

## **11. Opfølgning på Personalepolitisk Regnskab 2007 og HR-redegørelsen 2007/2008**

Udvalget skal drøfte forslag til opfølgning på Personalepolitisk Regnskab 2007 og HR-redegørelsen 2007/08.

### **INDSTILLING OG Beslutning**

Børne- og Ungdomsforvaltningen (BUF) indstiller til Børne- og Ungdomsudvalget (BUU),

1. at udvalget godkender oversigten over udfordringer, mål og indsatser for arbejdet med BUF som attraktiv arbejdsplads (bilag 1)
2. at udvalget løbende orienteres om fremdriften i arbejdet med BUF som attraktiv arbejdsplads

### **Problemstilling**

På Økonomiudvalgets møde den 29. april 2008 blev Personalepolitisk Regnskab 2007 og HR-redegørelsen 2007/08 behandlet. Resultaterne fra de to undersøgelser viser en række udfordringer for BUF som attraktiv arbejdsplads. På Økonomiudvalgsmødet blev det besluttet, at Personalepolitisk Regnskab skulle drøftes lokalt i de enkelte forvaltninger, ligesom forvaltningerne blev pålagt at gennemgå HR-redegørelsen og iværksætte nødvendige tiltag til inødekommelse af forvaltningens udfordringer.

Den 4. juni 2008 tog Børne- og Ungdomsudvalget procesplan for behandling af Personalepolitisk Regnskab 2007 og HR-Redegørelsen 2007/08 til efterretning.

Den 17. – 18. juni blev der afholdt et seminar for HSU, hvor BUF som attraktive arbejdspladser blev drøftet, bl.a. på baggrund af resultaterne fra Personalepolitisk Regnskab og HR-redegørelsen.

### **Løsning**

Analysen af resultater fra de to undersøgelser samt input fra HSU seminar udgør kernen i de udfordringer, mål og indsatser, som der her redegøres for inden for temaerne sygefravær, kompetenceudvikling, lederudvikling, arbejdsmiljø samt rekruttering og fastholdelse.

Det skal pointeres, at kompleksiteten i arbejdet med udvikling af attraktive arbejdspladser betyder, at flere af udfordringerne og indsatserne griber ind over hinanden. Fx giver et dårligt arbejdsmiljø højere sygefravær, ligesom indsatser for lederudvikling kan være med til at skabe bedre trivsel – og samtidig skabes et potentiale for en øget fastholdelse og rekruttering af medarbejdere osv. Oversigten i bilag 1 skal derfor ses i sin sammenhæng, men er for overskuelighedens skyld opdelingen i temaer, udfordringer, mål og indsatser bibeholdt.

Udviklingen af BUF som attraktiv arbejdsplads er et fokusområde i BUFs strategi for 2008 - 2010.

I bilag 1 er en oversigt over de vigtigste udfordringer, mål og indsatser i udviklingen af BUF som attraktiv arbejdsplads, som BUF vil fokusere på i 2008-2010. Det skal dog pointeres, at der herudover foregår en række initiativer centralt og lokal på de enkelte arbejdspladser, der er med til at understøtte udviklingen af attraktive arbejdspladser i BUF.

### **Tema: Sygefravær**

Hovedudfordringen er, at sygefraværet er stigende, samtidig med at der er fastsat mål om sænkelse af sygefraværet med henholdsvis 2 dage i 2009 og 4 dage i 2010. Projekt fravær/nærvær, arbejdet med arbejdspladsvurderinger, trivselsundersøgelse, sygefraværspolitik og –vejledning samt målrettede indsatser og redskaber skal være med til at vende udviklingen og sænke sygefraværet i BUF.

### **Tema: Kompetenceudvikling**

Udfordringerne for kompetenceudvikling er, at alt for få medarbejdere får en medarbejderudviklingssamtale (MUS) og har en personlig udviklingsplan, og at få oplever gode muligheder for efteruddannelse. Målet er at mindst 70% af medarbejderne i 2010 har haft en MUS og har en udviklingsplan. Og at langt flere oplever gode muligheder for efteruddannelse. Indsatserne handler bl.a. opdateret MUS materiale, lederkurser i MUS afholdelse, MUS kampagne, mål for MUS i udviklingskontrakter samt synliggørelse af muligheder for kompetenceudviklingen gennem det kommende BUF akademi.

### **Tema: Lederudvikling**

Det er en stor udfordring for BUF at sikre, at også ledere har en udviklingssamtale med deres nærmeste overordnede leder. Her gælder samme mål, som for MUS – 70% af lederne skal i 2010 have haft en udviklingssamtale. En anden hovedudfordring er andelen af ledere med lederuddannelse. Målet er, at mindst 50 % af lederne ultimo 2009 skal have en lederuddannelse. Det er anslået at pt. har ca. 50% af skolelederne og kun ca. 10% af institutionslederne en lederuddannelse, og indsatserne er derfor også en lang række forskellige uddannelses tilbud til ledere.

### **Tema: Arbejds miljø**

Der er mange udfordringer for at skabe et godt fysisk og psykisk arbejdsmiljø i BUF. Arbejdsglæden er faldende, stressrelaterede faktorer stigende, vold og trusler om vold udfordrer især undervisningspersonalet, der er markante støjgener på skoler og institutioner, belastende arbejdsstillinger i institutionerne, indeklimaproblemer og alt for mange påbud hos arbejdstilsynet. Her er sat konkret mål for forbedring af disse forhold. Indsatserne handler dels om at få reetableret det basale arbejdsmiljøarbejde med sikkerhedsorganisation og APV arbejde, udarbejde stress- og anti-voldspolitikker, udvikle specifikke og målrettede indsatser, krisehjælp, samt sikre rådgivning og redskaber er tilgængelige.

### **Tema: Rekruttering og fastholdelse**

Hovedudfordringerne indenfor rekruttering er at rekruttere pædagoger og institutions- og skoleledere, samt kommunens generelt lave renommé blandt lærerne. Der vil ultimo 2008 blive udarbejdet specifikke rekrutteringsstrategier for undervisnings- og institutionsområderne, men herudover vil BUF på forskellig vis *brande* forvaltningen som attraktiv arbejdsplads gennem bl.a. målrettede kampagner, jobsite, deltagelse på job og karrieremesser mv.

Udover udfordringen med at fastholde syge medarbejdere, står BUF også over for en stor udfordring med at fastholde vores ældre medarbejdere. Derudover ligger vi under gennemsnittet for kommunen,

hvad angår andelen af ansatte på særlige vilkår, hvor især pædagogmedhjælperne har kommunens største personaleomsætning, ligesom mange af vores pædagoger er på deltid. Indsatserne drejer sig her bl.a. om synliggørelse af muligheder/ordninger for fastholdelse af medarbejdere, udvikling af seniorordninger og synliggøre muligheder for at blive meritpædagog.

### **Økonomi**

Udgiften til afholdes inden for nuværende ramme. For administrativt personale afholdes udgifterne på funktion 06.45.51, for personale på skoler på funktion 03.22.01 og for personale på institutionsområdet på funktion 05.25.14.

### **Videre proces**

Børne- og Ungdomsudvalget orienteres løbende om fremdriften i arbejdet med Børne- og Ungdomsforvaltningen som attraktiv arbejdsplads, herunder i redegørelser for Personalepolitisk Regnskab 2008 og 2010 samt HR-Redegørelse 2010.

### **Bilag**

1. BUF som attraktiv arbejdsplads - oversigt over udfordringer, mål og indsatser 2008-2010

Lars Øbing

/Elin Hausle Ebbesen

### **bilag**

- [1. BUF som attraktiv arbejdsplads - oversigt over udfordringer, mål og indsatser 2008-2010](#)

