

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 dne nuværende model. Dog vil der være beskåret en del i nøgletal, sa det kun er de arbejdegiverpolitiske nøgletal der er tilbage i nøgletalskuben. Disse nøgletal er dog ikke fjernet, men der er blevet skabt en aggregeret kube hvor kommuner kan benchmarke sig op imod hinanden og genskabe de nøgletal der er fjernet fra nøgletalskuben.

2 DATAKVALITET

Ved moderniseringen af FLIS personale og Fravær i forbindelse med Realse 6.3 (juli 2021) er det i samarbejde med personalefaggruppen som ovenfor beskrevet aftalt at modtage behandlede data fra KRL i stedet for at modtage dem direkte fra kommunernes system 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

Som udgangspunkt stammer de data FLIS tidligere har modtaget fra Silkeborgdata (SD) og KMD 1:1 fra de samme systemer, nemlig de kommunale personaleadministrative systemer. Dog er der specielt for KMD leverance nogle forskelle. Dette skyldes at KRL har modtaget data fra den samme snitflade i en længere periode, selvom KMD er overgået fra KLP og til KMD Opus. I personale leverance drejer dette bla. Sig om at fratrædelsesdatoen for personer der har ophørt må udledes i stedet for at den hentes direkte fra kommunernes system. Grunden til dette arbejde skyldes at denne information ikke er indeholdt i KRL nuværende snitflade med KMD.

Det skal bemærkes at dette er en information som FLIS ville have adgang til hvis de fortsat brugte den data leverance som de modtager direkte fra kommunernes systemleverandører.

Desuden optræder der også en del medarbejdere, fra KMD kommuner som leveres med en ansættelsesdato = 0. Dette påvirker ifølge KRL ikke dataleverancen. Efter denne modernisering vil FLIS dog kigge nærmere på disse medarbejdere ud fra den oprindelige KMD leverance..

Udover udfordringen med det udledete ansættelsesstopdatoer, så fordeler KRL og alle medarbejdere efter FLD-statusser. Præcist hvordan medarbejderbe bliver tildelt disse FLD-stati er baseret på hvad KRL kalder interneregistre, men FLIS har fået oplyst af KRL at de medarbejdere der er aktive har FLD-status 2 og 3.

Der udover er der i KRL leverancen yderligere en ændring som kan være skyld i at kommunerne ikke kan genkende deres egne data. Der er her tale om at i KRL leverance er det ikke den faktisk beskæftigelsesgrad registreret i de kommunale systemer, men det som KRL kalder korrigeret beskæftigelsesgrad. FLIS har dog ikke haft mulighed for at kunne få svar fra KRL på hvordan de har korrigeret denne beskæftigelsesgrad. Denne type korrigering blev oprindeligt kortlagt lige før release 6.2 hvor der ved validering i forbindelse med overtagelsesprøven blev konstateret mærkbare forskelle mellem KRL og FLIS tiltrods for at det var sammen datakilde.

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.

2.2 Forskelle ved KRL fraværsløser

For de fraværdata om KRL bygger deres snitflade er udfordringerne det sammen som for personaledata. Oprindeligt er deres snitflade defineret ud fra hvad KMDs KLP løsning gjorde muligt. Dette gør at FLIS mister sine udstillingsmuligheder ved overgangen til fraværdata fra KRL. Mere præcist modtages alle fraværperioder markeres 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 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 øjebliksbilleder og fraværperioder med start- og slutdato.

Dette gør at fraværsgennemgang 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 nød 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 indplacere fravær i den rigtige afdeling for medarbejdere der har mere end en ansættelse. Dette skyldes at man svært at placere fraværregistreret på en given medarbejder og at FLIS i medarbejder bliver nød til at indeholde stoppede medarbejdere for at kunne validere FLIS op imod KRL.

3 TIDSSERIE

Når det nye FLIS går i luften, vil det være muligt at se data for hele 2019 og fremefter. Der arbejdes i samarbejde med KRL at denne tidsperiode forlænges, så det på sigt vil være muligt at gå længere tilbage. Den præcise tidshorisont for den længere tidsperiode kendes endnu ikke.

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 relevante informationer om en given medarbejder tilknytning til en given kommune. Alle medarbejdere overordnet inddelt i ansættelsesgrupper (i alt 5 grupper) overenskomstansat, tjenestemandansat, Elev, fleksjob og ekstraordinært ansat. Disse grupper kan efterfølgende indeles i ansættelsesforhold (i alt 96 unikke inddelinger) eks. overenskomstansat, folkevalgt, tjenestemandansat, funktionær, funktionærlignende osv. Begge inddelinger har selvfølgelig både koder og navne, og man kan fortage sorteringer på begge typer.

5.1.2 Alder

Denne dimension gør det muligt at fordele medarbejdere efter deres faktiske alder i både 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 variabelen anciennitetsgrupper (0-6 måneder (mdr), 7-12 mdr, 13-36 mdr og over 36 mdr).

5.1.3 Aflønningsform

Her er det muligt at indele medarbejdere hvordan de er aflønnet, her er der følgende udfald forudlønnede, bagudlønnede, Pensionerede Tjenestemænd, time-månedløn og time-14 dagesløn.

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.

5.1.5 Medarbejder

Denne dimension dækker over stamoplysninger for de enkelte medarbejdere. Denne typer stamoplysninger er Person-, medarbejder-, brugernummer, afdeling, tjenestested, køn, institutionsnummer samt hvilken kommune de er ansat i.

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. Of spec. Underv.' Og 'Sociale- of Sundhedspersonale, KL' osv

5.1.7 Stillingskategori

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

Eksempel på sammenspillet mellem 5.1.6 og 5.1.7

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

5.2 Fraværsårsager

Alle fraværsregistreringer i de kommunale fagsystemer og dermed KRL er markeret med en af de i lat 80 fraværsårsager. Tidligere har der kun været medtaget få af de kommunale fraværsårsager, men med overgangen til at benytte KRLs behandlede data, så er det kommet top på i alt 80 årsager.

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	Delvis uarbejdsdygtig, §7 stk 2 / §31	Orlov uden løn
Adoption, delvis genoptagelse af arbejde	Egen sygdom	Orlov uden løn - over en måned
Adoption, drypvis afholdelse af barsel	Egen sygdom Covid-19	Orlov uden løn - uden pension
Adoptionsorlov	Erstatning for arbejde på SH-dag	Orlov uden løn - uden pension
Adoptionsorlov med løn	Ferie	Overført ferie
Adoptionsorlov uden løn	Ferie u/løn	Pasning af døende i hjemmet, med løn
Afspad, flexfri, anden frihed	Feriefridag	Pårørende særlig målgruppe (Covid-19)
Afspadsering	Ferietimer tidl. arbejde	Senior- og fritvalgstimer
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		Sygdomsramt ferie - Karens

Barns hospitalsindlæggelse, med løn	Graviditetsgener	Særlig målgruppe (Covid-19)
Barns sygedag	Graviditetsundersøgelse m/løn	Tjenestefri
Barsel uden løn, drypvis med dagp.	Hjemsendt Covid-19	Tjenestefri med løn
Barsel u/løn, drypvis, fuld pension og ferieoptj	Karantæne Covid-19	Tjenestefri med og uden løn
Barsel uden løn, udskudt	Kompensationsfrihed/seniorordning	Tjenestefri uden løn
Barsel udskudt	Kronisk sygdom §56	Tjenestefri uden løn og pension
Barselsorlov med løn	Løntræk	Tjenestefri uden løn og reduceret pension
Barselsorlov med løn (SD)	Nedsat tjeneste efter aftale	Tjenesterejse
Barselsorlov uden løn	Nedsat tjeneste pga arbejdsskade	Uddannelsesorlov uden løn
Barselsorlov, delvis	Nedsat tjeneste pga graviditetsgener	Uddannelsesorlov med løn
Barselsorlov, drypvis	Nærværsfravær (dvs. kurser, møder o.l.)	Udvidet fædreorlov
	Omsorgsdag, halv	
	Omsorgsdag, hel	

6 OPGØRELSESMETODER I FLIS PERSONALE

Measure	Beskrivelse
Antal medarbejdere	Tæller hver ansatte som en person uafhængig af beskæftigelsesgrad
Fuldtidspersoner	Antal Medarbejdere og vægter dem efter deres beskæftigelsesgrad
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	<p>Personaleomsætning laves efter KRL's definition: link. Det er muligt at opgøre dette måltal, både for år og måned.</p> <p>= [Personer med fratrædelsesdato]/[total antal ansat] * 100 procent</p>
---------------------------	--

7 NØGLETAL

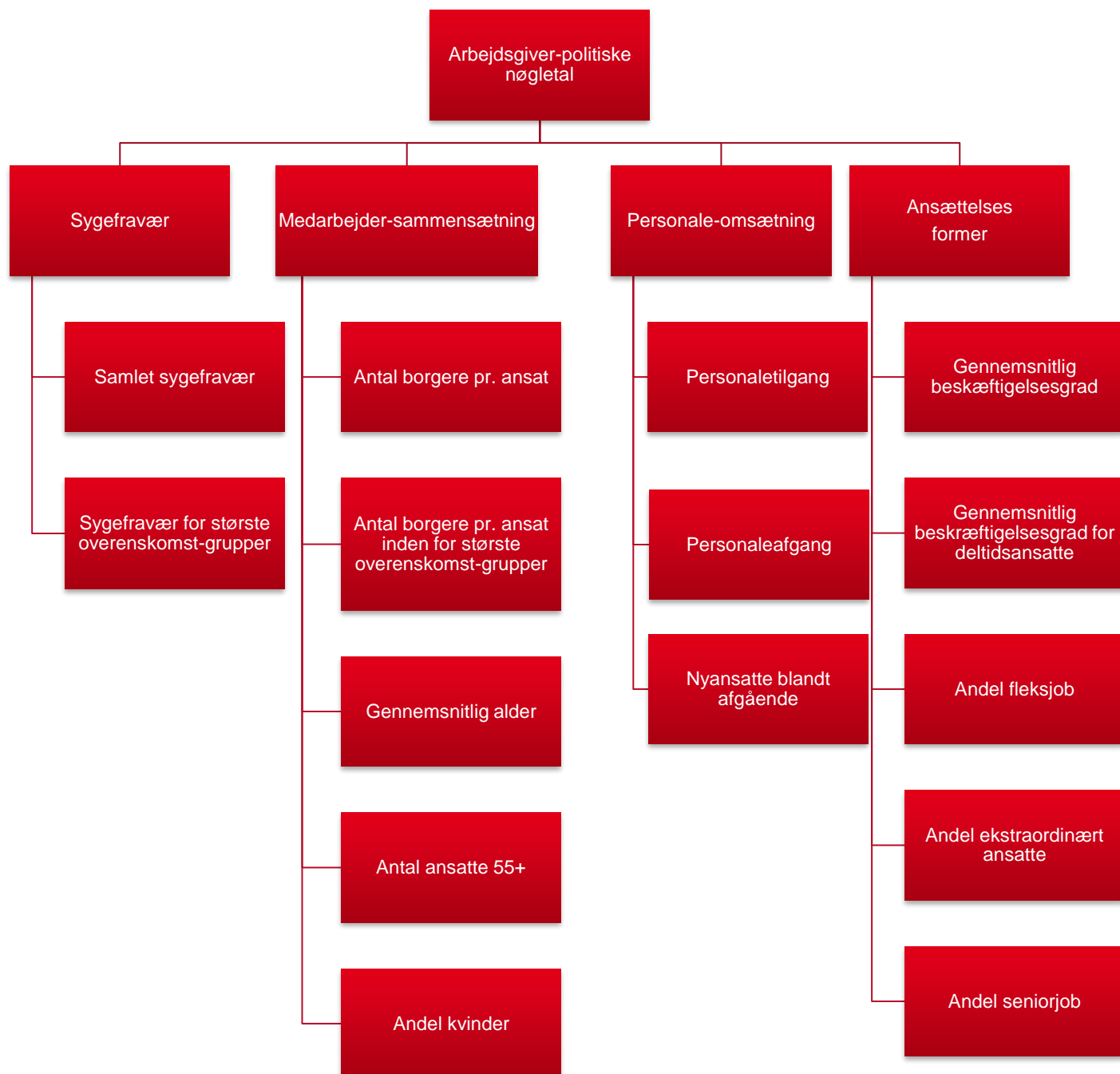
7.1 Personale

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

Der er udarbejdet en række NBI test som har til formål at hjælpe kommunerne med at danne en rødtråd mellem hvad kommunerne kan se i deres eget fagrssystem (personale- og fraværssystem) og de data som FLIS modtager fra KRL.

Disse NBI er lister som er udviklet baseret på nogle af de behandlingsregler som FLIS har fået kortlagt at KRL gennemfører inden de sender data til FLIS og udstiller dem på KRL.dk

8.1 Validering af brugernumre:

Denne test drejer sig om at der fra KRL findes to tabellern som indeholder brugernumre. Dette skyldes at Såfremt, der eksisterer brugernumre i tabellen DSA_KRL_PersonaleLoen, som ikke findes I tabellen DSA_KRL_Brnr, vil der ikke findes en kommunekobling for den givne medarbejder. Det er derfor vigtigt at holde øje med, at disse data fortsat opdateres.

8.2 Validering af fraværstimer:

Fraværsliverancen fra KMD indeholder i hver batch alle fraværperiode for de seneste 12 måneder, derfor bør der ikke være meget voldsomme stigninger i det samlede antal fravæstimer fra batch til batch. Derfor ser vi at der er vigtigt at man kan gøres opmærksom på hvis der sker større skift i antallet af fraværstimer. Større i skift i antallet af fraværstimer fra batch til batch kan skyldes mangler I en dataleverance eller større fejl I de indrapporterede fraværstimer.

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

8.3 Validering af medarbejdere med Fravær

Denne test sammenholder antallet af unikke medarbejdere med fravær fra måned til måned. Denne test fejler hvis antallet af medarbejdere svinger over 10 procent fra en batch til den næste.

8.4 Indplacering af medarbejdere på FLD stati

Som nævnt i afsnit 2.1 benytter KRL en internt defineret inddeling af alle kommunale medarbejdere, kaldet FLD-status. Det der er vigtigt med denne inddeling, er at det kun er medarbejdere med status 2 og 3 der skal medtages i analyser som man kan sammenligne med krl.dk.

Formålet med denne test er at vise hvilke medarbejdere, som ikke lander i kategorierne FLD-status 2 og 3. KOMBIT/FLIS mener at det er vigtigt for kommunerne at vide hvilke medarbejdere der ifølge KRL ikke er medtages i de analyser de kan hente og se på krl.dk.

8.5 Validering af om der er dobbeltindberetninger

Der kan være leveret dobbeltindberetninger fra KMD og Silkeborgdata, som også 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

Oprindeligt har der kun været en Personale- og en fraværskube, hvor kommunerne kunne foretage analyser af deres egen medarbejdere. Efter moderniseringen er dette blevet udvidet, så der nu i alt er 4 tilgængelige kuber. De to udvidelser drejer sig om to benchmark kube som giver kommunerne mulighed for at sammenligne sig med de andre kommuner, både hvad angår personale og fravær.

9.2.1 Personale Medarbejder

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

	Antal medarbejdere	Personale omsætning_mdr	Personale omsætning_år	Beskæftigelsesgrad	Antal Fuldtids-personer
AutoriseretKontonummer	X	X	X	x	X
Aflønningsform	X	X	X	X	X
Overenskomst	X	X	X	X	X
Stillingskategori	X	X	X	X	X
Alder	X	X	X	X	X
Medarbejder	X	X	X	X	X
Måned	X	X		X	X
År	X		X	X	X
Ansættelsesvilkår	X	X	X	X	X
Kommune	x	X	x	X	x

9.2.2 Personale Medarbejder Benchmark

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	Personale omsætning_mdr	Personale omsætning_år	Beskæftigelsesgrad	Antal Fuldtids-personer
AutoriseretKontonummer	X	X	X	x	X
Aflønningsform	X	X	X	X	X
Overenskomst	X	X	X	X	X
Stillingskategori	X	X	X	X	X
Alder	X	X	X	X	X
Køn	X	X	X	X	X
Måned	X	X		X	X
År	X		X	X	X
Ansættelsesvilkår	X	X	X	X	X
Kommune	x	X	x	X	x

9.2.3 Personale Fravær

Nedenstående matrice viser, hvilke dimensioner forskellige measures kan fordeles og filtreres på. Bemærk, at denne er vendt med dimensioner i vertikalt og measures horisontalt.

	Antal medarbejdere	Fraværsdagsværk	Fraværstimer indeværende måned	Fraværstimer løbende 12 måneder
Fraværsårsag	X	X	X	X
Tid	X	X	X	X
Overenskomst	X	X	X	X
Stillingskategori	X	X	X	X
Medarbejder	X	X	X	X
Autoriseretkontonummer	X	X	X	X

Kommune	X	X	X	X
Ansættelsesvilkår	X	X	X	X
Alder	X	X	X	X