

## Forvaltningernes resultater jfr. fælles politikker for Københavns Kommune

### 1. Rekruttering, fastholdelse og afvikling

#### Fælles politik eller målsætning

Der eksisterer ingen fælles politikker eller målsætninger under dette emne.

### 2. Kompetenceudvikling

#### 2.a Generelt

#### Fælles politik eller målsætning:

Parterne finder det afgørende, at medarbejderne på den enkelte arbejdsplads får mulighed for kompetenceudvikling både gennem det daglige arbejde og gennem efter- og videreuddannelse.  
(Aftale med KTO om kompetenceudvikling 2002)

Forvaltningerne skal arbejde med disse indsatsområder:

- 1) Styrk kompetenceudvikling som strategisk og systematisk disciplin.
- 2) Styrk ledelse i forhold til kompetenceudvikling.
- 3) Styrk videndeling i kommunen.
- 4) Legaliser kompetenceudvikling – både i ord og handling.  
(Redegørelsen om kompetenceudvikling. Vedtaget af ØU den 28.05.02)

#### Målemetoder:

"Jeg har inden for det sidste år udviklet mig fagligt, personligt og/eller socialt gennem læring på jobbet"

(PPR. %-andel der svarer "ja".)

	KK	ØKF	KFF	UUF	SUF	FAF	BTF	MFF
2003	71	71	63	76	67	78	61	67
2005	73	76	72	76	69	76	68	71

"Jeg har inden for det sidste år udviklet mig fagligt, personligt og/eller socialt gennem kurser/efteruddannelse"

(PPR. %-andel der svarer "ja".)

	KK	ØKF	KFF	UUF	SUF	FAF	BTF	MFF
2003	49	49	49	58	47	48	40	48
2005	55	52	50	62	55	57	46	49

**Fælles politik eller målsætning:**

Alle medarbejdere skal årligt have tilbudt MUS eller GRUS.  
(Personalepolitikken 1992)

**Målemetode:**

"Har du inden for det sidste år deltaget i en MUS-samtale på din nuværende arbejdsplads?"  
(PPR, %-andel der svarer "ja".)

	KK	ØKF	KFF	UUF	SUF	FAF	BTF	MFF
2001	41	51	48	38	38	33	45	66
2003	49	63	56	64	40	44	40	81
2005	55	51	57	57	60	48	57	82

**Fælles politik eller målsætning:**

Alle medarbejdere skal have en udviklingsplan med udgangen af 2002.  
(Jfr. skrivelse fra ØKF af 20.9.2001 om udviklingsplaner)

**Målemetode:**

"Har du en udviklingsplan?"  
(PPR, %-andel der svarer "ja".)

	KK	ØKF	KFF	UUF	SUF	FAF	BTF	MFF
2003	36	28	33	43	30	41	23	43
2005	34	17	30	32	33	38	29	50

**2.b lederudvikling**

**Fælles politik eller målsætning:**

Alle medarbejdere skal årligt have tilbudt MUS eller GRUS.  
(Personalepolitikken 1992)

**Målemetode:**

"Har du inden for det sidste år deltaget i en MUS-samtale på din nuværende arbejdsplads?"  
(PPR, %-andel der svarer "ja". Udtræk vedr. lederne <sup>1</sup>).

	KK	ØKF	KFF	UUF	SUF	FAF	BTF	MFF
2003	54	60	50	63	49	48	46	89
2005	57	50	55	62	77	36	74	86

<sup>1</sup> Da ledergruppen i nogle forvaltninger udgør en forholdsvis lille population og da PPR foretages som stikprøve, er disse tal behæftet med en vis usikkerhed.

**Fælles politik eller målsætning:**

Alle medarbejdere skal have en udviklingsplan med udgangen af 2002.  
(Jfr. skrivelse fra ØKF af 20.9.2001 om udviklingsplaner)

**Målemetode:**

"Har du en udviklingsplan?"  
(PPR, %-andel der svarer "ja". Udtræk vedr. lederne <sup>1</sup>).

	KK	ØKF	KFF	UUF	SUF	FAF	BTF	MFF
2003	45	30	40	45	48	54	4	67
2005	44	25	36	49	45	46	35	86

<sup>1</sup> Da ledergruppen i nogle forvaltninger udgør en forholdsvis lille population, og da PPR foretages som stikprøve, er disse tal behæftet med en vis usikkerhed.

### 3. Arbejdsmiljø

#### Fælles politik eller målsætning:

KK skal som arbejdsplads være kendetegnet ved et udfordrende og sundt arbejdsmiljø.  
(Værdigrundlaget)

#### Målemetode:

"Det fysiske arbejdsmiljø er godt, hvor jeg arbejder"  
(PPR. Gennemsnit på skala fra 0-5).

	KK	ØKF	KFF	UUF	SUF	FAF	BTF	MFF
2001	2,8	3,0	2,8	2,5	2,9	2,9	2,7	3,1
2003	3,0	3,3	3,1	2,5	3,0	3,0	3,0	3,2
2005	3,1	3,4	2,9	2,6	3,2	3,1	3,2	3,4

#### Fælles politik eller målsætning:

Man skal undgå, at folk kommer til skade, bliver nedslidte eller udbrændte af deres arbejde. Og man skal sørge for at skabe en stemning og arbejdsvilkår, der giver folk lyst til at komme på arbejde.

(10 fokusområder for ledelse)

De 7 fokusområder fra AM-debatten

1. Samarbejdsstrukturen
2. Ledelsesmæssig tilgang til arbejdsmiljøarbejdet
3. Bedre dokumentation af indsatsen
4. Videndeling på tværs af forvaltningerne
5. Kompetenceudvikling
6. Bedre indretning af arbejdspladserne samt forbedringer af de bygningsmæssige forhold
7. Ændringer i arbejdets organisering.

(Vedtaget af ØU den 28.10.03)

#### Mål:

Sygefraværet falder  
(10 fokusområder for ledelse)

#### Målemetode:

Fraværsdage pr. ansat

	KK	ØKF	KFF	UUF	SUF	FAF	BTF	MFF
2002 <sup>1</sup>	15,7	11,4	11,2	16,4	16,5	15,4	16,5	13,7
2003 <sup>1</sup>	15,8	13,8	10,5	17,0	16,4	15,8	15,6	13,4
2004 <sup>2</sup>	18,8	13,8	15,6	15,3	24,0	19,0	16,7	10,3

<sup>1</sup> Kilde: Fraværstatistik for Københavns Kommune 2002 og 2003 (alle ansatte incl. timelønnede).

<sup>2</sup> Perioden er 01.04.2004-31.03.2005. Kilde: Statistik kontor, 6-by fraværstatistikken (ekskl. timelønnede).  
Da de timelønnede generelt har et meget lavt fravær, vil opgørelsen for månedslønnede ligge væsentligt højere, når der sammenlignes forvaltninger, hvor der ansat mange timelønnede. Man kan således ikke sammenligne 2003 og 2004.

#### Mål:

Antallet af arbejdsskader falder.  
(10 fokusområder for ledelse og Københavns Kommunes arbejdsmiljøpolitik)

#### Målemetode:

Antal arbejdsskader  
(Kilde: Opgørelse fra ØKF, 3. kt.)

Ansatte i	KK	ØKF	KFF	UUF	SUF	FAF	BTF	MFF
2003 <sup>1</sup>	37.313	1.239	1.368	8.371	9.216	13.254	2.717	1.096
2003	922	2	16	120	258	330	178	18
2004	931	2	11	87	270	370	182	9

<sup>1</sup> Antallet af ansatte i 2003 er medtaget for at illustrere, hvilken størrelsesorden antallet af arbejdsskader skal forholdes til. Opgørelsen dækker de ansatte, der fik løn gennem KMD i maj 2003.

#### Mål:

Antallet af arbejdsbetingede lidelser falder.  
(10 fokusområder for ledelse og Københavns Kommunes arbejdsmiljøpolitik)

## 4. Mangfoldighed

### 4.a Generelt

#### Fælles politik eller målsætning:

KK skal være en virksomhed, hvor mangfoldighed betragtes som et aktiv  
(Værdigrundlaget)

#### Målemetode:

"Hos os bliver medarbejdernes viden og erfaringer brugt til at forbedre opgaveløsningerne" (PPR)  
(PPR. Gennemsnit på skala fra 0-5).

	KK	ØKF	KFF	UUF	SUF	FAF	BTF	MFF
2001	3,4	3,2	3,3	3,2	3,4	3,5	2,8	3,3
2003	3,5	3,5	3,5	3,4	3,6	3,6	3,1	3,3

"Jeg har mulighed for at anvende mine erfaringer og evner til at forbedre opgaveløsningen"  
(PPR. Gennemsnit på skala fra 0-5).

	KK	ØKF	KFF	UUF	SUF	FAF	BTF	MFF
2005	3,9	3,8	4,0	3,8	3,9	3,9	3,6	3,7

"Hos os behandler vi ansøgere ens uanset køn, alder, etnisk baggrund el. andet"  
(PPR. Gennemsnit på skala fra 0-5).

	KK	ØKF	KFF	UUF	SUF	FAF	BTF	MFF
2001	4,0	3,8	4,3	4,0	4,2	4,2	3,4	3,6
2003	4,1	3,9	4,4	4,1	4,1	4,3	3,9	3,8

Spørgsmålet er blevet ændret fra PPR 2005, idet der her spørges separat til hhv. køn, alder og etnisk baggrund. Se nedenfor under punkt 4.b og 4.c.)

"Oplever du, at der på din arbejdsplads er lige vilkår for forskellige aldersgrupper?"  
(PPR. %-andel, der svarer "Ja, i høj grad" og "Ja, i nogen grad")

	KK	ØKF	KFF	UUF	SUF	FAF	BTF	MFF
2001	85	86	79	82	84	87	69	71
2003	86	78	82	91	88	90	75	75
2005	86	86	84	89	86	87	78	81

"Hos os behandler vi ansøgere lige uanset alder"  
(PPR. Gennemsnit på skala fra 0-5).

	KK	ØKF	KFF	UUF	SUF	FAF	BTF	MFF
2005	3,8	3,6	3,8	3,6	4,1	3,8	3,2	3,4

#### Fælles politik eller målsætning:

Stillingsannoncer skal have en bundtekst om mangfoldighed. (Gælder ikke selvejende institutioner.)  
(Vedtaget af BR 28.10.04)

#### Målemetode:

Stikprøve blandt stillingsopslag fra forvaltningerne pr. 1. marts.  
%-andel af annoncer med bundtekst

	KK	ØKF	KFF	UUF	SUF	FAF	BTF	MFF
2003	58	50	100	38	24	100	100	100
2004	77	ingen annoncer	100	100	40	80	100	ingen annoncer

Opgørelsen er ophørt fra 2005, da alle stillingsannoncer publiceres gennem et bureau, som automatisk sætter bundtekst ind.

#### 4.b Kønsmæssig ligestilling

##### Fælles politik eller målsætning:

Forvaltningerne skal iværksætte aktiviteter og følge op jfr. handlingsplan for ligestilling mellem kvinder og mænd.

Medarbejdere skal behandles lige uanset deres køn.

(Politik for ligestilling mellem kvinder og mænd. Vedtaget af BR 12.06.03)

##### Mål:

Der skal være lige vilkår for kvinder og mænd i Københavns Kommune.

##### Målemetode:

"Oplever du, at der på din arbejdsplads er lige vilkår for kvinder og mænd?"

PPR. (%-andel, der svarer "Ja, i høj grad" og "Ja, i nogen grad")

	KK	ØKF	KFF	UUF	SUF	FAF	BTF	MFF
2001	91	93	73	91	85	88	73	62
2003	88	84	89	94	88	90	76	79
2005	89	88	90	94	89	88	87	86

##### Fælles politik eller målsætning:

Kvinder og mænd skal have lige muligheder for ansættelser...

(Politik for ligestilling mellem kvinder og mænd vedtaget af BR 12.06.03.)

##### Målemetode:

"Hos os behandler vi ansøgere lige uanset køn"

(PPR. Gennemsnit på skala fra 0-5).

	KK	ØKF	KFF	UUF	SUF	FAF	BTF	MFF
2005	4,2	4,1	4,2	4,2	4,4	4,3	3,9	4,0

##### Fælles politik eller målsætning:

Kvinder og mænd skal have lige muligheder for udvikling... og advancement.

(Politik for ligestilling mellem kvinder og mænd. Vedtaget af BR 12.06.03)

##### Målemetode:

%-andel af kvinder på lederniveauer  
(Lønssystemet)

Andel af kvinder på niveau 1 (forvaltningens direktion)

	KK	ØKF	KFF	UUF	SUF	FAF	BTF	MFF
2003	16	0	50	0	25	25	25	0
2005	17	0	50	0	25	25	25	0

Andel af kvinder på niveau 2 (ledere der refererer til niveau 1)

	KK	ØKF	KFF	UUF	SUF	FAF	BTF	MFF
2003	34	11	33	53	68	36	6	18
2005	33	7	57	43	63	30	18	33

Andel af kvinder på niveau 3 (alle andre ledere)

	KK	ØKF	KFF	UUF	SUF	FAF	BTF	MFF
2003	61	19	51	48	86	75	26	23
2005	62	45	43	50	89	73	17	30

**Målemetode:**

%-andel kvinder i tværgående udvalg i kommunen  
(Økonomiforvaltningen pba indberetninger fra forvaltningerne for deres udvalg)

Kvindeandel af formænd

	KK	ØKF	KFF	UUF	SUF	FAF	BTF	MFF
2001	23	31	100	*	0	0	0	50
2002	27	23	25	0	25	50	0	40
2004	33	35	25	*	0	33	0	40

Kvindeandel af menige

	KK	ØKF	KFF	UUF	SUF	FAF	BTF	MFF
2001	46	41	67	*	58	54	0	52
2002	46	47	44	44	49	50	14	32
2004	43	44	50	*	53	32	0	46

\* Forvaltningen havde ingen tværgående udvalg dette år

**Fælles politik eller målsætning:**

Københavns Kommune skal være en arbejdsplads, der udviser forståelse og fleksibilitet overfor både kvinder og mænds fritids- og familieliv.  
(Politik for ligestilling mellem kvinder og mænd. Vedtaget af BR 12.06.03)

**Målemetode:**

"Jeg er tilfreds med balancen mellem mit arbejde og mit familie-/fritidsliv"  
(PPR. Gennemsnit på skala fra 0-5).

	KK	ØKF	KFF	UUF	SUF	FAF	BTF	MFF
2001	3,5	3,6	4,0	3,3	3,7	3,4	3,5	3,6
2003	3,5	3,8	4,0	3,2	3,6	3,4	3,6	3,6
2005	3,5	3,9	3,6	3,3	3,6	3,4	3,7	3,2

#### 4.b Etnisk ligestilling

##### Fælles politik eller målsætning:

Københavns Kommune vil som arbejdsplads afspejle befolkningssammensætningen i det omkringliggende samfund.  
(Politik for etnisk ligestilling. Vedtaget af BR 2.04.98.)

##### Målemetode:

%-andel medarbejdere fra andre lande i kommunen  
(Optælling foretaget af Danmarks Statistik for Københavns Kommune)

%-andel medarbejdere fra tredjelande\*

	KK	ØKF	KFF	UUF	SUF	FAF	BTF	MFF
2001	5,5	1,6	12,2	6,8	5,8	5,1	2,0	2,5
2003	6,9	1,7	12,5	8,3	7,6	6,1	2,7	3,2
2005	8,2	1,7	12,0	9,4	9,2	7,3	3,4	2,0

%-andel medarbejdere fra EØS-lande\*

	KK	ØKF	KFF	UUF	SUF	FAF	BTF	MFF
2001	2,5	1,1	2,4	2,5	3,0	2,8	1,6	1,2
2003	2,6	1,4	2,9	2,5	2,8	2,8	1,8	1,2
2005	2,6	1,2	2,9	2,4	2,9	2,8	1,8	1,0

\* Det Europæiske Økonomiske Samarbejde m.m. (EØS) omfatter EU-landene (eksl. Danmark), Norge, Island, Liechtenstein, Nordamerika og Schweiz. Tredjelande omfatter alle andre lande end Danmark og EØS-lande m.m. For at sikre sammenlignelighed med data for 2001 og 2003 omfatter EU-landene alle årene kun de 15 EU-lande fra før udvidelsen i 2004.

##### Fælles politik eller målsætning:

Der må ikke forekomme diskrimination i forbindelse med uddannelse, udvikling, forfremmelse eller ansættelse.  
(Politik for etnisk ligestilling. Vedtaget af BR 2.04.98.)

##### Målemetode:

"Hos os behandler vi ansøgere lige uanset etnisk herkomst"  
(PPR. Gennemsnit på skala fra 0-5).

	KK	ØKF	KFF	UUF	SUF	FAF	BTF	MFF
2005	4,1	3,8	4,0	4,1	4,2	4,2	3,8	3,8

"Oplever du, at der på din arbejdsplads er lige vilkår for personer med forskellig etnisk baggrund?"

PPR. (%-andel, der svarer "Ja, i høj grad" og "Ja, i nogen grad")

	KK	ØKF	KFF	UUF	SUF	FAF	BTF	MFF
2001	64	64	61	64	69	67	51	48
2003	72	62	77	73	76	73	61	62
2005	72	55	63	70	79	75	68	68

## 5. Løn

### 5.a Ligeløn

**Fælles politik eller målsætning:**

Kvinder og mænd skal have lige løn for lige arbejde.  
(Politik for ligestilling mellem kvinder og mænd. Vedtaget af BR 12.06.03)

### 5.b Ny løn

**Fælles politik eller målsætning:**

Involvering åbenhed synlighed på de enkelte arbejdspladser i processen med Ny Løn

**Mål:**

**Mål:** Højere tilfredshed med Ny Løn hos medarbejdere. Andelen, der svarer overvejende positivt, skal stige fra 24% til 36%.  
(Budget 2004)

**Målemetode:**

"Jeg er generelt tilfreds med den lokale løndannelse på min arbejdsplads"  
(PPR. Gennemsnit på skala fra 0-5).

	KK	ØKF	KFF	UUF	SUF	FAF	BTF	MFF
2005	1,8	2,1	1,5	1,9	1,8	1,9	1,7	1,4

### 5.b Lønpolitik

**Fælles politik eller målsætning:**

Der skal som en naturlig del af personalepolitikken på forvaltnings-, afdelings- og institutionsniveau formuleres og gennemføres en decentral lønpolitik.  
(Københavns Kommunes overordnede lønpolitik, Vedtaget af Borgerrepræsentationen den 2. april 1998)

## 6. Social ansvar

**Fælles politik eller målsætning**

Der eksisterer ingen fælles politikker eller målsætninger under dette emne.