

Medarbejderpakke - Attraktiv arbejdsplads med trivsel og arbejdsglæde

København investerer i attraktive arbejdspladser, hvor medarbejderne trives og har lyst til at blive. Parterne er derfor enige om at afsætte i alt 25,0 mio. kr. i 2010, 25,8 mio. kr. i 2011, 24,1 mio. kr. i 2012 og frem til attraktiv arbejdsplads og kompetenceudvikling. Heraf finansieres 20 mio. kr. årligt af udisponerede midler vedrørende seniorordninger.

Midlerne afsættes til følgende indsatser:

Attraktive arbejdspladser og personalegoder

Et personalegode er en naturlig del af en attraktiv arbejdsplads og bidrager til, at medarbejderne føler sig værdsatte. I Københavns Kommune investeres i personalegoder, der samtidig bidrager til miljøet og til medarbejdernes kompetenceudvikling. Således har Borgerrepræsentationen allerede besluttet, at medarbejderne kan købe transportkort via bruttolønnen.

Parterne er enige om at udvide ordningen så medarbejderne ligeledes kan købe bredbånd og pc'ere og tilbehør via et træk i bruttolønnen. For kommunen er fordelene, at medarbejderne får styrket deres IT-kompetencer samtidig med, at der skabes et endnu større grundlag for fleksible og familievenlige (hjemme)arbejdspladser. Parterne er enige om at afsætte 2,5 mio. kr. i 2010, samt 2 mio. kr. årligt i perioden 2011-2013 til begge ordninger.

Kompetenceudvikling af ledere i Københavns Kommune

God ledelse er en forudsætning for trivsel og arbejdsglæde blandt medarbejderne. Københavns Kommune har gennem de seneste år prioriteret uddannelses tilbud til lederne højt – både ledertalentudvikling og uddannelsen af kommunens mange institutionsledere står højt på dagsordenen. Kommunen har udover egne initiativer også en forpligtelse til at opfylde kravene i trepartsaftalen til bl.a. lederuddannelse. Det fremgår af aftalen, at kommunerne har pligt til at tilbyde alle institutionsledere og andre ledere med borgernære funktioner og væsentligt løn- og personaleansvar en lederuddannelse svarende til en diplomuddannelse i ledelse inden 2015.

Parterne er enige om at styrke uddannelse af institutionsledere med 9,4 mio. kr. årligt i perioden 2010-2013 og på den måde sikre, at der er midler til at opfylde forpligtelsen til at tilbyde diplomlederuddannelser og til at give lederne et tilbud om en årlig lederuge med workshops om aktuelle ledelsesproblemstillinger.

Parterne er desuden enige om at videreføre LUP (ledertalentudviklingsprogrammet), der indgik i budgetaftalerne for 2007 og 2009. Ved at videreføre programmet med 2,4 mio. kr. i 2010, 3,7 mio. kr. i 2011 og 2 mio. kr. årligt i 2012 og frem, skal talentudvikling til ledelseslag 2 og 3 især fremmes.

Kompetenceudvikling – videreførelse af klippekortmodellen på ældre og socialområdet

Gennem flere år har der været investeret massivt i kompetenceudvikling af sundhedspersonalet på ældreområdet og socialområdet. Det er fortsat vigtigt at have fokus på at sikre de nødvendige kompetencer blandt personalet. Parterne er enige om at investere i kompetenceudvikling blandt disse personalegrupper. Der afsættes således 10,7 mio. kr. årligt i perioden 2010-2013.

Tidlig indsats over for langtidssygemeldte medarbejdere

Langvarigt sygefravær kan have alvorlige personlige og økonomiske konsekvenser. Det er derfor vigtigt, at sygdomskurven knækkes. Parterne er derfor enige om at styrke indsatsen yderligere for at nedbringe sygefraværet blandt kommunens ansatte og for at fastholde og støtte langtidssygemeldte medarbejders tilknytning og tilbagevenden til arbejdsmarkedet.

Derfor etableres en række nye medarbejdertilbud, primært rettet mod medarbejdere, som har været sygemeldte i 4-8 uger. Tilbuddene forankrer en tidlig og tværfaglig indsats, der medvirker til en tidlig udredning af den sygemeldtes situation og muligheder og understøtter dialogen og kontakten mellem medarbejder og arbejdsplads. Tilbudspakken indeholder bl.a. en fraværshotline, grundlæggende afklaring, aktive tilbud i Jobcenter København allerede fra 4. uge, integrerede korte behandlingsforløb samt tilbud til syge ledere og ledersparring.

Indsatsen medvirker til en øget anvendelse af delvise raskmeldinger, en afkortning af sygdomsforløbene og - på længere sigt – at færre medarbejdere forlader arbejdsmarkedet før tid. Tilbuddene skaber et samlet overskud for kommunen gennem afledte besparelser på overførselsudgifterne, færre vikarudgifter og et reduceret produktivitetstab.

Parterne er enige om at afsætte 5,6 mio. kr. i 2010 og 5,3 mio. kr. i hhv. 2011 og 2012 til etablering af tilbuddene. Parterne er enige om, at tilbuddenes serviceudgifter finansieres af udvalgene efter antal årsværk.

Flex-ordninger for AC'ere

Parterne er enige om at udnytte rådighedsforpligtelsen for AC'ere bedre end det sker i dag. Med henblik på fastlæggelse af nye politisk besluttede politikker i kommunen opsiges de enkelte forvaltninger eksisterende flex-regler/aftaler, politikker og lignende for AC'ere omfattet af rådighedsforpligtelsen. Økonomiforvaltningen fremlægger i samarbejde med kommunens øvrige forvaltninger inden udgangen af november 2009 forslag til modeller for anvendelse af flexetid i kommunen for AC'ere med rådighedsforpligtelse med henblik på endelig politisk vedtagelse efter høring af HSU/MED. Besparelsen ved en bedre udnyttelse af rådighedsforpligtelsen er 5,1 mio. kr. 2010. 7,7 mio. kr. i 2011 og 10,2 mio. kr. i 2012 og frem. Besparelsen indgår i de samlede administrative effektiviseringer i budget 2010.

Lokalløn og kompetenceudvikling

Der er gennem de senere år ved overenskomstforhandlingerne afsat væsentlige midler til lokal løn. Pr. 1. april 2010 vil der være afsat godt 6% af lønsummen svarende til 825 mio.kr. Pengene er fordelt til forvaltningerne og opgørelser viser, at alle de indtil nu udloddede midler er "bundet" i løntillæg. En del af midlerne kan f.eks. være anvendt til løntillæg til sosu-medarbejdere i forbindelse med gennemførelse af uddannelse under klippekortmodellen. Når der frigøres lokallønsmidler på sosu-området, bør genanvendelsen ske i overensstemmelse med de uddannelsespolitiske målsætninger bag klippekortordningen, ligesom det generelt bør overvejes, hvordan frigjorte lokallønsmidler kan understøtte de overordnede politisk prioriterede områder. Parterne er enige om, at Økonomiforvaltningen i samarbejde med forvaltningerne seneste ultimo april 2010 udarbejder forslag til ny overordnet lønpolitik for kommunen og hertil knyttet strategi for anvendelsen af lokallønsmidler mhp. forelæggelse for ØU og BR.

Bedre ledelsesrum for institutionerne i Københavns Kommune

Det skal være nemmere at være institutionsleder i Københavns Kommune. Med udgangspunkt i et fælles udviklingsprojekt mellem Børne- og ungdomsforvaltningen og Sundhedsforvaltningen udvikles og implementeres - senest med virkning fra august 2011 - et fælles og forenklet styringsgrundlag for alle institutioner i Københavns Kommune, herunder institutioner med driftsoverenskomst. Som led i et nyt styringsgrundlag indgår anvendelse af resultatkontrakter til ledere baseret på elementer i 'blomsten'; økonomi, brugertilfredshed, faglighed/kvalitet og medarbejdere.

Parterne er enige om, at styringsgrundlaget vil bidrage til større effektivitet i kommunen og øge ledelsesrummet for lederne, samtidig med, at kvaliteten i dialogen mellem ledelseslagene øges.