



Orientering

Til Økonomiudvalget

Orientering om ledelsesinformation vedrørende sygefravær

4. december 2019

Sagsnummer
2019-0267890

Dokumentnummer
2019-0267890-1

Resumé af sag

I forbindelse med temadrøftelsen om sygefravær den 10. december 2019 orienteres Økonomiudvalget hermed om status og plan for håndtering af udfordringer med det fælles ledelsesinformationssystem på løn- og personaleområdet, herunder igangsatte indsatser til at sikre bl.a. bedre brugeroplevelse og svartider i systemet.

Status på ledelsesinformation om sygefravær

Københavns Kommune tog et nyt fælles ledelsesinformationssystem på løn- og personaleområdet i brug den 6. november 2018. Systemet betegnes Ledelsesinfo Personale og anvendes til at trække data til politiske og strategiske formål af alle kommunens ledere, administrativt personale, samt relevante HR-medarbejdere. Systemet har siden ibrugtagningen været præget af en række fejl og udfordringer, hvilket naturligt har givet anledning til kritik fra forvaltningerne. Nedenstående punkter opridser status og udfordringer på centrale emneområder.

Bedre brugeroplevelser og hurtigere svartider

Med indførslen af Ledelsesinfo Personale er det blevet lettere for lederen at finde relevante rapporter, følge op på vigtige nøgletal og forstå sammenhænge mellem nøgletal og bagvedliggende registreringer. Det har øget tilliden til data. Men lange svartider, systemnedbrud og manglende dataopdateringer har sat den gode brugeroplevelse under pres. Derfor skal igangværende indsatser sikre større stabilitet samt hurtigere svartider i systemet. Økonomiforvaltningen er i tæt dialog med systemets leverandør (KMD) for at sikre dette.

Adviseringer om afholdelse sygefraværssamtaler

Det er lederens ansvar at følge op på sygefravær, herunder at indkalde til sygefraværssamtaler og tage referat af samtalen til personalesagen, sådan som det er angivet i forvaltningernes sygefraværspolitikker. Systemet Ledelsesinfo Personale understøtter lederen gennem en advisering, når en medarbejder skal indkaldes til en sygefraværssamtale i henhold til den enkelte forvaltnings sygefraværspolitik. Når lederen har afholdt sygefraværssamtalen, skal det registreres i systemet. Det betyder, at det er muligt at følge op på, om lederne får registreret afholdte sygefraværssamtaler og således lever op til deres forpligtelser.

Denne registrering af sygefraværssamtaler er midlertidigt slået fra, da der har været en række fejl i funktionen. Det forventes, at den

Koncernservice
Udvikling, Optimering og
Forretningsdata
Borups Allé 177
2400 København NV

EAN-nummer
5798009809070

nødvendige fejlretning er gennemført i foråret 2020, hvor registreringer af afholdte samtaler kan genoptages. Frem til fejlretningen er gennemført, vil lederne fortsat modtage adviseringer, når en medarbejder skal indkaldes til en sygefraværssamtale. Lederens forpligtelser i forhold til håndteringen er uændrede. Men deaktivering af de obligatoriske samtaler. Som kompensation udvikles rapporter med overblik over udsendte adviseringer som grundlag for dialog i ledelseskæden om opfølgning på lederens ansvar for opfølgning på sygefravær.

Fraværsadviseringer til den ansvarlige leder

Ledelsesinfo Personale sender adviseringer til den leder, der ifølge lønsystemet er registreret som den ansvarlige personaleleder. Det har ved implementeringen af systemet været konstateret, at registreringerne af den personaleansvarlige leder i lønsystemet ikke stemmer overens med registreringerne i kommunens centrale organisationssystem. Det kan ikke lade sig gøre at synkronisere lederregistreringerne i de to systemer, da de bygger på forskellige logikker. Problemet er særligt fremtrædende i forbindelse med konstitueringer af ledere. Der er derfor igangsat en indsats, som skal sikre, at lønsystemet automatisk opdateres med de korrekte ledermarkeringer, så der er sikkerhed for, at adviseringer sendes til den korrekte modtager.

Ét samlet overblik over løn- og personaleforhold

Formålet med Ledelsesinfo Personale var oprindeligt kun rapportering på ferie og fravær. På baggrund af ønsker fra forvaltningerne om at have et samlet overblik på løn- og personaleområdet er systemet udvidet til også at indeholde oplysninger som lønsammensætning, lønudvikling, lønbenchmark, personalesammensætning og personaleomsætning. Det samlede overblik skal imødekomme ønsket om en bedre brugeroplevelse og gøre det lettere for lederen af finde frem til de nødvendige informationer.

Der er en række ønsker til forbedringer til eksisterende rapporter og udvikling af nye rapporter, som vil blive imødekommet i løbet af 2020.

Benchmark med andre kommuner

Det fælles kommunale ledelsesinformationssystem kaldet FLIS, er KMD's standard benchmarkværktøj, og det har Københavns Kommune uden store omkostninger tilsluttet Ledelsesinfo Personale. FLIS giver mulighed for benchmark med andre kommuners data. Historisk har Københavns Kommune anvendt Kommunerne og Regionernes Løndatakontor (KRL) til tværgående benchmark. Opgørelsesmetoderne i KRL og FLIS er forskellige, hvorfor en aktivering af FLIS kræver en validering og en 'oversættelse' af data. Dette blev i det tværgående samarbejde nedprioriteret, da værdien er begrænset i forhold til den enkelte leders overblik over løn- og personaledata. FLIS er derfor gjort tilgængeligt og kan anvendes til andre fagområder end løn- og personale.

'Mine oplysninger' og dataeksport

Det er muligt for alle medarbejdere med adgang til kommunens intranet, KKintra, at finde oplysninger om egen lønsammensætning, ferie- og fraværsoplysninger. Dette er blevet udviklet for at skabe et ligeværdigt informationsniveau i dialogen mellem leder og medarbejder samt for at give medarbejderne mulighed for at følge de registrerede oplysninger i lønsystemet. Der vil komme tilpasninger til overblikket, særligt i forbindelse med implementeringen af den nye ferielovgivning.

Systemet giver mulighed for, at løn-og personaledata kan eksporteres til de enkelte forvaltnings egne rapporteringssystemer. Det giver mulighed for at koble fx sygefravær og arbejdsskader eller lignende analyser, hvor fagdata koblet med personaledata kan give nye indsigter. Der er på nuværende tidspunkt ingen forvaltninger, som har valgt at anvende eksportmuligheden, men det er muligt at imødekomme behovet, når det opstår.

Den videre proces

Udviklingen frem mod en løsning, som forvaltningerne oplever tilfredshed med, indebærer flere tiltag. For at sikre det nødvendige fokus og den korrekte prioritering, er der enighed blandt forvaltningernes HR-chefer om at prioritere følgende forbedringstiltag, som allerede er igangsat:

- Forbedring af performance / reducere af svartider i systemet (forventes afsluttet i første kvartal i 2020).
- Ledermarkeringer i lønsystemet skal kunne synkroniseres med KKorg (kommunens centrale system på området), og det skal være muligt at registrere konstituerede ledere. (forventes afsluttet i første kvartal i 2020)
- Tilpasninger af personaleomsætningen skal sikre enighed om metodemæssige valg og afgrænsninger (forventes afsluttet i første kvartal i 2020).
- Registrering af afholdte sygefraværssamtaler skal fungere (forventes afsluttet i maj 2020).

Med den prioriterede udvikling vil de væsentligste udfordringer være håndteret. Øvrige forbedringer, fx tilpasning af eksisterende rapporter, udvikling af ny, styrket driftskommunikation og tilslutning af benchmarkdata, håndteres i den fortløbende udvikling af systemet.