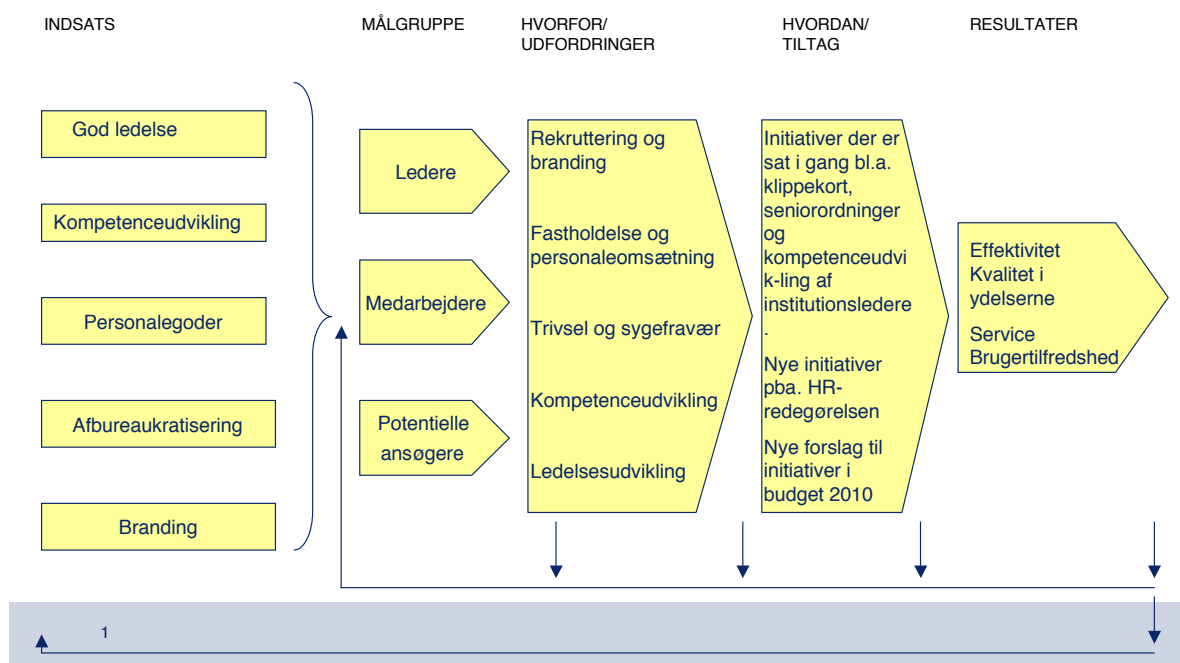


HR – styringsmodellen



2.2. De seks vedtagne HR-mål

De 6 HR-mål	Status for HR-mål pr. ultimo 2008
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 på kommuneniveau pr. ultimo 2009.	Sygefraværet 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 ¹⁾ .	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 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.

¹⁾ ØU har besluttet, at det maksimalt opnåelige mål for positiv besvarelse af, hvorvidt man har haft en MUS indenfor det seneste år, ligger på ca. 70 %. Ved et måltal på 70 % tages der højde for såvel ekstern tilgang (ansættelsestidspunkt) og skæringsdatoer for MUS og trivselsundersøgelsen.