

Bilag 2

Mål på HR-området

Ud over de nedenfor nævnte målinger, der for nogles vedkommende måles årligt, vil der løbende blive fulgt op på tallene for personaleomsætning, ledere med lederuddannelse og sygefravær. Disse oplysninger indgår bl.a. i det kommende ledelsesinformationssystem (LIS) og skal forelægges ØU, kredsens af administrerende direktører m.fl. med regelmæssige mellemrum i løbet af året.

HR-tema	Fælles målsætning el. politik	Mål	Målemetode
Trivsel og sygefravær:	Københavns Kommune ønsker at være en attraktiv arbejdsplads kendetegnet ved et sundt og udfordrende arbejdsmiljø.	<ul style="list-style-type: none">• Sygefraværet skal være reduceret til højst 18,3 dage i gns. på KK-niveau pr. ultimo 2009. Måltallene for sygefraværet er nedbrudt på forvaltningsniveau• Medarbejdernes oplevelse af arbejdsglæden skal forøges med mindst ½ score-point på KK-niveau pr. ultimo 2009 (ift. udgangssituationen i PPR2007)	Den årlige HR-redegørelse (fraværstatistik) Desuden drøftes udviklingen i 7-dir. kredsens halvårligt pba. halvårslige fraværstatistikker PPR: <i>"Hos os er stemningen præget af arbejdsglæde"</i>

Rekruttering og fastholdelse:	Københavns Kommune ønsker til enhver tid at have kvalificerede medarbejdere og ledere med de rette kompetencer	<ul style="list-style-type: none"> Den eksterne afgang¹ på KK-niveau reduceres med mindst 1 %-point pr. ultimo 2009 ift. udgangssituationen pr. ultimo 2007 (til 20%). Forvaltningerne opstiller måltal på udvalgte faggrupper. 	Den årlige HR-redegørelse: (Data for personaleomsætning)
Kompetenceudvikling	<p>Medarbejderne på de enkelte arbejdspladser skal have gode muligheder for kompetenceudvikling både gennem det daglige arbejde og gennem efter-/videreuddannelse. Alle medarbejdere skal årligt have en udviklingssamtale (MUS), og alle medarbejdere eller medarbejdergrupper skal have en skriftlig udviklingsplan.</p> <p>Forvaltningerne skal styrke kompetenceudvikling som strategisk og systematisk disciplin.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Mindst 70% af alle medarbejdere skal have haft en udviklingssamtale inden for det seneste år 	PPR: <i>Jeg har haft en medarbejderudviklingssamtale(MUS) inden for det sidste år?</i>

¹ Den eksterne afgang er defineret som de medarbejdere, der forlader KK som arbejdsplads. Den samlede personaleomsætning består desuden af hhv. ”intern afgang”, der defineres som jobskift indenfor kommunen og ”stillingsskift”, der bl.a. dækker advancement. Omsætningen måles ved at se på, hvor stor en del af populationen, der pr. dec. 12 måneder efter udgangssituationen har forladt deres stilling.

<p>God ledelse</p>	<p>For at vedligeholde og styrke lederens kompetencer ift. at udøve god ledelse skal lederne på de enkelte arbejdspladser have gode muligheder for kompetenceudvikling både gennem det daglige arbejde og gennem efter-/videreuddannelse.</p> <p>Alle ledere bør have en lederuddannelse.</p> <p>Alle ledere skal årligt have en udviklingssamtale.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mindst 50% af lederne skal ved udgangen af 2009 være i gang med eller have gennemført en lederuddannelse. • Mindst 70% af alle ledere skal have haft en udviklingssamtale inden for det seneste år 	<p>Registrering af lederuddannelser vil først kunne foretages med indførelsen af det kommende HR-modul i LIS-systemet. Dette igangsættes af Koncernservice i løbet af 2009.</p> <p>Der måles første gang ved igangsættelsen af HR-modulet og herefter hvert ½ år.</p> <p>PPR: <i>Jeg har haft en medarbejderudviklingssamtale (MUS) inden for det sidste år?</i></p>
---------------------------	---	---	--

Høringssvar

Bemærkninger til mål, SUF:

Sundheds- og Omsorgsforvaltningen bakker op om formuleringen af fælles HR-mål på tværs af kommunen. SUF anbefaler, at der satses på få og klare mål, som kan hjælpe med at skærpe og/eller prioritere indsatsen. Samtidig er det vigtigt, at det er mål, som er forholdsvis lette at omsætte i de enkelte forvaltninger.

- Mål ift. trivsel og sygefravær:
Målet om sygefravær er ikke nyt, og Sundheds- og Omsorgsforvaltningen arbejder systematisk for at reducere forvaltningens sygefravær. Sundheds- og Omsorgsforvaltningen er enige i forslaget om et fælles mål om arbejdsglæde.
- Mål ift. rekruttering og fastholdelse:
Sundheds- og Omsorgsforvaltningen mener, at det er vigtigt at følge kommunens personaleomsætning nøje – dels for at øge kendskabet til den administrative belastning og de omkostninger, der er ved at erstatte personale, og dels for at kunne vurdere, hvor meget viden og erfaring, der tabes over en given periode. Kommunens personaleomsætning er pt. på 20 pct. hvilket ligger langt over tilsvarende kommuner. Sundheds- og Omsorgsforvaltningen støtter derfor en reduktion af den eksterne afgang i kommunen med 1 pct..
- Mål ift. kompetenceudvikling:
I Sundheds- og Omsorgsforvaltningen er medarbejderudviklingssamtaler (MUS) et af de vigtigste værktøjer ift. at gøre forvaltningen til en attraktiv arbejdsplads for den enkelte medarbejder. Sundheds- og Omsorgsforvaltningen er enige i målet om, at mindst 70 pct. af alle medarbejdere skal have haft en MUS inden for det seneste år. Desuden har der været drøftelser i Sundheds- og Omsorgsforvaltningen om et mål for kompetenceudvikling af medarbejderne – i stil med målet om lederuddannelse.
- Mål ift. god ledelse:
Sundheds- og Omsorgsforvaltningen arbejder allerede målrettet med målsætningen om at styrke lederens kompetencer ift. at udøve god ledelse. Målet vil give et godt overblik over lederens kompetencer og dermed danne grundlag for fremtidige indsatser.

Bemærkninger til mål, BUF:

- Det fremgår uklart hvilket årstal for PPR, som der refereres til under målemetode. Der bliver lavet et PPR i 2008 og igen i 2010. Det betyder, at fx målingen af medarbejdernes arbejdsglæde ultimo 2009 først bliver målt ved PPR måling i 2010. Det samme gør sig gældende ved ledere og medarbejderes MUS og udviklingsplan – her er målingen også først i 2010.

Bemærkninger til mål, TMF:

- Mål: Trivsel og sygefravær
Det i forvejen kendte mål for reduktion af sygefraværet - arbejdet er i fuld gang. Meget flot med et konkret mål for en højere arbejdsglæde hos medarbejderne.

- Mål: Rekruttering og fastholdelse
Teknik- og Miljøforvaltningen forudsætter, at målet skal opfattes sådan, at Københavns Kommune *samlet set* skal reducere personaleomsætningen, mens den enkelte forvaltning opstiller konkrete måltal for egne grupper som bidrag til det fælles mål.
- Mål: Kompetenceudvikling
Teknik- og Miljøforvaltningen ønsker sig et mere ambitiøst mål for MUS, men er opmærksom på, at 70% er et meget væsentligt fremskridt i forhold til udgangspositionen. Teknik- og Miljøforvaltningen forventer, at der fremadrettet sættes årlige fælles mål for MUS med det formål at sikre, at alle medarbejdere i Københavns Kommune tilbydes en årlig MUS indenfor få år.
- Mål: God ledelse
M.h.t. LUS - samme bemærkning som ovenfor - er målet ambitiøst nok i forhold til vigtigheden af LUS.

Kommentarer, ØKF:

ØKF foreslå, at det fremadrettede arbejde med at videreudvikle og supplere målene – herunder at sætte dem højere og øge ambitionen – foregår i samarbejde mellem forvaltningerne. Arbejdet kan forankres i en af de allerede eksisterende arbejds-/udviklingsgrupper, eller der kan nedsættes en ny gruppe med dette formål.

Reduktion af personaleomsætning går på den samlede omsætning for kommunen som helhed.

Når der refereres til målinger i trivselsundersøgelsen, så er det de planlagte spørgerunder i 2008 og 2010 der henvises til. Hvis forvaltningerne har brug for nyere tal, kan de gennemføre supplerende målinger i det mellemliggende år.