

Supplerende oplysninger fra forvaltningerne vedr. resultater jfr. kommunens fælles politikker på HR-området 2005

Dataene i bilag 1 er indsamlet af Økonomiforvaltningen fra tværgående databaser og statistikker.

Som supplement hertil har forvaltningerne følgende bemærkninger og tilføjelser vedrørende egne centralt opgjorte resultater i forvaltningen jfr. kommunens fælles politikker på HR-området.

Økonomiforvaltningen

Lønpolitik

Forvaltningens egen måling jfr.:

"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 BR 2.2.1998)

Alle Økonomiforvaltningens enheder har decentral lønpolitik, jf. deres kontraktlige forpligtelser.

(Registreres af Administrationssekretariatet.)

Kompetenceudvikling

Forvaltningens egen måling jfr.

"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)

Ifølge virksomhedskontrakter i ØKF skal hver enkelt kontraktinstitution sammen med forvaltningen definere udviklingsmål, som typisk vedrører kompetenceudvikling, medarbejdertilfredshed, attraktiv arbejdsplads og lignende. Målsætningerne for den enkelte institution er individuelt beskrevet i et bilag til kontrakten.

Opfyldelse af kontraktbestemmelser og –målsætninger følges ved de periodevise, kontraktfastsatte evalueringer.

(Registreres af Administrationssekretariatet.)

Kultur- og fritidsforvaltningen

Kultur- og Fritidsforvaltningen gennemfører hvert år en trivselsundersøgelse. Den seneste er gennemført i foråret 2005, hvor 72 % af 1073 adspurgte medarbejdere og 85 % af 112 adspurgte ledere har svaret og hvoraf bl.a. fremgår følgende:

Kompetenceudvikling

Forvaltningens egen måling jfr.

"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)

"Har du deltaget i kurser/efteruddannelse inden for det seneste år?"

Hertil svarer 73 % af medarbejderne og 91 % af lederne ja

"I hvilken grad har du mulighed for:"

"Deltagelse i kurser og efteruddannelse?"

74 % af medarb. svarer "i høj grad eller i nogen grad"

93 % af lederne svarer ditto

"At lære nyt igennem dit arbejde?"

77 % af medarb. svarer "i høj grad eller i nogen grad"

94 % af lederne svarer ditto

"At bruge din faglige kunnen i dit arbejde?"

86 % af medarb. svarer "i høj grad eller i nogen grad"

93 % af lederne svarer ditto

Arbejds miljø

Forvaltningens egen måling jfr.:

"Københavns kommune skal være kendetegnet ved et udfordrende og sundt arbejdsmiljø."

(Værdigrundlaget)

"Er dit arbejde spændende og interessant?"

90 % af medarb. svarer "i høj grad eller i nogen grad."

97 % af lederne svarer ditto.

"Har din arbejdsplads stor personlig betydning for dig?"

89 % af medarb. svarer "i høj grad eller i nogen grad."

98 % af lederne svarer ditto.

"Får du al den information, du behøver, for at klare dine arbejdsopgaver godt?"

73 % af medarb. svarer "meget ofte eller ofte."

82 % af lederne svarer ditto.

"Din grad af indflydelse på hvordan arbejdsopgaverne skal udføres?"

86 % af medarb. svarer "i høj grad eller i nogen grad."

96 % af lederne svarer ditto.

"Er der et ligeværdigt samarbejde mellem dig og din nærmeste leder?"

82 % af medarb. svarer "i høj grad eller i nogen grad."

85 % af lederne svarer ditto.

"Er dialogen med din nærmeste leder tilfredsstillende?"

81 % af medarb. svarer "i høj grad eller i nogen grad."

85 % af lederne svarer ditto.

"Synes du, at dit arbejde bliver værdsat af din nærmeste leder?"

82 % af medarbejdere svarer "i høj grad eller i nogen grad."

84 % af lederne svarer ditto.

"Kan du få hjælp og støtte til dit arbejde fra dine nærmeste hhv. kolleger/lederkolleger?"

87 % af medarbejdere svarer "i høj grad eller i nogen grad."

75 % af lederne svarer ditto.

"Er du tilfreds med dit samarbejde med dine nærmeste hhv. kolleger/lederkolleger?"

86 % af medarbejdere svarer "i høj grad eller i nogen grad."

74 % af lederne svarer ditto.

"Føler du, at du er en del af fællesskabet på dit arbejde?"

91 % af medarbejdere svarer "i høj grad eller i nogen grad."

80 % af lederne svarer ditto.

"Er du bekymret for at få nye arbejdsopgaver?"

13 % af medarbejdere svarer "i høj grad eller i nogen grad."

4 % af lederne svarer ditto.

Uddannelses- og ungdomsforvaltningen

MUS

Forvaltningens egen måling jfr.

"Alle medarbejdere skal årligt have tilbudt MUS eller GRUS."

(Personalepolitikken 1992)

73 % oplyser, at de har fået tilbudt MUS i 2005.

(Spørgeskemaundersøgelse i forvaltningen og serviceinstitutionerne)

Udviklingsplan

Forvaltningens egen måling jfr.

"Alle medarbejdere skal have en udviklingsplan med udgangen af 2002."

(Jfr. skrivelse fra ØKF af 20.9.2001 om udviklingsplaner)

62 % af dem der har gennemført MUS oplyser, at de har fået en udviklingsplan i 2005.

(Spørgeskemaundersøgelse i forvaltningen og serviceinstitutionerne)

Sundhedsforvaltningen

Sundhedsforvaltningen gennemfører i 2005 en trivselsundersøgelse. 741 af Sundhedsforvaltningens medarbejdere har pr. 17. august 2005 medvirket i undersøgelsen. Trivselsundersøgelsen vil i løbet af 2005 omfatte alle forvaltningens medarbejdere. Undersøgelsen omfatter spørgsmål indenfor områderne: Arbejds miljø, samarbejde, udvikling og værdsættelse, opgaveløsning og arbejdsglæde. Trivselsundersøgelsen skal bl.a. ses som et måleredskab i forhold til institutionernes Balanced Score Card og arbejdspladsvurderinger.

Det er en del af koncernchefernes resultatkontrakter at sikre udarbejdelse af handleplaner for det videre arbejde med trivsel, mus, udviklingsplaner, arbejds miljø m.v. Der måles en gang årligt på dette gennem en evalueringssamtale.

MUS

Forvaltningens egen måling jfr.

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

Ved udsagnet:

"Min leder tager initiativ til regelmæssige (årlige) medarbejderudviklingssamtaler (MUS)."

Hertil svarer 76 % af de adspurgte at udsagnet enten passer til en vis grad eller i høj grad.

Ved udsagnet:

"Min leder følger op på mine medarbejderudviklingssamtaler (MUS)."

Hertil svarer 62 % af de adspurgte at udsagnet enten passer til en vis grad eller i høj grad.

Arbejds miljø

Forvaltningens egen måling jfr.:

"Københavns kommune skal være kendetegnet ved et udfordrende og sundt arbejdsmiljø."

(Værdigrundlaget)

Arbejdstilsynets screeninger af Sundhedsforvaltningens enheder. Pr. 24. maj 2005 er 63 af Sundhedsforvaltningens arbejdspladser screenet, 6 heraf har modtaget påbud fra Arbejdstilsynet. Et af disse påbud er et rådgivningspåbud.

I samme trivselsundersøgelse (se ovenstående) bliver der spurgt til graden af enighed i følgende udsagn vedr. oplevelsen af det fysiske arbejdsmiljø:

"Jeg kan undgå belastende arbejdsstillinger"

Hertil svarer 73 % at udsagnet enten passer til en vis grad eller i høj grad

"Jeg har generelt gode fysiske rammer for at udføre mit arbejde"

Hertil svarer 92 % at udsagnet enten passer til en vis grad eller i høj grad

"Jeg har de arbejdsredskaber der skal til for at undgå skader"

Hertil svarer 86 % at udsagnet enten passer til en vis grad eller i høj grad

Familie- og arbejdsmarkedsforvaltningen

Lederudvikling

Forvaltningens egen måling jfr.

"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)

FAF har sat fokus på kompetenceudvikling af ledelse ved at etablere lederuddannelsen: "Ledelse i FAF".

500 af 900 ledere har deltaget i uddannelsen i perioden 2003-2005.

Videndeling

Forvaltningens egen måling jfr. indsatsområdet:

"Styrk videndeling i kommunen."

(Redegørelsen om kompetenceudvikling. Vedtaget af ØU den 28.05.02).

"FAF deltager sammen med en række private og offentlige organisationer i et forskningsprojekt om videndeling. Undersøgelser herfra viser, at videnpotentialet i de lokale centre er stort, bl.a. på grund af den store variation af opgaver og kompetencer, der er til stede i organisationen. Medarbejderne har desuden stor lyst til at dele viden og der er ikke ledelsesmæssige eller organisatoriske forhold i FAF, der forhindrer en systematisk videnspredning. Men videndeling i FAF er oftest personbåren og mundtlig og begrænses hovedsagelig til eget team. Forvaltningen har fortsat fokus på videndeling og undersøgelsens resultater."
"Projekt videndeling i FAF" DIOS, 2004

Arbejds miljø – kompetenceudvikling

Forvaltningens egen måling jfr. fokusområdet:

"Kompetenceudvikling".

(De 7 fokusområder fra AM-debatten. Vedtaget af ØU den 28.10.03)

Forvaltningen gennemførte kompetenceudvikling for arbejdsmiljøaktørerne, ekstraordinære kurser i APV og systematisk arbejdsmiljøarbejde. 400 deltagere i år 2004

Lønpolitik

Forvaltningens egen måling jfr.:

"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 BR 2.2.1998)

86 % af daginstitutionerne har en institutionslønpolitik i 2005.

(undersøgelse udfærdiget af ØPA1 vedr. samme)

Bygge- og teknikforvaltningen

Bygge- og Teknikforvaltningen gennemførte i 2004 kommunens personalepolitiske regnskab for samtlige medarbejdere.

Kompetenceudvikling

Forvaltningen egen måling jfr. "Parterne finder det afgørende, at medarbejderne på den enkelte arbejdsplads for mulighed for kompetenceudvikling både gennem det daglige arbejde og gennem efter og videreuddannelse."

(Aftale med KTO om kompetenceudvikling 2002)

69 % af svarpersonerne i det personalepolitiske regnskab 2004 oplever, at de har udviklet sig fagligt, personligt og/eller socialt inden for det sidste år.

MUS

Forvaltningens egen måling jfr.:

"Alle medarbejdere skal årligt have tilbudt MUS eller GRUS."

(Personalepolitikken 1992)

46 % har deltaget i MUS.

(PPR i forvaltningen 2004)

Udviklingsplan

Forvaltningens egen måling jfr.
"Alle medarbejdere skal have en udviklingsplan."
(Aftale med KTO om kompetenceudvikling 2002)

24 % oplyser, at de har en udviklingsplan.
(PPR i forvaltningen 2004)

Etnisk ligestilling

Forvaltningens egen måling jfr.:
"Der må ikke forekomme diskrimination i forbindelse med uddannelse, udvikling, forfremmelse eller ansættelse."
(Politik for etnisk ligestilling, vedtaget af BR 2.04.98)

62 % oplever, at der er lige vilkår for personer med forskellig etnisk baggrund.
(PPR i forvaltningen 2004)

Lønpolitik

Forvaltningens egen måling jfr.:
"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 BR 2.2.1998)

3 ud af 7 forvaltningsenheder har en decentral lønpolitik.
(Forespørgsel til forvaltningsenhederne juli 2005)

Miljø- og forsyningsforvaltningen (eksklusiv KE)

Trivselsundersøgelse

I Miljø- og Forsyningsforvaltningen foretages der decentralt samarbejds-/trivselsmålinger mindst hvert 2. år.

MUS

Forvaltningens egen måling jfr.:
"Alle medarbejdere skal årligt have tilbudt MUS eller GRUS."
(Personalepolitikken 1992)

Alle medarbejdere (inklusive lederne) har fået tilbudt MUS.
(Måles på interne møder. Målingerne sker på forskellige tidspunkter i løbet af et kalenderår, alt efter hvilken del af forvaltningen, der er tale om.)

Udviklingsplan

Forvaltningens egen måling jfr.:
"Alle medarbejdere skal have en udviklingsplan."
(Aftale med KTO om kompetenceudvikling 2002)

Alle medarbejdere (inklusive lederne) har en udviklingsplan.
(Måles på interne møder. Målingerne sker på forskellige tidspunkter i løbet af et kalenderår, alt efter hvilken del af forvaltningen, der er tale om.)

Mangfoldighed, generelt

Forvaltningens egen måling jfr.:
"Stillingsannoncer skal have en bundtekst om mangfoldighed."

(Vedtaget af BR 28.10.04)

Alle stillingsannoncer fra forvaltningen har en bundtekst.

(Målingen er foretaget ved forespørgsel i de ansvarshavende enheder i forvaltningen.)

Lønpolitik

Forvaltningens egen måling jfr.:

"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 BR 2.2.1998)

Begge forvaltningens enheder har en decentral lønpolitik. Seneste vedtagne lønpolitik fra Miljøkontrollen er fra april 2005 og for sekretariatet er fra februar 2005.