

Statens BI – ISOLA

Datagrundlag til løn- og personalestatistik

November 2023

Indhold

1. Indledning	3
1.1 Statens BI	3
1.2 Statistik vs. kildedata	4
2. Lønbegreber og lønartskategorisering	5
2.1 Definition af lønartskategorier	6
2.2 Indberetning af løndata	6
2.3 Faste og variable lønde	7
3. Datagrundlag og population	9
4. Personaleomsætning	11
4.1 Om personaleomsætningsstatistik	11
4.2 Afgang og tilgang	12
4.3 Beregningsmetode	12
4.4 Lønnumre og ressortændringer	13
5. Power BI-rapporter	14
6. Excel-skabeloner	15
6.1 Gemme og genbruge udtræk	16
7. Løn- og personalekuben	17
7.1 Datagrundlaget	17
7.2 Om perspektiver og anvendelser	17
8. Værdifelter	20
8.1 Særlige præ-beregnete værdifelter	21
9. Dimensioner	22
9.1 Primære filtre	22
9.2 Løndimensioner	23
9.3 Ansættelsesdimensioner	25
9.4 Virksomhed og ansættelsessted	25
9.5 Overenskomst- og ansættelsesmæssig kategorisering	26
9.6 Øvrige ansættelsesvilkår	27
9.7 Demografi og geografi	29
10. Hjælp og support	30

1. Indledning

Denne vejledning beskriver de talgrundlag, som er særligt tilpasset de lokale og tværstatslige analyser af lønniveauer og -fordelinger, samt analyser af ansættelsesforhold, demografi, personaleomsætning med mere.

Første del af vejledningen gennemgår datagrundlaget og metoderne bag statistik om løn. Anden halvdel af vejledningen er en detaljeret gennemgang af løn- og personalekubens felter, til støtte for egne analyser og rapporter i f.eks. Excel eller Power BI.

Datagrundlaget, der dækker hele staten inklusive selvejeområder, Folkekirken og selvejende offentlige virksomheder som DSB og Naviair, er statistisk behandlede tal, der er ensartede på tværs af områder, personaletyper og tid. Formålet med tallene er at give repræsentative øjebliksbilleder af lønniveauer, løndannelse, personalesammensætning med mere, og ikke en forbrugsmæssig rapportering på løn og tid.

Hvis du har brug for vejledning til talgrundlagene til fraværdata eller til særlige analyser og udtræk til arbejdet med statslige aftaler og overenskomstforhandlinger (OK), skal du bruge andre vejledninger.

1.1 Statens BI

Statens BI er Økonomistyrelsens fællesstatslige business intelligence-løsning, som understøtter enkel og værdiskabende styring samt grundlag for bedre analyser og udnyttelse af data i staten og selvejesektoren. I regi af Statens BI er der siden medio 2016 arbejdet med etablering af en ny og mere sammenhængende løsning til BI og analyser i en række projekter og initiativer.

Således er de tidligere statslige statistiksystemer ISOLA (version 3) og Finansministeriets Forhandlingsdatabase (FHDB) erstattet af en ny samlet løsning under navnet Statens BI – ISOLA (i det følgende blot benævnt ISOLA). Dette system danner grundlag for flere forskellige løsninger med forskellige perspektiver på dataanvendelse og afgrænsning. I nærværende vejledning fokuseres således primært på anvendelse af ISOLA til understøttelse af de lokale analyser af løn- og ansættelsesforhold i og for de statslige ministerier og institutioner, samt sammenligning og benchmarking mellem institutioner.

1.2 Statistik vs. kildedata

Som led i forståelsen af talgrundlagene og metoderne i ISOLAs lønstatistikker er det vigtigt at slå fast, hvad fokus og formål er. Tallene i ISOLA er tilpasset for bedst muligt at kunne bruges til robuste analyser på tværs af statslige områder, personalgrupper og tid.

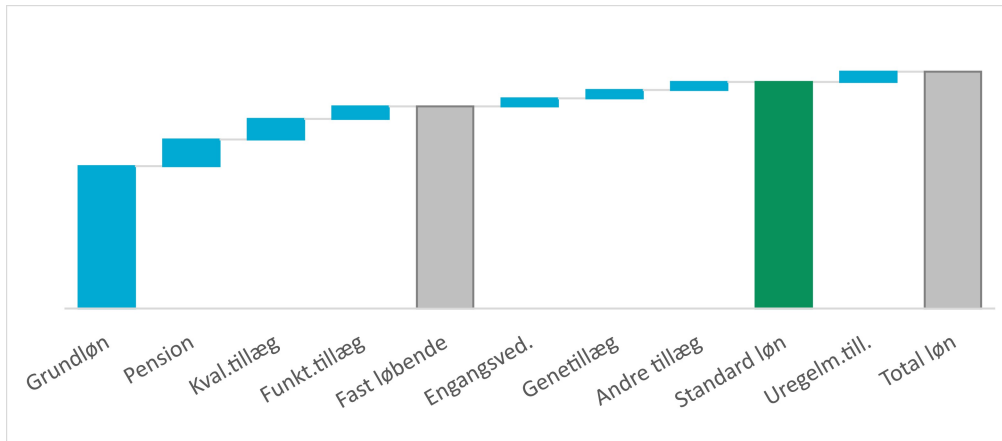
ISOLAs fokus ligger i sammenlignelighed på tværs af institutioner i staten, på tværs af personalegrupper og på tværs af perioder. Du vil derfor kunne opleve, at ISOLAs statistikgrundlag i visse tilfælde afviger i forhold til kildesystemerne (lønanvisningssystemer, tidsregistreringssystemer med videre), både med hensyn til specifikke registreringer og med hensyn til metoder eller kategorisering. Dette er således ikke en nødvendigvis udtryk for fejl, hverken i kildesystemet eller ISOLA, men oftest et udtryk for, at tallene er behandlet for at opnå de bedst mulige forudsætninger for meningsfulde analyser og tværgående sammenligninger.

Visse afvigelser kan dog skyldes fejl, enten i de indberettede registreringer, de centrale stamdataregistre og nummerstrukturer, eller i ISOLAs behandling af data.

Hvis der for et virksomhedsområde eller en personalegruppe registreres større uoprettelige fejl i oplysningerne, når vi indsamler data til den kvartalsvise statistik, så kan vi i særlige tilfælde blive nødt til helt at udelukke disse grupper fra statistikken, for at de ikke skal påvirke de samlede statistikker.

2. Lønbegreber og lønartskategorisering

ISOLAs lønstatistikker til løn- og personalestatistik anvender i udgangspunktet et lønbegreb, der hedder *Standard*. Det er et lønbegreb, der indeholder flest muligt udbetalte lønde, tillæg og pensionsbidrag, men som udelukker stærkt uregelmæssige lønde, som kan gøre tallene mindre sammenlignelige over tid.

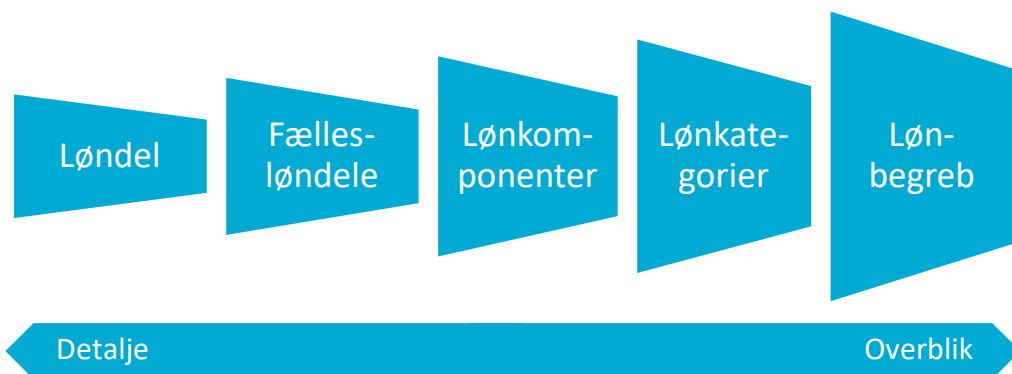


De uregelmæssige tillæg, som ikke indgår i begrebet *Standard*, men som er medtaget i lønbegrebet *Total*, er udbetalt over-/merarbejde, særlig feriegodtgørelse, godtgørelser for ikke afholdt ferie/feriefridage, samt fratrædelsesgodtgørelser. Lønfradrag for tjenestefrihed uden løn indgår ikke i nogen af lønbegreberne til ISOLAs løn- og personalestatistikker. Lønbegrebet *Fast løn* indeholder udelukkende fast løbende lønde, og ignorerer således alle variable og engangsudbetalte lønposter.

Hvor de samtlige lønbegreber er praktiske til mange analyser og sammenligninger af lønniveauer, så vil det ofte være interessant at kunne opdele lønnen i underliggende kategorier til nærmere analyse af lønsammensætningen. I ISOLA er det således muligt at vælge flere niveauer af detaljegrad, helt ned til de enkelte lønarter.

2.1 Definition af lønartskategorier

Løn anvises til den enkelte ansatte på løndelskoder, der specificerer lønposterens art, formål og eventuelt bagvedliggende beregningslogik. På tværs af de statslige lønanvisningssystemer er der mere end 2.000 forskellige løndelskoder, og det er derfor ikke praktisk at basere beskrivende og sammenlignende statistik på det detaljeringsniveau. Derfor samler vi i ISOLA disse mange løndelskoder til nogle mere håndterbare kategoriseringer på forskellige niveauer.



- **Løndele** - De lønanvisningssystemspecifikke løndelskoder, som fremgår af lønsedlen og lønanvisningssystemet¹.
- **Fællesløndele** - Økonomistyrelsens samling af løndelskoder på ca. 200 fællesløndelskoder, der kan anvendes på tværs af hele staten.
- **Lønkomponenter** - Yderligere samling af fælleslønkoder i 40-50 entydige grupperinger af løndele.
- **Lønkategorier** - Til forskellige statistiske formål ønskes forskellige aggregeringer af lønnen, der netop understøtter det specifikke formål uden at de bliver for detaljerede.
- **Lønbegreber** - Overordnet samlende lønbegreb, der danner grundstenen for de samlede lønsummer.

2.2 Indberetning af løndata

Løndata indberettes som en række enkeltposteringer pr. ansættelsesforhold eller lønregister. Som udgangspunkt indberettes alle bruttoløndele på standardkonto 18.x, som fører til egentlig lønudbetaling med både (procentreguleret) kronebeløb og eventuelt tilknyttet arbejdstid (bevillingstimer). Bemærk dog at vi ikke medregner f.eks. refusioner og hensættelser, så løntallene vil afvige fra de overordnede regnskabsmæssige lønomkostninger.

¹ Da løndelskoder er forskellige på tværs af de statslige lønanvisningssystemer, kan det være praktisk at anvende dimensionen *Lønanvisningssystem* for at adskille hvilke løndelskoder, der hører til de enkelte systemer.

Alle lønudbetalinger er markeret med en løndelskode, der kan aggregeres til samlende lønkategorier, som beskrevet ovenfor.

For tjenestemænd og tjenestemandslignende stillinger foretages en standardberegning af deres pensionsbidrag som 15 pct. af deres pensionsgivende lønde (dog højere procentsats for visse chefgrupper). Historisk set blev denne metode indført, da den reelle tjenestemandspension ikke var beregnet og tilgængelig i lønanvisningssystemerne. For alligevel at kunne foretage meningsfulde lønsammenligninger på tværs af personalegrupper, indførte man denne særlige pensionsberegning i statistikkerne. Metoden er fortsat videreført, for at sikre kontinuitet i statistikkerne.

2.3 Faste og variable lønde

Til statistiske formål og til sammenligning over tid er der en udfordring med håndtering af lønde, der ikke udbetales stabilt hver måned. Sådanne lønde, der ikke er faste udbetalinger, kalder vi under ét for variable lønde. Disse omfatter lønde som f.eks.:

- Timeløn
- Engangsvederlag
- Engangsudbetalte genetillæg
- Fratrædelsesgodtgørelse
- Udbetalt over-/merarbejde

Dette står i kontrast til de lønde, der udbetales hver måned, enten fast løbende eller midlertidigt (det vil sige fast løbende, men med udløbsdato). Disse lønde kalder vi under ét for faste lønde, og de dækker over lønde som f.eks.:

- Basisløn/løntavleløn
- Pensionsbidrag, herunder også ATP-bidrag
- Fast løbende tillæg som f.eks. et kvalifikationstillæg eller AC-rådighedstillæg
- Midlertidige tillæg som f.eks. åremålstillæg

Formålet med ISOLAs talgrundlag er ikke at rapportere på de faktiske udbetalinger eller det regnskabsmæssige lønsumsforbrug år-til-dato. I stedet tilstræbes et lønbegreb, der giver en lønsum og en gennemsnitsløn, som bedst muligt repræsenterer et øjebliksbillede af det aktuelle lønniveau, uagtet irregulære eller sæsonafhængige udsving.

De faste lønde er i sagens natur stabile, og vi tager derfor udgangspunkt i én måned i kvartalet (den midterste) og opregner den til årsniveau ved at gange månedslønnen med 12. De omtalte udsving vil være forårsaget af variable lønde, og for at undgå disse udsving, er vi nødt til at udligne dem over en længere periode end blot den enkelte måned.

De variable løndele er opsamlet som summen af alle variable løndele, der er udbetalt til den ansatte, gennem de forudgående 4 kvartaler (et rullende år). Dette giver et mere repræsentativt niveau for den enkelte medarbejders variable løndele, end hvis vi kun tog udgangspunkt i en vilkårlig måneds udbetaling. Metoden udligner "sæsonvariationer" som f.eks. de årlige lønforhandlinger eller faste årlige tidspunkter for udbetaling af ikke afholdte feriedage.



Løndelenes beløb er generelt i niveau for den centrale procentregulering, der var gældende på statistiktidspunktet. Det vil f.eks. sige, at faste løndele i statistikken for maj måned er udmøntet i forhold til reguleringsprocenten, der trådte i kraft pr. 1. april, lige som de fleste variable løndele, der er opsamlet for de forudgående 4 kvartaler, er opregnet til samme aktuelle reguleringsprocent. Dog reguleres ikke visse engangsudbetalte løndele som lokalt aftalte engangsvederlag, honorarer, godtgørelse for særlige feridage m.m., som altid vil fremstå i det udbetalte niveau.

3. Datagrundlag og population

ISOLAs løndatagrundlag er baseret på særlige dataleverancer fra de større lønansivningssystemer:

- 004 Økonomistyrelsen (SLS)
- 020 DSB
- 030 Forsvaret
- 521 Folkekirken
- 531 Silkeborg Data

Silkeborg Data anviser løn for en række af de undervisningsinstitutioner, der overgik fra kommuner og amter til staten i forbindelse med strukturreformen i 2007.

Herudover sker der særskilt indrapportering af årlige statistikoplysninger fra privatskoler, friskoler, efterskoler m.v.

ISOLA dækker i udgangspunktet alle ansatte på statslige overenskomster og aftaler, også kaldet det statslige forhandlingsområde. ISOLA har således tal for:

- Statslige institutioner (ministerier, styrelser m.v.)
- Selvejseinstitutioner, f.eks. universiteterne, erhvervsskoler med videre.
- Selvstændige offentlige virksomheder (SOV), f.eks. DSB og Naviair.
- Visse tilskudsområder og fondsfinansierede områder.

Generelt set medtages ansatte under statslige overenskomster i institutioner eller virksomheder, hvor staten dækker mere end 50 pct. af lønudgiften. Denne brede dækning giver et godt grundlag dels for at kunne beregne statistikker, der gælder alle statsansatte, og dels for at kunne sammenligne og benchmarke på tværs af brancher.

Så vidt muligt medtages alle med et egentligt ansættelsesforhold, men visse ansatte med særlige eller irregulære ansættelsesprofiler medtages dog ikke, enten fordi de som personalegruppe ikke vil bidrage konstruktivt til en tværgående statistik, fordi deres ansættelsesforhold eller tilknytning til arbejdspladsen er meget løst, eller fordi vi ikke har adgang til deres lønoplysninger på det fornødne niveau.

De grupper, som ikke medtages i talgrundlaget til de statslige overenskomstforhandlinger, er følgende:

- Værnepligtige
- Ministre og medlemmer af EU-parlamentet
- Personer på efterløn, pension eller rådighedsløn

- Konstitutionsstillinger
- FL §§ 1-2 (Kongehuset)
- FL §§ 35-99 (fællesparagraffer)

Bemærk at institutioner under FL §3 Folketinget, Rigsrevisionen og Ombudsmanden indgår i *ISOLA Standardpopulation* for løn- og personalestatistik.

4. Personaleomsætning

Visse analyser kan ikke uden videre foretages på baggrund af de udstillede data alene i for eksempel Excel eller Power BI, og kræver data, der er i højere grad er præ-beregnete og/eller aggregerede.

Analyse af personaleomsætning – herunder også afgang og tilgang – kræver en kompleks sammenstilling af personer mellem to dataperioder med et år imellem, samt en række andre kriterier. Dette er ikke muligt med de ordinære værdifelter i datagrundlaget.

Vi stiller derfor særlige beregningsfelter til rådighed i et særligt perspektiv (se nedenfor), der giver mulighed for at lave egne analyser og beregninger på personaleomsætning i Excel. Det skal dog bemærkes, at disse værdifelter er begænset til at kunne anvende færre dimensioner (fordelingsvariable), end de generelle løn- og personaledata.

4.1 Om personaleomsætningsstatistik

Med personaleomsætningsstatistik kan du foretage analyser af afgangsmønstre for dine egne ansatte og for staten generelt. Personaleomsætningen præsenteres som et procenttal, der angiver hvor stor en del af medarbejderstaben, der har forladt arbejdspladsen i løbet af et år. Det er en opgørelsesmetode, der svarer til den, der anvendes af blandt andet Dansk Arbejdsgiverforening, Finanssektorens Arbejdsgiverforening samt af det Kommunale og Regionale Løndatakontor for kommunernes og regionernes vedkommende.

Personaleomsætningen siger noget om udskiftning af medarbejdere, og kan indikere forhold som for eksempel virkning af fastholdelsespolitik eller udslag af arbejdsklima. Tallene skal vurderes i forhold til lokale omstændigheder som omorganisering både internt og eksternt, omstruktureringer i visse personalegrupper, ændringer i arbejdsklima, aldersfordelinger med videre, som kan have indvirkning på personaleomsætningen i den pågældende periode. På samme måde skal tallene også ses i forhold til den generelle udvikling i mobilitet på arbejdsmarkedet.

Statistikken dækker ikke et kalenderår, men i stedet et rullende år, der sammenholder medarbejderstaben i kvartalets midterste måned med medarbejderstaben i samme måned året før.

Personaleomsætningsstatistikken er baseret på de individuelle stamoplysninger fra ISOLA standardpopulation, men med følgende afgrænsninger:

- Kun fast periodelønnede medtages (dvs. timelønnede, honorarlønnede, vikarer, vederlagslønnede m.v. udelukkes)

- Der medtages kun personer, der i kvartalets midterste måned enten har fået løn for mere end hvad der svarer til 8 timer/uge eller modtager pensionsbidrag på over 5.000 kr (typisk i forbindelse med barselsorlov).

Ud over disse faste afgrænsninger, så kan der også ske ad hoc-korrektioner for områder, der har været udsat for ekstraordinære ændringer i en periode. Dette vil især være tilfældet ved oprettelse, nedlæggelse eller sammenlægning af institutioner, hvilket ellers ville kunne give sig udslag i misvisende personaleomsætningsprocenter. Finanslovshovedkonti, hvor der fra opgørelsens starttidspunkt til sluttidspunkt er registreret mere end 10 gange ændring i årsværk vil også blive udelukket automatisk fra datagrundlaget.

Tallene for tilgang og afgang kan i perioder med store ændringer på Finansloven være stærkt påvirkede af sådanne ressortmæssige, strukturelle eller systemtekniske ændringer.

4.2 Afgang og tilgang

Beregning af personaleomsætning baserer sig på en sammenligning af populationen i midterste måned i statistikkvartalet (sluttidspunktet) med samme måned året før (starttidspunktet). Hver person markeres som enten:

- **Uændret:** Personen var ansat på både start- og sluttidspunktet.
- **Tilgået:** Personen var ansat på sluttidspunktet men ikke på starttidspunktet.
- **Afgået:** Personen var ansat på starttidspunktet, men ikke på sluttidspunktet.

Længden og antallet af ansættelsesperioder inden for året for den enkelte person inden for den valgte afgrænsning har ikke betydning for beregningen af den årlige personaleomsætning.

4.3 Beregningsmetode

Personaleomsætningsprocenten beregnes som årsværkssummen for afgåede medarbejdere i forhold til det gennemsnitlige antal medarbejderårsværk:

$$\text{Personaleomsætning} = \frac{\text{Afgåede årsværk}}{\text{Gns. årsværk}} \times 100 \text{ pct}$$

hvor

$$\text{Gns. årsværk} = \frac{\text{Årsværk på starttidspunktet} + \text{Årsværk på sluttidspunktet}}{2}$$

4.4 Lønnumre og ressortændringer

Personaleomsætningsberegningen tager ikke udgangspunkt i *personer*, men i specifikke *ansættelsesforhold*, primært identificeret ved lønnummeret (personnummer plus løbenummer).

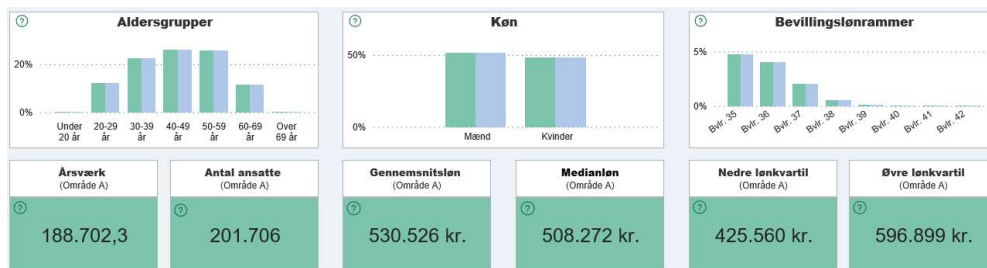
Ved normalt jobskifte fratræder man én stilling og tiltræder en ny. I den forbindelse vil man få et nyt lønnummer (løbenummer). Dette vil personaleomsætningsstatistikken opfatte som hhv. en afgang og en tilgang for to forskellige ansættelsesforhold. Hvis en person ved jobskifte eller genansættelse under ny overenskomst ikke får tildelt et nyt lønnummer, vil denne person tælle som ”uændret” i statistikken, uagtet ændringen i arbejdsplads eller løn- og ansættelsesforhold.

ISOLA og personaleomsætningsstatistikken foretager ingen særlige korrektioner ifm. ressortkorrektioner og andre administrative flytninger af medarbejdere ud over de ovenfor nævnte. I sådanne tilfælde flyttes enkelte medarbejdere, kontorer, afdelinger eller hele institutioner i henhold til en kongelig resolution eller anden organisatorisk aftale, og der vil ikke være tale om opsigelser/genansættelser af de flyttede personer. Således bør de heller ikke få tildelt nyt lønnummer. Det betyder, at ressortflyttede medarbejdere ikke kommer til at tælle med som hverken afgåede eller tilgåede ifm. flytningen, og de vil således ikke give anledning til ekstreme personaleomsætninger.

5. Power BI-rapporter

ISOLA tilbyder en række analyserapporter udviklet i værktøjet Power BI. Rapporterne indeholder forskellige beregninger og sammenligninger inden for hovedområderne Lønstyring, Personale og Fravær². Rapporterne kan findes på i mappen *Løn og personale* under ISOLA.

Det bemærkes, at rapporterne stadig er under udvikling og tilpasning, og der vil derfor løbende komme nye rapporter og funktionaliteter til.



Alle rapporter er baseret på standardlønbegrebet og standardpopulationen, med mindre andet er angivet, og beregningerne tager udgangspunkt i gennemsnitsløn og årsværk.

² Se anden vejledning for beskrivelse af fraværsdata.

6. Excel-skabeloner

Den letteste måde at komme hurtigt i gang med ISOLA-analyser i Excel er at bruge de skabeloner, du kan finde på Statens BI – ISOLAs rapportserver, ldv.statens-it.dk. Dem finder du i ISOLA-folderen under folderen *Løn og personale*.

Her finder du en række skabeloner, der er designet til at hjælpe dig hurtigt i gang med analysearbejdet.



Skabelonerne udmærker sig ved at der allerede er etableret en dataforbindelse til løn- og personalekuben, og de grundlæggende definitioner og filtre er sat op.

1	Periode	2020, 3. kv.			
2	Statistikpopulation	ISOLA Standardpopulation			
3	Lønbegreb	Standard			
4	Ansættelsesstatus (Standard)	Ansatte med > 8 timer/uge			
5	Ledere/Ikke-ledere	All			
6					
7	Personalekategori	Klasse/Lønramme	Årsværk	Gennemsnitsløn	
8	21 - Kiropraktorer	53 - Kiropraktorer	10,6	644.212 kr.	
9		54 - Bachelorer	0,5	448.219 kr.	
10	22 - Civiløkonomer	51 - Civiløkonomer I Um.....(	12,9	642.247 kr.	
11		53 - Civiløkonomer..... (CØ)	47,5	641.006 kr.	
12		55 - Bachelorer	18,6	441.380 kr.	
13		56 - Civiløkonomer	67,0	506.400 kr.	

Der ligger dels en skabelon med forudfyldte tabeller til inspiration eller et hurtigt afsæt til egne analyser og tabeller, og dels en ”tom” skabelon, der kun indeholder en dataforbindelse til ISOLA-data og de mest grundlæggende filtre.

Vi anbefaler, at du tager udgangspunkt i en af skabelonerne, når du skal lave en ny analyse. Skabelonen vil indeholde de vigtigste filtre, som er relevante for den pågældende analysetype og -grundlag, og disse er kort beskrevet nedenfor. Skabelonen vil også afgrænse hvilke dimensioner og værdifelter, du kan vælge i din pivot-tabel, således at kun valg, der er relevante, vises.

6.1 Gemme og genbruge udtræk

Når du har lavet en analyse, som du ønsker at genbruge eller arbejde videre med på et senere tidspunkt, så kan du blot gemme regnearket lokalt³. Regnearket husker din dataforbindelse, så du kan fortsætte, hvor du slap. Du kan dog ikke uploade skabeloner og udtræk til rapportserveren.

Vær dog opmærksom, hvis du videresender et Excel-udtræk fra ISOLA. Modtageren har måske ikke adgang til ISOLA-data, og kun de data, der var i regnearket forvejen kan således læses. Og pas også på videresendelse af oplysninger med personidentificerbare oplysninger.

³ Brugere af citrix-løsning skal dog være opmærksomme på, at dataforbindelsen kun fungerer, så længe der anvendes citrix'ens Excel. Excel-filer kan hentes ind og ud af citrix-miljøet gennem de opsatte drev-mapninger i citrix-klienten.

7. Løn- og personalekuben

I det følgende gives en beskrivelse af datamodellen, samt de felter, den indeholder. Dette er ikke en vejledning i brug af Excel, Power BI, pivottabeller eller dataforbindelser. For en grundigere gennemgang af datagrundlaget og dets anvendelse, henviser vi til øvrige vejledninger om dette.

ISOLAs datamodel er opbygget som en såkaldt tabular model, der indeholder detaljerede løn- og ansættelsesoplysninger (dimensioner) om alle statsansatte, samt deres lønposter (værdifelter) fra og med 1997. Informationerne kan kobles og kombineres frit, men uden adgang til personoplysninger (navn, personnummer etc.).

Data kan tilgås fra Excel, hvor dimensioner og værdifelter frit kan kombineres som pivot-tabeller, eller gennem prædefinerede rapporter i f.eks. Power BI.

7.1 Datagrundlaget

Datagrundlaget indeholder grundlæggende ansættelsesmæssige informationer om de ansatte, samt de udbetalte lønposter. Datagrundlaget viser repræsentative øjeblicsbilleder af lønniveauet og personalesammensætningen, og det opdateres 4 gange om året (status pr. februar, maj, august og november). Der er altså ikke tale om summariske kvartals- eller årsforbrug.

Lønoplysningerne vises i udgangspunktet som et årsniveau, og er baseret på løn-udbetalingerne i kvartalets midtermåned (opregnet til årsniveau) for faste lønde (basisløn, pension og faste løntillæg), samt en opsamling af alle udbetalte variable lønde (timeløn, engangsvederlag, udbetalt over/merarbejde, feriegodtgørelse med videre) i løbet af de forudgående 4 kvartaler. Dette gøres for at kombinere fordelene ved så aktuelle tal som muligt, med en udligning af variable lønde, der kan svinge meget fra måned til måned eller sæson til sæson.

Datagrundlaget er derfor statistisk behandlet med henblik på at skabe de bedste rammer for repræsentative lønniveauer og meningsfulde sammenligninger på tværs af statsområder, personaletyper og tid. Det vil derfor ikke altid være muligt at genskabe kildesystemernes tal fuldstændigt i ISOLA eller omvendt.

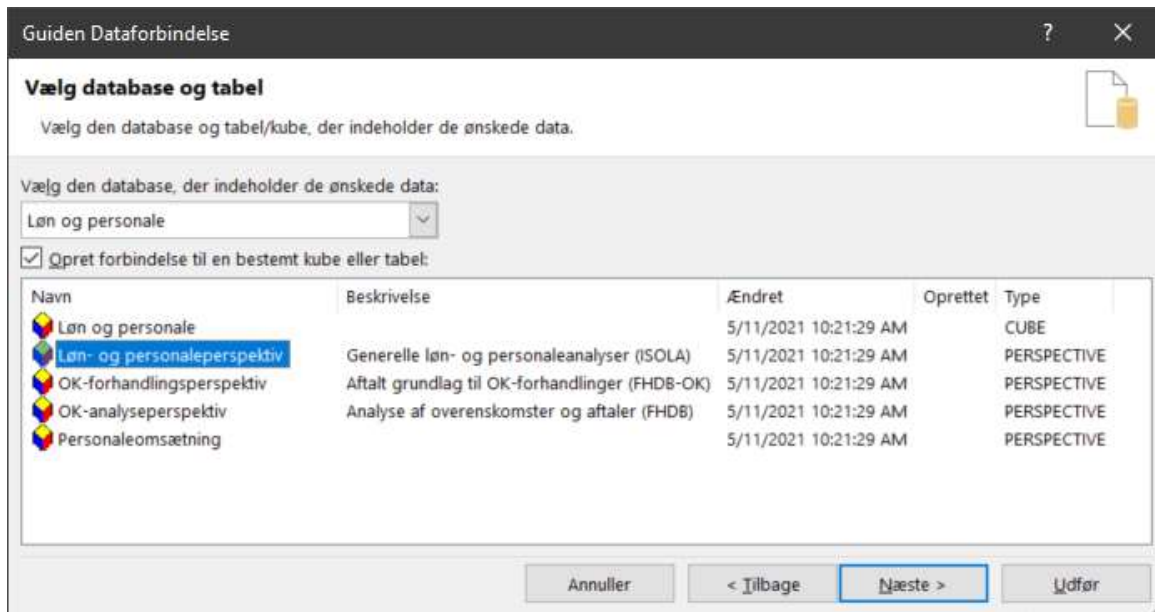
For mere om datagrundlaget og opsamlingsprincipperne, henviser vi til øvrige vejledninger.

7.2 Om perspektiver og anvendelser

ISOLAs datamodel anvendes til meget forskellige formål og med meget forskellige behov for afgrænsning. Derfor har vi oprettet såkaldte *perspektiver*, der i Excel hjælper til at afgrænse valgmulighederne til den ønskede kontekst. Der vil være

både dimensioner, filtre og værdifelter, som er anvendelige i én kontekst, men ikke i en anden.

I ISOLAs Excel-skabeloner er perspektivet allerede valgt, men ved oprettelse af ny dataforbindelse skal man foretage et valg:



Der er grundlæggende 4 perspektiver:

- Løn- og personaleperspektiv:**
 Dette perspektiv bruges til de generelle løn- og personalestatistikker på statens områder, både centralt og lokalt. Standardafgrænsningerne til dette perspektiv er tilpasset understøttelsen af meningsfulde sammenligninger og repræsentative lønniveauer, primært henvendt til de statslige områder og institutioner.
- OK-analyseperspektiv:**
 Anvendes til det daglige arbejde med analyse af de statslige overenskomster og aftaler og deres anvendelse og udvikling. Indeholder de kvartalsvise data med fokus på overordnede og ufiltrerede opgørelser af løn- og årsværkssummer, samt dimensioner relevante for arbejdet med analyser på aftaler og overenskomster.
- OK-forhandlingsperspektiv:**
 Særligt perspektiv til analyse på de særlige beregningsgrundlag til de statslige overenskomstforhandlinger. Disse grundlag indeholder særligt aftalte ændringer og korrektioner i forhold til specifikke overenskomstforhandlinger.

- **Personaleomsætning**
Et særligt perspektiv, der giver mulighed for at lave analyser af personalebevægelser på aggregerede niveauer.
- **Løn og personale (CUBE):** *Dette er den samlede datamodel uden perspektiv. Det anbefales generelt ikke at bruge denne mulighed, da der her er stor risiko for at kombinere filtre og dimensioner, som ikke er tiltænkt anvendt sammen, og resultatet kan derfor blive uforudsigeligt.*

8. Værdifelter

Lønposterings repræsenterer de primære værdifelter (også kaldet *measures* eller *facts*) i datagrundlaget, som anvendes til optælling af udbetalte lønbeløb og tilknyttede bevillingstimer. Løn og arbejdstid er direkte knyttet til de enkelte lønposterings, og alle beregninger tager udgangspunkt i de værdifelter, der er knyttet til lønposteringsne. Arbejdet med kuben handler grundlæggende om at filtrere, opdele og præsentere disse værdifelter på en gavnlig måde.

Felt	Beskrivelse	Perspektiver
Beløb	Dette er den grundlæggende værdi for lønudbetalinger, angivet i årsniveau. For fast løbende lønarter (basisløn for månedslønnede, pensionsbidrag, faste og midlertidige løntillæg) er det udbetalingerne i statistikperiodens midtermåned opregnet til årsniveau. For variable lønarter (timeløn og andre engangsudbetalte/variable løntillæg og ydelser) er det summen af ydelser over de forudgående 4 kvartaler.	Løn og personale OK-analyse OK-forhandling
Bevillingstimer	Angiver hvor mange arbejdstimer, der er knyttet til lønposteringsne, opregnet til årsniveau. Bemærk at bevillingstimer primært er knyttet til udbetalt basisløn eller timeløn. Hvis tabellen opdeles eller filtreres på lønarter, beregnes kun bevillingstimer for de grupperinger, der indeholder timebærende lønarter.	Løn og personale OK-analyse OK-forhandling
Årsværk	<i>Årsværk</i> er et beregnet felt, der fungerer som ansættelsesbrøk, beregnet som <i>bevillingstimerne</i> i forhold til en fuldtidsnormering på 1.924 timer/år (svarende til 37 timer/uge). Denne størrelse kaldes også i andre systemer for fuldtidsækvivalente stillinger.	Løn og personale OK-analyse OK-forhandling
Gennemsnitsløn	En beregnet kolonne, der angiver den summerede gennemsnitsløn som <i>Beløb</i> divideret med <i>Årsværk</i>.	Løn og personale OK-analyse OK-forhandling
Ansættelser	En praktisk tæller, der angiver hvor mange ansættelsesforhold, der har modtaget lønposterings af den specifikke art. Hvor <i>Årsværk</i> sammentæller den vægtede arbejdsstyrke, så sammentæller <i>Ansættelser</i> antal hoveder.	Løn og personale OK-analyse OK-forhandling
Grundbeløb	Visse løndelev angives i grundbeløb i forhold til seneste nulstilling af den centrale procentregulering, men udbetales i aktuelt niveau, opregnet til aktuel procentregulering. Dette felt indeholder summerne i grundbeløb, for de lønposterings, det er relevant for. Se nedenfor for anvendelse af Grundbeløb som filter.	OK-analyse OK-forhandling

Bemærk at der til brug for de statslige overenskomstforhandlinger dannes et særligt beregningsgrundlag, som indeholder værdifelter, der begynder med *OK*, men som derudover følger ovennævnte beskrivelser. Disse feltvarianter er tilgængelige i perspektivet og skabelonerne for *OK-forhandling*.

8.1 Særlige præ-beregneede værdifelter

Felt	Beskrivelse	Perspektiver
Personaleomsætning → Personale-omsætning	Særligt præ-beregnet værdifelt til analyse af personaleomsætning og –bevægelser over tid. Angiver omsætningen (afgang ift. gns. årsværk) i procent i forhold til samme tidspunkt året før.	Personale-omsætning
Personaleomsætning → Tilgang → Afgang → Uændret	Særlige præ-beregneede felter til analyse af årsværk for afgangede (ansat for et år siden, men ikke i valgt periode), tilgæet (optræder med løn i valgt periode, men ikke sammen periode året før) og uændret personale (ansat både i valgt periode og året før).	Personale-omsætning
Personaleomsætning → Årsværk (Gns.)	Særligt præ-beregnet værdifelt, der angiver det ”gennemsnitlige” antal årsværk ift. året før. Beregnet som: $Uændrede + (Tilgåede + Afgåede) / 2$	Personale-omsætning

9. Dimensioner

Dimensioner er betegnelse for alle de informationer knyttet til løn eller ansættelser, som kan anvendes til filtrering, gruppering og præsentation af udtræk og tabeller. Hvilke dimensioner, der er relevante, afhænger af den givne analysekon tekst.

Bemærk at personoplysninger (navn, personnummer m.v.) *ikke* er tilgængelige i Statens BI – ISOLA.

9.1 Primære filtre

ISOLAs datamodel er et generelt datagrundlag til mange forskellige formål. For at tilpasse beregningerne til det aktuelle formål, skal der altid anvendes en række filtre til afgrænsning af både population, lønarter og perioder.

Disse filtre afhænger af det valgte perspektiv og anvendelsesområde. Der er således filtre, der er entydigt rettet mod tværstatslige løn- og personalestatistikker, mens andre anvendes til analyser i forbindelse med de statslige overenskomstfor handlinger. Perspektiverne (se ovenfor) hjælper med til at afgrænse til de rele vante dimensioner og filtre.

Felt	Beskrivelse	Perspektiver
@ Populationer → Statistikpopulation	Dette er de grundlæggende populationsafgrænsninger til de tværstatslige og lokale løn- og personaleanalyser. Med mindre du har særlige analysebehov, bør du vælge ISOLA Standardpopulation, som filtrerer for særlige ansættelser, der ikke bør indgå i de statistiske analyser.	Løn og personale Personale- omsætning
@ Forhandlingsregier → Forhandlingsområde	Dette er den grundlæggende populationsafgrænsning til arbejdet med de statslige overenskomstforhandlinger. Med mindre du har helt særlige analysebehov (f.eks. analyse på ansatte i Grønland, honorarer for undervisning/censurering m.v), så bør du vælge Det statslige forhandlingsområde (FH 1X). Dette afgrænser til den population, der indgår i de statslige overenskomstforhandlinger.	OK-analyse OK-forhandling
@ Lønbegreber → Lønbegreb	Lønbegrebet angiver overordnet hvilke lønarter, der skal indgå i analyserne. Til generelle centrale og lokale løn- og personaleanalyser vælges enten Standard, Fast løbende eller Total, afhængigt af analysebehov. Se øvrigt vejledningsmateriale for mere information om disse lønbegreber.	Løn og personale OK-analyse OK-forhandling

Felt	Beskrivelse	Perspektiver
	I forbindelse med arbejdet med overenskomstforhandlinger og analyser, vælges Lønarter til statslige OK-forhandlinger .	
@ Statistikperioder → Periode	Til angivelse af hvilket øjebliksbillede af løndannelsen og personalesammensætningen, du ønsker at analysere. Bemærk at valg af kvartal ikke giver f.eks. summen af lønudbetalingerne i det pågældende kvartal (lønsumsforbrug), men at der i stedet altid er tale om repræsentative øjebliksbilleder af løndannelsen og personalesammensætningen, opgjort 4 gange om året. I forbindelse med udtræk til overenskomstforhandlingerne anvendes de særlige forhandlingsperspektiver eller –skabeloner, hvor du kun kan vælge de talgrundlag (OK – Periode), der er aftalt til de statslige overenskomstforhandlinger.	Alle
Bevillingstimer → Ansættelsesstatus	Denne dimension regnes som et primær filter i forbindelse med generel løn- og personalestatistik. Den bruges til at afgrænse populationen, således at fratrådte og ansatte med meget få bevillingstimer ikke indgår i beregningerne. Dette gøres ved at vælge filterværdien <i>Ansatte med > 8 timer/ uge</i> . Denne filtrering er ofte foretrukket i de fleste løn- og personalestatistikker.	Løn og personale

Ud over de ovenfor nævnte primære filtre, vil der afhængigt af analysekontekst skulle bruges flere faste filtre. Dette vil fremgå af nedenstående gennemgang.

9.2 Løndimensioner

Dimensioner er betegnelse for alle de informationer knyttet til lønposter eller ansættelser, som kan anvendes til filtrering, gruppering og præsentation af udtræk og tabeller. Hvilke dimensioner, der er relevante, afhænger af den givne analysekontekst.

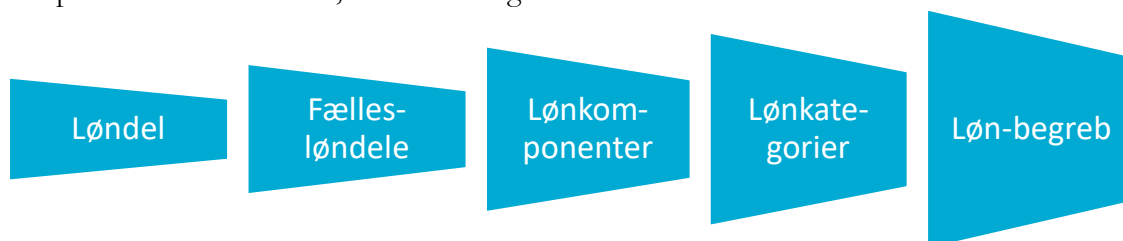
Bemærk også, at nogle dimensioner kun er tilgængelig i visse perspektiver, hvis de specifikt retter sig mod enten generel løn- og personalestatistik eller mod arbejdet med overenskomstområdet og –forhandlinger.

Herunder gennemgås de dimensioner, der knytter sig direkte til lønposter og lønarter.

Lønarter og lønkategorisering

Herunder kan vælges flere detaljeniveauer for udspecificering af lønposterne. Her kan vælges både sammensatte hierarkier og (under punktet **Flere felter**) specifikke aggregeringsniveauer fra overordnede lønkategorier og helt ned til

de specifikke løndelskoder, som de fremgår af lønsedlerne.



Felt	Beskrivelse	Perspektiver
Lønarter → Lønstatistik	Dette hierarki giver mulighed for hurtige drilldown-tabeller i 5 detaljeringsniveauer, fra helt overordnede lønkategorier (Grundløn, Pension, Kvalifikationstillæg, Funktionstillæg, Engangsvederlag, Genetillæg, Andre tillæg og evt. Uregelmæssige tillæg) og ned til de specifikke løndelskoder knyttet til lønposterne.	Løn og personale
Lønarter → Forhandlingsstatistik	Dette hierarki giver mulighed for hurtige drilldown-tabeller i 5 detaljeringsniveauer, fra de helt overordnede lønkategorier (Grundløn, Pension, Faste tillæg og Variable tillæg) og ned til de specifikke løndelskoder knyttet til lønposterne.	OK-analyse OK-forhandling
Lønarter → Flere felter → Lønstatistik-kategori	Højeste aggregering af lønkategorisering af lønarter for løn- og personaleanalyser, indeholdende Grundløn, Samlet pensionsbidrag, Kvalifikationstillæg, Funktionstillæg, Genetillæg, Andre tillæg og Uregelmæssige tillæg. Bemærk at ikke alle kategorier indgår i alle lønbegreber; f.eks. indgår lønarter knyttet til Uregelmæssige tillæg kun i lønbegrebet Total .	Løn og personale
Lønarter → Flere felter → Forhandlingsstatistik-kategori	Højeste aggregering af lønkategorisering af lønarter for OK-analyser i hhv. Grundløn, Pension, Faste tillæg og Variable tillæg.	OK-analyse OK-forhandling
Lønarter → Flere felter → Lønkomponent → Fællesløndel → Løndel	Kategoriseringer af lønde i forskellige aggregeringsniveauer, afhængigt af analysekontekst og ønsket detaljering. Bemærk at niveauerne er entydigt hierarkiske, forstået på den måde, at en løndel kun indgår i én fællesløndel, en fællesløndel indgår kun i én lønkomponent og så videre.	Løn og personale OK-analyse OK-forhandling
Bevillingstimer → Bevillingstimeinterval	Anvendes til grovinddeling af ansatte på baggrund af deres registrerede bevillingstimer. Bemærk at på grund af dataopsamlingsmetoden for variable lønposter kan fratrådte og ansatte med lønfradrag for tjenestefrihed uden løn give en skæv bias i retning af placering i lavere bevillingstimeintervaller.	OK-analyse OK-forhandling

Felt	Beskrivelse	Perspektiver
Lønposterings → Grundbeløbsfilter	Anvendes til filtrering af data til udbetalinger af lønposterings på specifikke grundbeløbsstørrelser. Da dimensionen indeholder mange værdier, kan det i Excel være en fordel at indsætte filteret som et <i>udsnitsværktøj</i> . Bemærk at i OK-forhandlingsperspektivet, findes dimensionen i <i>OK - Lønposterings</i> → <i>OK - Grundbeløbsfilter</i>	OK-analyse OK-forhandling

9.3 Ansættelsesdimensioner

Hvor løndimensionerne filtrerer og grupperer de specifikke lønudbetalinger, så drejer ansættelsesdimensioner sig om populationen, det vil sige de ansatte og deres ansættelsessteder og -vilkår. Disse stamoplysninger om ansættelser beskriver blandt andet:

- **Virksomhed og ansættelsessted** - Ministerområde, finanslovshovedkonto, delregnskab, ansættelsestedets kommunekode med mere
- **Overenskomst- og stillingsmæssig kategorisering** - Personalekategori, klasse/lønramme, stillingsbetegnelse, hovedgruppe, forhandlingsfællesskab med mere
- **Ansættelsesvilkår** - Fastlønnen/ikke-fastlønnen (lønform), lønsystem, bevilgningsslønramme, normeret ansættelsesbrøk/kvotestørrelse med mere
- **Demografi** - Køn og alder

Bemærk at personoplysninger (navn, personnummer m.v.) *ikke* er tilgængelige i Statens BI – ISOLA uden helt særligt tjenesteligt hjemmel.

9.4 Virksomhed og ansættelsessted

Oplysninger om ansættelsestedet er interessante i forbindelse med lokale analyser og benchmarking mellem områder.

Bemærk at finanslovsstrukturen fra 2014 i videst muligt omfang hentes fra Statens Koncernsystem (SKS). Dette kan betyde visse afvigelser af navngivninger, ændringstidpunkter og placeringer i forhold til tidligere datagrundlag eller i forhold til FL-placeringer i lønanvisningssystemer.

Felt	Beskrivelse	Perspektiver
Finanslovsstruktur → Ministerområde → Hovedkonto	Disse dimensioner afspejler tilhørsforholdet til Finanslovens paragraffer (ministerområder) og underliggende hovedkonti.	Alle

Felt	Beskrivelse	Perspektiver
Finanslovsstruktur → Delregnskab	Hvor FL-hovedkonto oftest vil være den primære filtrering eller fordelinger i forhold til ansættelsessted for de fleste statslige områder, så har visse områder deres underliggende institutioner defineret på enten Delregnskaber eller Bogføringskreds .	Alle
Finanslovsstruktur → Flere felter → Bogføringskreds	Dette gælder bl.a. politiet, kriminalforsorgen, retterne og en lang række områder på undervisnings- og uddannelsesområderne. Bemærk at det varierer fra område til område, om Delregnskab eller Bogføringskreds er den bedste opdeling.	
Finanslovsstruktur → Flere felter → Institutionstype	Overordnet inddeling af institutioner og virksomheder på det statslige område i Statsinstitutioner, Selvejrinstitutioner med videre.	Alle

9.5 Overenskomst- og ansættelsesmæssig kategorisering

Disse dimensioner beskriver ansættelsesmæssige indplaceringer i forhold til overenskomst, løntrinforløb og stillingskategorier. I forhold til overenskomster og aftaler, er de forhandlingsberettigede organisationer også givet af disse dimensioner.

Felt	Beskrivelse	Perspektiver
Personalekategorier → Personalekategori → Klasse/Lønramme	For overenskomstansatte vil de primære personalekategoriseringer være hierarkiet Personalekategori , Klasse og Trin , som vil afspejle den systematik, der anvendes i blandt andet SLS-guiden.	Alle ⁴
Ansættelsesvilkår → Trin → Skalatrin	Bemærk at attributten Trin ikke nødvendigvis svarer til en aftales løntrin eller basisløntrin med samme nummer. Det vil fremgå af lønanvisningssystemets kategorisering af aftaler og løntrinsforløb. I forhold til tjenstemandsansatte, kan Klasse/Lønramme med fordel anvendes sammen med Skalatrin i stedet for Trin.	
Stillingsbetegnelser → Stillingsbetegnelse → Stilling	Stillingsbetegnelsen er identificeret ved en 5-cifret stillingskode og en tilhørende tekst. For overenskomstansatte er stillingskoden i princippet fri, og kan ændres lokalt. For tjenstemandsansatte er den (klassificerede) stillingskode afgørende for lønberegning og identifikation af forhandlingsberettiget organisation. Bemærk at der kan være knyttet flere stillingskoder til samme stilling. Derfor kan det ofte være fordelagtigt at bruge Stilling som filter eller fordeling i stedet for den mere detaljerede Stillingsbetegnelse .	Alle

⁴ Trin og Skalatrin ikke tilgængelig i perspektivet Personaleomsætning

Felt	Beskrivelse	Perspektiver
Centralorganisationer → Centralorganisation	Angiver den overordnede forhandlingsberettigede centralorganisation for personalegruppen. Denne oplysning er primært interessant i forhold til arbejdet med overenskomster og aftaler, men kan også være relevant som afgrænsning i både tværgående og lokale analyser. I forbindelse med analyser og udtræk til arbejdet med overenskomster og aftaler er det en fordel at benytte dette felt til at bortfiltrere værdierne <i>Andre</i> og <i>Ikke defineret</i> . Dette sikrer, at det viste grundlag kun omfatter de personalegrupper, der hører under de centrale forhandlingskompetencer.	OK-analyse OK-forhandling
Centralorganisationer → Forhandlingsfællesskab	En lidt mere detaljeret opdeling af Centralorganisation til brug for afgrænsninger i forbindelse med de statslige overenskomstforhandlinger.	OK-analyse OK-forhandling
Aftaler → Aftalekode → Aftaletitel	En dimension til kategorisering af ansatte ud fra den overenskomstaftale, de hører under, i det omfang en sådan kan knyttes entydigt til ansættelsesforholdet. Feltet Aftalekode er den meget korte form, der i de fleste tilfælde henviser til et specifikt cirkulære. Aftaletitel er det ofte meget lange navn på aftalen. På grund af aftaletitlens længde, bør den primært bruges som filter i stedet for række- eller kolonnefordeling.	OK-analyse OK-forhandling
DISCO → DISCO	Dette er Danmarks Statistiks danske version af den internationale fagklassifikation, ISCO. DISCO kan i nogle tilfælde være foretrukket i forhold andre stillingskategoriseringer. Vi gør dog opmærksom på, at vi ikke kan garantere for datakvaliteten af disse registreringer.	Løn og personale OK-analyse OK-forhandling
@ Populationer → Ledere/Ikke-ledere	Med denne populationsmarkør, kan man isolere eller frasortere ansatte, der i udgangspunktet betragtes som ledere. Dette omfatter chefkonsulenter med personaleansvar, samt ansatte i bevillingslønramme 37 og opefter, dog undtaget professorer, dommere, retsformænd, præsidenter og biskopper, der generelt ikke forventes at have ledelsesansvar.	Alle

9.6 Øvrige ansættelsesvilkår

Følgende dimensioner beskriver forskellige andre karakteristika om ansættelsesvilkår.

Felt	Beskrivelse	Perspektiver
Bevillingslønrammer → Bevillingslønramme	Bevillingslønrammen er et samlende begreb til sammenligning af klassificerede stillinger i lønramme 35 og opefter for både tjenestemandsansatte og overenskomstansatte.	Løn og personale OK-analyse OK-forhandling

Felt	Beskrivelse	Perspektiver
Hovedgrupper → Hovedgruppe → Tjenestemands-ansættelse	Opdeling i tjenestemandsansatte (herunder også tjenstemandslignende) og øvrige ansættelser, hvoraf langt de fleste hører i kategorien Overenskomstansatte. Brug feltet Tjenestemandsansættelse til den overordnede skelnen mellem tjenestemænd og ikke-tjenestemænd, og feltet Hovedgruppe til den lidt mere eksplisitte gruppering.	Løn og personale OK-analyse OK-forhandling
Lønformer → Lønform	Opdeler ansatte i fast periodelønnede (månedslønnede) og ikke-fast periodelønnede (timelønnede, honorarlønnede, vederlagslønnede m.v.).	Løn og personale OK-analyse OK-forhandling
Lønssystemer → Lønssystemtype	Opdeling af ansættelser på henholdsvis gamle og nye lønssystemer er en vigtig parameter i vurdering af både lønprogression og analyse af lokal løndannelse.	Løn og personale OK-analyse OK-forhandling
Ansættelsesformer → Ansættelsesform	Angivelse af særlige ansættelsesformer, herunder åremålsstillinger, ansatte i beskæftigelsesordninger, lærlige/praktikanter, kontraktansatte med videre.	Løn og personale OK-analyse OK-forhandling
Trinforløb → AC Forløb - basistrin → Flere felter → AC Basistrinforløb → AC Basistrin	Til analyse af akademikere (AC) på basisløntrin kan denne dimension med fordel anvendes. Kombinationerne af personalekategori, klasse og trin oversættes her til de overordnede AC-basistrinforløb, samt de tilhørende AC-basistrin. Brug AC Basistrinforløb og AC Basistrin sammen for at adskille i de forskellige forløb, eller brug AC Basistrin alene for at se på alle på AC-basistrin under ét. Denne dimension er primært rettet mod arbejdet med AC-aftaler og –overenskomster. Da dækningsgraden i forhold den samlede statistikpopulationer lav, anbefales den endnu ikke anvendt i generelle løn- og personalestatistikker.	OK-analyse OK-forhandling
Ansættelsesvilkår → Ansættelseskvote	Ansættelseskvoten er den normerede arbejdstid for de individuelle ansættelser, som en brøk i forhold til en fuldtidsstilling på 1.924 timer/år (1,000). Ansættelseskvoten er således ikke givet af den faktiske arbejdstid (bevillingstimer), og kan afvige fra årsværkstallene. Brug dimensionen til analyse af fordelingen af ansættelsesgrader. Dimensionen kan afgrænses til intervaller eller specifikke værdier ved hjælp af navnefiltre i Excel.	Løn og personale OK-analyse OK-forhandling
Ansættelsesvilkår → Pensionsprocent	Dette er de oplyste (samlede) pensionsprocenter for ansættelserne. Værdien er således ikke beregnet eller afledt af faktiske pensionsudbetalinger.	Løn og personale OK-analyse OK-forhandling
Beskæftigelsesordninger → Socialt kapitel	En simpel indikator, der kan bruges til at isolere eller bortfiltrere ansatte, der er ansat under en særlig beskæftigelsesordning under det sociale kapitel.	Løn og personale OK-analyse OK-forhandling

Felt	Beskrivelse	Perspektiver
	Bemærk at det ikke er muligt at underopdele i specifikke beskæftigelsesordninger.	

9.7 Demografi og geografi

Til statistikfordelinger og perspektiveringer af populationer, kan anvendes nogle grundlæggende dimensioner, der filtrerer og fordeler de ansatte på andet end deres ansættelsesmæssige parametre.

Felt	Beskrivelse	Perspektiver
Alder → Alder → Aldersgrupper (5 år) → Aldersgrupper (10 år)	Dimensionen Alder tilbyder både filtrering på specifikke aldre, samt fordelinger på aldersgrupper i hhv. 5-årsintervaller og 10-årsintervaller. Bemærk at alderen er beregnet som den ansattes alder pr. 1. dag i statistikperiodens 3. måned.	Alle
Køn → Køn	Den ansattes køn som udledt af personnummeret.	Alle
Kommuner → Kommune → Region/amt	Fordeling efter arbejdsstedets Kommune . Til mere overordnede analyser kan anvendes Region/amt , der opdeler på regioner (samt udland, Færøerne og Grønland). Vælges perioder før strukturreformen, fordeles på amter.	Løn og personale OK-analyse OK-forhandling

10. Hjælp og support

For tekniske spørgsmål om Statens BI – ISOLA, adgang til data, fejl i data, eller specifikke spørgsmål til anvendelse af Økonomistyrelsens værktøjer, kontakt Økonomistyrelsen via vores serviceportal:

<https://serviceportal.statens-adm.dk/>

Hvis du ikke er oprettet som bruger på Serviceportalen, finder du vejledning der-til på ovenstående link.

oes.dk