



Bilag 4

Rammer for den personalepolitiske redegørelse 2022

16. november 2021

Resumé

Det fremgår af budgetaftalen 2022, at der skal udarbejdes en personalepolitisk redegørelse, der kortlægger og identificerer fastholdelses- og rekrutteringsudfordringerne på kerneområder for Københavns Kommunes (KK) drift. Redegørelsen skal pege i retning af relevante indsatser og redskaber, der kan bidrage til at håndtere udfordringerne. I dette bilag beskrives redegørelsens rammer, som Økonomiudvalget (ØU) skal tage til efterretning.

Sagsfremstilling

I det følgende præsenteres rammerne for den personalepolitiske redegørelse, for så vidt angår afgrænsning, organisering og deadline samt disposition. Redegørelsen vil kunne gentages årligt, men indhold, omfang og afgrænsninger kan variere i kommende år i forhold til redegørelsen for 2022.

Afgrænsning – faggrupper

Redegørelsen vil indledningsvis tage afsæt i en aktuel status på personalesammensætningen på tværs af KK. I de efterfølgende dele vil der fokuseres på faggrupper fra områderne sundhed/ældre-, børne/unge- og socialområdet samt evt. øvrige væsentlige områder, der viser sig relevante for rekruttering og fastholdelse på KK's kerneområder.

Organisering og deadline:

Arbejdet med redegørelsen projektorganiseres med forankring i Økonomiforvaltningen (ØKF) og med deltagelse af relevante forvaltninger i den operationelle styregruppe. Kredsen af administrerende direktører fungerer som strategisk styregruppe. I denne projektorganisering indgår også sekretariatsbetjeningen af den nedsatte arbejdsgruppe, sådan at der sikres videndeling mellem arbejdsgruppens drøftelser og udarbejdelsen af redegørelsen. Redegørelsen skal foreligge forud for budgetforhandlingerne 2023, og dermed skal der afrapporteres på arbejdet sommeren 2022.

Disposition for redegørelsen: Redegørelsen vil bestå af *tre dele*. I det følgende beskrives formålet med og indholdet af hver del.

1) *Deskriptiv del*

Koncernservice
Optimering og Stab

Borups Allé 177
2400 København NV

EAN nummer
5798009809421

Denne del giver en status på personalesammensætningen, som den er i dag i KK. Herunder redegøres for bl.a. demografi, deltid/fuldtid, afgangsmønstre, evt. pendlermønstre mv. blandt nuværende medarbejdere, og der redegøres for ubesatte stillinger/forgæves rekrutteringer, personaleomsætning og andre relevante parametre. Der indgår desuden en lønredegørelse med benchmark mod bl.a. omegnskommunerne.

Derefter undersøges det hvilke udfordringer, der opstår for KK, og hvornår, ved at afdække nuværende og forventet udbud af og efterspørgsel efter arbejdskraft i KK. Det undersøges, hvor der er udfordringer med mismatch mellem udbud og efterspørgsel i KK. Der arbejdes som udgangspunkt med år 2030 som tidsperspektiv for redegørelsen med mulighed for afvigelser de steder, hvor konkrete forhold taler for det.

2) *Analysedel*

Formålet med denne del af redegørelsen er at undersøge mulige forhold af betydning for tilgang, fastholdelse og afgang blandt medarbejdere i KK. Analysen består af en afdækning af årsager til, at de ansatte:

1. Søger job i KK (rekruttering)
2. Fastholder deres job i KK (fastholdelse)
3. Forlader deres job i KK (afgang)

Analysen vil med udgangspunkt i faktiske jobskifte undersøge, om fratræden fra KK for eksempel sker i forbindelse med skift af branche eller udflytning fra kommunen. Tilsvarende vil det blive undersøgt, om tiltræden til KK sker i forbindelse med for eksempel dimission, brancheskift eller tilflytning til kommunen. Endvidere vil det blive undersøgt, om andre forhold vurderes at være knyttet til de observerede jobskifte. Analysen gennemføres som en registerbaseret undersøgelse.

Den registerbaserede undersøgelse vil blive suppleret med en spørgeskemaundersøgelse til et udvalg af nuværende og tidligere medarbejdere i KK indenfor de udvalgte faggrupper. Dette vil udbygge forståelsen af, hvad der påvirker beslutningen om at arbejde i KK eller forlade KK som arbejdsplads.

Analysens resultater kan anvendes som vidensgrundlag for arbejdet med at identificere og udvikle tiltag, der kan imødegå rekrutteringsudfordringerne.

3) *Opsamling*

Formålet med denne del er at pege på relevante tiltag med afsæt i de identificerede udfordringer (del 1) og de afdækkede årsager og forklaringer (del 2). Denne del vil også inddrage allerede igangsatte indsatser til at løse rekrutterings- og fastholdelsesudfordringer, for eksempel på

KL-niveau. Med afsæt i den tilvejebragte viden peges på relevante tiltag. Det forventes, at der både kan være tale om justeringer og input til allerede igangsatte indsatser i forvaltningerne, herunder evt. mere strategiske fælles indsatser på tværs af forvaltningerne og ift. eksterne beslutningstagere, og om nye tiltag. I alle tilfælde kan tiltagene sammenholdes med drøftelserne i den nedsatte arbejdsgruppe.