

KØBENHAVNS KOMMUNE

Økonomiforvaltningen

www.kk.dk



HR-tal og måltal 2010-2011

CFØHR





Status

- > Personaleomsætningen er lav,
- > der kan konstateres en betydelig vækst i antallet af ansøgere til centrale velfærdsjobs (lærere, pædagoger, SoSu-uddannede),
- > sygefraværet falder.





Udfordringer

Udfordringer på de interne linier i forhold til

- > At hæve niveauet for arbejdsglæde (mål 4,4, status 4,2)
- > at hæve niveauet for særligt lederudviklingssamtaler (mål 60%, status 47%) og i forhold til
- > At hæve niveauet for individuelle udviklingsplaner
- > ledernes uddannelsesniveau når ikke målene i fht. tilbud til nyudnævnte ledere om diplomuddannelse og det generelle uddannelsesniveau.





Fakta om elever og praktikanter

Målet er, at Københavns Kommune i perioden 2010 til 2013 skal oprette yderligere 500 elevpladser, heraf 226 i 2010 (BR 10/3 2010).

Elever:

Dec 2006	Dec 2007	Dec 2008	Dec. 2009	Dec 2010
802	788	1987	1526	1878

Praktikanter:

I udbud af opgaver efter *konkret vurdering* skal stilles krav til private virksomheder om at beskæftige praktikanter. (BR 16/6 2010).

Pr. 31. maj 2011 har der været udbud der sammenlagt indeholder krav om praktikanter i størrelsesordenen 55 årsværk.

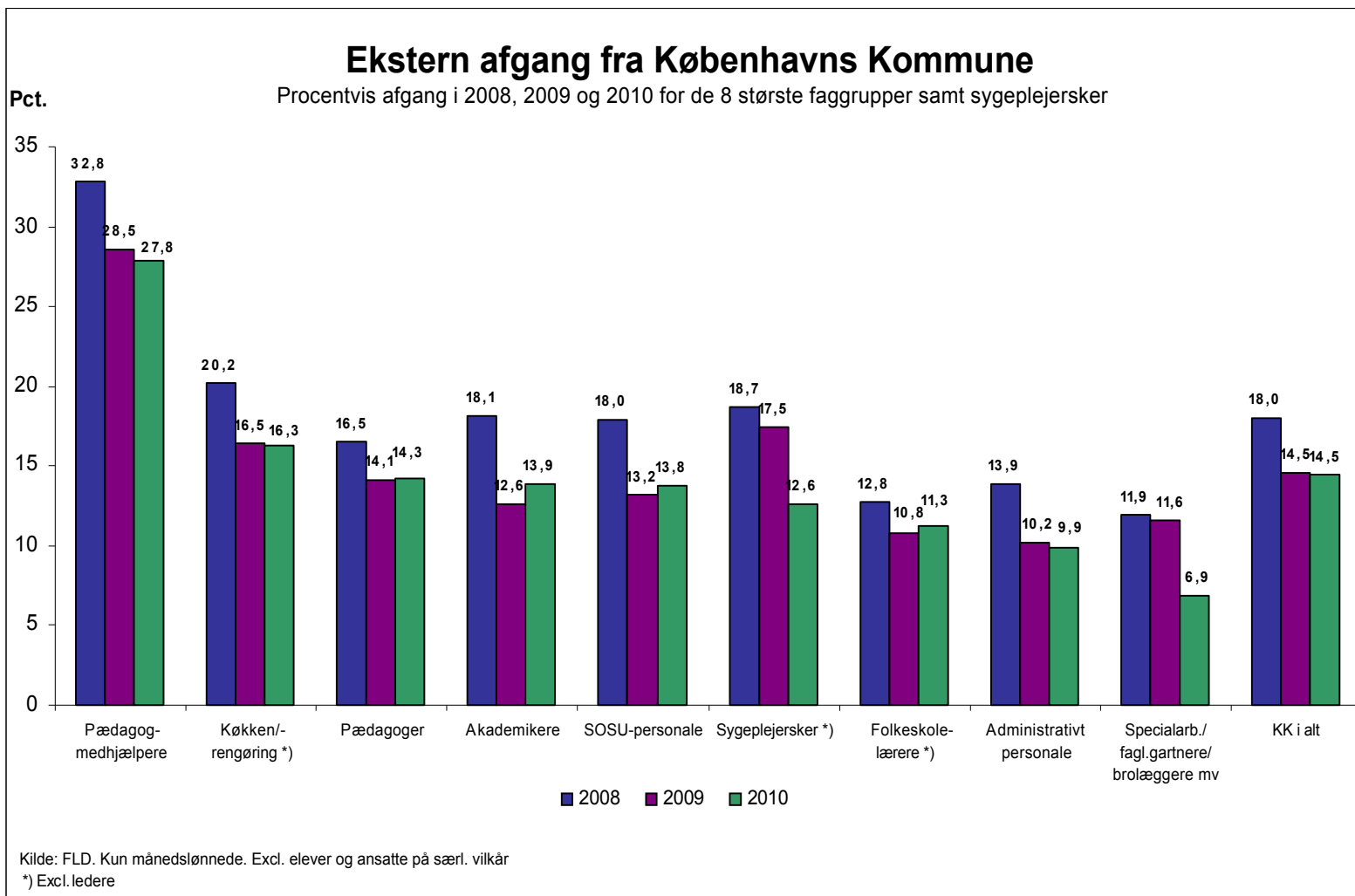


Rekrutteringssituationen god

Faggruppe	Antal kvalificerede ansøgere i gennemsnit i 2010	Antal kvalificerede ansøgere i gennemsnit i 2009
SoSu-hjælpere	24,6	6,1
SoSu-assistenten	8	2,7
Sygepljersker	9,1	5,1
Folkeskolelærere	19,4	10,7
Pædagoger	10,2	2,7



Ekstern afgang fortsat lav



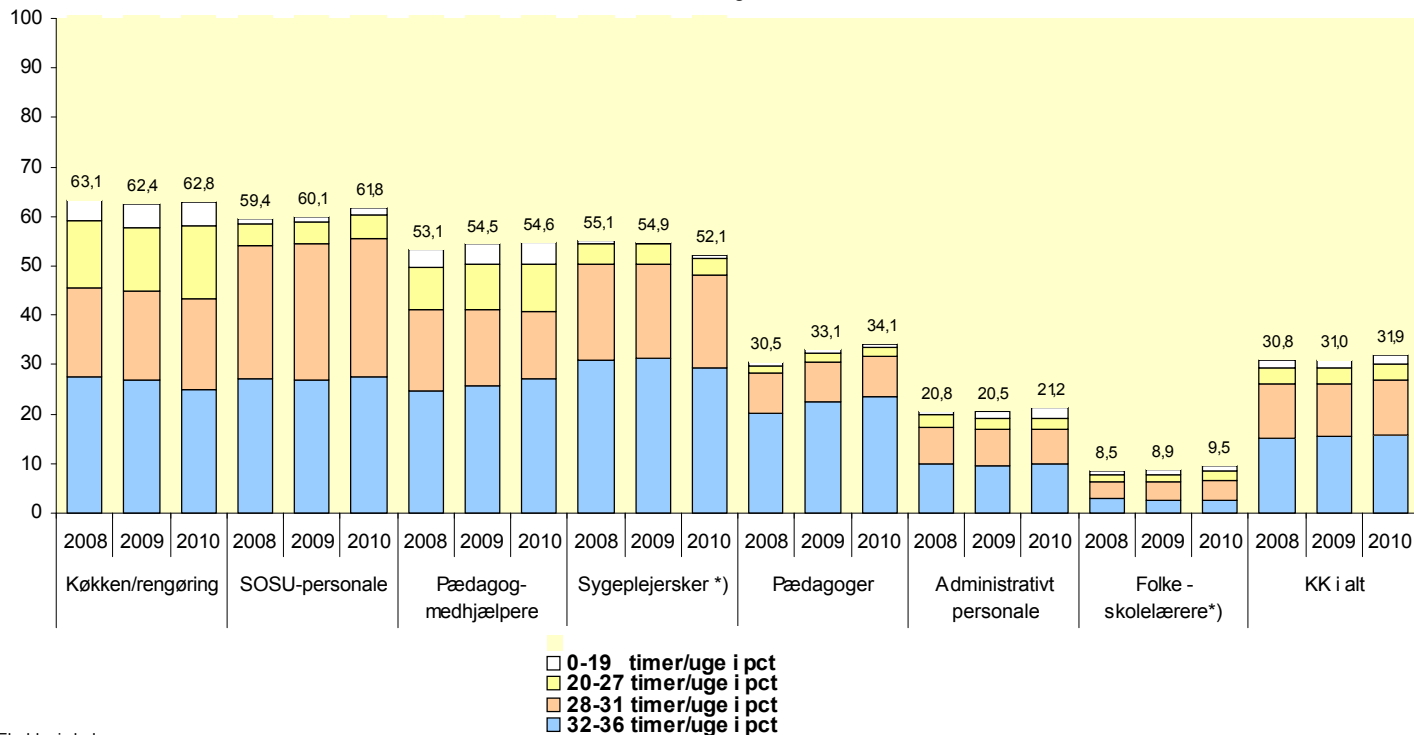
Høj andel af deltidsansatte i nogle faggrupper



Deltidsansatte blandt faggrupper

Andel af ansatte på deltid indenfor de 6 største faggrupper samt fokusfaggruppen sygeplejersker i 2008, 2009 og 2010

Pct.



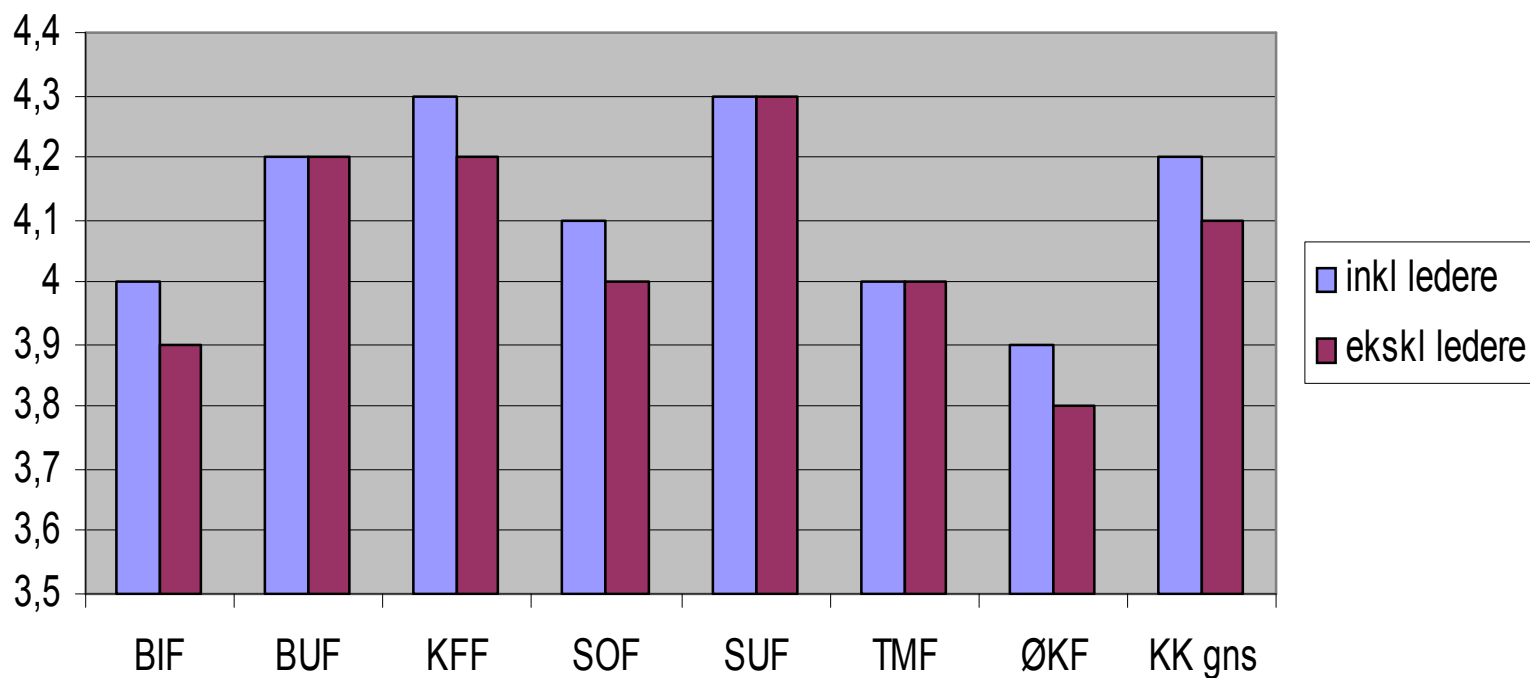
* Eksklusiv ledere

Kilde: FLD. Kun månedslønnede, excl. elever, vikarer og ansatte på særl. vilkår



Arbejdsglæde – mål på 4,4 ikke nået

Arbejdsglæde, trivselsundersøgelsen 2010



Medarbejderudviklingssamtaler (MUS), ledelsesudviklingssamtaler (LUS) og Udviklingsplaner



	LUS indenfor det sidste år (mål 60%)	MUS indenfor det sidste år (mål 60%)	Udviklingsplaner (ikke-ledere)
BIF	96,2 %	92,3 %	62,0 %
BUF	23,9 %	52,8 %	30,6 %
KFF	36,5 %	57,2 %	29,8 %
SOF	64 %	55,7 %	30,5 %
SUF	44 %	58,4 %	28,6 %
TMF	77 %	64,5 %	36,5 %
ØKF	43,4 %	72,3 %	29,8 %
KK i alt	47,3 %	59,1 %	32,3 %



Resultatløn

- > Resultatløn kan anvendes som et aktivt ledelsesinstrument, som skærpe et fælles fokus i organisationen.
- > Der er stor forskel på hvor aktivt redskabet bruges både i forhold til den konkrete og også den mere strategiske opgaveløsning i kommunen.
- > I nogle forvaltninger knyttes resultatløn tæt til organisationens/forvaltningens/institutionens mål.
- > Resultatløn bruges kun meget sjældent for ikke-chefer.





Ledernes uddannelsesniveau

- > Ledere der har gennemført en lederuddannelse:
54,8 % (mål 80%)
 - > Master, diplom, akademi, grundudd., anden form for lederudd.

- > Ledere i pligtmålgruppen der allerede har *eller* har fået tilbud om diplomudd. i ledelse: **69,7 %** (mål 100% i 2015, 60% i 2011)
 - > Pligtmålgruppen = øverste leder i borgervendte enheder

- > Nye ledere i pligtmålgruppen der allerede har *eller* har fået tilbud om diplomudd. i ledelse: **64,2 %** (mål 100% i 2011)
 - > Nye ledere opgøres som: førstegangsledere i perioden 2008-2010

