

Indholdsfortegnelse

Forvaltning	side
<u><i>ØKF, Københavns Brandvæsen</i></u>	2
<u><i>KFF</i></u>	3
<u><i>SOF</i></u>	5
<u><i>SUF</i></u>	5
<u><i>BUF</i></u>	5
<u><i>BIF</i></u>	5
<u><i>TMF</i></u>	5

ØKF, Københavns Brandvæsen

Københavns Brandvæsen har følgende bemærkninger til de foreliggende udkast til indsats omkring ”god ledelse”, ”kompetenceudvikling”, ”Personalegoder” og ”Rekruttering”

For så vidt angår ”god ledelse” og ”kompetenceudvikling” er Brandvæsnet ved at færdiggøre et eget projekt vedrørende ledelsesudvikling og kompetenceudvikling. Dette projekt skal vedtages endeligt i Direktionen og herefter implementeres. De tiltag der er beskrevet i Budgetpakke 2009, vurderes at kunne understøtte/samvirke med de interne tiltag.

Under forudsætning af, at de tiltag der er beskrevet i Budgetpakken iværksættes, skal Brandvæsnet henlede opmærksomheden på, at der ikke er afsat økonomiske midler i det nuværende budget til projekter af den karakter og det omfang, der er beskrevet i budgetforslaget.

Vedrørende ”personalegoder” vil de beskrevne forslag være af stor interesse og tiltagene vil være inden for rammerne af vores eksisterende muligheder i forhold til de fysiske rammer. De økonomiske midler forudsættes at følge med tiltagene som beskrevet.

Det foreslås, at mulighederne for jobrotation internt i Københavns Kommune indgår i betragtningerne om ”personalegoder”. Der tænkes på turnusordninger for fx akademiske medarbejdere, sagsbehandlere, SOUS`er mv., hvor fastholdelse tænkes i hele Kommunen og ikke kun i en forvaltning. Der tænkes her på turnusordninger af varierende perioder på 2-6 år, hvorefter man vender tilbage til "sin" arbejdsplads. Dette kan skabe et større kendskab til Kommunen som helhed og samtidig give nye udfordringer til den ansatte. Derved bibeholdes en kvalificeret arbejdskraft i Kommunen. Endvidere opfordres til, at der dannes faglige netværk.

Omkring rekruttering vil en udvikling af jobsitet til fx elektroniske ansøgningsprocedure være en lettelse af arbejdsgangene samt en besparelse på miljø (mindre papirforbrug, udprintning mv.) og give en hurtigere og mere smidig ansættelsesprocedure end den traditionelle. Der henstilles til, at der sker en samlet udmelding omkring håndtering af uopfordrede ansøgninger, muligheder for headhuntning o.lign tiltag, således at der sker en åben tilkendegivelse af København Kommunes holdning sammenholdt med ombudsmandens udmelding omkring offentliggørelse/opslag af alle offentlige stillinger.

Flere kontorelever medfører umiddelbart en større udfordring i form af oplæring, tilrettelæggelse af gode, solide og gennemtænkte uddannelsesforløb. Denne udfordring pålægges gerne ansatte, der allerede har travlt i dagligdagen og derfor evt. kan miste motivationen.

Branding af Kommunen som en stor virksomhed med utallige muligheder samtidig med, at den enkelte forvaltning, instution mv. får mulighed for at gøre opmærksom på deres særpræg, vil betyde en mere målrettet form for annoncering.

KFF

Høringssvar fra Kultur- og Fritidsforvaltningen vedr. budgetpakke på personaleområdet

Center for HR, Økonomiforvaltningen har udarbejdet forslag til en budgetpakke på personaleområdet til budget 2009. Herunder en række forslag til indsatser og HR-mål, der er sendt i høring i forvaltningerne med svarfrist d. 6. august 2008. Forvaltningernes høringssvar vil blive behandlet af Økonomiudvalget d. 2. september 2008.

Kultur- og Fritidsforvaltningen har følgende kommentarer til forslag til indsatser og HR-mål:

God ledelse

Indsats 1, 3, 4 og 5

- Indsatserne omkring lederudvikling og god ledelse bakker godt op om KFF's egne igangsatte kompetenceudviklingstiltag for forvaltningens ledergruppe. De tilførte ressourcer vil således gøre det muligt at fortsætte det eksisterende stærke fokus på lederudvikling.

Indsats 2

- KFF er dog skeptisk overfor den forhåndsprioritering af nye ledere, som forslag 2 indebærer. KFF ser hellere en bevilling, som kan anvendes til styrkelse af lederudviklingen generelt prioriteret i forhold til den enkelte forvaltnings specifikke – og aktuelle behov.

Kompetenceudvikling

Indsats 6

- KFF bifalder fokus på kompetenceudvikling. Tidligere er der blevet tilført ressourcer til plejeområdet, og nu foreslås der tilført ressourcer til pædagoger og socialrådgivere.

KFF vil gerne pointere, at der desuden findes en større gruppe af kortuddannede i andre forvaltninger, der også kunne have gavn af fastholdelsesparametre som kompetenceudvikling gennem en klippekortsmodel. De største problemer med rekruttering i KFF af medarbejdere findes pt. netop hos de kortuddannede medarbejdere.

KFF arbejder i øjeblikket med at få kortlagt muligheder for at kompetenceudvikle kortuddannede medarbejdere i byens idrætsanlæg og byens kulturhuse samt rengøringsmedarbejderne i alle byens ejendomme. Dette drejer sig om en betydelig del, nemlig ca. 1/3 af medarbejderne i KFF (ca. 650).

Personalegoder

Indsats 7, 8, 9 og 10 KFF arbejder i øjeblikket med at kunne tilbyde forskellige personalegoder til medarbejderne, og kan kun tilslutte sig forslagene om sundhedspakker og bruttolønsordning til f.eks. fitnessstilbud og bredbånd.

Rekruttering

Indsats 11 og 12

- KFF bifalder indsatsen omkring fastholdelse af medarbejdere gennem tilførsel af centrale midler, samt øge antallet af elever og lærlinge.

Indsats 13

- KFF kan tilslutte sig forslaget om fælles og overordnede kommunale brandingtiltag i det omfang, det kan have en positiv effekt på rekrutteringen generelt. Det vil dog være en

forudsætning, at sådanne storstilede brandingskampagner ikke skævvrider borgernes opfattelse af hvilke typer af opgaver og medarbejdere, kommunen rekrutterer, samt at dette ikke hindrer de enkelte forvaltninger i at gennemføre egne mere målrettede kampagner.

Indsats 14

- KFF finder det ikke relevant at igangsætte overordnede tiltag i forbindelse med rekruttering. KFF er i øjeblikket i gang med at kvalificere rekruttering. I den forbindelse ønsker KFF at tænke radikalt mht. rekruttering, kommunikationskanaler mv.

Problemet med rekruttering har snarere handlet om manglende kvalificerede ansøgninger end om koordinering af uopfordrede ansøgninger. I den forbindelse tror KFF ikke, at udvikling af en jobsite for hele Københavns Kommune, vil kunne løse de enkelte forvaltninger/fagområders flaskehalsproblematikker. Der er i stedet behov for en målrettet tilgang ved at gå andre utraditionelle veje. Kun derigennem er det muligt at kvalificere og styrke rekrutteringen.

Indsats 15

- **KFF** finder det yderst relevant at afsætte midler til en indsats der skal måle effekten og evaluere igangsatte tiltag. I den forbindelse er det dog vigtigt at de enkelte forvaltninger inddrages i arbejdet med at udpege specifikke måleparametre.

HR-mål

- **KFF** tilslutter sig de opstillede HR-mål.

SOF

Referat fra HSU møde den 23. juni vedr. forslag til fælles HR indsatser i KK budget 2009, inkl. forslag til mål på HR området.

Henrik Dencker fortalte at punktet er sat på dagsordenen som et orienteringspunkt og for eventuelt at få drøftet uklarheder. Den 18. august 2008 er der møder mellem KFF og borgmestrene omkring initiativerne, som går videre til Økonomiudvalget for at indgå i det samlede budgetforslag 2009. Indsatsområderne i budgetpakke 2009 er følgende: 1) Ledelse, 2) kompetenceudvikling, 3) personalegoder og 4) rekruttering.

Under indsatsområdet ledelse foreslås bl.a. at afsætte midler til lederudvikling de to første ansættelsesår og pulje til opkvalificering af ledere, der allerede er ansatte. Under indsatsområde kompetenceudvikling foreslås bl.a. klippekortordning til pædagoger og socialrådgivere. Klippe kortordningen giver adgang til tre uddannelsesforløb og garanti for løntillæg efter gennemførelse. Under personalegoder foreslås bredbånd og sundhedspakke bl.a. fitnessordning. Under rekruttering sættes på bl.a. flere kontorelever.

Linda Svendsen spurgte, hvor materialet udspringer fra. Mente endvidere, at hvis indsatsområderne for 2009 bygger på evaluering af indsatsområder fra 2007 og 2008 fra HR-redegørelsen herom, havde det nok været bedst, at det materiale var udsendt og drøftet først, inden der skal tages stilling til indsatser for 2009, for at kunne se den røde tråd. Hun undrede sig også over, at Økonomiforvaltningen på mange personaleområder går ”ind over” fagforvaltningerne, og kan derved komme til at lave indsatser, der ikke er i tråd med fagforvaltningernes indsatser.

Endelig undrede hun sig over, at der foreslås klippekort til socialrådgivere og ikke begge grupper af sagsbehandlere, da de to grupper af sagsbehandlere arbejder ligestillet i Socialforvaltningen, og der vil blive spurgt til forskelsbehandlingen fra den ene af grupperne.

Jens Flyvholm opfordrer til, at der også sættes fokus på flere SOSU-elever. Dette er ikke nævnt i materialet. Det område han repræsenterer, er omfattet af klippekortordningen. Der mangler blot en konkret forhandling om udmøntningen.

Joan Marie Nielsen bemærkede, at det er Økonomiforvaltningen der betaler, men hvornår skal Socialforvaltningen betale pengene tilbage. 1,8 mill. kr. var afsat til kommunomuddannelse. Dette vil hun gerne have en opfølgning på. Dernæst spurgte hun, hvor mange der kan have glæde af 3 klippekort om året?

Henrik Dencker svarede, at HR-redegørelsen indgår i indsatserne. Man skal se på det overordnede niveau og trivselsundersøgelsen. Økonomiudvalget har drøftet forslaget, og KFF har også været involveret og peget på nogle tiltag. Det samme har personalecheferne. Henrik Dencker er enig i fokus på uddannelse og flere SOSU-medarbejdere. Pengene til indsatserne kommer fra prioriteringsrummet. Socialrådgivere og socialformidlere er med i klippekortordningen. Der vil blive udstedt mere en 3 klippekort om året. Den konkrete udmøntning af klippekort for SOSU-medarbejdere ligger i udførerenheden.

Henning Petersen finder det er fint, at der sættes beløb af til ledelsesudvikling, indsats 3. I indsats 4 bliver det mere konkret, og han spurgte, hvilke krav der efterfølgende stilles til lederne, og om det bliver fulgt op af en eksamen.

Henrik Dencker svarede, at forslaget skal ses som et forsøg på at give et tilbud til specielt denne målgruppe. Et godt værktøj til at løfte ledelsesopgaven.

Konklusion

Med de faldne bemærkninger er der givet en orientering om HR-indsatser, budget 2009

Deltagerkreds

- Mødedeltagere: Linda Svendsen, HK/Kommunal
Rune Hagel Andersen, DJØF
Joan Marie Nielsen, DS
Jens Flyvholm, FOA, sosu
Henning Petersen, Embedsmandsforeningen
Anette Laigaard, administrerende direktør
Sven Bjerre, direktør
Henrik Dencker, Personale og Organisation
Arne Bertram, socialcentre
Palle Øvlisen, misbrugsinstitutionerne
Tobias Børner Stax, MR-børn (gæst)
Vibeke Lund Jansen, Personale og Organisation
(gæst)
- Deltog ikke: Ulla Baggesgaard, LFS
Ole Larsen, SL
Steen Alberts, handicappede og psykisk syge
Jens Elmelund, direktør
- Referent: Bente Hansen
Ordstyrer: Arne Bertram

SUF

Sundheds- og Omsorgsforvaltningens høringssvar til budgetoplæg vedr. fælles HR-mål og HR-indsatser

Sundheds- og Omsorgsforvaltningen har modtaget Økonomiforvaltningens forslag til en budgetpakke på personaleområdet til høring. Sundheds- og Omsorgsområdet har valgt at høre Sundheds- og Omsorgsforvaltningens MED-organisation om forslaget til budgetpakke og inddrage deres bemærkninger i høringssvaret.

Sundheds- og Omsorgsforvaltningens høringssvar til budgetoplægget vedr. fælles HR-mål og HR-indsatser er delt i to dele. Første del er bemærkninger til de fælles mål for personaleområdet og anden del er bemærkninger til de foreslåede indsatser i bruttokataloget.

Generelle bemærkninger:

Attraktive arbejdspladser er kendetegnet ved meningsfulde jobs, gode udviklings- og uddannelsesmuligheder, indflydelse på eget job, god ledelse, et sundt og sikkert arbejdsmiljø såvel fysisk som psykisk. Sundheds- og Omsorgsforvaltningen arbejder allerede på disse områder, og hilser en fælles indsats på tværs af kommunen velkommen.

Det er vigtigt, at der sættes fokus på Københavns Kommune som en attraktiv arbejdsplads. Både for at kunne fastholde og rekruttere medarbejdere nu og i fremtiden i et jobmarked, hvor kampen om arbejdskraften intensiveres. Sundheds- og Omsorgsforvaltningen er derfor enig i, at der skal iværksættes tværgående og målrettede initiativer for at nuværende og kommende medarbejdere oplever, at Københavns Kommune er en attraktiv arbejdsplads.

Bemærkninger til mål

Sundheds- og Omsorgsforvaltningen bakker op om formuleringen af fælles HR-mål på tværs af kommunen. SUF anbefaler, at der sættes 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 bruttokatalog

Kommentarer til indsatserne vedr. god ledelse:

Indsats 1.LUP 0 – lederafklaringsforløb på tværs af KK

Sundheds- og Omsorgsudvalget har gode erfaringer med at gennemføre førlederuddannelsesforløb, hvor mange af deltagerne i dag har fået et lederjob i forvaltningen. Førlederforløbet har haft størst succes ift. talentudvikling af medarbejdere fra forvaltningens driftsenheder, mens det har været sværere at tilbyde eksempelvis akademikere lederstillinger i forvaltningen. Derfor ser Sundheds- og Omsorgsforvaltningen positivt på indsatsen med et fælles lederafklaringsforløb på tværs af kommunen, idet det vil give bedre muligheder for talentudvikling af flere faggrupper.

Sundheds- og Omsorgsforvaltningen støtter, at Københavns Kommune selv leverer mange flere af vores kommende ledere. Sundheds- og Omsorgsforvaltningen står over for store udskiftninger af ledere i de kommende år og foreslår derfor, at volumen øges til mere end 2 hold for at imødekomme rekrutteringsbehovet.

Indsats 2. Uddannelsesgaranti til nye ledere

Sundheds- og Omsorgsforvaltningen arbejder målrettet med at støtte op om nye ledere, der ansættes i kommunen og sikre, at de kommer godt fra start. Ideen med en uddannelsesgaranti, som giver alle nye ledere ret til kontinuerlig efteruddannelse, er god, men det bør ifølge Sundheds- og Omsorgsforvaltningen ikke gives i form af en personlig introcheck, da det er administrativt svært at håndtere. Støtten bør fokusere på lederens første to år i kommunen.

Indsats 3. Lederuddannelser

Sundheds- og Omsorgsforvaltningen mener, at det er en god ide at løfte lederens kompetencer gennem lederuddannelser – men ser gerne, at der stilles krav om kompetencegivende uddannelser for derigennem at sikre en vis kvalitet. Ved at satse på kompetencegivende lederuddannelse prioriteres kvalitetstestede uddannelser, der er en del af det etablerede uddannelsessystem med dertil hørende krav om eksamen og certificering samt mulighed for merit.

Indsats 4. Kompetenceudvikling til lokale mellemledere

Sundheds- og Omsorgsforvaltningen har allerede fokus på at udvikle og understøtte mellemledergruppen og er positiv over for forslaget. Mange mellemledere har ansvar for store grupper af medarbejdere og budgetter og bør derfor have adgang til de samme tilbud som andre ledere – fx. diplomuddannelse i ledelse.

Indsats 5. Gratis lederuge for kommunens institutionsledere

Lederugen er et godt initiativ, der bidrager til netværksdannelse på tværs af forvaltningerne, og medvirker til at sætte fokus på lederudvikling og gøre det attraktivt at være leder i kommunen. Man kunne overveje et tilsvarende heldags-arrangement med fokus på de overordnede strategiske indsatsområder for kommunens fællestillidsrepræsentanter, tillidsrepræsentanter og

sikkerhedsrepræsentanter.

Kommentarer til indsatserne vedr. kompetenceudvikling:

Indsats 6. Klippekort – til pædagogerne og socialrådgiverne (er under udarbejdelse)

Sundheds- og Omsorgsforvaltningen har gode erfaringer med klippekortsmodellen fra sosu-området og kan derfor bakke op om forslaget om en tilsvarende model for pædagoger og socialrådgivere. På sigt bør det overvejes, om indsatsen bør udvides til andre medarbejdergrupper med mellemlang uddannelse – eksempelvis til sygeplejersker og terapeuter.

Kommentarer til indsatserne vedr. personalegoder

Indsats 7. Sundhedspakke 1

Sundheds- og Omsorgsforvaltningen er tilhænger af ideen med at afsætte et beløb pr. medarbejder, som forvaltningerne kan anvende til at finansiere sundhedsfremmende tiltag på arbejdspladsen. Det er vigtigt, at der ikke peges på en bestemt indsats, som pengene skal bruges til, da det giver større fleksibilitet og mulighed for, at forvaltningerne kan supplere igangværende initiativer. Personalegoder er et vigtigt element i kampen om arbejdskraften, men personalegoder er kun et af elementerne i forhold til at være en attraktiv arbejdsplads, og kan derfor ikke stå alene.

Indsats 8. Sundhedspakke 2

Sundheds- og Omsorgsforvaltningen bakker op om ideerne i sundhedspakke 2, der er en billig indsats med potentiel effekt ift. branding af kommunen. Indsatsen viser, at København er en kommune, der understøtter en sundhedsfremmende livsstil – både på arbejde og i fritiden. Kommunen kan i kraft af sin størrelse og antal ansatte forhandle nogle attraktive rabatter hjem til medarbejderne. Indsatsen kunne på sigt udvides med andre typer af indsatser – eller suppleres med fx en kulturpakke, som giver rabat på fx teater, opera, museer m.m.

Indsats 9. Fitness vha. bruttolønsordning

Sundheds- og Omsorgsforvaltningen støtter ideen om at give medarbejderne billigere mulighed for at dyrke motion/fitness. Indsatsen er dog problematisk, idet den er baseret på en bruttolønsordning, som ikke kan benyttes af medarbejdere, der kun har deres grundløn og ingen tillæg.

Indsats 10. Bredbånd vha. bruttolønsordning

Sundheds- og Omsorgsforvaltningen tror ikke, at forslaget om bredbånd via en bruttolønsordning vil være særligt attraktivt for forvaltningens nuværende medarbejdere og ej heller vil have stor effekt ift. kommende rekrutteringer. Mange andre arbejdspladser har allerede et tilbud om bredbånd og derfor er forslaget ikke særlig visionært. København skal i højere grad tænke nyt og være på forkant og tænke i nye personalegoder, som er specifikke for Københavns Kommune. Samtidig er bruttolønsordninger problematiske, da de ikke kan benyttes af de medarbejdere, som kun har deres grundløn (jf. bemærkning ifm indsats 9).

Kommentarer til indsatserne vedr. rekruttering:

Indsats 11. Fastholdelse af medarbejdere

Sundheds- og Omsorgsforvaltningen bakker op om forslaget om at afsætte midler til fastholdelse af medarbejdere. Forslaget omfatter pt. midler til fastholdelse af ca. 50 pct. af de

medarbejdere, som afskediges på grund af sygefravær/nedsat arbejdsevne. Sundheds- og Omsorgsforvaltningen anbefaler, at der afsættes det dobbelte beløb, da det er dyrt for arbejdspladserne at fastholde medarbejderne i den 9-12 måneders periode, hvor fleksjobafklaringen finder sted.

Indsats 12. Flere (kontor)elever

Sundheds- og Omsorgsforvaltningen støtter forslaget om at videreføre indsatsen om at øge antallet af elever. Sundheds- og Omsorgsforvaltningen har i de sidste år haft svært ved at rekruttere administrativt personale – og foreslår på den baggrund en yderligere satsning på kontorelever.

Indsats 13. Branding af personalegoder på sundhedsområdet

Det er vigtigt, at kommunen brander sig udadtil som en attraktiv arbejdsplads og viser, at kommunen er konkurrencedygtig mht. personalegoder. Men personalegoder er kun et af elementerne i kampen om arbejdskraften og kan derfor ikke stå alene. Det er langt vigtigere, at kommunen satser på at formidle gode historier om, hvordan kommunen er en god arbejdsplads i hverdagen, de mange udviklingsmuligheder der ved at arbejde i så stor en kommune, hvordan kommunen er på forkant på mange udviklingsområder osv. Dermed kommer København samlet set til at fremstå mere attraktiv og handlekraftig.

Indsats 14. Udvikling af jobsite

Sundheds- og Omsorgsforvaltningen hilser det nye jobsite velkommen – og bakker op om en udvidelse ift. håndtering af uopfordrede ansøgere, så jobsitet lever op til moderne standarder.

Indsats 15. Analyser og evalueringer

Sundheds- og Omsorgsforvaltningen er enig i, at det er vigtigt at følge op og måle effekten af de tiltag, der sættes i gang. Evaluering skal altid være en integreret del af en indsats og dermed også en del af de 15 indsatser.

BUF

Børne- og Ungdomsforvaltningens høringssvar til HR budgetpakken 2009

Børne- og ungdomsforvaltningen (BUF) afgiver hermed sit høringssvar til ”Indsatser i budgetpakke 2009”, som indgår i budgetforhandlingerne for 2009 og som forelægges ØU den 2. september 2009.

De forslåede indsatser indenfor temaerne god ledelse, kompetenceudvikling, personalegoder og rekruttering er overordnet set væsentlige bidrag til at gøre kommunens arbejdspladser mere attraktive.

Tema: God ledelse

Der er ingen ændringsforslag til de 5 indsatser inden for temaet god ledelse. Samlet set vil indsatserne bidrage væsentligt til udviklingen af ledere og ledelse i kommunens forvaltninger

Tema: Kompetenceudvikling: Klippekursordning for pædagogerne

Københavns Kommune oplever i stigende omfang rekrutteringsproblemer inden for det pædagogiske område i Københavns Kommune. Etablering af en klippekursordning - hvor uddannelsesmuligheder og løntillæg kobles tæt sammen – vil uden tvivl være et stærkt fastholdelsesparameter for vores nuværende pædagogiske personale, og et stærkt rekrutteringsparameter fremadrettet.

Tema: Personalegoder

Sundhedspakke 1 + 2: BUF har ingen ændringsforslag, men mener, at begge forslag skaber fornuftige koblinger mellem sundhedsfremmende initiativer for medarbejdere og intern/ekstern *branding* af Københavns Kommune som sund og attraktiv arbejdsplads.

Fitnessordning/Bredbånd: Begge disse indsatser er finansieret via bruttolønstræk. Ordninger med bruttolønstræk kan ikke tilbydes medarbejdere, der udelukkende er på basisløn. Dette er med til at udelukke store grupper af især lavtlønnede medarbejdere fra at få glæde af personalegoder som fx billigt fitnesskort og billigt bredbånd. BUF anbefaler derfor, at der ved indførelsen af bruttolønstræksordninger etableres alternative ordninger, som gør det muligt for alle medarbejdere at få del i personalegoder.

Tema: Rekruttering

Fastholdelse af medarbejdere, flere (kontor)elever og udvikling af jobsite er glimrende indsatser, som der ikke er ændringsforslag til.

Branding af personalegoder på sundhedsområdet: Det fremgår uklart hvad denne indsats helt præcis indeholder. Indsatsen om branding af sundhedsområdet bør indarbejdes i forslaget sundhedspakke 1+2. De konkrete ordninger, som etableres i forbindelse med sundhedspakke 1+2, skal naturligvis viderefremmes internt og eksternt, men denne branding bør være en integreret del af indsatserne.

Analyser og evalueringer: Det er ganske uklart hvad denne indsats konkret handler om – andet end en evaluering af det nye koncept for stillingsannoncer (en evaluering, som er ganske relevant). Forslaget bør præciseres i forhold til hvilke analyser og evalueringer i 2009, som der konkret søges penge til. Derudover er det afgørende, at der sker en koordinering af hvilke analyser og evalueringer, der iværksættes centralt set i forhold til de mange undersøgelser, der

sker i de enkelte forvaltninger.

Udkast til ”Mål på HR-området”

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.

BIF

Høringssvar fra Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen vedr. forslag til Budgetpakke 2009

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen har modtaget Økonomiforvaltningens mail af 20. juni 2008 om høring vedr. Budgetpakke 2009 og udkast til mål på HR-området for 2009.

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen har følgende bemærkninger til det fremsendte:

Ad. Budgetpakke 2009:

I forhold til indsats 4 er det forvaltningens opfattelse at målgruppebeskrivelsen er uklar, og ikke i overensstemmelse med forslaget fra lederudviklingsgruppen. Hvis parenteser i overskriften ændres så rækkefølgen vendes om = (f.eks. teamchefer, chefer for institutionsledere etc.) bliver det mere klart, at teamchefer er en del af målgruppen og at der ikke tænkes på chefer for teamchefer.

Det skal bemærkes at gruppen af niveau 3 ledere (ledere for medarbejdere) i decentrale, administrative enheder i forskellige forvaltninger) udgør ca. 150 – udvidelsen af målgruppen til også at omfatte chefer for institutionsledere må således betyde at antallet forøges.

I afsnittet om beskrivelse af forslaget er der igen sat fokus på ledelse af institutionsledere - som ikke er den gruppe der var i fokus for lederudviklingsgruppen. Det foreslås derfor at formuleringen ”og chefskab overfor kommunens institutionsledere samt udfordringer for teamcheferne på lokalcentre” erstattes af ”lokale mellemledere”.

Afsnittet ”hvilket problem løser indsatsen” foreslås formuleret som nedenstående:

”I budget 2008 blev der afsat midler til kompetenceudvikling af kommunens institutionsledere. Der er imidlertid også et behov for at styrke de lokale mellemledere der arbejder som ledere i kommunens decentrale administrative enheder.

De lokale mellemledere skal styrkes ledelsesmæssigt i forhold til at udøve god ledelse på det praktiske og operationelle niveau. Det drejer sig bl.a. om at lederne understøttes i at arbejde med:

- Omsætning af de overordnede servicemål til kvalitet og effektivitet i den konkrete, individuelle borgerbetjening / områdets enheder og institutioner . Herunder redskaber til at formidle og konkretisere overordnede mål til konkrete faglige mål og metoder, som medarbejderne oplever som klare og som giver mening i opgaveløsningen.
- Dokumentation af sammenhængen mellem indsatser og effekt – for at kunne opnå læring som grundlag for fortsat udvikling. De lokale mellemledere understøttes i at anvende dokumentation og effektmåling i praksis, så det bliver meningsgivende for medarbejderne og ikke opleves som overflødig kontrol.
- Udvikling af den enkelte medarbejders kompetence inden for nøgleområder, så effektiviteten og kvaliteten i borgerbetjeningen styrkes. De lokale mellemledere understøttes i at arbejde med kompetenceafdækning og kompetenceudviklingsplaner, MUS-værktøjer samt metoder til at udvikle fælles læringskulturer.
- Forebyggelse af arbejdspladsbetinget sygefravær - med fokus på den enkelte medarbejder og udvikling af den attraktive arbejdsplads. Det drejer sig bla. om ledelsværktøjer til at forebygge langtidsfravær og til at håndtere korttidsfravær med fokus på de elementer, der bidrager til bedre trivsel og arbejdsglæde.

Indsatsen skal direkte og indirekte bidrage til at øge arbejdslivskvaliteten for de enkelte medarbejdere, og sikre at deres arbejdsliv bliver mere meningsfuldt, mere udviklende og mindre belastende. Indsatsen skal endvidere bidrage til udviklingen af de enkelte lokale enheder i retning af større effektivitet og kvalitet i ydelserne overfor brugere og borgere.”

Ad udkast til mål på HR-området:

Forvaltningen har ikke bemærkninger til det fremsendte udkast til mål på HR-området.

Høringssvar fra HSU's B-side

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen har modtaget nedenstående høringssvar fra B-side i forvaltningens HSU:

Generelt:

- B-siden BIF synes generelt, at initiativerne er gode og at ambitionerne bærer i den rigtige retning, for at gøre kommunen til en attraktiv arbejdsplads, hvor der både rekrutteres og fastholdes medarbejdere.
- Der foreslås at midler fra projektet, hvor der tales om fastholdelse af særlige uddannelsesgrupper, bla. Socialrådgivere og AC'er, at disse midler overføres til Budgetpakke 2009. Begrundelsen for dette ønske er, at det virker meningsløs udelukkende at fokusere på disse faggrupper, da der er beslægtede faggrupper, der arbejder med de samme arbejdsopgaver og at der blandt disse også kan påvises ”sivning” af medarbejder. B-siden mener at det er arbejdes indhold og ikke uddannelsesbaggrunden der burde vægtes.
- Da B-siden ikke er fuldt ud inddraget i HR-budgetlægning, forudsætter B-siden, at udkastet er tænkt finansieret af midler ud over ”3-partsaftalen” fra sommeren 2007.

Bemærkninger:

Indsats 1:

Medarbejdersiden mener at det bør tydeliggøres hvorledes deltagerne udpeges og om der er tale om et åbent tilbud.

Indsats 2:

Medarbejdersiden ønsker at der bliver mulighed for at sikre at BIF's ledelsesgrundlag harmonerer med forslaget.

- Det bør sikres, at ledelsesuddannelser ikke bliver et vildnis af mere eller mindre tilfældige kursusudbud uden retning og fælles værdier.
- Der bør formuleres krav til uddannelsernes kvalitet, f.eks:
 - Undervisningslitteratur og teorier
 - underviseres kvalifikationer og metodebrug

- eksamensformer - herunder krav om skriftlige opgaveløsninger

Indsats 4:

Medarbejdersiden ønsker en afklaring af om dette forslag også er rettet mod BIF.

Indsats 6:

Medarbejdersiden kan ikke tilslutte sig, at der tale om specifikke uddannelsesgrupper. Klippe-kortsordningen bør rette sig mod selve opgavevaretagelsen. Der ønskes en afklaring af hvorledes klippekortsordningen finansieres og hvor mange midler der er afsat.

Indsats 7:

Erfaringer viser at individuel fitness, i fitnesscentre, har den svaghed at personer nemt falder fra.

Medarbejdersiden ønsker begrebet fitness udvidet, således at alle former for motion er dækkende og at det skal være organiseret, så motionen foregår i grupper med coach. En sidegevinst vil her også give styrkelse at teamsammenhold.

Indsats 8:

Sundhedspakke 2 er et godt initiativ. Medarbejdersiden ønsker at blive inddraget i idefasen til hvilke tilbud det kunne være.

Indsats 10:

Medarbejdersiden ønsker at medarbejder der ønsker ordningen kan tilgodeses, hvis de bor i et område hvor internetudbyderen er en anden en den Københavns Kommune har indgået aftale med

Indsats 11:

Medarbejdersiden påpeger at dette kræver at registreringen af sygefravær foregår på en sådan måde at deltidssygemeldinger også registreres som sådan.

Indsats 12:

Medarbejdersiden kan tilslutte sig denne, men mener samtidig at ambitioner kan være langt større. Fremtidssikring i forhold til behovet for kvalificeret arbejdskraft bør formuleres og udformes nu.

Indsats 13:

Medarbejdersiden støtter branding af personalegoder, mener dog at det er af stor betydning at medarbejdersiden bliver inddraget i hvad og hvordan der bliver brandet.

TMF

Høringssvar om Budgetpakke 2009 på personaleområdet

Teknik- og Miljøforvaltningen henviser til Økonomiforvaltningens e-mail af 20. juni 2008 med forslag til indsatser og mål på personaleområdet, Budgetpakke 2009 på personaleområdet, og har følgende kommentarer til oplægget:

Teknik- og Miljøforvaltningen ser indsatserne generelt som både relevante og rigtige i forhold til at nå de langsigtede mål med at øge arbejdsglæden, reducere personaleomsætningen og reducere sygefraværet.

Teknik- og Miljøforvaltningen finder også forslagene afbalancerede i forhold til det ledelsesrum, og økonomiske råderum, som er en forudsætning for, at den enkelte forvaltning stadig kan håndtere de udfordringer der er særlige for den enkelte forvaltning.

Indsats: God ledelse

Indsats 2, Uddannelsesgaranti til nye ledere

Teknik- og Miljøforvaltningen anerkender i høj grad forslaget om at gøre en særlig indsats for at sikre, at nyansatte ledere kommer godt fra start i Københavns Kommune og på den nye arbejdsplads i forvaltningen.

Derfor er det også et initiativ i Teknik- og Miljøforvaltningens Virksomhedsplan 2008-2010 at tilrettelægge et systematisk introduktionsforløb for nye ledere i Teknik- og Miljøforvaltningen inden udgangen af 2008.

Introduktionen vil bl.a. omfatte Københavns Kommunes og Teknik- og Miljøforvaltningens overordnede politiske og administrative organisation.

Herudover vil forløbet introducere de nye ledere til Teknik- og Miljøforvaltningens samlede opgaveportefølje, fælles mål og strategier, ledelsesgrundlag og værdier, principper for god ledelse, fælles ledelsesudvikling og ledelsevaluering samt aktiviteter i form af God morgen-møder, Gå hjem-møder, internatseminarer, aktuelle netværk, fælles politikker, tværgående organisationsudviklingsprojekter mv.

Teknik- og Miljøforvaltningen forudsætter, at det fælles introduktionsforløb for nye ledere finansieres inden for rammerne af "Intro-checken" på 50.000 kr., hvis forslaget vedtages.

Endelig foreslår Teknik- og Miljøforvaltningen, at Center for HR finder på en anden overskrift til indsatsen end "Uddannelsesgaranti til nye ledere" - en overskrift forvaltningen finder for snæver i forhold til at dække de mange forskellige kompetenceudviklingstiltag, der kan rettes mod nyansatte ledere.

Indsats: Branding

Indsats 16, Analyser og evalueringer

Teknik- og Miljøforvaltningen anerkender i høj grad behovet for, at effekten af tværgående indsatser evalueres - også på personaleområdet. Teknik- og Miljøforvaltningen finder imidlertid, at Økonomiforvaltningen må kunne finde ressourcerne til at gennemføre disse evalueringer inden for sine egne rammer.

Mål: Trivsel og sygefravær

Det i forvejen kendte mål for reducere 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.