



Rapport fra arbeidsgruppen for personaldata i NSDs database for statistikk om høgre utdanning

En gjennomgang av dataspesifikasjoner og funksjonalitet for personaldata i DBH 2013

Innhold

1. Bakgrunn, mandat og medlemmer	2
2. Kategorisering av stillinger iht. stillingskategorier	3
2.1. Innledning.....	3
2.2. Stillingskategorier og deres benevnelse	3
3. 3 Rapportering og utforming av dataspesifikasjoner.....	4
3.1. Innledning.....	4
3.2. Individdata til DBH	5
3.3. Kvalitetssikring av data	5
3.4. Om organisasjonsenheter og organisasjonsendringer.....	5
3.5. Ivaretagelse av rapportering i forhold til Aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP)....	5
3.6. Dataspesifikasjon av uttak av tilsatte	6
3.7. Manuelle rapporteringer som utgår/vurderes utgår eller videreføres.....	6
4. Vurdering av rapporter og forslag til nye presentasjoner av data.....	6
5. Oppsummering og konsekvenser.....	7
Vedlegg 1. Stillingskategorier, med tilhørende begreper og stillinger.....	9
Vedlegg 2. Dataspesifikasjon	13
Vedlegg 3. Et utgangspunkt for tema og mulige rapporter	16

1. Bakgrunn, mandat og medlemmer

Gjeldende dataspesifikasjon for personaldata i Database for statistikk om høgre utdanning (DBH) ble utformet i 2002. Siden mange av utdanningsinstitusjonene på den tiden ikke hadde noe egnet system for å kunne generere data, ble spesifikasjonene forenklet mest mulig og begrenset til å rapportere data på antall årsverk, antall personer og aldersfordeling, brutt ned på fakulteter/avdelinger og institutter. I de første årene ble data fra de fleste institusjonene rapportert som manuelle registreringer i regneark eller via DBHs registreringsskjema på nett. I tiden etter 2002 har imidlertid institusjonenes lønns- og personalsystemer forbedret seg betraktelig, med gode muligheter til å ta ut maskinelle datauttak. Videre har det i løpet av de senere årene vokst frem betydelig flere brukerbehov for relevant statistikk som belyser personalressursene innen høyere utdanning, til bruk i til analysesammenheng, tilstandsrapporter, virksomhetsstyring etc.

Med dette som bakgrunn har behovet for personaldata i DBH vært tatt opp og drøftet i Styringsgruppen for DBH. På sitt møte våren 2012 ble det uttrykt ønske om å vurdere behov, dataspesifikasjoner og rapportfunksjonalitet innenfor personalfeltet, og det ble vedtatt å opprette en arbeidsgruppe for å gjennomgå dette. Denne arbeidsgruppen ble opprettet høsten 2012.

Styringsgruppen for DBH ga arbeidsgruppen for personaldata følgende mandat:

Det opprettes en arbeidsgruppe for evaluering av spesifikasjonene for personaldata i DBH. Gruppen skal gjennomgå kategorisering av stillinger i forhold til nye inndelinger, vurdere nye relevante behov, vurdere utvidet funksjonalitet for bedre utnyttelse av datamaterialet, deriblant se på muligheter for nyttige koblinger opp til andre tema som data om forskning, studenter og økonomi.

Videre skal arbeidsgruppen vurdere og foreslå hvordan anbefalingene fra arbeidsgruppen for Aktivitets- og redegjørelsesplikten etter likestillings- og diskrimineringslovgivningen, kan implementeres og utvikles i DBH for å ivareta databehov og rapporteringskrav innenfor personalområdet på en god måte.

Arbeidsgruppen har hatt følgende medlemmer:

Lars Petter Mathisrud	personal- og organisasjonsdirektør	Høgskolen i Lillehammer (leder)
Laila Dragåsøien	seksjonssjef	Høgskolen i Sør-Trøndelag/ sektorkoordinator for SAP i Uninett
Line Rye	personaldirektør	Universitetet i Bergen
Jens Petter Nygård	seniorrådgiver	Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet
Ingvild Mulen	seniorrådgiver	Universitetet i Agder
Eli Glambek	personaldirektør	Høgskolen i Bergen
Steinar Johannessen	seniorrådgiver	Kunnskapsdepartementet
Benedicte Løseth	seksjonsleder	Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS
Yngve Bersvendsen	spesialrådgiver	Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS

Arbeidsgruppen har på grunnlag av sitt mandat delt arbeidsoppgavene i tre tema:

- Ny kategorisering av stillinger
- Nye dataspesifikasjoner
- Nye presentasjoner av personaldata

2. Kategorisering av stillinger

2.1 Innledning

Arbeidsgruppen mener at gjeldende kategorisering av stillinger er moden for revisjon og ønsker å utnytte det eksisterende stillingskodeverket til å utforme en ny inndeling i stillingskategorier. Denne skal danne grunnlag for en personalstatistikk som skal være enkel og robust, som gir grunnlag for sammenlignbarhet på tvers av institusjoner, og som avspeiler institusjonenes personalressurser på en hensiktsmessig og helhetlig måte.

For en oversikt over hvilke stillingskategorier som brukes per i dag, henvises det til linken: <http://dbh.nsd.uib.no/dokumentasjon/stillingskoder.action>

Arbeidsgruppen har kommet frem til at antall overordnede stillingskategorier reduseres fra fem til to, som gis benevnelsen *Stillingsområder*:

1. Undervisning-, forskning- og formidlingsstillinger
2. Tekniske og administrative stillinger

Arbeidsgruppen mener at dette avspeiler den vanligste måten å beskrive hovedinndelingen av personell ved utdanningsinstitusjonene. Arbeidsgruppen ser det også som hensiktsmessig at antall nivåer utvides fra to til tre, og hierarkiet i stillingsstrukturen økes tilsvarende.

Arbeidsgruppen foreslår videre at visse *faglige administrative lederstillinger* som tidligere har vært regnet som *administrative stillinger*, flyttes over til kategorien *undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger*. Dette gjelder rektor, dekan, instituttleder, undervisningsleder og studieleder.

Arbeidsgruppen ønsker også at åremålsstillinger synliggjøres i DBH. Gruppens forslag er å gjøre dette ved å opprette en ny dataverdi som markerer personer som er tilsatt i en åremålsstilling.

2.2 Stillingskategorier og deres benevnelse

Arbeidsgruppens forslag til stillingskategorier og deres benevnelse er som følgende:

Stillingsområde:

- 1 Undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger:

Stillingsgruppe:

- 1.1 Undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger

Stillingsundergruppe:

- 1.1.1 Undervisnings- og forskerstillinger
- 1.1.2 Bistillinger
- 1.1.3 Utdannings- og rekrutteringsstillinger
- 1.1.4 Andre stillinger, undervisning, forskning og formidling
- 1.1.5 Faglig administrative lederstillinger

Stillingsområde:

2 Tekniske og administrative stillinger:

Stillingsgruppe:

2.1 Tekniske stillinger

Stillingsundergruppe:

2.1.1 Ingeniører

2.1.2 Tekniske stillinger

Stillingsgruppe:

2.2 Administrative stillinger

Stillingsundergruppe:

2.2.1 Lederstillinger

2.2.2 Administrative stillinger

Stillingsgruppe:

2.3 Andre tekniske og administrative stillinger

Stillingsundergruppe:

2.3.1 Bibliotekstillinger

2.3.2 Andre tekniske og administrative stillinger

Stillingskategoriene med tilhørende stillinger fremkommer i Vedlegg 1.

3 Rapportering og utforming av dataspesifikasjoner

3.1 Innledning

Arbeidsgruppen anser det som viktig å synliggjøre og nyttiggjøre institusjonenes datagrunnlag via presentasjon i DBH. Målsettingen er å fremstille personalressursene på en bredere og mer enhetlig måte, og at DBH skal kunne bidra med et datagrunnlag som egner seg til å understøtte både lokale og sentrale statistikk- og analysebehov, samt virksomhetsplanlegging generelt.

Videre ønsker arbeidsgruppen å utforme en dataspesifikasjon som innebærer forenkling av institusjonenes rapportering, og dermed kunne redusere ressursbruk til dette. Med det som målsetting går arbeidsgruppen inn for å samordne dataspesifikasjonene med andre organisasjoner som får tilsendt personaldata fra UH-sektoren, som SSB/Statens Tjenestemannsregister og NIFU. I møte med SSB ble det imidlertid avklart at institusjonenes direkterapportering av data til SSB opphører fra 2014 eller 2015. Bakgrunnen for dette er et pågående prosjekt (Elektronisk Dialog med Arbeidsgivere - EDAG). Dette er et samarbeidsprosjekt mellom Skatteetaten, NAV og SSB for å utvikle et felles innrapporteringsopplegg innen området ansettelse, lønn og trekk fra alle arbeidsgivere i Norge, følgelig også utdanningsinstitusjonene. Skatteetaten skal administrere systemet, og personalrapporteringen går inn til deres database. Siden SSB vil få alle dataene de trenger herfra, faller problematikken rundt samordning av dataspesifikasjonene med SSB ut.

Siden data til EDAG-systemet kun rapporteres på enheter i Enhetsregisteret i Brønnøysund, vil denne rapporteringen ikke kunne brytes ned på fakulteter/avdelinger og institutter, noe som er svært viktig for institusjonenes bruk av data i DBH. I tillegg er det enkelte opplysninger som ikke ivaretas av EDAG-spesifikasjonen.

Sett i lys av dette er det ikke mulig å få DBHs og institusjonenes behov dekket via rapportering fra EDAG-systemet til DBH. Det må derfor fortsatt rapporteres personaldata direkte fra institusjonene til

DBH. Imidlertid vil DBH følge med på dataspesifikasjonen i EDAG, slik at man sikrer at definisjoner, og dermed uttaket, av de datafeltene som er felles blir identisk.

DBH vil legge til rette for samordning med NIFU, noe NIFU også er interessert i.

3.2 Individdata til DBH

Arbeidsgruppen går inn for innrapportering av data på individnivå. Med individdata menes at dataene leveres med fødselsnummer. For institusjonene vil dette innebære en forenkling av rapporteringen ved at DBH får inn de relevante data knyttet til tilsatte som en enkeltfilrapportering. Det presiseres at denne endringen av dataleveringen fra aggregert nivå til individnivå er meldt til NSDs interne personvernombud, og er godkjent for sitt formål. Arbeidsgruppen understreker også at dette ikke er sensitive data i lovens forstand.

NSD har i brev form orientert Universitets- og høyskolerådet (UHR) om dette. UHRs administrasjonsutvalg tok saken til etterretning på møte 18. februar 2013, og støttet opp under denne endringen i rapporteringsformat.

Alle data skal som tidligere kun presenteres på aggregert nivå i DBH. Men individdata medfører at det må tas spesielle hensyn til sikkerhet og visning av data. For DBH gjelder dette lønnsstatistikk, eventuelt permisjonsstatistikk. Her går arbeidsgruppen inn for å benytte samme regel som Datatilsynet har spesifisert i slike tilfeller. Det skal ikke vises tall i rapporter dersom det er færre enn fem individ i datagrunnlaget. Dette gjelder uansett hvilket nivå som rapporten viser, institusjon, avdeling, stillingskategori, stillingskode, kjønn etc.

3.3 Kvalitetssikring av data

Arbeidsgruppen understreker at det er institusjonene som har det fulle ansvaret for kvaliteten på de data som innrapporteres. På dette området kan DBH bidra med det eksisterende kvalitetssikringsopplegget som er utviklet i filimportsysteget i DBH (DBH-dimp). Her er det mulig å laste en fil flere ganger i forkant av rapporteringsfristen, og det er laget web-rapporter hvor institusjonen kan kvalitetskontrollere de innrapporterte data. Hensikten med dette er å bidra til å luke ut feil i datagrunnlaget og sette økt fokus på datakvaliteten i de lokale systemene og administrasjonsrutinene rundt disse.

3.4 Om organisasjonsenheter og organisasjonsendringer

I DBH er det per i dag kun mulig å rapportere data iht. tre nivå, institusjons-, fakultets-/avdelings- og instituttnivå. Det innebærer at DBH ikke kan synliggjøre tilsatte på enheter under instituttnivå. Arbeidsgruppen ber DBH om å vurdere hva som må til for å kunne rapportere på enheter under instituttnivå – et nivå 4. Dette vil berøre hele organisasjonsstrukturen i DBH.

Generelt har DBH ikke laget noe opplegg som tar hensyn til endringer i organisasjonsstrukturen over tid, det vil si at rapportene ikke får tilbakevirkende kraft i forbindelse med sammenslåinger og splittelser av organisasjonsenheter ved institusjonene. Rapportene avspeiler dermed den organisatoriske strukturen som er gjeldende det enkelte år.

Dersom institusjonen har enheter under sentral-/fellesadministrasjonen som ikke finnes i DBH, som studieseksjon, økonomiseksjon etc., oppfordrer arbeidsgruppen institusjonene til å synliggjøre disse ved at de opprettes som organisasjonsenheter også i DBH. Dette for å kunne i økt sammenlignbarhet.

3.5 Ivaretagelse av rapportering i forhold til Aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP)

I sitt mandat er arbeidsgruppen bedt om å vurdere hvordan anbefalingene fra arbeidsgruppen for aktivitets- og redegjørelsesplikten kan implementeres og utvikles i DBH. Likestillings- og diskrimineringsnemnda har i sakene 8–12 og 17/2009 konkludert med at likestillingsredegjørelser som inneholder følgende oversikter, vil oppfylle likestillingslovens krav:

1. Kjønnssfordeling på institusjons-, fakultets-/avdelings- og stillingsnivå.
2. Kjønnsdelt statistikk over lønnsforhold på de samme nivåene, samt gjennomsnittslønn for kvinner og menn for institusjonen totalt.
3. Kjønnsdelt statistikk over arbeidstid (heltid/deltid) på de samme nivåene.
4. Kjønnsdelt statistikk over permisjon, som foreldrepermisjon, sykefravær og fravær grunnet sykt barn.
5. Kjønnsdelt statistikk ved personalpolitiske satsninger, for eksempel seniorpolitiske tiltak og kompetansetiltak.

De første tre punktene dekkes i sin helhet på grunnlag av den nye dataspesifikasjonen for tilsatte. Permisjonsdelen (ikke fraværsgdelen) under punkt 4 kan dekkes ved at det tas med et eksisterende datafelt (feltet Tilsetningsforhold). Jf. vedlegg 2.

3.6 Dataspesifikasjon av uttak av tilsatte

I utformingen av spesifikasjonen av tilsattedata har arbeidsgruppen tatt utgangspunkt i de datafelt som allerede ligger i personalsystemer som SAP og PAGA. Dette er felt som rapporteres per i dag til DBH, SSB eller NIFU. For private høyskoler uten mulighet for uttak av data fra et personalsystem må det settes opp en regnearkmal. Videre er spesifikasjonen utarbeidet under den forutsetning at det opprettes egne stillingskoder for bistillinger og valgte i administrative lederstillinger, stillinger som ikke er spesifisert i statens lønnsplanhefte.

Utover basisinformasjon som antall årsverk og personer, legges det vekt på å få med informasjon om ansettelsesforhold (fast/midlertidig), lønn, finansiering, samt informasjon om omfanget av årsverk-ressursene som er i permisjon.

Det henvises til vedlegg 2 for spesifikasjon av tilsattedata.

3.7 Manuelle rapporteringer som utgår/vurderes utgår eller videreføres

Status:

- Internasjonal mobilitet (avvikles fra 2013)
- Kompetanseheving (avvikles fra 2013)
- Time-/hjelpelærere (vurderes avviklet). Informasjonen kan eventuelt hentes ut fra saldobalansen.
- Sykefravær (vurderes avviklet)
- EU-direktiv for gjensidig godkjenning av yrkeskvalifikasjoner (videreføres, EU-krav)
- Lærlinger (videreføres, etter krav fra Stortinget).
- Valg av intern styremodell (videreføres). Tabellen vil bli omarbeidet.

4. Vurdering av rapporter og forslag til nye presentasjoner av data

Grensesnittet i DBH-rapporter ble utformet i 2006/2007. Som del av sitt mandat skal arbeidsgruppen vurdere nye innganger og presentasjoner av data som fremstiller institusjonenes personalressurser på en oversiktlig og helhetlig måte, deriblant gi forslag til koblinger til andre dataområder som student- og økonomidata og forskningspublikasjoner. Videre anses det som viktig å utforme personalrapporter som kan belyse trender og utviklingstrekk over tid, som kan bidra til UH-sektorens muligheter for analyse-, utrednings- og styringsaktiviteter.

Arbeidsgruppen understreker viktigheten av at DBH dokumenterer rapporter og sammenstillinger av data på en god måte.

Arbeidsgruppen mener at alle tilsatterapporter må kunne fordeles i henhold til disse størrelsene:

- Institusjonstyper
- Institusjonsnivå (nivå 1)
- Fakultet-/avdelingsnivå (nivå 2)
- Institutt-/seksjonsnivå (nivå 3)
- Stillingskategorier (jf. vedlegg 1)
- Stillinger
- Kjønn

Arbeidsgruppen ser for seg noen faste hovedrapporter som skal kunne gi de fleste brukerne en rask og enkel tilgang til de viktigste tallene som beskriver personalressursene i sektoren og ved den enkelte institusjon, presentert som noen nøkkeltall. Dette kan eksempelvis være:

- Antall årsverk og antall personer
- Førstestillinger
- Heltids- og deltidsstillinger
- Faste og midlertidige tilsettingsforhold
- Gjennomsnittslønn
- Snittalder

For brukere med mer omfattende og detaljert behov ønsker arbeidsgruppen at det utformes et grensesnitt med innganger til ulike tema. Slike temaområder kan være:

- Personalressurser
- Ansettelsesforhold
- Gjennomsnittslønn
- Aldersfordeling
- Kompetanseprofil
- Rapporter iht ARP-kravene
- Nasjonale styringsparametre

Arbeidsgruppen mener at problematikken rundt temaområder og rapportbehov må bearbeides videre i forbindelse med at DBH får inn data etter de nye spesifikasjonene, og at dette gjøres i samarbeid med sektoren slik at man sikrer seg at institusjonenes behov på best mulig måte blir ivaretatt. Det foreslås derfor det opprettes en egen ad-hoc brukergruppe for dette høsten 2014.

Arbeidsgruppen har likevel satt opp noen forslag til ulike rapporter organisert under et sett temaområder. Disse fremkommer i Vedlegg 3.

5. Oppsummering og konsekvenser

Med utgangspunkt i mandatet har arbeidsgruppen jobbet seg gjennom problematikken om ny kategorisering av stillinger, ny dataspesifikasjon på individnivå og gått gjennom rapporter og informasjonsbehov. Det er utformet stillingskategorier som etter arbeidsgruppens oppfatning vil presentere utdanningsinstitusjonenes personalressurser på en hensiktsmessig og helhetlig måte. Videre er det blitt utformet en dataspesifikasjon som begrenser seg til å utnytte eksisterende datafelt, med noen få justeringer, og som gruppen mener vil ivareta de behovene som ligger innenfor DBHs funksjon som en nasjonal database med nøkkelinformasjon om personalressursene innenfor høyere utdanning.

Arbeidsgruppen har også vurdert behovet for rapporter. På dette punktet er gruppens videre innspill at det opprettes en brukergruppe som kan bidra til spesifisering av rapporter og utforming av et brukervennlig grensesnitt for presentasjon av dataene. I tillegg vil dette være avhengig av valg av tekniske løsninger som arbeidsgruppen i mindre grad kan ta stilling til nå, som valg av presentasjonsverktøy, presentasjonsform etc. Det foreslås at brukergruppen opprettes høsten i 2014 og at arbeidet ses i sammenheng med første rapportering av 2014-dataene på det nye dataformatet.

Konsekvenser:

- Overgangen fra aggregerte data til individdata er basert på en sum av eksisterende datafelt som er blitt benyttet i uttak til DBH, SSB og NIFU, noe som for statlige institusjoner innebærer at dataene, med et par unntak, allerede er tilgjengelig.
- For private høyskoler uten mulighet for uttrekk av data fra et personalsystem må det utformes en regnearkmal, slik det også gjøres per i dag.
- Alle data om tilsatte rapporteres en gang årlig kun som en enkeltfil.
- Rapportering i forbindelse med Aktivitets- og redegjørelsesplikten rundt likestilling vil bli betydelig forenklet ved at noen av de sentrale krav kan dekkes inn via DBH-rapporter.
- DBH vil kunne brukes til å få ut rapporter som viser grunnlagsdata for de kvantitative nasjonale styringsparametrene.
- Rapporteringen til NIFU bortfaller ved at NIFU kan hente sine data fra DBH.
- Rapportering på individnivå vil sette økt fokus på de administrative rutinene rundt kvalitetssikring av persondata for å sikre god kvalitet i grunnlagsdataene.
- Det må i overgangen til individdata gjøres en innsats lokalt for tilpasning av systemer til dette rapporteringsformatet.
- DBH må inngå et samarbeid med systemleverandører og med de private høyskolene om de tekniske/praktiske løsningene.
- Den utformede dataspesifikasjonen for tilsatte forutsetter at systemleverandørene rapporterer data på et sett felles stillingskoder for prodekan, prorektor og alle bistillingene.
- Spesifikasjonen forutsetter at det opprettes en egen dataverdi for merking av åremålsstillinger (jf. datafeltet Tilsetningsforhold).
- Systemleverandørene må implementere uttaket i sine systemer.

Vedlegg 1. Stillingskategorier, med tilhørende begreper og stillinger

Nedenfor er de enkelte stillinger koblet opp til stillingskategoriene som er beskrevet under punkt 2.2. Det betyr at alle tilsatte i en gitt stillingskode blir plassert i samme kategori, uavhengig av stillingens reelle funksjon. Arbeidsgruppen er på det rene med at det eksisterer ulik praksis ved institusjonene om hvilke stillinger personell med relativ lik funksjon tilsettes i.

Stillingsområde

1 Undervisnings-, forsknings-, og formidlingsstillinger

Stillingsgruppe

1.1 Undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger

Stillingsundergruppe

1.1.1 Undervisning- og forskerstillinger

1007	Høgskolelærer	
1008	Høgskolelektor	
1009	Universitetslektor	
1010	Amanuensis	
1011	Førsteamanuensis	(førstestilling)
1012	Høgskoledosent	(førstestilling)
1013	Professor	(førstestilling)
1108	Forsker	
1109	Forsker	(førstestilling)
1110	Forsker	(førstestilling)
1111	Forskningssjef	
1183	Forsker	(førstestilling)
1198	Førstelektor	(førstestilling)
1404	Professor	(førstestilling)
1483	Undervisningsdosent	(førstestilling)
1532	Dosent	(førstestilling)
8016	Høgskoledosent	(førstestilling)
8028	Førsteamanuensis	(førstestilling)
8029	Universitetslektor	

Stillingsundergruppe

1.1.2 Bistillinger

9301	Professor II	(førstestilling)
9309	Førstelektor II	(førstestilling)
9310	Førsteamanuensis II	(førstestilling)
9311	Amanuensis II	
9312	Høgskoledosent II	(førstestilling)
9313	Dosent II	(førstestilling)
9314	Forsker II (1108)	
9315	Forsker II (1109)	(førstestilling)
9316	Forsker II (1110)	(førstestilling)
9317	Forsker II (1183)	(førstestilling)
9318	Høgskolelærer II	
9419	Høgskolelektor II	
9320	Universitetslektor II	
9321	Undervisningsdosent II	(førstestilling)

Stillingsundergruppe

1.1.3 Utdannings- og rekrutteringsstillinger

1017	Stipendiat	
1352	Postdoktor	(førstestilling)
1378	Stipendiat	
1476	Spesialiststipendiat	
1018	Vitenskapelig assistent	
1019	Vitenskapelig assistent	
1020	Vitenskapelig assistent	

Stillingsundergruppe

1.1.4 Andre stillinger, undervisning, forskning og formidling

0782	Overlege	
0795	Spesialpsykolog	
0796	Sjefpsykolog	
0961	Lærer	
0962	Adjunkt	
0963	Adjunkt med opprykk	
0966	Lektor	
0996	Dykkerinstruktør	
1014	Assistenttannlege	
1015	Instruktørtannlege	
1016	Spesialtannlege	
1260	Avdelingstannlege	
1304	Spesialpsykolog	
1308	Klinikkveterinær	
1353	Instruktørtannlege	
1423	Undervisningspersonell uten godkj. ped. utd.	
1424	Undervisningspersonell uten godkj. ped. utd.	
1021	Bibliotekaspirant	
1199	Universitetsbibliotekar	
1200	Førstebibliotekar	

Stillingsundergruppe

1.1.5 Tilsatt i faglig administrative lederstillinger

1004	Rektor	
1206	Undervisningsleder	
1474	Dekan	
1473	Studieleder	
1475	Instituttleder	
9304	Prodekan	
9305	Prorektor	

Stillingsområde

2. Tekniske og administrative stillinger

Stillingsgruppe

2.1 Tekniske stillinger

Stillingsundergruppe

2.1.1 Ingeniører

1082	Ingeniør
1083	Ingeniør
1084	Avdelingsingeniør
1085	Avdelingsingeniør
1087	Overingeniør
1181	Senioringeniør
1275	Ingeniør
1411	Avdelingsingeniør

Stillingsundergruppe

2.1.2 Tekniske stillinger

0389	Fagkonsulent
0400	Driftsleder
1029	Avdelingsleder
1078	Betjent
1079	Førstebetjent
1115	Hjelpearbeider
1116	Spesialarbeider
1117	Fagarbeider
1118	Arbeidsleder
1119	Formann
1120	Mester
1122	Førstekokk
1124	Kjøkkensjef
1125	Husholdningsassistent
1126	Husholder
1127	Husholdsleder
1136	Driftstekniker
1137	Driftsleder
1180	Sjåfør
1184	Kokk
1203	Fagarbeider m. fagbrev
1215	Sikkerhetsbetjent
1216	Driftsoperatør
1286	Vaktmester
1958	Spesialarbeider
5122	Kantinebestyrer
1128	Husøkonom
1129	Renholdsbetjent
1130	Renholder
1131	Tøyforvalter
1132	Renholdsleder
0103	Styrmann
1026	Forskningstekniker
1027	Forskningstekniker

1028	Ledende forskningstekniker
1031	Tannpleier
1032	Instruktørtannpleier
1033	Klinikkavdelingsleder
1035	Skipsfører
1089	Teknisk assistent
1090	Tekniker
1091	Tekniker
1096	Laboratorieassistent
1097	Laborant
1098	Laborantleder
1099	Tegneassistent
1101	Tegneleder
1103	Førstefotograf
1104	Fotoleder
1106	Preparant
1107	Preparantleder
1214	Tegner
1334	Havforskningstekniker
1379	Klinikksekretær
1405	Seniorforskningstekniker
1511	Forskningstekniker
1512	Forskningstekniker
1513	Seniorforskningstekniker
1514	Ledende forskningstekniker
1533	Tannpleier
1545	Tannhelsesektretær
9401	Skipper
9403	Maskinsjef
9405	Dekksmann II
9406	Stuert
9407	Forpleiningsassistent

Stillingsgruppe

2.2 Administrative stillinger

Stillingsundergruppe

2.2.1 Lederstillinger

0847	Sjefsbioingeniør
1003	Avdelingsleder
1005	Inspektør
1006	EDB-sjef
1023	Assisterende overbibliotekar
1054	Kontorsjef
1055	Personalsjef
1056	Økonomisjef
1057	Informasjonssjef
1058	Administrasjonssjef
1059	Underdirektør
1060	Avdelingsdirektør
1061	Assisterende direktør
1062	Direktør
1072	Arkivleder

1088	Sjefsingeniør
1095	Sjefsarkitekt
1197	Studiesjef
1211	Seksjonssjef
1228	Daglig leder ved høyskole
1309	Avdelingsdirektør
1310	Assisterende direktør
1311	Direktør
1407	Avdelingsleder
1538	Fagdirektør
3200	Mellomleder (ved BI)
3300	Leder (ved BI)
9101	Administrerende direktør
9106	Direktør
9131	Universitetsdirektør

Stillingsundergruppe

2.2.2 Administrative stillinger

1063	Førstesekretær
1064	Konsulent
1065	Konsulent
1066	Konsulent
1067	Førstekonsulent
1068	Fullmektig
1069	Førstefullmektig
1070	Sekretær
1071	Kontorleder
1092	Arkitekt
1093	Avdelingsarkitekt
1094	Overarkitekt
1113	Prosjektleder
1114	Utredningsleder
1182	Seniorarkitekt
1276	Rådgiver
1277	Rådgiver
1300	Kontorstilling (ved BI)
1363	Seniorkonsulent
1364	Seniorrådgiver
1408	Førstekonsulent
1409	Sekretær
1433	Seniorsekretær
1434	Rådgiver
1436	Rådgiver
1448	Seniorrådgiver
2300	Konsulent (ved BI)
2400	Førstekonsulent (ved BI)
2500	Saksbehandler/utreder (ved BI)
2600	Seniorrådgiver (ved BI)
2700	Spesialrådgiver (ved BI)

Stillingsgruppe

2.3 Andre tekniske og administrative stillinger

Stillingsundergruppe

2.3.1 Bibliotekstillinger

1073	Bibliotekfullmektig
1074	Bibliotekar
1076	Bibliotekleder
1178	Avdelingsbibliotekar
1213	Bibliotekar
1410	Bibliotekar
1515	Spesialbibliotekar
1077	Hovedbibliotekar

Stillingsundergruppe

2.3.2 Andre tekniske og administrative stillinger

0790	Bedriftssykepleier
0791	Bedriftsoverlege
0792	Bedriftsoverlege
0807	Sykepleier
0810	Spesialutdannet sykepleier
0816	Avdelingssykepleier
0820	Oversykepleier
0826	Barnepleier
0829	Barnehageassistent
0830	Barnehageassistent
0834	Fysioterapeut
0835	Instr./fysioterapeut
0836	Sjefsfysioterapeut
0852	Radiograf
0922	Kapellan
0930	Sokneprest
0937	Kateket
0947	Førskolelærer
0948	Styrer
1048	Undervisningsassistent
1134	Sekretær/kurator
1138	Unge arbeidstakere
1176	Musikkterapeut
1256	Avdelingsradiograf
1282	Bedriftsfysioterapeut
1351	Spes. fysioterapeut
1362	Lærling
1429	Aspirant
1446	Lærekandidat
1465	Spesialprest
1487	Miljøarbeider
8031	Lesesalinspektør
8032	Lesesalinspektør
9100	Kontraktlønnnet
9200	Overenskomstlønnnet
9999	Stillingskode udefinert

Stillingskodene 9304 Prodekan og 9305 Prorektor, samt alle bistillingene, må kunne avledes fra personalsystemene. Et alternativ til å opprette fiktive stillingskoder for disse stillingene er å fremme opprettelse av kodene gjennom forhandlinger om hovedtariffavtale. Dette må i så fall tas opp med Kunnskapsdepartementet som i sin tur må ta det dette opp med Fornyings-, administrasjons- og kirkedepartementet i forbindelse med forhandlinger om ny hovedtariffavtale 2014–2016.

Vedlegg 2. Dataspesifikasjon

Rapporteringen omfatter alle tilsatte som institusjonen har arbeidsgiveransvar for og som mottar lønn per tellingstidspunktet 1.10. Personer i permisjon uten lønn og timelønnene skal ikke rapporteres.

Spesifikasjonen er satt sammen av felt som tidligere er blitt innrapportert til SSB, NIFU eller DBH. I kolonnen *Er brukt av* er det nevnt hvilken instans som har brukt de ulike feltene.

Feltspesifikasjon:

Felt	Forklaring	Er brukt av:
Institusjonskode	DBHs 4-sifrete institusjonskode	DBH
Avdelingskode	DBHs 6-sifrete kode for avdeling/fakultet/institutt etc.	DBH
Lokal stedskode	Institusjonenes lokale stedskode	NIFU
Årstall	Rapporteringsår. Data per 1.10.	DBH
Fødselsnummer	Gyldige verdier: - Norsk fødselsnummer eller D-nummer. - For skandinavisk personell benyttes landets fødselsnummer. - Dersom fødselsnummer er ukjent: For institusjoner som bruker PAGA, SAP eller tilsvarende andre systemer benytter de fiktive numrene som systemet genererer. - For institusjoner som rapporterer manuelt i et regneark benyttes formatet fødselsdato (6 karakterer), første bokstav i den ansattes fornavn (1 karakter), institusjonskoden (4 karakterer). Eksempel: 021055P1120.	SSB/NIFU
Etternavn	Personens etternavn	DBH/SSB/NIFU
Fornavn	Personens fornavn	DBH/SSB/NIFU
Stillingskode	Stillingskoden. For private høyskoler med stillinger utenfor lønnsplanheftet i staten må det opprettes særskilte koder.	DBH/SSB/NIFU
Stillingsbeskrivelse	Stillingsbeskrivelsen for den enkelte stillingskode.	NIFU
Stillingsprosent	Utlønningsprosenten til den ansatte. Deltidsansatte omregnes til årsverk ut fra dellønnspersenten. Summen tilsvarer totalt antall årsverk ved institusjonen.	DBH/SSB/NIFU
Finansiering	Gyldige verdier: 1: Finansiert av Norges forskningsråd 2: Finansiert av arbeidsmarkedstiltak 3: Finansiert av andre finansieringskilder 4: Finansiert over institusjonenes grunnbudsjett/grunnfinansiering Dersom en person har flere finansieringskilder (f.eks. delt kontering), må det opprettes delt stilling slik at personen skal bli rapportert som to rekker.	DBH/NIFU
Tilsetningsforhold	Gyldige verdier: F: Fast tilsatt M: Tilsatt i midlertidig hjemmel iht. Tjenestemannsloven § 3a, b, c A: Åremålsstillinger (ny verdi) S: Lønnet av sysselsettingsmidler Z: Institusjonen har arbeidsgiveransvaret, lønn dekkes ikke over statsbudsjettet	DBH/SSB/NIFU Ny kategori i dette feltet: A: Åremåls-stilling

Permisjon	Gyldige verdier: B: Fødsels- eller adopsjonspermisjon(FA). Dette er ansatte som har ordinær FA-permisjon med full lønn. Har den ansatte permisjon og samtidig personlig lønn (P), skal kode B benyttes. Benytter den ansatte seg av utvidet FA-perm, med 80 % av den vanlige stillingsandelen, benyttes kode B. F: Fungering i høyere stilling (HTA fellesbestemmelsene § 12). Dersom en ansatt fungerer i en høyere stilling, markeres dette med verdien F, men det er data i den faste stillingen som skal meldes inn. Differansen i lønn mellom fast stilling og fungeringsstilling (regnet per måned) skal meldes inn som fungeringstillegg i datafeltet Variable tillegg hittil i år. P: Personlig lønn/stilling (fellesbestemmelsene § 10). Dersom det av helt spesielle årsaker er ansatte som ikke er lønnet i samsvar med HTA, må dette registreres med verdien P. R: Permisjon med redusert lønn. (fellesbestemmelsene § 21). For ansatte som har sivil lønn under militærtjeneste, tjeneste i sivilforsvaret eller avtjening av sivil tjenesteplikt, registreres med verdien R. Ø: Permisjon i forbindelse med etter- og videreutdanning.	SSB/NIFU ARP-krav
Lønnstrinn	Lønnstrinn iht. tabell A – hovedlønnstabellen for de som lønnes iht. HTA. For stillinger uten lønnstrinn skal feltet være satt til verdien NULL	SSB/NIFU ARP-krav
Antall overtidstimer	Antall akkumulerte overtidstimer hittil i år frem til tellingstidspunktet 1.10.	SSB, ARP-krav
Utdanningskode, NIFU	Tresifret kode som beskriver den ansattes utdanning. Private høyskoler som ikke har dette kodesettet i sine systemer, rapporterer verdien NULL.	NIFU
Utdanningstekst, NIFU	Utdanningens tekstlige beskrivelse. Private høyskoler rapporterer en tekstbeskrivelse.	NIFU
Utdanningskode, NUS-kode	SSBs standard for utdanningsgruppering; NUS-koden. Verdien angir koden for høyest fullført utdanning. Dersom en ansatt har fullført flere utdanninger som blir vurdert som likeverdige, velges koden for den utdanningen som er mest relevant for stillingen. Personer med utenlandsk utdanning kodes likt med norsk utdanning av samme type. Hvis det ikke finnes noe tilsvarende norsk utdanning, eller at det ikke er spesifisert noen verdi her, settes inn koden 999999.	SSB Ikke fullstendig innført enda
Startdato	Dato for første ansettelse ved institusjonen. Format: ÅÅMMDD.	SSB
Organisasjonsnummer, bedrift	Organisasjonsnummeret til organisasjonsenheten ved institusjonen ifølge Enhetsregisteret.	SSB
Avtalt lønn	Fast avtalt månedslønn utbetalt på tellingstidspunktet (dvs. for oktober måned). For de som følger HTA skal det rapporteres lønn ifølge A-hovedlønnstabellen (felt 3, bruttolønn minus OU-tillegg). Deltidslønn rapporteres i forhold til stillingsprosent. For de som ikke følger HTA rapporteres fast avtalt månedslønn. Beløp oppgis i hele kroner.	SSB/NIFU
Faste tillegg hittil i år	Faste tillegg hittil i år frem til tellingstidspunktet (til og med september), i forhold til tabell B-tilleggslønnstabellen og eventuelle andre faste tillegg. Beløp oppgis i hele kroner	SSB
Variable tillegg hittil i år	Variable/uregelmessige tillegg hittil i år frem til tellingstidspunktet (til og med september). Hovedregelen er at tillegg som er med i trekkgrunnlaget ved utregning av forskuddstrekk skal tas med. Feriepenger, bilgodtgjørelse, diettgodtgjørelse på reiser, flyttegodtgjørelse og lignende tas ikke med. Beløpet oppgis i hele	SSB

	kroner.	
Bonus og lignende hittil i år	Bonus, provisjon og lignende hittil i år som er utbetalt frem til tellingstidspunktet. Beløp oppgis i hele kroner.	SSB
Overtidsgodtgjørelse hittil i år	Overtidsgodtgjørelse hittil i år som er utbetalt frem til tellingstidspunktet (til og med september). Beløp oppgis i hele kroner.	SSB ARP-krav
Kjønn	Gyldige verdier: M: Menn. K: Kvinner (felt eksisterer lokalt)	Nytt felt

Vedlegg 3. Et utgangspunkt for tema og mulige rapporter

Som nevnt under avsnitt 4 mener arbeidsgruppen at det på et senere tidspunkt opprettes en brukergruppe bestående av representanter fra noen institusjoner og DBH. Gruppen skal spesifisere brukerbehov og bidra til utvikling av et brukervennlig grensesnitt til presentasjon av dataene.

Arbeidsgruppen har kommet med forslag til noen aktuelle områder som kan fungere som inn-
ganger til ulike konkrete personalrapporter:

- **Personalressurser:**

- Antall årsverk og personer totalt (ARP-krav)
- Antall årsverk og personer i hhv. heltids- og deltidsstillinger (ARP-krav)
- Antall årsverk og personer fordelt på finansieringskilde
- Årsverk i UFF*-stillinger vs. totalt antall årsverk
- Årsverk i UFF-stillinger vs. antall årsverk i tekniske og administrative stillinger
- Årsverk i UFF-stillinger vs. antall årsverk i administrative stillinger
- Årsverk i UFF-stillinger vs. antall årsverk i tekniske stillinger
- Årsverk i administrative stillinger vs. totalt antall årsverk
- Antall og andel årsverk i tekniske stillinger vs. totalt antall årsverk
- Rekruttering/nyansettelser
- Turnover

*UFF: Undervisnings-, forsknings og formidlingsstillinger

- **Ansettelsesforhold:**

- Antall årsverk og antall personer i hhv. fast og midlertidig tilsettelse (ARP-krav)
- Antall årsverk og antall personer i åremålsstillinger
- Antall årsverk og antall personer som er i lønnet permisjon
- Forholdet fulltidsstillinger og deltidsstillinger

- **Lønnsforhold:**

- Gjennomsnittslønnstrinn (ARP-krav)
- Gjennomsnittlig månedslønn for tilsatte i heltidsstillinger og deltidsstillinger (ARP-krav)
- Overtid og faste tillegg (ARP-krav)
- Lønnsfordeling på alderskategorier

- **Aldersfordeling:**

- Gjennomsnittsalder, alle tilsatte
- Gjennomsnittsalder fordelt på faste og midlertidig tilsatte
- Tilsatte fordelt på alder/aldersintervaller

- **Kompetanseprofil:**

- Toppstillinger (professor og dosent)
- Førstestillinger
- Årsverk i førstestillinger vs. totalt antall stillinger
- Årsverk i førstestillinger vs. totalt antall UFF-stillinger
- Årsverk i UFF-stillinger fordelt på fagområder (iht. NUS-klassifikasjon)

- **Nasjonale styringsparametre:**

- Andel kvinnelige tilsatte i professor- og dosentstillinger
- Andel midlertidige tilsatte i undervisnings- og forskerstillinger
- Andel midlertidige tilsatte i ulike øvrige stillingskategorier
- (Eventuelle nye styringsparametre, spesifisert sentralt eller lokalt)

- **Forholdstall til andre typer data:**

- o Antall årsverk i UFF-stillinger per registrert student og heltidsekvivalent
- o Antall årsverk i UFF-stillinger per bestått 60-studiepoengsenhet
- o Antall årsverk i UFF-stillinger per publikasjonspoeng
- o Antall årsverk i førstestillinger per publikasjonspoeng
- o Antall årsverk i UFF-stilling per uteksaminerte doktorgradskandidat
- o Antall årsverk i førstestilling per uteksaminerte doktorgradskandidat
- o NFR-tildelinger per UFF-stilling
- o EU-tildelinger per UFF-stilling
- o Basisbevilgning per UFF-stilling
- o Total bevilgning per UFF-stilling
- o Driftsinntekter per UFF-stilling
- o Total bevilgning per bestått 60-studiepoengsenhet

Brukergruppen ønsker også at rapportene for Aktivitets- og redegjørelsesplikten kan samles under en egen inngang. Det er også ønskelig med fleksibilitet for å kunne definere egne styringsparametre. Videre foreslår arbeidsgruppen at kan det være aktuelt å lage rapporter til bruk for internasjonal rangering av institusjoner.