

## 10. HR-redegørelsen 2008-2008 (2009-3598)

### INDSTILLING OG Beslutning

Økonomiforvaltningen indstiller over for Økonomiudvalget,

1. at HR-redegørelsen 2008-09 tages til efterretning.
2. at de reviderede HR-mål, herunder et mål om at øge antallet af praktikpladser som følge af finanskrisen godkendes.
3. at godkende at det indskræpes over for forvaltningerne, at mindst 70 % skal have haft en MUS samtale indenfor det seneste år.
4. at det godkendes, at der i fraværssystemet bliver adgang for alle til at se sygefraværet på institutions/arbejdspladsniveau.
5. at ØU fremover løbende får forelagt en oversigt over sygefraværet på institutions/arbejdspladsniveau.
6. at godkende at udgifter til at videreføre initiativer til styrkelse af kommunen som attraktiv arbejdsplads indgår i budgetforhandlinger 2010

### Problemstilling

Københavns Kommune har i en årrække haft fokus på HR, og nu begynder man at se, at indsatsen bærer frugt. Eksempelvis er arbejdsglæden stigende, sygefraværet er faldende, personaleomsætningen er faldende, og der kan konstateres lidt flere ansøgere til stillingskategorier med meget få ansøgere. Der opstår dog løbende nye udfordringer på området, som kommunen skal håndtere.

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. Hensigten er at fokusere den overordnede HR-indsats, hvor den forventes at kunne give mest effekt – herunder at sikre videreførelsen af initiativer, der har vist sig effektive.

For at fastholde den positive udvikling for kommunen, foreslås det, at der udarbejdes et budgetnotat mhp. at videreføre initiativer til styrkelse af kommunen som attraktiv arbejdsplads.

### Løsning

HR-redegørelsen 2008-09 beskriver initiativer i relation til og følger op på de fælles, tværgående mål som Økonomiudvalget har opstillet for HR-området.

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: institutionsledere, skolelærere, pædagoger, SoSu'er og sygeplejersker. Det er grupper hvis ydelser er direkte relevante i forhold til de velfærdsydelser, der ydes til borgerne, og hvor der opleves rekrutterings- og fastholdelsesproblemer.

<b>De 6 HR-mål</b>	<b>Status for HR-mål pr. ultimo 2008</b>
Antallet af medarbejdere der forlader Københavns Kommune som arbejdsplads, skal reduceres med mindst 1 procentpoint pr. ultimo 2009 i forhold til de 21 pct., som var udgangssituationen ultimo 2007.	Personaleomsætningen (ekstern afgang) er faldet fra 21 % i december 2007 til 18,4 % december 2008.
I 2006 blev det vedtaget at sygefraværet skulle ned med 2 dage ultimo 2009 i forhold til udgangssituationen i 2006, hvor det var 18,4 dage. Målet er højst 16,4 dage i gennemsnit pr. ultimo 2009.	Sygefraværet, som steg fra 2007-2008, er faldet med 1,6 dage, fra 2007 til 19,6 dage i 2008, og skal yderligere falde 3,2 dage i gennemsnit i 2009, hvis målet skal nås.
Arbejdsglæde skal forøges med mindst 0,5 skalapoint i forhold til 2007, hvor det var 3,9.	Den gennemsnitlige oplevelse af arbejdsglæde er steget fra 3,9 i 2007 til 4,1 i 2008, jf. trivselsundersøgelsen 2008. Næste målemulighed er trivselsundersøgelsen 2010.
Mindst 70 pct. af alle medarbejdere skal have haft en udviklingssamtale indenfor det seneste år.	49,3 % har haft en udviklingssamtale, jf. trivselsundersøgelsen 2008. Næste målemulighed er trivselsundersøgelsen 2010.
Mindst 50 pct. af lederne skal ved udgangen af 2009 være i gang med eller have gennemført en lederuddannelse.	Det er vurderingen, at vi kan nå målet, men vi har først tal fra forvaltningerne ultimo juni.
Mindst 70 pct. af alle ledere skal have haft en udviklingssamtale inden for det seneste år.	I trivselsundersøgelsen 2008 havde 49,6 % haft udviklingssamtale indenfor det seneste år. Næste målemulighed er trivselsundersøgelsen 2010.

#### Ændrede rammer og vilkår: finanskrisen og sygefraværsreformen

Ledigheden er begyndt at stige for nogle faggrupper. Nogle økonomer vurderer, at finanskrisen er ved at slå over i en økonomisk recession, og at et offentligt budgetoverskud i 2008 vil blive vendt til et underskud i 2009. Alt sammen forhold, der giver ændrede vilkår i forhold til rekruttering og fastholdelse af medarbejdere i Københavns Kommune, idet en stigende ledighed vil øge antallet af jobsøgende og må forventes at reducere personaleomsætningen.

På kortere sigt, bør der dog forsat 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, forsat være

stor efterspørgsel efter på arbejdsmarkedet.

Den stigende ledighed blandt unge er en særlig udfordring, som Københavns Kommune også som arbejdsgiver må påtage sig sin del af ansvaret for at løse – ligesom kommunen generelt må påtage sig sin del af ansvaret for at løfte et socialt ansvar overfor udsatte og udstødningstruede grupper på arbejdsmarkedet. Det kan indgå i budgetforhandlingerne, hvor stor indsatsen i givet fald skal være.

Sygefraværtsreformen stiller nye krav til kommunens håndtering af sygefraværet og har samtidig givet nye redskaber. Det er en udfordring for kommunen at implementere reformens krav og at nyttiggøre de redskaber, som reformen stiller til rådighed.

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

### Personaleomsætning

*Fakta:* Personaleomsætningen er faldet fra 21 % i 2007 til 18 % i 2009.

*Mål:* Med udgangen af 2010 er personaleomsætningen faldet til 17 % (målet er skærpet).

*Tiltag:* Initiativerne under Attraktiv Arbejdsplads videreføres i forvaltningerne, herunder personalegoder, kompetenceudvikling, bedre ledelse og afbureaukratisering.

### Sygefravær

*Fakta:* Sygefraværet var i 2008 19,6 dage i gennemsnit (21,2 dage i 2007).

*Mål:* 16,4 dage ultimo 2009.

*Tiltag:* Sygefraværtsreformen implementeres. Der sættes særligt fokus på det lange fravær. Der foretages videndeling om best practice på tværs af forvaltningerne – især med udgangspunkt i erfaringerne fra de forvaltninger, som har haft det største fald.

### Arbejdsglæde

*Fakta:* Arbejdsglæden er steget fra 3,9 i 2007 til 4,1 i 2008.

*Mål:* Mål vedr. arbejdsglæde fastholdes på 4,4.

*Tiltag:* Initiativerne under Attraktiv Arbejdsplads videreføres i forvaltningerne, herunder personalegoder, kompetenceudvikling, bedre ledelse og afbureaukratisering.

### Kompetenceudvikling

*Fakta:* I 2008 har 49 % haft en MUS og 29 % har en udviklingsplan.

*Mål:* Det gældende mål på 70 % bibeholdes, og der skal fokus på området, da KK er langt fra målet.

*Tiltag:* Et nyt MUS-værktøj er under udvikling. Der gennemføres en målrettet MUS-kampagne i BUF, hvor andelen er lavest. Trepartsmidlerne til kompetenceudvikling fordeles til udmøntning i forvaltningerne i årene 2009, 2010 og 2011.

### Ledelsesudvikling

*Mål:* Det gældende mål om at 50 % af lederne skal have gennemført en lederuddannelse ved udgangen af 2009 fastholdes. Målet fastholdes.

*Tiltag:* De afsatte midler til kompetenceudviklings af institutionslederne udmøntes i forvaltningerne. Muligheden for at opnå tilskud til ledernes deltagelse i den nye fleksible master i offentlig ledelse udnyttes.

### Rekruttering

*Fakta:* Der er behov for at øge antallet af elev- og praktikstillinger fra det nuværende antal på 1087 (dec. 2008).

*Mål:* Pr. dec. 2009 skal antallet af elevstillinger med yderligere 100 til 1.187 (nyt mål).

*Tiltag:* I det omfang der er et uudnyttet potentiale i Kommunen for praktikstillinger anvises muligheder for at udnytte potentialet. Der søges eventuelt om få afsat ekstra midler i budget 2010 til at oprette yderligere elevstillinger.

### Ligeløn

*Fakta:* Lønforskellen mellem mænd og kvinder er indenfor visse faggrupper på over 3.500 kr. om måneden, og lønforskellen på lederlønninger er over 4.000 kr. i udvalgte faggrupper.

*Mål:* Det skal sikres, at kommunens ligestillingspolitik "kvinder og mænd skal have lige løn for lige arbejde" overholdes. På længere sigt skal der motiveres til at lederen kender den enkelte medarbejders løn og benytter kommunens ligelønsværktøj "Tjek lige lønnen". (nyt mål)

*Tiltag:* Der gennemføres en statistisk undersøgelse af forskellene på mænds og kvinders gennemsnitsløn indenfor faggrupper med påfaldende forskelle i gennemsnitslønnen. Undersøgelsen skal afdække, i hvilket omfang lønforskellene er forklaret med forhold som anciennitet, alder, uddannelse, gener og evt. andre udslagsgivende faktorer. Hvor der konstateres uforklarede lønforskelle, skal der udarbejdes en strategi for opfyldelse af kommunens ligelønspolitik.

### **Økonomi**

Udgifter til de nævnte tiltag afholdes indenfor de eksisterende rammer. Der udarbejdes et budgetnotat med henblik på at videreføre initiativer til styrkelse af kommunen som attraktiv arbejdsplads.

### **Videre proces**

Opfølgning vil ske i forbindelse med næste års HR-redegørelse.

Claus Juhl

Bjarne Winge

**bilag**

[1. HR-redegørelsen](#)

**Økonomiudvalgets beslutning den 12.05.2009**

**Indstillingen blev godkendt.**

