

### 3. HR-redegørelsen 2009-2010 (2010-26079)

HR-redegørelsen skal tages til efterretning, og der skal ske præcisering af HR-mål.

#### INDSTILLING OG Beslutning

Økonomiforvaltningen indstiller over for Økonomiudvalget,	
1.	at HR-redegørelsen 2009-2010 tages til efterretning,
2.	at datoen for mål vedr. arbejdsglæde HR-mål nr. 3 flyttes fra 2009 til 2010, hvor næste trivselsmåling gennemføres,
3.	at præciseringen af HR-mål nr. 4 og 6 vedr. andelen af medarbejdere der har gennemført medarbejderudviklingssamtale (MUS) og ledelsesudviklingssamtale (LUS) godkendes. Præciseringen indebærer at det gældende mål om at 70 % skal gennemføre MUS eller LUS bibeholdes, men med en tilføjelse af at 60 % skal nås i forbindelsen med trivselsmålingen i 2010 og 70 % i forbindelse med trivselsmålingen i 2012, samt
4.	at revideret HR-mål nr. 5.a., og nye HR-mål nr. 5.b. og 5.c. vedrørende lederuddannelse godkendes.

#### Problemstilling

Københavns Kommune har i en årrække haft fokus på HR. I de seneste 3 budgetforhandlinger har temaet *attraktiv arbejdsplads* været en del af budget pakken.

Oversigten her viser afsatte midler på området i tidligere budgetaftaler:

	2008	2009	2010	2011	2012
Afsatte midler i <b>budgetaftale 2007:</b>	42,7	40			
Afsatte midler i <b>budgetaftale 2008:</b>	27,5	49,5	74,5		
Afsatte midler i <b>budgetaftale 2009:</b>		81,6	83	77,4	31
Afsatte midler i <b>budgetaftale 2010</b>			25	25,8	24,1
<b>Afsatte midler i alt</b>	<b>70,2</b>	<b>171,1</b>	<b>182,5</b>	<b>103,2</b>	<b>55,1</b>

I midlerne fra 2009 og fremefter indgår Københavns Kommunes andel af trepartsmidlerne.

Ud over det ovenstående har de enkelte forvaltninger afsat midler til områderne.

Det er vurderingen, at der er god effekt af investeringerne og initiativerne.

Sygefraværet falder fortsat, personaleomsætningen er faldet markant, lederne er generelt godt med uddannelsesmæssigt, og der kan konstateres lidt flere ansøgere til stillingskategorier med meget få ansøgere. Det er dog vigtigt løbende at vedligeholde og udvikle HR-området.

HR-redegørelsen er kommunens overordnede strategiske værktøj på HR-området, og den skal danne baggrund for de fremadrettede personalepolitiske beslutninger og budgetmæssige prioriteringer. Redegørelsen indeholder HR-mål, resultater, tendenser og udfordringer på baggrund af statistik, data og undersøgelser. Redegørelsen giver korte beskrivelser af de særlige HR-tiltag, der er blevet igangsat med budgetmidler eller som følger af beslutninger i Økonomiudvalget eller Borgerrepræsentationen.

På baggrund af dette peges der i redegørelsen og i denne indstilling på, hvor der er behov for at opdatere HR-målene og på behov for næste års initiativer.

## Løsning

HR-redegørelsen 2009-2010 beskriver initiativer i relation til og følger op på de 6 fælles, tværgående mål som Økonomiudvalget har opstillet for HR-området i 2007 og opdateret i 2008 og 2009.

På baggrund af dette og en række andre analyser bidrager redegørelsen til at identificere de HR-relaterede udfordringer i et bredere perspektiv, hvor også finanskrisens effekter for kommunens rekrutterings- og fastholdelsessituation beskrives.

Der er særligt fokus på fem faggrupper: SoSu-medarbejdere, Sygeplejerske, pædagoger, Folkeskolelærere og køkken-/rengøringsmedarbejdere. Det er grupper hvis ydelser er direkte relevante i forhold til de velfærdsydelser, der ydes til borgerne, og for nogle af grupperne ved vi, at der opleves rekrutterings- og fastholdelsesproblemer.

### Ændrede rammer og vilkår: finanskrisen

Ledigheden er steget de sidste 2 år, og meget peget på at der går mindst et år til med den højere ledighed.

Det aktuelle ledighedsniveau giver selvfølgelig ændrede vilkår i forhold til rekruttering og fastholdelse af medarbejdere i Københavns Kommune med flere jobsøgende og en reduktion af personaleomsætningen.

Trods dette bør der både på kort og længere sigt sættes på at rekruttere og fastholde personale inden for særligt efterspurgte grupper, fokusfaggrupperne: Lærere, sygeplejersker, pædagoger og SOSU-medarbejdere. Disse grupper vil der, som følge af små årgange og mange ældre ansatte, samt ét øget antal ældre blandt kommunens borgere fortsat være stor efterspørgsel efter på arbejdsmarkedet.

### Opdatering af de overordnede HR-mål – fokus for det næste års HR-indsats

Beskrivelse af HR-mål	Måltal	Status pr. ultimo 2009	Bemærkning og evt. nyt tiltag

<p><b>1. Den eksterne afgang</b> skal reduceres med mindst 1 procentpoint pr. ultimo 09 i forhold til de 21 pct., som var udgangssituationen ultimo 2007. I forbindelse med fremlæggelsen af sidste års HR-redegørelse på ØU mødet 12. maj 2009 blev målet skærpet til højst 17 % ved udgangen af 2010.</p>	<p>20 % (17 % ultimo 2010)</p>	<p>14,5 %</p>	<p>Målet er nået. Målet skærpes ikke yderligere. Den eksterne afgang er faldet fra 21 % i 2007 til 18,4 % i 2008 og 14,5 % i 2009.</p> <p><i>Tiltag:</i> fastholde initiativer vedr. branding i forhold til særlige medarbejdergrupper og fastholdelse af medarbejdere, fx via seniorordninger, fastholdelse af syge medarbejdere etc.</p>
<p><b>2.</b> I 2006 blev det vedtaget, at <b>sygefraværet</b> skulle ned med 2 dage ultimo 2009 i forhold til udgangssituationen i 2007, hvor det var 18,4 dage. Målet er højst 16,4 dage i gennemsnit på kommuneniveau pr. ultimo 2009.</p>	<p>16,4 dage</p>	<p>18,6 dage</p>	<p>Målet er ikke nået. Sammen med fremlæggelsen af nærværende redegørelse stilles der forslag om nye måltal for sygefraværet.</p> <p><b>Mål: at sygefraværet nedbringes til 17,6 i 2010 til 16,6 i 2011 og 15,6 i 2012.</b></p>
<p><b>3. Arbejdsglæde</b> skal forøges med mindst 0,5 skalapoint pr. ultimo 2009 i forhold til udgangssituationen 2007, hvor det var 3,9.</p>	<p>4,4</p>	<p>4,1 (målt i 2008)</p>	<p>Næste måling er trivselsundersøgelsen 2010. <b>Det foreslås at datoen for målopfyldelsen ændres til 2010, hvor der måles næste gang.</b></p> <p><i>Tiltag:</i> Initiativerne under Attraktiv Arbejdsplads videreføres i forvaltningerne, herunder personalegoder, kompetenceudvikling, bedre ledelse og afbureaukratisering.</p>

<p>4. Mindst 70 pct. af alle medarbejdere skal have haft en <b>udviklingssamtale (MUS)</b> indenfor det seneste år. Der er ikke årstal på, hvornår målet skal nås.</p>	70 %	49,3 % (målt i 2008)	<p>Næste måling er trivselsundersøgelsen 2010.</p> <p><b>Mål: Det gældende mål på 70 % bibeholdes, men det præciseres at niveauet i trivselsmålingen i 2010 skal være 60 % og i trivselsmålingen i 2012 skal være 70 %.</b></p> <p><i>Tiltag:</i> Et nyt MUS-værktøj er under udvikling. Trepartsmidlerne til kompetenceudvikling fordeles til udmøntning i forvaltningerne i årene 2009, 2010 og 2011.</p>
<p>5.a. Mindst 50 pct. af lederne skal ved udgangen af 2009 være i gang med eller have gennemført en <b>lederuddannelse.</b></p>	50 %	80 %	<p>Målet er nået. I foråret 2009 blev der gennemført en undersøgelse gennemført blandt lederne, som viste at 55 % af lederne havde gennemført en lederuddannelse, og at yderligere 25 % var i gang. <b>Målet foreslås skærpet således at 80 % af lederne skal have gennemført en lederuddannelse ved udgangen af 2011.</b></p>
<p>Nyt HR-mål 5.b. <b>Lederuddannelse på diplomniveau for pligt målgruppen</b></p>			<p><b>Der foreslås indført nyt HR mål:</b></p> <p><b>Ved udgangen af 2010: 50 %</b></p> <p><b>Ved udgangen af 2011: 60 %</b></p> <p><b>Ved udgangen af 2012: 70 %</b></p> <p><b>Ved udgangen af 2013: 80 %</b></p> <p><b>Ved udgangen af 2014: 90 %</b></p> <p><b>Ved udgangen af 2015: 100 %</b></p> <p><i>Tiltag:</i> udbud af lederuddannelse på diplomniveau samt budgetmidler – 9 mio. kr. pr. år de næste 4 år.</p>

<p><b>Nyt HR- Mål 5.c.</b>  <b>Lederuddannelse på diplomniveau for nyudnævnte ledere i pligt målgruppen, som følger af aftale jf. trepartsforhandlingerne.</b></p>			<p><b>Andelen af ledere i pligt målgruppen der inden for de første 3 år som leder har gennemført en lederuddannelse på diplomniveau:</b></p> <p><b>Ved udgangen af 2010: 75 %</b></p> <p><b>Ved udgangen af 2011: 100 %.</b></p> <p><i>Tiltag: d.o.</i></p>
<p>6. Mindst 70 pct. af alle ledere skal have haft en <b>udviklingssamtale (LUS)</b> inden for det seneste år. Der er ikke årstal på, hvornår målet skal nås.</p>	70 %	50 %	<p>Næste målemulighed er i fb. med trivselsundersøgelsen 2010. I trivselsundersøgelsen 2008 havde 50 % haft udviklingssamtale indenfor det seneste år. <b>Mål: Det gældende mål på 70 % bibeholdes, men det præciseres at niveauet i trivselsmålingen i 2010 skal være 60 % og i trivselsmålingen i 2012 skal være 70 %.</b></p>

## Økonomi

Udgifter til de nævnte tiltag afholdes indenfor de eksisterende rammer.

## Videre proces

Opfølgning vil ske i forbindelse med næste års HR-redegørelse

Claus Juhl

/Bjarne Winge

## bilag

[1 - HR-redegørelsen 2009-2010](#)

Økonomiudvalgets beslutning den 04.05.2010

1. at-punkt blev taget til efterretning. 2. - 4. at-punkt blev godkendt.

