

22. maj 2023

Center for Økonomi, Digitalisering og Organisation
Kultur- og Fritidsforvaltningen

HR Ledelsesinfo

August 2023





Indhold

KFF i Tal	3
Organisation	4
Personale- og løndata	5
Måltal	6
Sygefravær	7
Sygefraværet i KFF - seneste 12 måneder	8
Udvikling 2019-2022	9
Personaleomsætning og rekruttering	10
Personaleomsætning	11
Rekruttering	12
Tema: Trivselsundersøgelse 2023	13

KFF i tal





Information om antal

Direktører: 3

Niveau 2 chefer: 9

Niveau 3 ledere: 49

Niveau 4 ledere: 48

Niveau 5 ledere: 8

Medarbejdere i forvaltningen: 1.610

359
Medarb.

Borgerservice og Myndighed

Anette Lund Hansen (N2)
Chef for Myndighed og Internationalisering
5 N3 ledere og 4 N4 ledere

Line Friedrichsen (N2)
Borgerservicechef
3 N3 ledere og 8 N4 ledere

Kultur- og Fritidsudvalget

Mia Nyegaard
Kultur- og fritidsborgmester

Direktion

Søren Tegen Pedersen (N1)
Adm. direktør

Aravni Elisabeth Jakobsen (N1)
Fagdirektør

Lars Colding Lastrup (N1)
Ressourcedirektør

1.076
Medarb.

Kultur- og Fritidsaktiviteter

Christina Midjord (N2)
Aktivitetschef
13 N3 ledere og 10 N4 ledere

Jakob Heide Petersen (N2)
Analyse- og Udviklingschef
8 N3 ledere og 5 N4 ledere

Mads Kamp Hansen (N2)
Plan- og Tilskudschef
3 N3 ledere

Marius Hansteen (N2)
Chef for Kunst og Historie
6 N3 ledere og 4 N4 ledere

Christian Biel Knudsen (N2)
Facilitetschef
5 N3 ledere og 14 N4 ledere
N5 ledere: 8

Borgmester- og direktionssekretariat

Rikke Egelund (N3)
Chef af Borgmester- og Direktionssekretariatet

158
Medarb.

Økonomi, Digitalisering og Organisation

Janus Rønholt Hansen (N2)
Chef for Økonomi- og Digitalisering
3 N3 ledere og 1 N4 leder

Signe Jarvad (N2)
Chef for HR og Organisation
3 N3 ledere og 2 N4 ledere

Personale- og løndata

Tabellen stiller skarpt på de 4 største overenskomstgrupper i KFF. Derudover er ledere (N3 og N4) medtaget som selvstændig kategori.

Tabellen viser antal fuldtidspersoner og gennemsnitlige bruttoløn for februar 2023 sammenlignet med februar 2022.

Definition af fuldtidspersoner

Antal fuldtidspersoner udregnes på baggrund af beskæftigelsesgraden.

Fx har en ansat på 37 timer/ugentligt en beskæftigelsesgrad på 1, mens en ansat ansat 30 timer/ugen har en på 0,8.

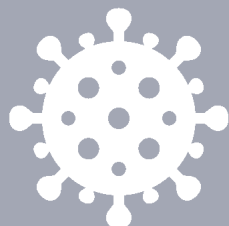
På foregående side opgøres antal medarbejdere, hvilket refererer til det faktiske antal medarbejdere (dvs. uagtet beskæftigelsesgrad).

Bruttolønnen er samlet set steget 3,2 %. Dette skyldes blandt andet overenskomstmæssige stigninger.

Overenskomst	Dato	Fuldtidspersoner (månedslønnede)	Bruttoløn
KFF Samlet	Feb 2023	1.291,3	46.161
	Feb 2022	1332,3	44.717
	Ændring	-3,1%	3,2%
Administration og it mv., KL	Feb 2023	417,9	39.951
	Feb 2022	423,1	38.470
	Ændring	-1,2%	3,8%
Akademikere, KL	Feb 2023	469,4	50.345
	Feb 2022	471,2	48.813
	Ændring	-0,4%	3,1%
Leder (N3 & N4)	Feb 2023	90,0	64.226
	Feb 2022	98,3	62.314
	Ændring	-8,4%	3,1%
Specialarbejdere mv., KL	Feb 2023	154,0	39.257
	Feb 2022	176,4	37.554
	Ændring	-12,7%	4,5%
Teknisk Service	Feb 2023	92,0	37.310
	Feb 2022	93,2	36.776
	Ændring	-1,3%	1,5%

Kilde: Ledelsesinfo Personale: Forhandlingsstatistik. HR Detail - Bruttoløn

Måltal



Sygefravær

Måltal 2023: 7,6 fraværsdagsværk pr. fuldtidsansat

- 12 måneders sygefravær juli 2023:
9,4 fraværsdagsværk pr. fuldtidsansat



Støttede jobs

Måltal 2023: 41 helårspersoner

- Status maj: **50** helårspersoner, ved udgangen af året ved samme indsatsniveau som til og med maj.

Ligestilling



Kønsbalanceret ledelse: Niveau 1

Forvaltningerne tilstræber en ligelig kønsfordeling (mindst 40/60) i andelen af mænd og kvinder i gruppen af niveau 1-ledere inden 2026.

- Seneste status for KFF: **1 kvinde og 2 mænd** betragtes som ligeligt.

Kønsbalanceret ledelse: Niveau 2

Forvaltningerne tilstræber en ligelig kønsfordeling (mindst 40/60) i andelen af mænd og kvinder i gruppen af niveau 2-ledere inden 2026.

- Seneste status for KFF: **38% kvinder og 63% mænd**.



Fædres brug af forældreorlov:

Mindst 60% af fædre ansat i KK afholder minimum 15 ugers forældreorlov og mindst 95% af fædre ansat i KK afholder minimum 9* ugers forældreorlov.

- Seneste status for KFF: **29% afholder minimum 15 ugers forældreorlov** og **62% afholder minimum 9 ugers forældreorlov**.



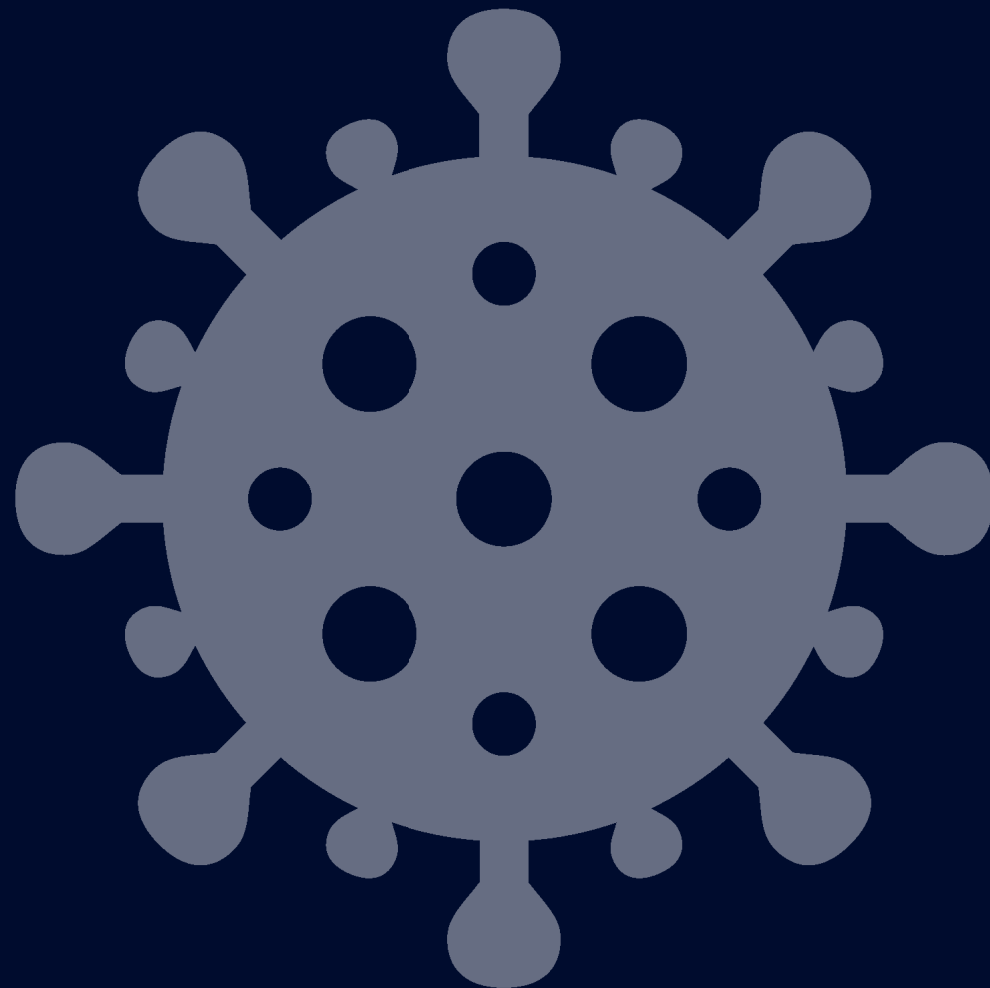
Fædres andel af barn syg:

Maks 10 %-points forskel mellem kønnene, på andelen af forældre, som anvender barn syg.

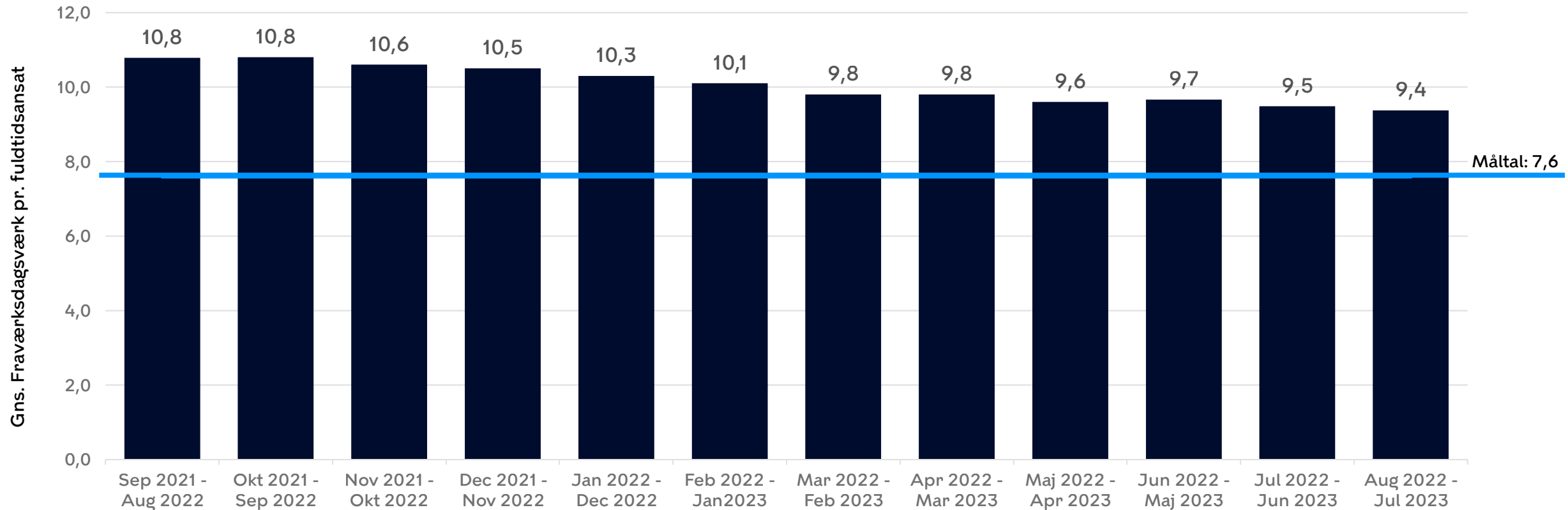
- Seneste status for KFF: **Forskel mellem kvinder og mænd er 13 procentpoint***.

*Måltallet er ændret til 11 ugers barsel pr. 2023. Seneste status er for 2022.

Sygefravær



Sygefraværet i KFF - seneste 12 måneder



Note: Fraværskdagsværk er fraværstimer i forhold til en fuldtidsansættelse. Det betyder, at deltidsansatte beregnes som antal fraværstimer/7,4.

I beregningen af sygefraværet indgår overenskomstansatte, tjenestemænd og elever på fast månedsløn. Medarbejdere i særlige jobordninger, f.eks. flexjob, seniorjob og løntilskud, indgår ikke.

Sygefravær på tværs af forvaltningerne

Forvaltning	Juli 2023	Sygefravær				Måltal
		2020	2021	2022	Prognose 2023	2023
	Antal fuldtidsansatte	(gns. fraværsdagsværk pr. fuldtidsansat)				
Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen	1.983	7,2	8,9	10,5	10,5	8,3
Børne- og Ungdomsforvaltningen	14.489	13,0	14,9	17,3	16,2	10,7
Kultur- og Fritidsforvaltningen	1.329	6,8	9,4	10,1	10,4	7,6
Socialforvaltningen	6.384	12,0	13,4	15,2	15,0	11,6
Sundheds- og Omsorgsforvaltningen	7.833	14,2	15,7	17,4	16,5	12,4
Teknik- og Miljøforvaltningen	2.256	9,3	10,0	11,3	11,2	7,6
Økonomiforvaltningen	2.962	7,8	9,3	10,5	9,8	8,7
Københavns Kommune i alt	37.272	11,9	13,5	15,5	14,8	10,6

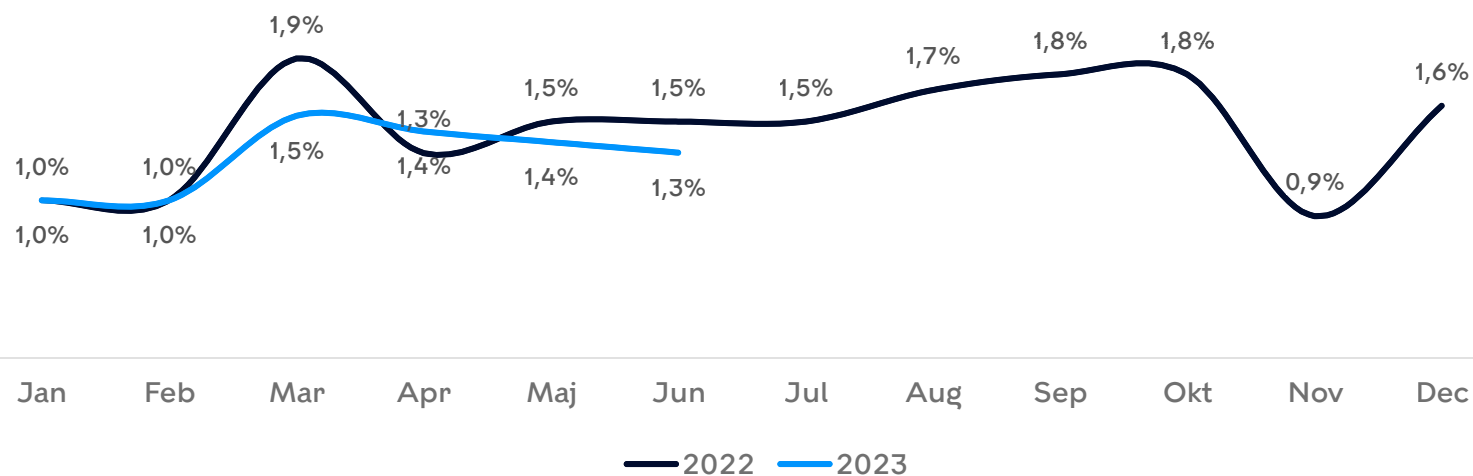
Note: Fraværsdagsværk er fraværstimer i forhold til en fuldtidsansættelse. Det betyder, at deltidsansatte beregnes som antal fraværstimer/7,4. I beregningen af sygefraværet indgår overenskomstansatte, tjenestemænd og elever på fast månedsløn. Medarbejdere i særlige jobordninger, f.eks. flexjob, seniorjob og løntilskud, indgår ikke. Prognosen er en fremskrivning af år-til-måned ud fra de sidste 3 års data. Prognosen er beregnet pr. forvaltning.

Personaleomsætning og rekruttering



Personaleomsætning

Personaleomsætning pr. måned



Personaleomsætning pr. år

	KFF	KK
2022	17,5%	23,7%
2021	16,8%	22,1%
2020	14,9%	20,2%
2019	16,1%	21,7%

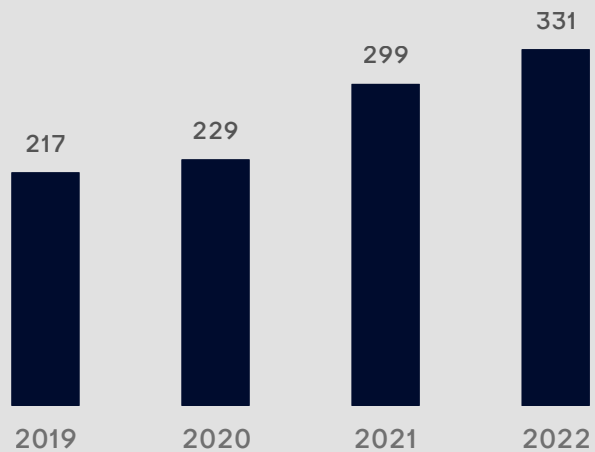
Læsevejledning:

Både interne og eksterne fratrædelser medtages i denne opgørelse af personaleomsætningen. I opgørelsen indgår månedslønnede medarbejdere undtagen medarbejdergrupperne: tidsbegrænsede ansættelser, elever, fleksjob og ekstraordinære ansættelser som fx løntilskud m.m.

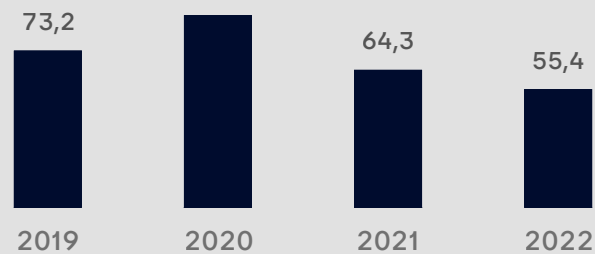
Pr. 1. februar 2022 er der foretaget en justering i opgørelsen, der vedrører den interne personaleomsætning i KK. Justeringen indeholder en reduktion i de årsagstyper som medtages i personaleomsætningen.

Rekruttering

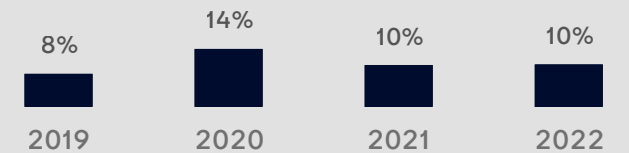
Antal ledige stillinger i KFF



Gns. antal ansøgere pr. jobopslag



Andel af jobopslag uden ansættelse



Læsevejledning:

Alle afsluttede stillingsopslag ekskl. elevstillinger og studiejobs/fritidsjobs er medtaget. Data er rensset for informationsannoncer samt jobopslag med 0 ansøgere. På nuværende tidspunkt er nedbrud på faggrupper ikke medtaget, da det ikke muligt at trække informationen om faggrupper i Power BI.

Tema: Trivsels-undersøgelse 2023

Hvad vi skal være opmærksomme på, når resultaterne for TU23 ses i forhold til TU21

TU21



TU21 blev gennemført i marts 2021, hvor kultur- og fritidstilbud var lukket i forbindelse med 2. nedlukning af det danske samfund som følge af Corona. Mange kontoransatte arbejdede også hjemmefra i perioden.

Ny organisering i KFF trådte i kraft d. 1. april 2022, hvor 13 enheder blev til 3 centre.

Organisationsændringen betyder, at der for mange centre/afdelinger/teams vil være stor usikkerhed forbundet med at sammenligne TU23 resultaterne med TU21.

TU23



I TU23 er der foretaget få ændringer i spørgeskemaet siden TU21. Ændringer i spørgsmål og spørgsmålsformuleringer kan påvirke, hvordan ansatte svarer på spørgsmålene.

KFF i forhold til andre forvaltninger

	Trivsel og motivation	Udvikling fra 2021	Indhold i arbejdet	Udvikling fra 2021	Arbejdsfællesskaber	Udvikling fra 2021*	Indfyldelse	Udvikling fra 2021	Nærmeste leder	Udvikling fra 2021	Ledelsen	Udvikling fra 2021	Læring og udvikling	Udvikling fra 2021	Håndtering af krav i arbejdet	Udvikling fra 2021	Fysisk arbejdsmiljø	Udvikling fra 2021	Sundhedsfremme**	Udvikling fra 2021
KK	5,7	0,0	5,8	0,0	5,5	-0,1	5,1	0,1	5,7	0,0	5,8	0,0	5,3	-0,2	5,5	-0,1	4,9	0,0	5,4	0,6
BIF	5,7	0,0	5,9	0,1	5,6	0,0	4,8	0,2	5,7	-0,2	5,7	0,0	5,3	-0,2	5,6	0,1	4,9	0,1	5,6	0,7
BUF	5,6	-0,1	5,8	0,0	5,5	0,0	5,1	0,0	5,6	-0,1	5,8	0,0	5,2	-0,3	5,4	-0,1	4,8	-0,1	5,3	0,5
KFF	5,7	0,0	5,9	0,0	5,6	-0,1	4,8	0,0	5,7	-0,1	5,6	0,0	5,3	-0,3	5,6	0,0	4,8	-0,2	5,4	0,6
SOF	5,7	0,0	5,9	0,0	5,6	0,1	5,1	0,1	5,7	0,0	5,7	-0,1	5,5	-0,3	5,7	0,0	4,9	0,1	5,5	0,6
SUF	5,7	0,0	5,9	0,0	5,6	0,1	5,0	0,1	5,7	0,0	5,8	0,0	5,4	-0,1	5,7	0,0	5,1	0,1	5,4	0,4
TMF	5,7	0,1	5,9	0,1	5,6	0,1	5,0	0,2	5,8	0,2	5,7	0,2	5,3	-0,2	5,5	0,2	4,7	0,1	5,3	1,0
ØKF	5,7	0,0	5,9	0,1	5,7	0,1	5,1	0,2	5,9	0,0	5,8	0,0	5,5	-0,1	5,6	0,2	5,1	0,2	5,5	0,6

Forklaring - Sammenligning med historik :

- En negativ afvigelse på -0,2 og herunder fra TU21 markeres med *gul*
- En positiv afvigelse på +0,2 og herover fra TU21 markeres med *grøn*.

*Forskellen er reelt -0,015, men afrunding af tallene gør at det samlet set bliver en tilbagegang på -0,1.

**Spørgsmålet om sundhedsfremme er ændret ift. TU21

Resultat på temaerne KK / KFF / Centre

	Trivsel og motivation	Indhold i arbejdet	Arbejdsfællesskaber	Indflydelse	Nærmeste leder	Ledelsen	Læring og udvikling	Håndtering af krav i arbejdet	Fysisk arbejdsmiljø	Sundhedsfremme	Spm. 1: Er du tilfreds med dit job som helhed, alt taget i betragtning?
KK	5,7	5,8	5,5	5,1	5,7	5,8	5,3	5,5	4,9	5,4	5,6
KFF	5,7	5,9	5,6	4,8	5,7	5,6	5,3	5,6	4,8	5,4	5,7
CBM	5,7	6,1	5,8	4,7	5,7	5,8	5,4	5,8	4,7	5,5	5,7
KFA	5,7	5,9	5,6	4,8	5,8	5,5	5,2	5,6	4,9	5,4	5,7
CØDO	5,5	5,7	5,5	4,9	5,8	5,7	5,3	5,3	4,4	5,5	5,6

KFF har en samlet svarprocent på 95% (KK 87%).

KFF - Udvikling ift. TU21

	Trivsel og motivation	Indhold i arbejdet	Arbejdsfællesskaber	Indflydelse	Nærmeste leder	Ledelsen	Læring og udvikling	Håndtering af krav i arbejdet	Fysisk arbejdsmiljø	Sundhedsfremme*	Spm. 1: Er du tilfreds med dit job som helhed, alt taget i betragtning?
KFF	0,0	0,0	-0,1	0,0	-0,1	0,0	-0,3	0,0	-0,2	0,6	0,0

Forklaring - Sammenligning med historik:

- En negativ afvigelse på -0,3 eller mere fra TU21 markeres med *rød*.
- En afvigelse mellem -0,3 og +0,3 fra TU21 markeres med *gul*.
- En positiv afvigelse på +0,3 eller mere fra TU21 markeres med *grøn*.

*Spørgsmålet om sundhedsfremme er ændret ift. TU21. Spørgsmålet er ændret markant og man kan derfor ikke benchmarke direkte.

Temaoversigt KFF

	Trivsel og motivation	Indhold i arbejdet	Arbejdsfællesskaber	Indflydelse	Nærmeste leder	Ledelsen	Læring og udvikling	Håndtering af krav i arbejdet	Fysisk arbejdsmiljø	Sundhedsfremme
Kunst og Historie	6,0	6,0	5,8	5,1	5,9	5,7	5,4	5,6	5,1	5,6
Myndighed og internationalisering	5,8	6,1	5,8	5,0	5,8	5,9	5,6	5,7	5,0	5,6
Faciliteter	5,8	6,0	5,6	5,1	5,9	5,8	5,4	5,9	5,0	5,5
Aktiviteter	5,7	5,8	5,6	4,6	5,6	5,3	5,2	5,4	5,0	5,3
Københavns Borgerservice	5,5	6,0	5,7	4,4	5,5	5,7	5,1	5,8	4,5	5,3
Analyse og Udvikling	5,5	5,8	5,5	4,5	5,8	5,3	4,9	5,4	4,7	5,1
CØDO	5,5	5,7	5,5	4,9	5,8	5,7	5,3	5,3	4,4	5,5
Plan og Tilskud	5,4	5,6	5,7	4,2	5,3	5,3	4,9	5,0	3,1	4,9

Forklaring - Sammenligning med benchmark (KFF's samlede gennemsnit for hvert tema):

- En negativ afvigelse på -0,3 eller mere fra KFF's samlede gennemsnit markeres med *lyseblå*.
- En afvigelse mellem -0,3 og +0,3 fra KFF's samlede gennemsnit markeres med *blå*.
- En positiv afvigelse på +0,3 eller mere fra KFF's samlede gennemsnit markeres med *mørkeblå*.

Mobning, chikane, diskriminerende handlinger og seksuel chikane - KFF

	2021		2023				
	Antal Ja	Andel Ja (%)	Antal Ja	Andel Ja (%)	Har du fortalt om problemet? Andel Ja (%)	Er der gjort en indsats? Andel Ja (%)	Finder det stadig sted? Andel Ja (%)
Fysisk vold	17	1,22%	12	0,89%	92%	92%	17%
Trusler om vold	51	3,65%	57	4,21%	88%	72%	37%
Mobning eller chikane	105*	7,51%	92	6,79%	78%	48%	45%
Diskriminerende handlinger**	-	-	55	4,06%	57%	33%	53%
Seksuel chikane	11	0,79%	14	1,03%	53%	57%	29%

*Ved TU21 blev der spurgt ind til mobning, chikane eller diskriminerende adfærd samlet.

** Nyt separat spørgsmål ved TU23 vedr. diskriminerende handlinger.

Plan for opfølgning

Dato	Hvad
10. maj	Hoved-MED blev præsenteret for overordnede resultater og proces for opfølgning
21. juni	Hoved-MED drøftede resultater og opfølgning
Fra maj	Lokal opfølgning i Center-MED, Lokal-MED og i kontorer/teams
maj/juni	Direktionen fulgte op med N2 chefer

