

10. januar 2024

Center for Økonomi, Digitalisering og Organisation
Kultur- og Fritidsforvaltningen

HR Ledelsesinfo

December 2023





Indhold

KFF i Tal	3
Organisation	4
Personale- og løndata	5
Måltal	6
Sygefravær	7
Sygefraværet i KFF - seneste 12 måneder	8
Udvikling 2019-2023 på tværs af forvaltningerne	9
Personaleomsætning og rekruttering	10
Personaleomsætning	11
Rekruttering	12
Tema: Undersøgelse af sexistisk kultur og adfærd 2023	13

KFF i tal





Information om antal

Direktører: 3

Niveau 2 chefer: 9

Niveau 3 ledere: 46

Niveau 4 ledere: 45

Niveau 5 ledere: 9

Medarbejdere i forvaltningen: 1.492

297
Medarb.

Borgerservice og Myndighed

Anette Lund Hansen (N2)
Chef for Myndighed og Internationalisering
4 N3 ledere og 4 N4 ledere

Line Friedrichsen (N2)
Borgerservicechef
3 N3 ledere og 8 N4 ledere

Kultur- og Fritidsudvalget

Mia Nyegaard
Kultur- og fritidsborgmester

Direktion

Søren Tegen Pedersen (N1)
Adm. direktør

Aravni Elisabeth Jakobsen (N1)
Fagdirektør

Lars Colding Lastrup (N1)
Ressourcedirektør

1.030
Medarb.

Kultur- og Fritidsaktiviteter

Christina Midjord (N2)
Aktivitetschef
11 N3 ledere og 11 N4 ledere

Jakob Heide Petersen (N2)
Analyse- og Udviklingschef
7 N3 ledere og 5 N4 ledere

Mads Kamp Hansen (N2)
Plan- og Tilskudschef
3 N3 ledere

Marius Hansteen (N2)
Chef for Kunst og Historie
6 N3 ledere og 3 N4 ledere

Christian Biel Knudsen (N2)
Facilitetschef
5 N3 ledere, 11 N4 ledere
0g 9 N5 ledere

Borgmester- og direktionssekretariat

Rikke Egelund (N3)
Chef af Borgmester- og Direktionssekretariatet

151
Medarb.

Økonomi, Digitalisering og Organisation

Janus Rønholt Hansen (N2)
Chef for Økonomi- og Digitalisering
3 N3 ledere og 1 N4 leder

Signe Jarvad (N2)
Chef for HR og Organisation
3 N3 ledere og 2 N4 leder

Personale- og løndata

Tabellen stiller skarpt på de 4 største overenskomstgrupper i KFF. Derudover er ledere (N3 og N4) medtaget som selvstændig kategori.

Tabellen viser antal fuldtidspersoner og gennemsnitlige bruttoløn for november 2023 sammenlignet med november 2022.

Definition af fuldtidspersoner

Antal fuldtidspersoner udregnes på baggrund af beskæftigelsesgraden.

Fx har en ansat på 37 timer/ugentligt en beskæftigelsesgrad på 1, mens en ansat på 30 timer/ugen har en på 0,8.

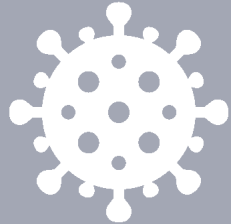
På foregående side opgøres antal medarbejdere, hvilket refererer til det faktiske antal medarbejdere (dvs. uagtet beskæftigelsesgrad).

Bruttolønnen er samlet set steget 1,8%. Dette skyldes blandt andet overenskomstmæssige stigninger.

Overenskomst	Dato	Fuldtidspersoner (månedslønnede)	Bruttoløn
KFF Samlet	Nov 2023	1.290,8	46.746 kr.
	Nov 2022	1.313,2	45.901 kr.
	Ændring	-1,7%	1,8%
Administration og it mv., KL	Nov 2023	415,0	40.675 kr.
	Nov 2022	413,0	39.685 kr.
	Ændring	0,5%	2,5%
Akademikere, KL	Nov 2023	473,5	51.472 kr.
	Nov 2022	455,8	50.148 kr.
	Ændring	3,9%	2,6%
Leder (N3 & N4)	Nov 2023	83,8	65.482
	Nov 2022	88,0	64.885
	Ændring	-4,8%	0,9%
Specialarbejdere mv., KL	Nov 2023	163,1	38.332 kr.
	Nov 2022	186,7	38.683 kr.
	Ændring	-12,6%	-0,9%
Teknisk Service	Nov 2023	87,6	35.932 kr.
	Nov 2022	96,8	37.738 kr.
	Ændring	-9,5%	-4,8%

Kilde: Ledelsesinfo Personale: Forhandlingsstatistik. HR Detail - Bruttoløn

Måltal



Sygefravær

Måltal 2023: 7,6 fraværsdagsværk pr. fuldtidsansat

- 12 måneders sygefravær december 2023: **9,3** fraværsdagsværk pr. fuldtidsansat



Støttede jobs

Måltal 2023: 41 helårspersoner

- Status oktober 2023: **55** helårspersoner, ved udgangen af året ved samme indsatsniveau.

Ligestilling



Kønsbalanceret ledelse: Niveau 1

Forvaltningerne tilstræber en ligelig kønsfordeling (mindst 40/60) i andelen af mænd og kvinder i gruppen af niveau 1-ledere inden 2026.

- Seneste status for KFF: **1 kvinde og 2 mænd** betragtes som ligeligt.

Kønsbalanceret ledelse: Niveau 2

Forvaltningerne tilstræber en ligelig kønsfordeling (mindst 40/60) i andelen af mænd og kvinder i gruppen af niveau 2-ledere inden 2026.

- Seneste status for KFF: **44% kvinder og 56% mænd**.



Fædres brug af forældreorlov:

Mindst 60% af fædre ansat i KK afholder minimum 15 ugers forældreorlov og mindst 95% af fædre ansat i KK afholder minimum 9* ugers forældreorlov.

- Seneste status for KFF: **29% afholder minimum 15 ugers forældreorlov** og **62% afholder minimum 9 ugers forældreorlov**.



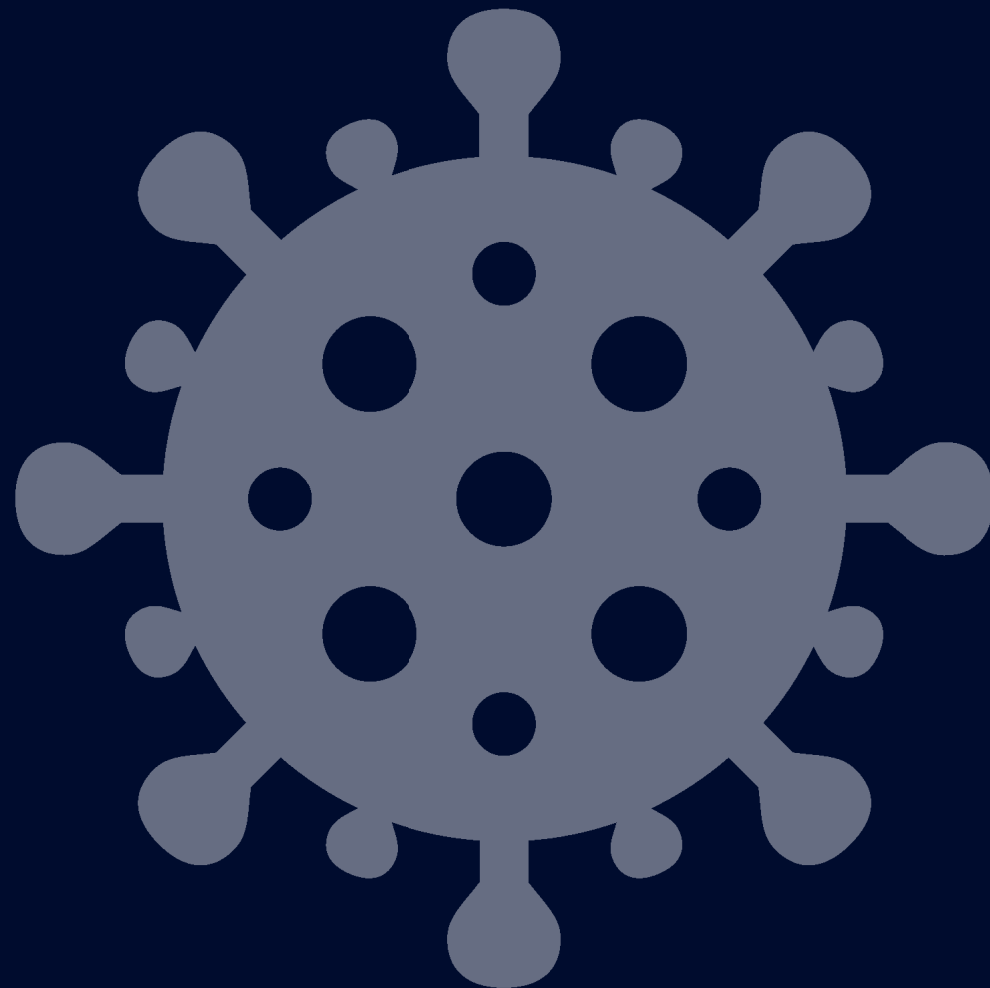
Fædres andel af barn syg:

Maks 10 %-points forskel mellem kønnene, på andelen af forældre, som anvender barn syg.

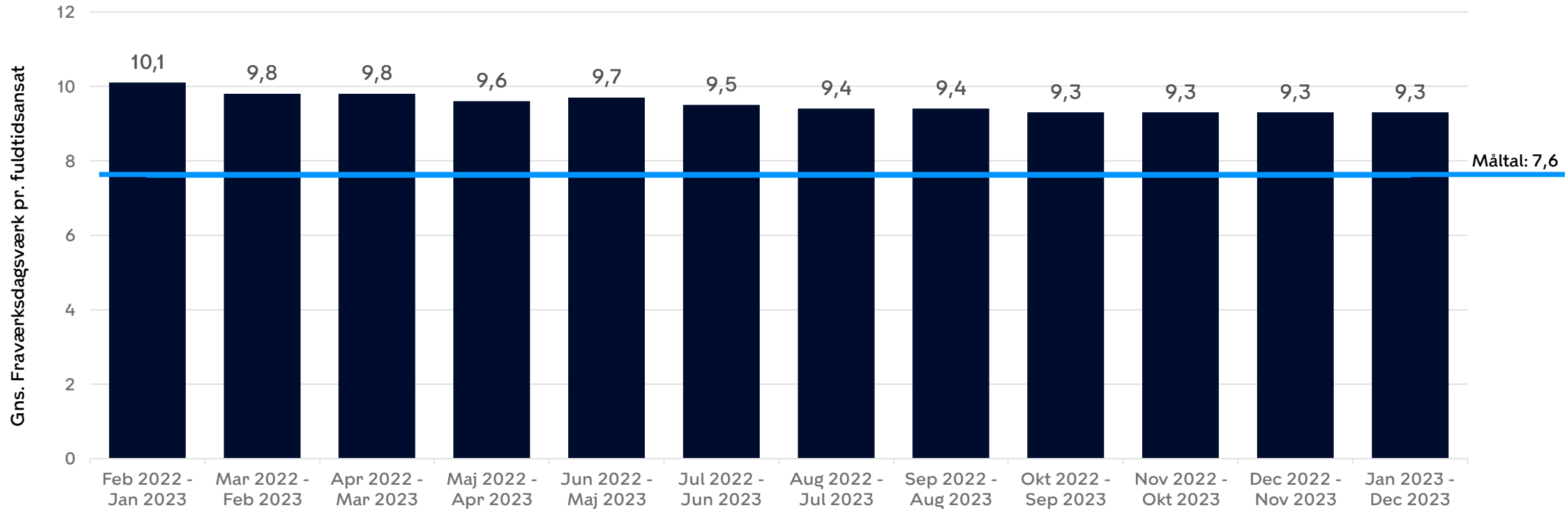
- Seneste status for KFF: **Forskel mellem kvinder og mænd er 13 procentpoint***.

*Måltallet er ændret til 11 ugers barsel pr. 2023. Seneste status er for 2022.

Sygefravær



Sygefraværet i KFF - seneste 12 måneder



Note: Fraværskdagsværk er fraværstimer i forhold til en fuldtidsansættelse. Det betyder, at deltidsansatte beregnes som antal fraværstimer/7,4. I beregningen af sygefraværet indgår overenskomstansatte, tjenestemænd og elever på fast månedsløn. Medarbejdere i særlige jobordninger, f.eks. flexjob, seniorjob og løntilskud, indgår ikke.

Udvikling 2019-2023 på tværs af forvaltningerne

Forvaltning	December 2023	Sygefravær				Måltal
		2020	2021	2022	2023	2023
	Antal fuldtidsansatte	(gns. fraværsdagsværk pr. fuldtidsansat)				
Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen	1.894	7,2	8,9	10,5	10,2	8,3
Børne- og Ungdomsforvaltningen	14.876	13,0	14,9	17,3	15,7	10,7
Kultur- og Fritidsforvaltningen	1.326	6,8	9,4	10,1	9,3	7,6
Socialforvaltningen	6.433	12,0	13,4	15,2	15,2	11,6
Sundheds- og Omsorgsforvaltningen	7.918	14,2	15,7	17,4	16,2	12,4
Teknik- og Miljøforvaltningen	2.229	9,3	10,0	11,3	11,4	7,6
Økonomiforvaltningen	2.997	7,8	9,3	10,5	9,7	8,7
Københavns Kommune i alt	37.707	11,9	13,5	15,5	14,5	10,6

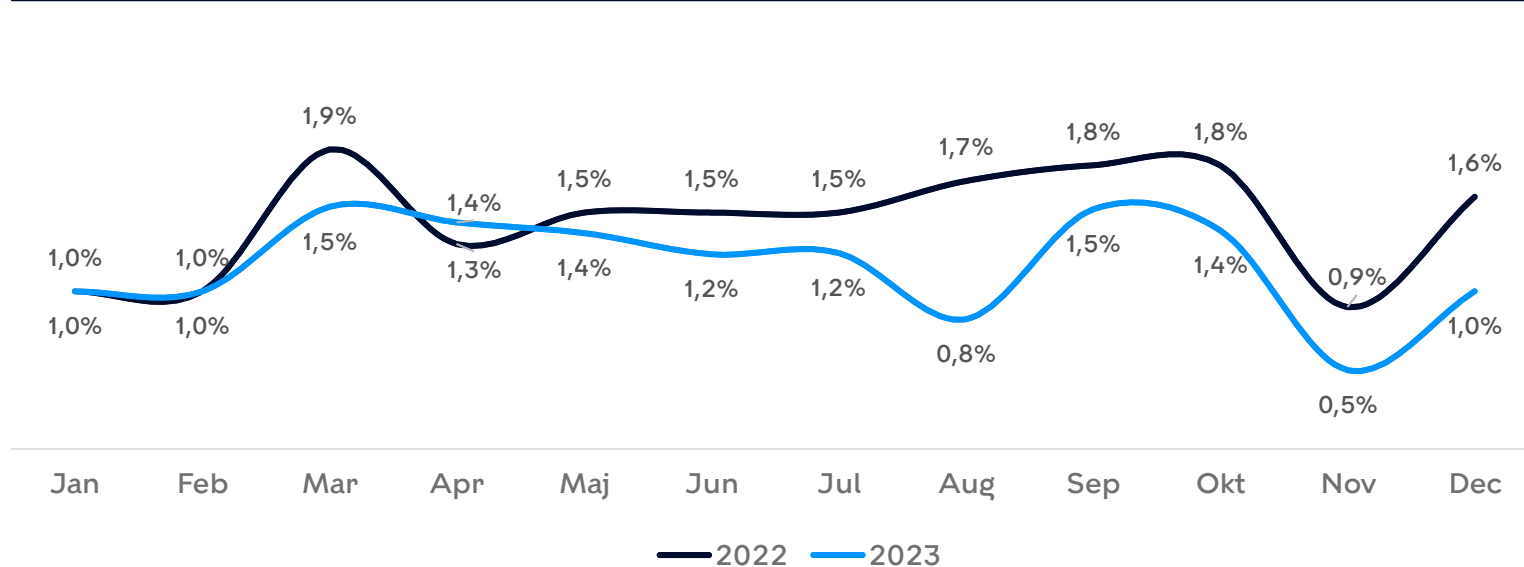
Note: Fraværsdagsværk er fraværstimer i forhold til en fuldtidsansættelse. Det betyder, at deltidsansatte beregnes som antal fraværstimer/7,4. I beregningen af sygefraværet indgår overenskomstansatte, tjenestemænd og elever på fast månedsløn. Medarbejdere i særlige jobordninger, f.eks. flexjob, seniorjob og løntilskud, indgår ikke.

Personaleomsætning og rekruttering



Personaleomsætning

Personaleomsætning pr. måned



Personaleomsætning pr. år

	KFF	KK
2023	14,1%	21,3%
2022	17,5%	23,7%
2021	16,8%	22,1%
2020	14,9%	20,2%
2019	16,1%	21,7%

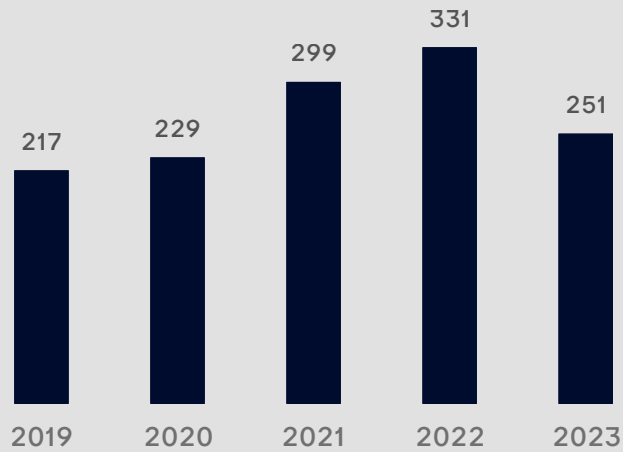
Læsevejledning:

Både interne og eksterne fratrædelser medtages i denne opgørelse af personaleomsætningen. I opgørelsen indgår månedslønnede medarbejdere undtagen medarbejdergrupperne: tidsbegrænsede ansættelser, elever, fleksjob og ekstraordinære ansættelser som fx løntilskud m.m.

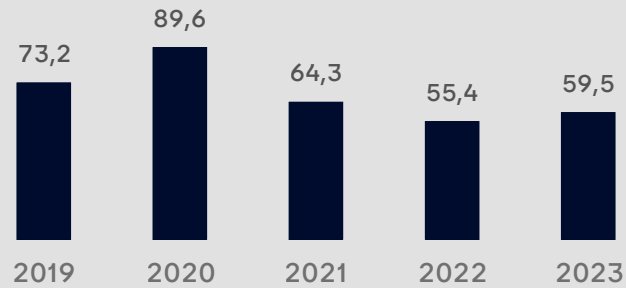
Pr. 1. februar 2022 er der foretaget en justering i opgørelsen, der vedrører den interne personaleomsætning i KK. Justeringen indeholder en reduktion i de årsagstyper som medtages i den interne personaleomsætning.

Rekruttering

Antal ledige stillinger i KFF



Gns. antal ansøgere pr. jobopslag



Andel af jobopslag uden ansættelse



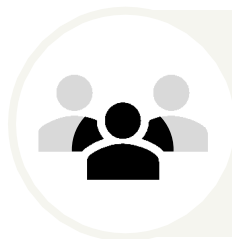
Læsevejledning:

Alle afsluttede stillingsopslag ekskl. elevstillinger og studiejobs/fritidsjobs er medtaget. Bemærk at 19 rekrutteringer fra 2023 ikke er afsluttet endnu og derfor ikke er medtaget. Data er rensset for jobopslag med 0 ansøgere.

På nuværende tidspunkt er nedbrud på faggrupper ikke medtaget, da det ikke muligt at trække informationen om faggrupper i Power BI.

Tema: Undersøgelse af sexistisk kultur og adfærd 2023

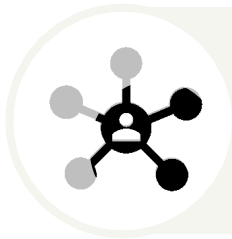
Niveauer i undersøgelsen



155 medarbejdere (13%) i KFF har oplevet ét eller flere tilfælde af uønsket adfærd.



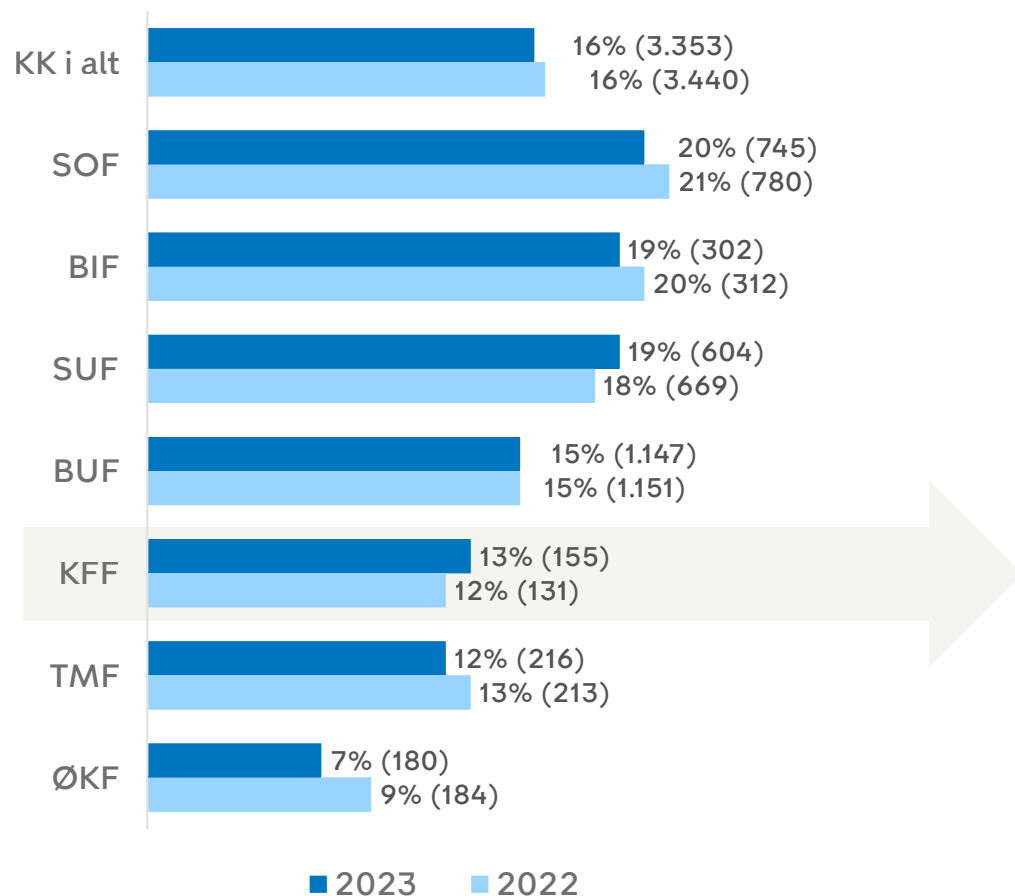
De 155 medarbejdere har foretaget **294 registreringer** fordelt på de ni definerede former for uønsket adfærd



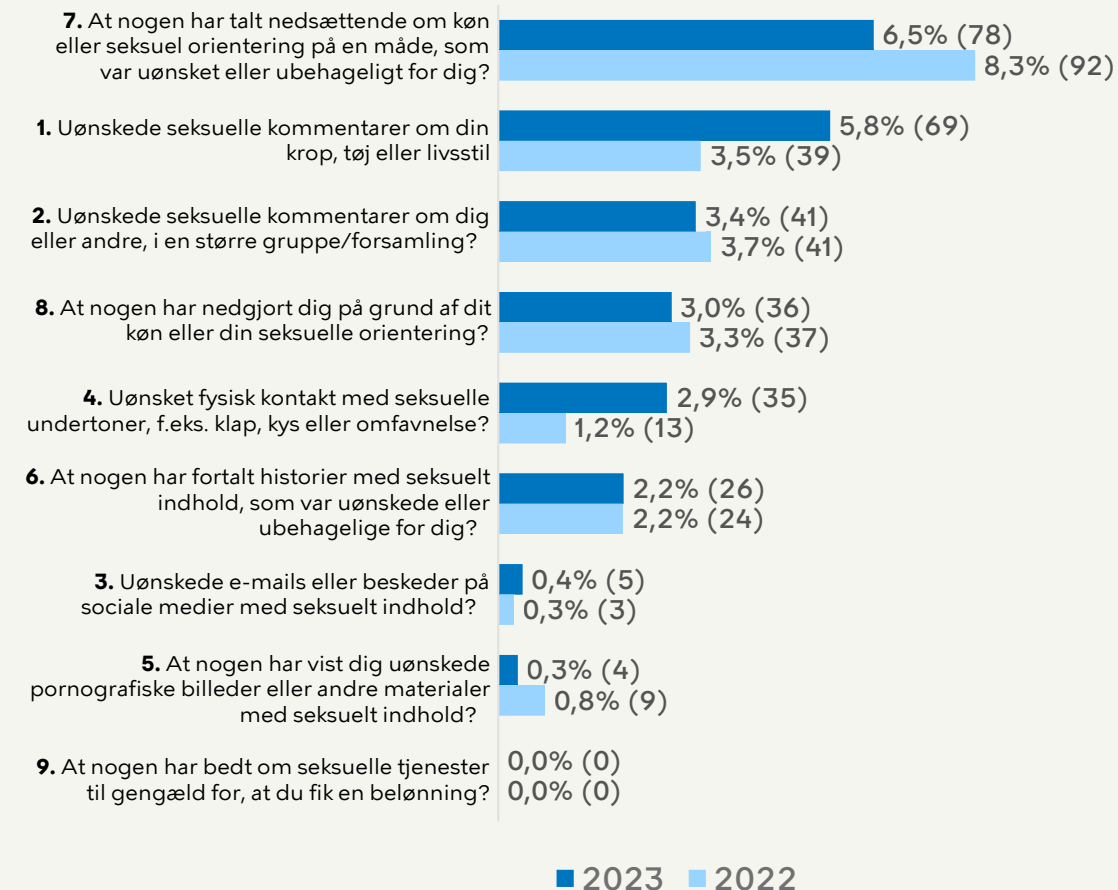
Den enkelte medarbejder kan godt have oplevet en uønsket adfærd flere gange og medarbejderne kan have angivet at **de har oplevet en uønsket adfærd fra flere** (fx kolleger og ledere).

Antal ansatte, som har oplevet uønsket adfærd i KK

Ansatte, som har oplevet ét eller flere tilfælde af sexistisk kultur eller adfærd



Registreringer af uønsket adfærd i KFF



Resultater for de definerede former for uønsket adfærd: KK og KFF

		7. At nogen har talt nedsættende om køn eller seksuel orientering på en måde, som var uønsket eller ubehageligt for dig?																		
KK	8,1%	1. Uønskede seksuelle kommentarer om din krop, tøj eller livsstil	2. Uønskede seksuelle kommentarer om dig eller andre, i en større gruppe/forsamling?	6. At nogen har fortalt historier med seksuelt indhold, som var uønskede eller ubehagelige for dig?	4. Uønsket fysisk kontakt med seksuelle undertoner, f.eks. klap, kys eller omfavnelser?	8. At nogen har nedgjort dig på grund af dit køn eller din seksuelle orientering?	5. At nogen har vist dig uønskede pornografiske billeder eller andre materialer med seksuelt indhold?	3. Uønskede e-mails eller beskeder på sociale medier med seksuelt indhold?	9. At nogen har bedt om seksuelle tjenester til gengæld for, at du fik en belønning?											
KFF	6,5%	5,8%	3,4%	2,2%	2,9%	3,0%	0,3%	0,4%	0,0%											

Procenttal angiver andelen af ansatte, som har registreret, at de har oplevet den uønskede adfærd.

De definerede former for uønsket adfærd: KFF

	2022		2023				
	Antal	Andel (%)	Antal	Andel (%)	Har fortalt om problemet (%)	Der er gjort en indsats (%)	Det finder stadig sted (%)
7. At nogen har talt nedsættende om køn eller seksuel orientering på en måde, som var uønsket eller ubehageligt for dig?	92	8,3%	78	6,5%	28%	26%	42%
1. Uønskede seksuelle kommentarer om din krop, tøj eller livsstil	39	3,5%	69	5,8%	38%	41%	29%
2. Uønskede seksuelle kommentarer om dig eller andre, i en større gruppe/forsamling?	41	3,7%	41	3,4%	56%	46%	39%
6. At nogen har fortalt historier med seksuelt indhold, som var uønskede eller ubehagelige for dig?	24	2,2%	26	2,2%	31%	27%	31%
4. Uønsket fysisk kontakt med seksuelle undertoner, f.eks. klap, kys eller omfavelse?	13	1,2%	35	2,9%	40%	34%	11%
8. At nogen har nedgjort dig på grund af dit køn eller din seksuelle orientering?	37	3,3%	36	3,0%	33%	33%	42%
5. At nogen har vist dig uønskede pornografiske billeder eller andre materialer med seksuelt indhold?	9	0,8%	4	0,3%	0%	50%	25%
3. Uønskede e-mails eller beskeder på sociale medier med seksuelt indhold?	3	0,3%	5	0,4%	20%	40%	60%
9. At nogen har bedt om seksuelle tjenester til gengæld for, at du fik en belønning?	0	0,0%	0	0,0%	-	-	-

Opfølgning er funderet i MED

Dato:	Hvad:
Inden 10. november 2023	Behandle procesplan, tilpasset med konkrete datoer. Kan ske skriftligt, hvis ingen planlagt møde i perioden.
6. - 8. november 2023	CØDO holdt møder med N2 chefer om resultater og opfølgning
14. november 2023	Rapporter blev sendt til MED-udvalgene
Efter 14. november 2023	På møde i Center-MED/lokal-MED/personalemøde med MED-status drøfter udvalget resultater og opfølgingsbehov
Inden 1. februar 2024	Resultater og ' <u>Kodeks for god adfærd...</u> ' drøftes på alle arbejdspladser. Ledere melder tilbage til MED om drøftelsernes indhold og eventuelt opfølgingsbehov.
Medio 2024	Hoved-MED følger op på opfølgningen

