



## Bilag 6, Høringssvar

27-08-2007

### Børne- og Ungdomsforvaltningens høringssvar vedr. indstilling om "det vigtigste job i byen"

Sagsnr.  
2007-12400

Dokumentnr.  
2007-296483

Sagsbehandler  
Ene Levin

Børne- og ungdomsforvaltningen (BUF) afgiver hermed sit høringssvar til ØU indstilling med bilag vedr. projekt "Det vigtigste job i byen", som indgår i budgetforhandlingerne for 2008 og som forelægges ØU den 4. september.

De forslåede indsatser indenfor temaerne god ledelse, kompetenceudvikling, personalegoder, afbureaukratisering og branding er overordnet set væsentlige bidrag til at gøre kommunens arbejdspladser mere attraktive.

BUF har flere kommentarer og ændringsforslag til flere af indsatserne. Der er tillige behov for, at flere af indsatserne konkretiseres, hvilket fremgår af nedenstående gennemgang af de enkelte temaer.

#### **Tema: God ledelse**

Der er ingen ændringsforslag til de to indsatser inden for temaet god ledelse. Begge indsatser - Kompetenceudvikling af institutionsledere og teamchefer + Chefforum - vil være væsentlige bidrag til udviklingen af ledere og ledelse på niveau 2 og 3 i kommunens forvaltninger.

#### **Tema: Kompetenceudvikling**

##### *Indsats 3: Jobrotation*

Der foreslås følgende konkretiseringer af forslaget om jobrotation:

- At jobrotation i første gøres til et tværgående udviklingsprojekt, der involverer alle 7 forvaltninger. Projektet bør forankres i Center for HR i ØKF
- At indsatsen indledningsvist målrettes AC-fuldmægtige i fagforvaltningerne
- At de konkrete behov og ønsker for jobrotation afdækkes i målgruppen, således at indsatsens formål og mål kan klarlægges.
- Som flerårigt udviklingsprojekt bør der også afsættes ressourcer for 2009-2011

##### *Indsats 4: Vikarordning*

BUF er enig i tanken om at oprette kommunens eget vikarkorps, for derved at nedbringe udgifterne til eksterne bureauer. Beskrivelsen af indsatsen er dog, som den foreligger denne indstilling, mangelfuld -

**Center for HR**

Rådhuset, Stuen, 56  
1553 København V

Telefon  
3366 2143

Telefax  
3366 7198

E-mail  
ene@okf.kk.dk

EAN nummer  
5798009800152

www.kk.dk

både hvad angår det konkrete indhold og økonomiske konsekvenser. BUF foreslår derfor:

- At der nedsættes en arbejdsgruppe på tværs af de involverede forvaltninger, der undersøger hvilke erfaringer andre kommuner har med forskellige former for vikarkorpsordninger samt undersøger de økonomiske konsekvenser ved oprettelsen af kommunens egen vikarordning.

*Indsats 5: Refusion (helt eller delvist) til vikardækning i forbindelse med kompetenceudvikling*

Forslaget om refusion af udgifter til vikardækning er en vigtig indsats til at sikre muligheden for kompetenceudvikling for medarbejdere med direkte borger-/brugerkontakt. Det fremstår dog uklart hvad den konkrete indsats i forslaget er, lige som fordelingsprincipper og forankring af midler til ordningen fremstår uklar.

*Indsats 6: Faglige arrangementer til både ledere og medarbejdere*

Et glimrende forslag til at styrke de faglige relationer på tværs af forvaltningerne.

*Indsats 7: Kompetenceudvikling af administrative medarbejdere på institutionsniveau*

En vigtig indsats til at fastholde og udvikle administrative medarbejdere i kommunen. Det fremstår uklart om indsatsen indeholder udviklingen af et fælleskommunalt uddannelsesforløb – i så fald bør sådan et udviklingsprojekt forankret i Økonomiforvaltningens Center for HR, efter samme model som indsats 8.

*Indsats 8: Fælles uddannelse for økonomimedarbejdere i Københavns Kommune*

En vigtig indsats til faglig kompetenceudvikling af kommunens økonomimedarbejdere, styrkelsen af kommunens økonomistyring samt tiltrækning af nye medarbejdere. Det bør præciseres hvor projektet for udviklingen af uddannelsen forankres i kommunen (koncernservice?)

**Tema: Personalegoder**

*Indsats 9: Seniorstillinger*

En vigtig indsats til fastholdelse af ældre medarbejdere og deres kompetence i kommunen. Der er dog en stor usikkerhed om mulige og konkrete udformninger af ordningen - herunder de økonomiske og administrative konsekvenser. Det videre arbejde med seniorstillinger bør derfor foregå i en arbejdsgruppe, forankret i Center for HR og med repræsentanter fra forvaltningerne.

#### *Indsats 10: Fælles personalegode på tværs af forvaltningerne*

Et ekstraordinært arrangement for alle kommunens medarbejdere er som udgangspunkt en god ide. Det er dog en udfordring at etablere et arrangement, hvor alle kommunens ansatte har mulighed for at deltage.

Udarbejdelse af idekatalog over mulige personalegoder samt en gennemgang af eksisterende cirkulærer på området er en glimrende ide, da det vil give et grundlag for et videre arbejde med personalegoder i forvaltningerne.

#### **Tema: Branding**

#### *Indsats 11: København som brand for en attraktiv arbejdsplads*

De foreslåede initiativer under temaet branding er alle vigtige og centrale tiltag i branding af København som en attraktiv arbejdsplads. Blandingen af centrale og decentrale initiativer gør det oplagt at etablere en koordineringsenhed, der gennem et samarbejde med forvaltningerne kan sikre koordineringen og systematiseringen af arbejdet med branding.

#### **Tema: Afbureaukratisering**

BUF er enig i bemærkningen om, at der er behov for at arbejde videre med afbureaukratisering. Det er et omfattende område, men vigtigt i forhold til at sikre oplevelsen af Københavns Kommune som en attraktiv arbejdsplads. Der er foreslået en række indsatser indenfor afbureaukratisering – både her og nu initiativer og områder, der skal undersøges nærmere. Flere af indsatserne er ganske omfattende og går på tværs af flere forvaltninger. BUF mener derfor det er en god ide med oprettelsen af en ”task-force” / tværgående arbejdsgruppe forankret i Økonomiforvaltningen, der kan være med til at sikre koordineringen og understøttelsen af det videre arbejde med afbureaukratisering i forvaltningerne.

**Sundheds- og Omsorgsforvaltningens høringsvar vedr.  
budgetoplæg  
– det vigtigste job i byen**

Sundheds- og Omsorgsforvaltningens høringsvar til budgetoplægget - det vigtigste job i byen er delt i to dele. Første del er generelle bemærkninger til indstillingen og de dertilhørende bilag, og anden del er konkrete kommentarer til bruttokataloget over de foreslåede indsatser.

**Generelle bemærkninger:**

Attraktive arbejdspladser er kendetegnet ved meningsfulde jobs, gode udviklings- og uddannelsesmuligheder, indflydelse på eget job, god ledelse, et sundt og sikkert arbejdsmiljø såvel fysisk som psykisk. Sundheds- og Omsorgsforvaltningen arbejder allerede på disse områder, og hilser en fælles indsats på tværs af kommunen velkommen.

Det er vigtigt at der sættes fokus på Københavns Kommune som en attraktiv arbejdsplads. Både for at kunne fastholde og rekruttere medarbejdere nu og i fremtiden, i et jobmarked hvor kampen om arbejdskraften intensiveres. Sundheds- og Omsorgsforvaltningen er derfor enig i, at der skal iværksættes tværgående og målrettede initiativer for at medarbejdere og kommende ansatte oplever, at Københavns Kommune er en attraktiv arbejdsplads.

Sundheds- og Omsorgsforvaltningen er endvidere enig i, at der kan høstes mange fordele ved at sikre en lavere personaleomsætning. De nuværende tal for personaleomsætning tager imidlertid ikke højde for medarbejdere, der skifter job fra en enhed til en anden inden for kommunen. Det er problematisk, at der opstilles mål for personaleomsætningen, da der i kommunen ikke findes en entydig definition på begrebet. Inden der kan opstilles konkrete mål bør begrebet defineres, og Sundheds- og Omsorgsforvaltningen anbefaler, at personaleomsætningen skal kunne måles centralt, uden manuelle optællinger.

Overordnet set er Sundheds- og Omsorgsforvaltningen meget tilfredse med Økonomiforvaltningens oplæg vedr. afbureaukratisering. Det bemærkes, at opdelingen af problemer i 3 kategorier fungerer godt og giver et godt overblik.

Sundheds- og Omsorgsforvaltningen værdsætter de fremadrettede tiltag med at dagsordensætte ”afbureaukratisering” i kommunen, men skal dog alligevel udtrykke en vis bekymring med hensyn til at etablere en hjemmeside ”portal” over afbureaukratisering. Der findes

allerede nu mange sider på kommunens intra- og eksterne net, der ikke løbende vedligeholdes på korrekt vis. Erfaringen viser at det kræver ressourcer, energi og vedholdenhed at vedligeholde elektroniske sider. En decideret hjemmeside/portal kan derfor virke mere bureaukratiserende end egentligt afbureaukratiserende. Det anbefales derfor, at projektet og hjemmesiden etableres under forudsætning af, at hele projektet med afbureaukratisering sættes ind i tidsramme, således at det klart fremgår hvornår projektet afsluttes.

Det er Sundheds- og Omsorgsforvaltningens holdning; at ansvarsfordeling, ressourcer og koordinering i forhold til alle indsatserne bør præciseres.

### **Kommentarer til indsatserne vedr. god ledelse, kompetenceudvikling, personalegoder, branding og afbureaukratisering:**

Indsats 1:

#### Kompetenceudvikling af institutionsledere og teamchefer

Sundheds- og Omsorgsforvaltningen er langt i udviklingen af en forvaltnings-måltrettet diplomuddannelse i ledelse på bachelorniveau (60 ECTS-points) i samarbejde med godkendt udbyder.

Diplomuddannelse i ledelse bør imidlertid også være et tilbud til mellemledere, da en del af disse ledere også har behov for et lederuddannelsesstilbud på dette niveau. Mange af mellemlederne er ledere for så store grupper af medarbejdere og har ansvaret for så store budgetter, at det vil give god mening at tilbyde lederuddannelse på diplomniveau til denne gruppe.

Indsats 2:

#### Chefforum

Sundheds- og Omsorgsforvaltningen mener at etablering af chefforum for kontor- og centerchefer er et velvalgt initiativ, som bidrager til netværksdannelse på tværs af forvaltningerne og som kan medvirke til at sætte fokus på ledelsesudvikling og derfor gøre det mere attraktivt at være leder i Københavns Kommune.

Indsats 3:

#### Jobrotation

Denne indsats bør tænkes sammen med et nyt design af den allerede eksisterende jobsøgningsfunktion på KKnettet. Den elektroniske jobsøgningsfunktion bør designes således, at potentielle interne ansøgere kan taste sit CV på nettet og modtage mails vedr. relevante rotationsstillinger. Da alle stillinger skal i offentligt opslag i Københavns Kommune, bør det vurderes hvorledes en rotationsordning kan udformes, så den holder sig inden for lovens rammer.

Indsats 4:

Oprettelse af kommunens egne vikarordninger

Sundheds- og Omsorgsforvaltningen bakker op om dette forslag.

Sundheds- og Omsorgsforvaltningen antager at det er en forudsætning, at forvaltningen ikke stilles ringere end hidtil, under en fælleskommunal vikarordning.

Indsats 5:

Pulje til vikardækning i forbindelse med kompetenceudvikling

Sundheds- og Omsorgsforvaltningen er enig i, at det er vigtigt at give medarbejdere med direkte borger-/brugerkontakt bedre mulighed for kompetenceudvikling, og at en af måderne er at enhederne kan få refusion til vikardækning i forbindelse med kompetenceudvikling. Det bør desuden præciseres, at der i denne indsats ikke alene ønskes midler til vikardækning, men at der også ønskes midler til dækning af kursusudgifter.

Indsats 6:

Faglige arrangementer til både ledere og medarbejdere

Sundheds- og Omsorgsforvaltningen er enig i, at der skal afsættes midler til faglige arrangementer for både ledere og medarbejdere på tværs af forvaltningerne. Der bør også være mulighed for at de enkelte forvaltninger, på en ubureaukratisk måde, kan søge midler til tværfaglige arrangementer inden for egen forvaltning.

Indsats 7:

Kompetenceudvikling af administrative medarbejdere på institutionsniveau

Der er et kompetenceudviklingsefterslæb blandt de decentrale administrative medarbejdere, derfor er dette initiativ særdeles velvalgt. Det bør imidlertid præciseres, at de administrative medarbejdere skal uddannes til at støtte op om lederfunktionen f.eks. gennem chefsekretærkurser (ikke overtage lederens ledelsesopgaver, som der står i beskrivelsen). Det bør desuden præciseres, hvordan de administrative medarbejdere i de enkelte forvaltninger får adgang til ordningen.

Indsats 8:

Fælles uddannelse for økonomimedarbejdere i Københavns Kommune

Budgetprocessen og økonomistyring er stadig den enkelte forvaltnings ansvar, og ikke et fælles anliggende. Der økonomistyres forskelligt inden for de forskellige driftsområder. Det er derfor Sundheds- og Omsorgsforvaltningens holdning, at økonomistyring bør holdes udenfor en fælles uddannelse af økonomimedarbejdere. Der bør desuden sondres mellem tilbud til akademikere og kontoruddannede økonomimedarbejdere, da uddannelsesbehovet for de to grupper er forskellige.

Indsats 9:

#### Seniorstillinger

Sundheds- og Omsorgsudvalget har et lignende forslag om seniorstillinger, og de to forslag bør tænkes sammen. Sundheds- og Omsorgsforvaltningen mener ikke at det er hensigtsmæssigt at etablere pilotprojekter og forsøg på dette område. Når der er indgået en senioraftale er denne bindende, derfor bør forvaltningerne sikres finansiering i hele seniorstillingens aftaleperiode.

Indsats 10:

#### Fælles personalegoder på tværs af forvaltningerne

Sundheds- og Omsorgsforvaltningen oplever et stort behov for, at tilbyde medarbejderne personalegoder. Der er brug for at kommunen kan levere ”konkurrencedygtige personalegoder” således at personalegoder kan indgå som et rekrutterings- og fastholdelsesparameter. Medarbejderne i Sundheds- og Omsorgsforvaltningen efterlyser: parkeringskort, fodtøj, julegaver, massage, frugtordning, hjemmeopkobling, mobiltelefon og frokostordning. Sundheds- og Omsorgsforvaltningen mener at goder af denne type bør prioriteres frem for en fælles personalefest for alle medarbejdere i kommunen, der måske ikke har den ønskede effekt.

Indsats 11:

#### København som et brand for en attraktiv arbejdsplads

##### *Stillingsannoncer:*

Sundheds- og Omsorgsforvaltningen er generelt positive over for strategien for stillingsannoncer, der fint afspejler de holdninger, som SUF har givet udtryk for i det forberedende arbejde. Det er centralt, at der bliver plads til at brande særlige områder og decentrale aktiviteter, samtidig med, at København samlet set kommer til at fremstå mere samlet og slagkraftig. Vi har et par indvendinger: Vores decentrale institutioner udtrykker generelt ønske om, at der i forbindelse med stillingsannoncering er mulighed for at udfolde den enkelte institutions særkende tydeligt. Denne mulighed fremgår ikke klart i de vedlagte eksempler på layout af nye annoncer. Herudover er det er der en række praktiske forhold i forbindelse med den nye stillingsannonce-strategi, der ikke lader sig afklare med notatet; fx styringen af centrale samleannoncer.

##### *Rekrutteringsbranding:*

Sundheds- og Omsorgsforvaltningen er enig i at det er nødvendigt med en koordineret indsats på dette område, og at der afsættes ressourcer til en lille enhed, der udelukkende skal arbejde med rekrutteringsbranding. Sundheds- og Omsorgsforvaltningen er i tvivl om hvorvidt en enhed med to personer kan løfte denne opgave. Rekrutteringsstrategierne bør dog udarbejdes i de respektive fagforvaltninger.

#### *De gode historier:*

Sundheds- og Omsorgsforvaltningen mener at det er nødvendigt at udbrede de gode historier. Man bør imidlertid være varsom i forhold til at benytte de gode historier i skabelsen af et københavner-brand – potentielle ansøgere tiltrækkes ikke af København alene, men i mindst lige så høj grad af skoleområdet, ældreområdet, daginstitutionsområdet etc. Så der bør være lige så stor fokus på branding af de forskellige fagområder i kommunen – historierne skal formidles i ”øjnehøjde” og tæt på den konkrete faglighed.

#### *Decentrale aktiviteter:*

Sundheds- og Omsorgsforvaltningen bakker op om etableringen af en pulje, som de enkelte forvaltninger kan søge til selv at gøre en indsats for at tiltrække nye medarbejdere.

#### *Flere mænd inden for de offentlige velfærdsområder:*

Dette tema bør indarbejdes som en integreret del af den overordnede branding og rekrutteringsindsats. Sundheds- og Omsorgsforvaltningen mener at det er vigtigt at bevare fokus på at rekruttere den rigtige arbejdskraft, i de rette mængder og med de rette kompetencer, og at kønsfordelingen i arbejdsstyrken er sekundær i denne sammenhæng.

#### Indsatser i forbindelse med afbureaukratisering

De 3 bilag er til en vis grad overlappende, men fungerer alligevel godt sammen.

#### *Bilag 2: Oversigt over oplevede bureaukratiseringsproblemer i Københavns Kommune*

Sundheds- og Omsorgsforvaltningen har ingen kommentarer til dette bilag

#### *Bilag 3: Københavns Kommune som en attraktiv arbejdsplads – færre regler og mindre bureaukrati*

Sundheds- og Omsorgsforvaltningen kender ikke baggrunden for prioriteringen i hvad der skal løses her og nu/undersøges nærmere/ikke arbejdes videre med. Det er især interessant, at Miljøledelse- og certificering har fået en så fremtrædende prioritering. Sundheds- og Omsorgsforvaltningen er stadigvæk usikre på, hvad der skal undersøges nærmere vedr. problemer med regler i forhold til punkt 4, 5, 6, 7 og 8, som alle er indeholdt i Over- og Sundhedsborgmesterens brev til KL. Sundheds- og Omsorgsforvaltningen ser derfor frem til at deltage i det fremtidige analysearbejde.

Tilsvarende er det uklart, hvad der skal gøres noget ved her og nu i forhold til punkt 23, 24 og 25 om dokumentation. Sundheds- og Omsorgsforvaltningen skal derfor understrege behovet for et grundigere grundlag før egentlige tiltag sættes i værk.



I forhold til forslag om Online-indberetninger af afbureaukratiseringsforslag ønsker Sundheds- og Omsorgsforvaltningen at etablere egentlige borger og medarbejderpaneler. Sundheds- og Omsorgsforvaltningen vil meget gerne inddrage etablering af disse i budgetforhandlinger for budget 2008.

Endelig skal forvaltningen bemærke, at der er enkelte punkter, der ikke er med er medtaget i Økonomiforvaltningens oversigter selvom Sundheds- og Omsorgsforvaltningen i det tidligere arbejde har forsøgt at inddrage disse. Der tænkes her især på forslaget om en systemløsning vedr. barselsfond.

Vedr. bilag 4: *Forslag til indsatser for afbureaukratisering*  
Der efterspørges en generel nummerering af forslag hvilket ville styrke læseværdigheden betragteligt.

Sundheds- og Omsorgsforvaltningen bifalder etableringen af ”Filterløsning”, men vil samtidigt understrege, at tiltaget vedrørende administrative konsekvenser ikke må blive for bureaukratisk omfattende i indstillingsskabelonen.

Generelt skal Sundheds- og Omsorgsforvaltningen bemærke, at tidligere fremsatte bemærkninger vedrørende overlappende tilsyn både refererer til eksterne- så vel som i kommunen interne tilsynsparer. Borgerrådsgiveren fører således også tilsyn med forvaltningerne og dette bør også inddrages i arbejdet vedrørende tilsyn – eksempelvis på plejehjemsområdet.

## Høringssvar fra Kultur- og Fritidsforvaltningen

Til brug for ØU-indstillingen vedr. projektet ”Det vigtigste job i byen” der skal indgå i budgetforhandlingerne om budget for 2008, sender Kultur- og Fritidsforvaltningen hermed et høringssvar på udsendt materiale.

- Kultur- og Fritidsforvaltningen mener, at en del af de beskrevne indsatser med fordel kan varetages af nedsatte arbejdsgrupper på tværs af forvaltningerne. Dette sikrer at der kan tages højde for forvaltningsmæssige forskelle, men samtidigt give en ensartethed i løsningen af de lokale indsatser. Forvaltningerne skal fortsat sikres medindflydelse der hvor indsatserne ikke er foldet helt ud endnu.

I den forbindelse indebærer det naturligvis, at der centralt i budgettet til de enkelte indsatser afsættes ressourcer i form af økonomiske midler til hver enkelt forvaltning.

- Kultur- og Fritidsforvaltningen mener, at det er af stor vigtighed, at de planlagte aktiviteter i forbindelse med de foreslåede indsatser, skal flettes sammen med de øvrige aktiviteter i forvaltningerne og med behørig respekt for den egenart og den kultur der er på det pågældende område.
- I Kultur- og Fritidsforvaltningen er der en stor medarbejderandel af ufaglærte og specialarbejdere, og der bør i alle vedtagne indsatser overvejes, hvordan aktiviteter og tiltag kan rettes mod denne gruppe af medarbejdere og sikre fastholdelse og kompetenceløft.

## **Socialforvaltningens høringssvar til ØU- indstilling om 'Det vigtigste job i byen'**

Økonomiforvaltningen har den 11. juli 2007 fremsendt materiale i forbindelse med ØU indstilling vedr. projektet "Det vigtigste job i byen". Indstillingen indgår i budgetforhandlingerne og skal forelægges ØU den 4. september 2007. Høringsfristen er den 10. august 2007.

Nedenfor følger forvaltningens høringssvar. Høringssvaret er med forbehold for direktionens godkendelse den 14. august 2007.

Indledningsvis skal Socialforvaltningen tilslutte sig det videre arbejde med de 5 temaer, god ledelse, kompetenceudvikling, personalegoder, branding og afbureaukratisering. Temaerne er yderst relevante og matcher på mange områder de udfordringer, som Socialforvaltningen står overfor.

Socialforvaltningen har sendt ØU- indstilling, inkl. bilag til skriftlig høring i Hovedsamarbejdsudvalget. I bilag 1 er vedlagt brev fra næstformand Linda Svendsen, som oplyser at B-siden pga. højsæson for sommerferie ikke kan afgive et høringssvar.

### **God ledelse**

Forvaltningen finder det positivt at værksætte tiltag, som bidrager til at udvikle god ledelse i København, både på topledelsesniveau og for institutionsledere og øvrige ledere, der har den direkte personaleledelse. Forvaltningen kan tilslutte sig at midler til ledere på ledelsesniveau 3 fordeles mellem forvaltningerne efter antal.

Forvaltningen skal dog fastholde at ledelsesudvikling skal tilpasses til ledernes behov og forudsætninger. Dvs at det i forslaget bør fremgå, at "midlerne **bl.a.** kan bruges til at tilbyde diplomuddannelse i ledelse". I forvaltningerne er der store variationer i forhold til uddannelse og erfaring, hvorfor udviklingsbehovene vil være bredere end standardløsninger som master- og diplomuddannelser.

### **Kompetenceudvikling**

Forvaltningen finder det meget relevant, at der satses på kompetenceudvikling af kommunens medarbejdere.

I de beskrevne indsatser lægges der op til forskellige tilgange til kompetenceudvikling i form af muligheden for jobrotation, oprettelse

af vikarordninger, refusion til vikardækning, faglige arrangementer til ledere og medarbejdere og kompetenceudvikling af administrative medarbejdere og økonomimedarbejdere.

Der er tale om generelle tiltag på tværs af forvaltningerne. Dette er et godt supplement til forvaltningens holdning til, at kompetenceudvikling af medarbejderne på de enkelte arbejdspladser (socialcentre, handicapcentre, rådgivningscentre og institutionerne) skal ske i forvaltningens regi, således at kompetenceudvikling tilpasses kompetencebehovet lokalt og i forhold til betjening af forskellige borgergrupper.

### **Personalegoder**

Forvaltningen finder det meget relevant, at der sættes fokus på personalegoder, der bl.a. vil bidrage til anerkendelse af det store arbejde, som medarbejderne udfører over for byens borgere.

Forvaltningen har et par bemærkninger til de forslåede indsatser, der vedrører seniorstillinger og fælles personalegode på tværs af forvaltningerne.

I forhold til seniorstillinger finder Socialforvaltningen det vigtigt, at den endelige afklaring om anvendelse af midlerne beror på en nærmere undersøgelse af forskellige modeller og gennemførelse af pilotprojekter. Desuden skal de relevante medarbejders tilbagemeldinger om ønsker i forhold en eventuel seniorordning samt andre kommuners erfaringer inddrages.

I forhold til indsatsen vedr. fælles personalegode på tværs af forvaltningerne, er det uklart om der satses på et stort arrangement for alle kommunens medarbejdere.

Socialforvaltningen skal påpege, at det er vores erfaring, bla. via vores SWOT-analyser, at der lokalt efterspørges midler til de enkelte arbejdspladser til personalegoder/forkælelse, f.eks. i forlængelse af en særlig arbejdsindsats, der bør værdsættes.

### **Branding**

Socialforvaltningen finder det relevant, at der arbejdes på branding af Københavns Kommune og kan tilslutte sig forslaget, herunder strateginotat vedr. stillingsannoncer.

Det skal dog bemærkes, at forvaltningen finder det vigtigt, at branding af Københavns Kommune hele tiden skal ske under hensyntagen til det lokale/den enkelte arbejdsplads/forvaltning, da mange medarbejdere identificerer sig med den lokale nære arbejdsplads.

Således kan en branding af 'den store Københavns Kommune' ikke stå alene.

Endelige savner forvaltningen i indstillingen økonomiske overvejelser om omkostningerne ved den nye strategi, f.eks. i forhold til forvaltningernes nuværende omkostninger til annoncering.

### **Afbureaukratisering**

Forvaltningen finder det væsentligt, at der iværksættes en fælles indsats for afbureaukratisering i kommunen. Socialforvaltningen har iværksat et internt projekt for afbureaukratisering i forvaltningen. Det vil være relevant at der herudover arbejdes på afbureaukratisering på tværs i kommunen mhp. at løse tværgående problemstillinger.

I indstillingen foreslås en række indsatser for afbureaukratisering, der skal iværksættes her og nu. Forvaltningen er enig i de foreslåede indsatser vedr. bl.a. Københavns Ejendomme og Koncernservice.

Forvaltningen skal påpege at det er væsentligt, at der placeres et ansvar for opfølgning på de indsatser, hvor det er foreslået, at de skal undersøges nærmere. Det kunne eksempelvis ske i regi af den foreslåede 'task force for afbureaukratisering'.

Socialforvaltningen  
6.8.07  
Kontoret for personale og organisation  
Bernstorffsgade 17  
1592 København v

Vedr. HSU-høring vedr. "det vigtigste job i byen"

HSU har den 13.7.07 fået ovennævnte materiale i høring med frist for svar den 6.8.07.

B-siden skal herved meddele at det ikke har været muligt at kunne samles endsige nå ud i de respektive baglande vedr. materialet og B-siden kan derfor ikke afgive høringssvar/forslag til høringssvar. Årsagen hertil skal ses i sammenhæng med at materialet er udsendt til høring lige midt i højsæson for sommerferie.

Med venlig hilsen

Linda Svendsen  
pva  
HSU B-siden i SOF

## **Teknik- og Miljøforvaltningens hørings svar vedr. budgetoplæg - Det vigtigste job i byen**

Teknik- og Miljøforvaltningen henviser til Økonomiforvaltningens brev af 6. juli 2007 med udkast til ØU-indstilling med bilag vedr. "Det vigtigste job i byen".

Teknik- og Miljøforvaltningen har deltaget aktivt i de arbejdsgrupper, der har arbejdet med at beskrive indsatserne under overskrifterne God ledelse, Kompetenceudvikling, Personalegoder, Afbureaukratisering og Branding og har præget udformningen af oplægget på den måde.

Herudover har Teknik- og Miljøforvaltningen følgende kommentarer og forslag til oplægget:

### **Bilag 1: Bruttokatalog over indsatser**

#### **God ledelse**

##### *Indsats 1, Kompetenceudvikling af institutionsledere og teamchefer*

Teknik- og Miljøforvaltningen anerkender behovet for større fokus på kompetenceudviklingen af ledere på niveau 3 - det bredeste lederlag i Københavns Kommune.

I forhold til det konkrete forslag finder Teknik- og Miljøforvaltningen det væsentligt, at der sikres sammenhæng mellem aktiviteterne i det allerede igangsatte projekt under KLIKK, hvor der i øjeblikket udvikles talentudviklingsprogrammer for ledere på henholdsvis niveau 2 og 3, der har talent til at videreudvikle sig til at varetage stillinger på niveau 1 og 2 (LUP 1 og LUP 2).

M.a.o. skal det sikres, at kompetenceudviklingen i det konkrete forslag ud over at være selvstændigt kompetencegivende for niveau 3-ledere - også kan spille sammen med en eventuel overbygning på LUP 1 og LUP2 - og relevant ekstern videreuddannelse.

Sammenhængskraften er desuden vigtig i forhold til arbejdet med afbureaukratisering, hvor resultaterne af de gennemførte interviews netop har peget på, at det øger oplevelsen af bureaukratisering, hvis der ikke er en tydelig sammenhæng i de aktiviteter vi sætter i gang.

##### *Indsats 2, Chefforum*

Teknik- og Miljøforvaltningen er enig i, at god ledelse i Københavns Kommune skal forankres i fælles værdier og fælles mål for ledelse. Det foreslåede "Chefforum" kan medvirke til at sikre denne forankring.

Teknik- og Miljøforvaltningen peger på, at der skal sikres sammenhæng med aktiviteterne i det "Toplederforum", der igangsættes under KLIKK-programmet. Chefforum ser ud til at være for de samme ledere, med undtagelse af niveau 1-ledere. Hvis det forholder sig sådan, er det vigtigt, at der ikke foregår parallelle aktiviteter, jf. også ovenstående om afbureaukratisering.

### **Kompetenceudvikling**

#### *Indsats 3, Jobrotation*

Teknik- og Miljøforvaltningen vurderer, at en målrettet indsats for at skabe større jobrotation internt i Københavns Kommune vil have en væsentlig positiv betydning både i forhold til rekruttering og fastholdelse af medarbejdere og ledere.

Det vil efter Teknik- og Miljøforvaltningens vurdering dog være afgørende for indsatsens succes, at medarbejdere og ledere i Københavns Kommune rent faktisk oplever bedre og flere muligheder for jobrotation, og at historierne om jobrotation formidles internt - succesen sikres ikke ved en "udvidet jobdatabase" - mulighederne for jobrotation skal konkretiseres og rammerne præciseres.

#### *Indsats 4, Oprettelse af kommunens egne vikarordninger*

Teknik- og Miljøforvaltningen har ingen bemærkninger til dette forslag - ud over at der ikke er angivet et budget.

#### *Indsats 5, Refusion (hel eller delvis) til vikardækning i forbindelse med kompetenceudvikling*

Teknik- og Miljøforvaltningen finder forslaget relevant og interessant at arbejde videre med. Forslaget bør - ikke mindst under hensyn til den meget omfattende økonomi beskrives nærmere, herunder muligheder for at måle effekt.

#### *Indsats 6, Faglige arrangementer til både ledere og medarbejdere*

Teknik- og Miljøforvaltningen anerkender i høj grad forslagets overordnede formål - at skabe en faglig og social ramme, hvor medarbejderne kan mødes på tværs af forvaltningerne - og finder forslaget relevant og interessant at arbejde videre med.

Forslaget bør - ikke mindst under hensyn til den meget begrænsede økonomi - 500.000 kr. - beskrives nærmere, herunder temaer for faglige arrangementer og den logistiske ramme, samt hvordan det sikres at indsats og effekt hænger sammen.

Teknik- og Miljøforvaltningen foreslår endvidere, at det overvejes at sammentænke indsats 6 og indsats 10 (*Personalegoder, Fælles personalegoder på tværs af forvaltningerne*) og beskrive disse som én indsats.



*Indsats 7 - Kompetenceudvikling af administrative medarbejdere på institutionsniveau*

Teknik- og Miljøforvaltningen har ingen bemærkninger til forslaget ud over, at også andre forvaltninger end BUF, SOF, KFF og SUF kunne have behov for kompetenceudvikling af administrative medarbejdere i støttefunktioner.

*Indsats 8, Fælles uddannelse for økonomimedarbejdere i Københavns Kommune*

Teknik- og Miljøforvaltningen støtter i høj grad forslaget - en fælles professionel indsats vil - også på dette område - give en billigere og bedre løsning for Københavns Kommune som helhed.

Herudover er tilbud om god kompetencegivende uddannelse en af strategierne til at understøtte en bestemt udvikling inden for økonomiområdet - f.eks. optimering af den økonomiske styring.

### **Personalegoder**

*Indsats 9, Seniorstillinger*

Teknik- og Miljøforvaltningen er bekendt med målene i trepartsaftalen og mulighederne i den gældende ramme om seniorpolitik, som er en integreret del af forvaltningens personalepolitik.

Forvaltningen støtter forslaget om en pulje til medfinansiering af udgifterne i forbindelse med indgåelse af konkrete senioraftaler, men finder ikke, at medfinansieringen skal begrænses til fortsat indbetaling af fuldt pensionsbidrag - andre muligheder kunne f.eks. være udbetaling af fratrædelsesgodtgørelse.

*Indsats 10, Fælles personalegoder på tværs af forvaltningerne*

Teknik- og Miljøforvaltningen støtter i høj grad forslagene, særligt forslaget om udarbejdelse af et idékatalog og gennemgang af de eksisterende retningslinier og vejledninger og opdatering af disse. Det er vigtigt, at retningslinier mv. er i trit med tiden, så vi kan fokusere på muligheder i stedet for begrænsninger. Alt med det overordnede mål at bidrage til, at Københavns Kommune er en attraktiv plads på alle måder, hvor medarbejderne gerne vil arbejde, og hvor nye medarbejdere søger hen.

### **Branding**

*Indsats 11, Branding*

Teknik- og Miljøforvaltningen støtter forslagene om profilering af Københavns Kommune som en attraktiv arbejdsplads gennem redesign af stillingsannoncer og øget fokus på professionel rekruttering.

M.h.t. oplysningerne i Strateginotat vedr. stillingsannoncer om medievalg henleder forvaltningen opmærksomheden på, at forvaltningernes rekrutteringsbehov, og det jobmarked forvaltningerne

navigerer på, er meget forskelligt - det samme er de relevante trykte og elektroniske medier.

M.h.t. oplysningerne om styring af de foreslåede samleannoncer forudsætter forvaltningen, at Københavns Kommunes krav og forventninger til styringen nøje specificeres, og at opgaven udbydes på ny.

#### **Bilag 4: Afbureaukratisering**

I afsnittet om Miljøledelse og -certificering lægges der op til, at Borgerrepræsentationen skal foretage en prioritering af andre eksisterende politikker og tiltag som opleves som bureaukratiske. Teknik- og Miljøforvaltningen forudsætter, at dette vil ske på en veldokumenteret baggrund med skyldigt hensyn til tidligere truffne beslutninger i Borgerrepræsentationen.

Med venlig hilsen

Charlotte Dehlie  
HR-chef

## **Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningens hørings svar vedr. Det vigtigste Job i byen**

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen (BIF) er ved skrivelse af 11. juli d.å. anmodet om at afgive hørings svar vedrørende projektet ”Det vigtigste job i byen”

BIF finder at det er vigtigt at skabe en fælles ramme for udviklingen af Københavns Kommune som attraktiv arbejdsplads og har med det udgangspunkt deltaget aktivt i det tværgående projektarbejde.

BIF kan generelt tilslutte sig de forslag til initiativer, arbejdet har resulteret i. Det er dog samtidig BIF’s vurdering, at processen ville have været styrket, hvis præmisserne for den fælles indsats havde været afklaret inden færdiggørelsen af de enkelte udvalgs forslag til budget for 2008.

Nedenfor følger BIF’s bemærkninger til de enkelte elementer i udkastet.

### ***God ledelse:***

#### *Indsats 1: Kompetenceudvikling af institutionsledere og teamchefer*

BIF kan tilslutte sig at midlerne fordeles til forvaltningerne efter antal ledere på niveau 3. BIF ønsker at fastholde aftalen mellem forvaltningerne om at det også af beskrivelsen af forslaget skal fremgå, at ”midlerne bl.a. kan bruges til at tilbyde diplomuddannelse i ledelse”. Denne aftale blev indgået på det seneste styregruppemøde og gentaget ved et møde mellem forvaltningerne den 5. juli d.å.

Som beskrivelsen af forslaget står i den seneste udgave, er diplomuddannelse m.m. igen blevet udgangspunkt (standard) for indsatsen. Dette svarer ikke til alle forvaltningers behov, da lederne i de forskellige forvaltninger har en meget varierende uddannelsesmæssig og erfaringsmæssig baggrund og er – som nævnt – i modstrid med det BIF tidligere har fået tilsagn om.

### ***Kompetenceudvikling/Personalegoder:***

#### *Indsats 3: Jobrotation*

Det er BIF’s vurdering, at den foreslåede jobrotationsordning vil få en længerevarende effekt, hvis der afsættes ressourcer til at drive og markedsføre ordningen, sådan som det var tilfældet i den model, som tidligere er drøftet i arbejdsgruppen.

### *Indsats 10: Fælles personalegode på tværs af forvaltningerne*

Personalegoder var ét af 5 temaer, som blev udpeget på Økonomiforvaltningens budgetseminar i januar måned

Det er BIF's vurdering, at et fælles arrangement for alle medarbejdere hverken vil tilgodese medarbejdernes forventninger til hvorledes der følges op på dette tema eller være en effektiv måde at nå de målsætninger, som begrundet anvendelsen af midler til personalegoder.

Det kan i øvrigt konstateres, at forslaget om, at der afsættes 42 mio. kr. til lokal anvendelse, ikke længere en del af indstillingen til ØU. Det er BIF's opfattelse, at det vil være særdeles hensigtsmæssigt med et sådant initiativ som en del af indstillingen, idet det vil muliggøre en lokal forankret, prioriteret og målrettet indsats som supplement til de centrale, tværgående initiativer.

### **Branding:**

#### *Initiativ 11: København som brand for en attraktiv arbejdsplads*

Det er BIF's opfattelse, at de skitserede eksempler på stillingsannoncer kan danne en hensigtsmæssig ramme om den fremtidige rekrutteringsindsats. Med henblik på at sikre at forvaltningerne kan målrette indsatsen til den specifikke rekrutteringssituation, er det dog væsentligt, at der gives mulighed for at forvaltningerne selv kan formulere overskrifter, manchetter og øvrig tekst i alle annoncer.

### **Afbureaukratisering**

Ifølge bilag 4 er Beskæftigelses og Integrationsforvaltningen (BIF) tiltænkt at være ansvarlig for opfølgning på det statslige projekt vedrørende afbureaukratisering på beskæftigelsesområdet.

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen finder projektet interessant og positivt. Forvaltningen ønsker dog at bemærke, at det katalog over problemer, som projektet ifølge bilag 4 skal behandle, er fremkommet som et resumé af de problemer som jobcentrene oplever på landsplan. Ikke alle af disse problemer er relevante for Københavns kommune, hvorfor forvaltningen agter at prioritere problemerne i forhold til deres relevans her i kommunen.

Endelig fremgår det af indstillingen, at den samlede udgift ved forslagene i bilag 1 til 4 er 124,05 mio. kr. i 2008. Der er imidlertid ikke anført nogen økonomiske konsekvenser i forhold til det statslige projekt vedrørende afbureaukratisering.

BIF skal dertil bemærke, at gennemførelsen af projektet vil kræve betydelige ressourcer, som BIF forventer bevilget på budgettet for 2008. BIF vil meget hurtigt vende tilbage med en vurdering af udgifterne til projektet i 2008 til brug for budgetforslaget til Økonomiudvalget.

Med venlig hilsen

Morten Binder  
Adm. dir