

Introduktion

Københavns Kommune står over for udfordringer med manglende arbejdskraft på velfærdsområderne i dag og i fremtiden.

Københavns Kommune oplever som mange andre kommuner en udfordring med at rekruttere personale til velfærdsområderne. Denne udfordring bliver kun større i de kommende år. Fremtidens udfordringer kalder på et behov for at iværksætte tiltag både nationalt såvel som i Københavns Kommune.

Personalepolitisk Redegørelse 2022 kortlægger fastholdelses- og rekrutteringsudfordringer på kerneområderne for Københavns Kommunes drift og viser, at for langt hovedparten af faggrupperne indenfor de store velfærdsområder forventes efterspørgslen efter arbejdskraft i 2030 ikke at blive mødt af et tilsvarende udbud.

Personalepolitisk Redegørelse 2022 har primært fokus på de forhold, som Københavns Kommune som arbejdsgiver kan handle på. Denne afgrænsning betyder helt konkret, at det sideløbende vil være nødvendigt at arbejde med løsninger i andre spor, som ikke er afdækket i Personalepolitisk Redegørelse 2022. Det uddybes på side 6-7.

Redegørelsens anbefalinger peger i retning af relevante initiativer, der kan bidrage til at imødegå nogle af de udfordringer, som Københavns Kommune som arbejdsgiver står over for. Anbefalingerne – baseret på

underliggende analyser – præsenteres tematisk i denne hovedrapport indenfor syv temaer.

1. Mangel på arbejdskraft
2. Arbejdstid
3. Arbejds miljø og trivsel
4. Lønforhold
5. Pendlerforhold og boligsituation
6. Nye ansatte
7. Seniorer

13 anbefalinger til hvordan Københavns Kommune som arbejdsgiver kan imødegå udfordringer med arbejdskraftmanglen.

I Personalepolitisk Redegørelse 2022 præsenteres en række anbefalinger til, hvordan Københavns Kommune som arbejdsgiver kan tage hånd om udfordringerne med rekruttering og fastholdelse. Anbefalingerne er formuleret som fokusområder, initiativer eller udbredelse af eksisterende tiltag.

På de næste to sider præsenteres de konkrete anbefalinger fra Personalepolitisk Redegørelse 2022 i oversigtsform, og i hvert kapitel er de uddybet og konkretiseret.

Der er flere hensyn i anbefalingerne, der skal tilgodeses på samme tid. Et eksempel er arbejdstid, hvor der er generelle hensyn om at øge arbejdstiden, samtidig med at der er anbefalinger om at tage specifikke hensyn til grupper af medarbejdere, som af forskellige årsager har behov for nedsat tid.

Anbefalinger

Personalepolitisk Redegørelse 2022 giver anledning til en række anbefalinger angående rekruttering og fastholdelse af arbejdskraft på de store velfærdsområder i Københavns Kommune. Anbefalingerne er generelle, dvs. at de går på tværs af de forskellige faggrupper, som er omfattet af redegørelsen. I udmøntningen af anbefalingerne vil det være relevant at se nærmere på specifikke faggrupper. Ligeledes bør anbefalingerne implementeres lokalt i forvaltningerne med øje for de forhold, som gør sig gældende på det konkrete område. Herunder præsenteres anbefalingerne i oversigtsform, og i hvert kapitel er de uddybet og konkretiseret.

Arbejdstid

Næsten fire ud af ti fastansatte i Københavns Kommune arbejder deltid, og deltidsarbejde er særligt udbredt på sundheds- og ældreområdet samt på dagtilbudsområdet. Hver sjette af de deltidsansatte indenfor velfærdsfagene har et ønske om at gå op i tid (flest blandt de ufaglærte faggrupper), men tre fjerdedele ønsker *ikke* at gå op i tid. Balancen mellem arbejdstid og privatliv er vigtig for medarbejderne, og arbejdspress er blandt barriererne for at gå op i tid.

Anbefaling 1 | Iværksæt eller forlæng initiativer i forvaltningerne, der har til formål at øge arbejdstiden – særligt på sundheds- og ældreområdet og dagtilbudsområdet.

Anbefaling 2 | Baser initiativer om øget arbejdstid på fleksibilitet og mulighed for indflydelse på egen arbejdstid.

Anbefaling 3 | Fjern eventuelle barrierer, så deltidsansatte medarbejdere, der ønsker det, kan gå op i arbejdstid.

Arbejds miljø og trivsel

Et godt arbejdsmiljø og god ledelse er helt afgørende for at fastholde arbejdskraft på de store velfærdsområder. Samtidig påvirker dårlig trivsel omfanget af sygefravær. Det psykiske arbejdsmiljø og ledelsen på arbejdspladsen er de to væsentligste årsager til jobskifte blandt fratrådte medarbejdere indenfor velfærdsfagene i Københavns Kommune. De to vigtigste udfordringer består således i at håndtere medarbejdernes oplevelse af et for højt arbejdspress samt at sikre synlig, tillidsbaseret og anerkendende ledelse. Derudover er forholdet mellem tid og arbejdsopgaver også en oplevet udfordring. Det handler dels om at være for få kollegaer på arbejde og for lidt tid til kerneopgaven.

Anbefaling 4 | Sæt fokus på et godt arbejdsmiljø som forudsætning for fastholdelse af kvalificeret arbejdskraft.

Anbefaling 5 | Understøt god ledelse ved at identificere udfordringer og understøtte ledelsesopgaven lokalt.

Anbefaling 6 | Viderefør initiativer, der har til formål at forebygge og håndtere sygefravær, herunder ved at sætte fokus på arbejdsmiljø og trivsel.

Anbefalinger (fortsat)

Lønforhold

Københavns Kommune aflønner de store faggrupper indenfor velfærdsområderne på niveau med eller højere end i omegnskommunerne. Københavns Kommune er generelt lønførende på undervisningsområdet og det pædagogiske område. Redegørelsen peger samtidig på, at lokale lønforhold ikke er blandt de vigtigste årsager til fastholdelse af medarbejdere.

Anbefaling 7 | Prioriter lokale lønmidler strategisk i retning af de områder, som er præget af størst arbejdskraftmangel, og hvor Københavns Kommune ikke allerede er lønførende.

Anbefaling 8 | Udarbejd lønbenchmark og lønanalyser, som kan danne grundlag for prioriteringen af lokale lønmidler.

Pendlerforhold og boligsituation

Størstedelen af Københavns Kommunes ansatte er bosat enten i Københavns Kommune eller i omegnskommunerne. Redegørelsen viser, at boligforhold i sig selv ikke tegner til at være en afgørende faktor for tiltrækning og fastholdelse af arbejdskraft.

Anbefaling 9 | Undersøg, hvordan Københavns Kommune som arbejdsplads kan understøtte gode transport-, parkerings- og pendlingsmuligheder for medarbejdere og potentielle medarbejdere, der er bosat i omegnskommunerne eller længere væk fra arbejdspladsen.

Nye ansatte

Mere end hvert fjerde jobopslag i Københavns Kommune resulterer ikke i en ansættelse, og knap halvdelen af de nye medarbejdere fratræder stillingen allerede indenfor de første to år efter tiltrædelse. Blandt nye medarbejdere er der højere tilfredshed med rekrutteringsforløbet end med introduktionen til opgaverne fra kolleger og nærmeste leder.

Anbefaling 10 | Understøt en god rekrutteringsproces ved hjælp af virkningsfulde rekrutteringsinitiativer.

Anbefaling 11 | Hjælp nye medarbejdere godt på vej i Københavns Kommune ved at tilbyde gode opstartsforløb.

Anbefaling 12 | Iværksæt initiativer, der understøtter et øget fokus på fastholdelse af ansatte igennem de første års ansættelse i Københavns Kommune.

Seniorer

Knap hver fjerde af de fratrådte seniormedarbejdere trækker sig tidligt tilbage fra arbejdsmarkedet. Halvdelen af de seniormedarbejdere, der fratræder Københavns Kommune, skifter til anden ansættelse. Blot hver tredje seniormedarbejder indenfor velfærdsfagene i Københavns Kommune er tilfreds med de tilpasningsmuligheder, som arbejdspladsen tilbyder seniorer.

Anbefaling 13 | Understøt en god balance mellem arbejde og seniorliv ved at tilbyde tilpasninger af arbejdstid eller arbejdsforhold.