

ARBEJDSGIVER- POLITISKE NØGLETAL I FLIS

– EN INTRODUKTION

INTRODUKTION – HVAD ER DE ARBEJDSGIVERPOLITISKE NØGLETAL I FLIS?

Arbejdsgiverpolitiske nøgletal er et nyt nøgletalsprodukt i FLIS, der lanceres i forbindelse med FLIS release 5.2 i slutningen af januar 2019. Nøgletallene skal med benchmarking understøtte kommunernes arbejde med øget kvalitet og styring i prioriteringen af ca. 174 mia. kr. i samlet lønsum og 500.000 medarbejdere.

De arbejdsgiverpolitiske nøgletal er specificeret i samarbejde mellem KL og en gruppe af kommunale HR-chefer og besluttet af KL's Løn og Personaleudvalg.

Med FLIS har kommunerne en fælles data- og nøgletalsramme for benchmarking og drøftelse af kommunale problemstillinger. FLIS leverer benchmarkingnøgletal og detaljerede data, som kommunerne kan integrere i deres lokale ledelsesinformationssystemer.

De arbejdsgiverpolitiske nøgletal i FLIS har til formål at styrke kommunerne som arbejdsgivere. Nøgletallene kan bruges til sammenligning både mellem kommuner, men også mellem enheder inden for den enkelte kommune og på tværs af serviceområder.

Om nøgletallene

Med nøgletallene kan kommunerne følge udviklingen fra måned til måned for fire arbejdsgiverrelevante områder: *Sygefravær, medarbejdersammensætning, personaleomsætning og ansættelsesformer.*

De arbejdsgiverpolitiske nøgletal er bearbejdet efter fælleskommunale definitioner på tværs af systemer. Dette gør det nemt at sammenligne data internt i kommunen, i forhold til andre kommuner, til landsgennemsnit m.m.

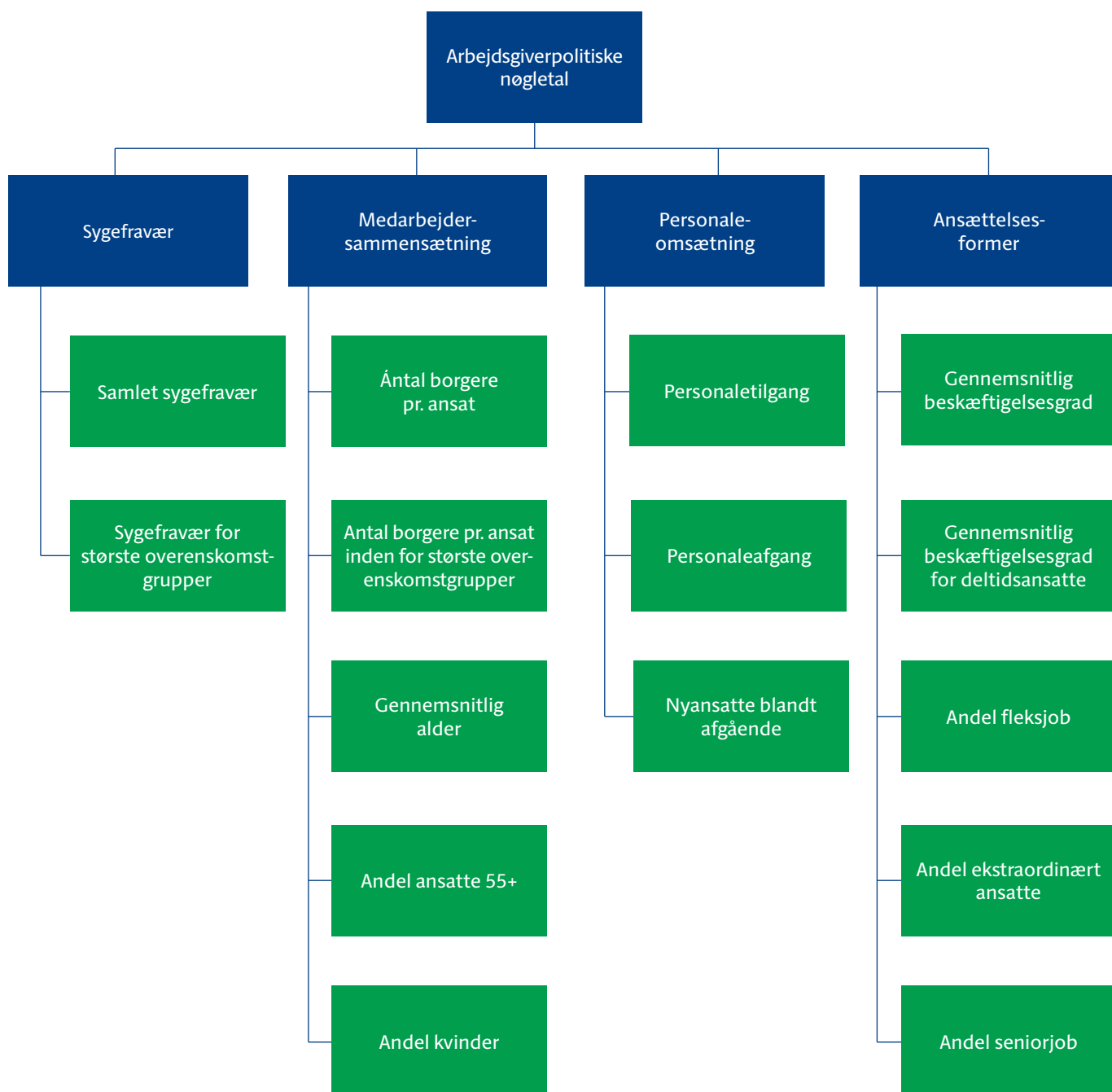
En samlet oversigt over de arbejdsgiverpolitiske nøgletal findes på næste side som figur og i tabelform sidst i denne introduktion.

Nøgletallene er baseret på dataudtræk fra kommunernes egne lønsystemer, og er i enkelte tilfælde suppleret med andre datakilder som CPR. Sidstnævnte gør det muligt at se på nøgletal, der ikke direkte er tilgængelig andre steder, fx antal borgere pr. ansat, som uddybes senere i dette notat.

Tal på månedsbasis offentliggøres ca. 30 dage efter månedens afslutning, hvilket giver mulighed for løbende opfølgning på tendenser, tiltag, mv. FLIS tal vil oftest derfor være tidligere tilgængelige end i Kommunernes og Regionernes Løndatakontor (KRL). Omvendt gennemføres der i FLIS ikke den samme kvalitetssikring som i KRL, hvilket også er årsagen til, at tallene kan afvige fra hinanden.

Forskelle mellem FLIS og KRL uddybes i datadokumentationen *FLIS – Personale og Fravær*. Harmoniseringen af metode op mod KRL er et løbende arbejde, der fortsætter fremadrettet.

OVERSIGT ARBEJDSGIVERPOLITISKE NØGLETAL I FLIS



HVORDAN KAN DE ARBEJDGIVERPOLITISKE NØGLETAL BRUGES?

Sammenligning mellem kommuner

FLIS indeholder en datapakke med benchmarkingnøgletal for alle kommuner. Ved at sammenligne sig med andre er det muligt at lære noget om sig selv, uanset om det drejer sig om arbejdsgiver-relevante problemstillinger eller styring i bredere forstand. Det gælder, både når man sammenligner resultater og de metoder, man bruger for at nå dem. Benchmarkingen af nøgletal i FLIS gør det muligt at finde inspiration til indsatser, der virker i andre kommuner, herunder fx indsatser til at fastholde personale eller øge beskæftigelsesgraden blandt kommunens ansatte.

Sammenligning inden for den enkelte kommune

FLIS indeholder også datapakker med detaljerede data for den enkelte kommune. Nøgletallene kan med disse data opdeles på mindre enheder i kommunen, for eksempel udvalgsområder, forvalt-

ninger og institutioner, og giver således mulighed for at få indblik i den aktuelle situation og den forudgående udvikling på kommunens arbejdspladser. Muligheden for at følge for eksempel sygefraværet løbende på institutionsniveau gør det muligt at iværksætte og følge sygefraværsindsatser. Bemærk, at adgang til detaljerede data er afhængig af opsætningen i kommunens lokale ledelsesinformationssystem.

Hvad indeholder de arbejdsgiverpolitiske nøgletal?

Nedenfor gives en kort introduktion til de enkelte nøgletal inden for hvert af de fire temaer (sygefravær, medarbejdersammensætning, personaleomsætning og ansættelsesformer), herunder bud på, hvordan man kan anvende tallene.





Sygefravær

Sygefravær opgøres som sygefraværsdagsværk pr. fuldtidsbeskæftiget og opgøres for alle ansatte og ansatte fordelt på de 10 største overenskomstgrupper på det kommunale arbejdsmarked, dvs.:

- Social- og sundhedspersonale
- Lærere m.fl. i folkeskolen og specialundervisning
- Pædagogisk personale i daginstitutioner, klubber og skolefritidsordninger
- Administration og it mv.
- Syge- og sundhedspersonale
- Pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter
- Hjemmevejledere og pædagogisk personale ved døgninstitutioner
- Akademikere

- Socialrådgivere og socialformidlere
- Dagplejere

Kommunernes systematiske arbejde med sygefravær styrkes med de arbejdsgiverpolitiske nøgletal for sygefravær i FLIS. Med nøgletallene kan sygefraværet kortlægges for hele kommunen, udvalgte medarbejdergrupper og helt ned på de enkelte arbejdspladser. FLIS giver desuden mulighed for opfølgende analyse af sygefraværet gennem koblingen til andre områder.

Høje-Taastrup er en af de kommuner, der har præsteret et stort fald i sygefraværet. Et af de vigtigste elementer i deres satsning var en kraftig forbedring af sygefraværsstatistikken. Fraværet opgøres nu for hele kommunen, for hver sektor samt for hver institution og medarbejder.

Statistikken viser også, om den enkelte arbejdsplads lever op til de måltal for sygefraværet, som Høje-Taastrup Kommune har udviklet for hver institutions sygefravær. Når sygefraværet er højere end måltallet, kontakter direktør og sektorchef den enkelte leder om årsager til fraværet og planer for at få fraværet ned.

"– Siden beslutningen om måltallene er sygefraværet faldet markant. Og differentierede måltal er langt mere realistiske og fair end et centralt måltal, fordi de tager højde for, at forskellige typer arbejdsplads har forskelligt sygefravær, siger HR-chef Hanne Borchersen."

Uddrag fra En kur mod sygefravær?
(KL og Forhandlingsfællesskabet, oktober 2014)

Medarbejdersammensætning

De arbejdsgiverpolitiske nøgletal om medarbejdersammensætning fokuserer på alders- og kønssammensætning blandt kommunens ansatte og borgerantallet set i forhold til antal ansatte.

For eksempel giver kombinationen af aldersprofilen på det kommunale arbejdsmarked, den lave kommunale tilbagetrækningsalder og den stigende efterspørgsel efter ældre og sundhedsvelfærd anledning til som arbejdsgiver at overveje, hvordan efterspørgslen imødegås. Her kan nøgletallene om medarbejdernes gennemsnitlige alder og andelen af ansatte over 55 fx bruges som indikator på, om kommunen indfrier sine målsætninger ift. at fastholde medarbejdere og give indblik i, på hvilke arbejdspladser kommunen skal være særlig opmærksom på fastholdelsesindsatser.

Ca. tre ud af fire af de kommunalt ansatte er kvinder. De arbejdsgiverpolitiske nøgletal stiller skarpt på kønssammensætningen i kom-

munen med nøgletallet andel kvindelige ansatte, hvilket kan blandt andet bidrage til kommunen ligestillingsredegørelse, der udarbejdes hvert ulige år.

Borgerantallet set i forhold til antal ansatte opgøres samlet for alle ansatte og fordelt på de 10 største overenskomstgrupper. Nøgletallet angiver ratioen af antal borgere, der bruger kommunens service, i forhold til antallet af kommunalt ansatte, der leverer servicen. Ratioerne antal borgere pr. ansat giver således et indblik i forholdet mellem opgavestørrelsen og antallet af hænder for de største kommunale serviceopgaver.

Ved opdelingen på overenskomst er der ikke tale om samme brugergruppe blandt borgerne, se uddybning i tabel 1 nedenfor.

Tabel 1: Borgerantallet set i forhold til antal ansatte

Titel	Beskrivelse
Antal borgere pr. ansat	Antal borgere bosat i kommunen pr. kommunalt fuldtidsbeskæftiget
Antal borgere pr. ansat - SOSU	Antal 80+ årige borgere bosat i kommunen pr. fuldtidsbeskæftiget på overenskomsten for social- og sundhedspersonale
Antal borgere pr. ansat - Lærere m.fl.	Antal borgere mellem 6 og 16 år (inkl.) bosat i kommunen pr. fuldtidsbeskæftiget på overenskomsten for lærere med flere i folkeskolen og specialundervisning
Antal borgere pr. ansat - Pæd. personale daginst.	Antal borgere mellem 0 og 16 år (inkl.) bosat i kommunen pr. fuldtidsbeskæftiget på overenskomsten for pædagogisk personale i daginstitutioner, klubber og skolefritidsordninger
Antal borgere pr. ansat - Administration og it mv.	Antal borgere bosat i kommunen pr. fuldtidsbeskæftiget på overenskomsten for administrativt personale
Antal borgere pr. ansat - Syge- og sundhedspers.	Antal 80+ årige borgere bosat i kommunen pr. fuldtidsbeskæftiget på overenskomsten for syge- og sundhedspersonale
Antal borgere pr. ansat - Pædagogmedhj. og ass.	Antal borgere mellem 0 og 16 år (inkl.) bosat i kommunen pr. fuldtidsbeskæftiget på overenskomsten for pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter
Antal borgere pr. ansat - Hjemmevejl. og pæd.pers.	Antal borgere bosat i kommunen pr. fuldtidsbeskæftiget på overenskomsten for hjemmevejledere og pædagogisk personale i døgninstitutioner
Antal borgere pr. ansat – Akademikere	Antal borgere bosat i kommunen pr. fuldtidsbeskæftiget på overenskomsten for akademikere
Antal borgere pr. ansat - Socialrådg. og -formidl.	Antal borgere bosat i kommunen pr. fuldtidsbeskæftiget på overenskomsten for socialrådgivere og -formidlere.
Antal borgere pr. ansat – Dagplejere	Antal borgere mellem 0 og 6 år (inkl.) bosat i kommunen pr. fuldtidsbeskæftiget på overenskomsten for socialrådgivere og -formidlere

Personaleomsætning

De arbejdsgiverpolitiske nøgletal i FLIS indeholder tre nøgletal om personaleomsætning: Personaletilgang (procent), personaleafgang (procent) og procentvis afgang blandt nyansatte.

Stor udskiftning i personalet kan have betydning for løsningen af kerneopgaven. Nøgletallene gør det muligt at følge udviklingen i personaleomsætningen og skride hurtigt ind over for vanskeligheder med fastholdelse af personale, mv.

Ansættelsesformer

De arbejdsgiverpolitiske nøgletal i FLIS om ansættelsesformer fokuserer på beskæftigelsesgraden både for alle ansatte under et samt enkeltvis for grupperne af deltidsansatte, fleksjobbere, ekstraordinært ansatte og seniorjobbere.

En måde at imødekomme mangel på arbejdskraft og rekrutteringsudfordringer er at se på, hvad der kan de allerede ansatte medarbej-

dere til at arbejde lidt mere, end de gør i dag. Nøgletal på beskæftigelsesgraden blandt alle ansatte og deltidsansatte kan bidrage til fokus på en reflekteret anvendelse af forskellige ansættelseskonstruktioner, samt danne kvalificeret grundlag for en mere strategisk og helhedsorienteret tilgang til rekruttering og fastholdelse af medarbejdere

Det kommunale arbejdsmarked er rummeligt – her løfter kommunerne en stor opgave. Succesfulde inklusion handler om mange ting herunder arbejdsmiljø, samarbejde og kultur – men også opfølgning og sikring, at ansvaret er fordelt på flere skuldre. Nøgletallene på andelen af ansatte i fleksjob, ekstraordinært ansættelse og seniorjob gør det mulig lettere at følge op på, hvilke arbejdspladser, der har mange ansatte på særlige vilkår. Tallene udgør dermed et styrket grundlag for strategiske overvejelser om fordelingen af ansatte på særlige vilkår på de kommunale arbejdspladser. Nøgletallene kan endvidere understøtte vejledning og drøftelser i MED, mv.



NØGLETALSOVERSIGT

Titel	Beskrivelse
Sygefraværsdagsværk	Sygefravær opgjort i dagsværk pr. fuldtidsbeskæftiget for kommunen i alt.
Sygefraværsdagsværk - SOSU	Sygefravær opgjort i dagsværk pr. fuldtidsbeskæftiget for ansatte på overenskomsten for social- og sundhedspersonale
Sygefraværsdagsværk - Lærere m.fl.	Sygefravær opgjort i dagsværk pr. fuldtidsbeskæftiget for ansatte på overenskomsten for lærere med flere i folkeskolen og specialundervisning
Sygefraværsdagsværk - Pæd. personale daginst.	Sygefravær opgjort i dagsværk pr. fuldtidsbeskæftiget for ansatte på overenskomsten for pædagogisk personale i daginstitutioner, klubber og skolefritidsordninger.
Sygefraværsdagsværk - Administration og it mv.	Sygefravær opgjort i dagsværk pr. fuldtidsbeskæftiget for ansatte på overenskomsten for administration og IT med videre.
Sygefraværsdagsværk - Syge- og sundhedspers.	Sygefravær opgjort i dagsværk pr. fuldtidsbeskæftiget for ansatte på overenskomsten for syge- og sundhedspersonale.
Sygefraværsdagsværk - Pædagogmedhj. og ass.	Sygefravær opgjort i dagsværk pr. fuldtidsbeskæftiget for ansatte på overenskomsten for pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter.
Sygefraværsdagsværk - Hjemmevejl. og pæd.pers.	Sygefravær opgjort i dagsværk pr. fuldtidsbeskæftiget for ansatte på overenskomsten for hjemmevejledere og pædagogisk personale i døgninstitutioner.
Sygefraværsdagsværk - Akademikere	Sygefravær opgjort i dagsværk pr. fuldtidsbeskæftiget for ansatte på overenskomsten for akademikere.
Sygefraværsdagsværk - Socialrådg. og -formidl.	Sygefravær opgjort i dagsværk pr. fuldtidsbeskæftiget for ansatte på overenskomsten for socialrådgivere og -formidlere.
Sygefraværsdagsværk – Dagplejere	Sygefravær opgjort i dagsværk pr. fuldtidsbeskæftiget for ansatte på overenskomsten for dagplejere
Antal borgere pr. ansat	Antal borgere bosat i kommunen pr. kommunalt fuldtidsbeskæftiget
Antal borgere pr. ansat - SOSU	Antal 80+ årige borgere bosat i kommunen pr. fuldtidsbeskæftiget på overenskomsten for social- og sundhedspersonale.
Antal borgere pr. ansat - Lærere m.fl.	Antal borgere mellem 6 og 16 år (inkl.) bosat i kommunen pr. fuldtidsbeskæftiget på overenskomsten for lærere med flere i folkeskolen og specialundervisning.
Antal borgere pr. ansat - Pæd. personale daginst.	Antal borgere mellem 0 og 16 år (inkl.) bosat i kommunen pr. fuldtidsbeskæftiget på overenskomsten for pædagogisk personale i daginstitutioner, klubber og skolefritidsordninger
Antal borgere pr. ansat - Administration og it mv.	Antal borgere bosat i kommunen pr. fuldtidsbeskæftiget på overenskomsten for administrativt personale
Antal borgere pr. ansat - Syge- og sundhedspers.	Antal 80+ årige borgere bosat i kommunen pr. fuldtidsbeskæftiget på overenskomsten for syge- og sundhedspersonale
Antal borgere pr. ansat - Pædagogmedhj. og ass.	Antal borgere mellem 0 og 16 år (inkl.) bosat i kommunen pr. fuldtidsbeskæftiget på overenskomsten for pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter.

Titel	Beskrivelse
Antal borgere pr. ansat - Hjemmevejl. og pæd.pers.	Antal borgere bosat i kommunen pr. fuldtidsbeskæftiget på overenskomsten for hjemmevejledere og pædagogisk personale i døgninstitutioner.
Antal borgere pr. ansat – Akademikere	Antal borgere bosat i kommunen pr. fuldtidsbeskæftiget på overenskomsten for akademikere
Antal borgere pr. ansat - Socialrådg. og -formidl.	Antal borgere bosat i kommunen pr. fuldtidsbeskæftiget på overenskomsten for socialrådgivere og -formidlere.
Antal borgere pr. ansat – Dagplejere	Antal borgere mellem 0 og 6 år (inkl.) bosat i kommunen pr. fuldtidsbeskæftiget på overenskomsten for socialrådgivere og -formidlere.
Gennemsnitlig alder	Gennemsnitlig alder for ansatte primo i måneden
Andel ansatte på 55+	Andel af ansatte, der er 55 år eller derover.
Andel kvinder	Andel af de ansatte, der er kvinder.
Personaletilgang	Andel af ansatte, som er tiltrådt inden for perioden
Personaleafgang	Andel af ansatte, som er fratrukket inden for perioden
Nyansatte blandt afgåede	Andel ansatte med mindre end et års ansættelse, som er fratrukket inden for perioden.
Gnsntl. beskæftigelsesgrad	Den gennemsnitlige beskæftigelsesgrad for alle ansatte
Gnsntl. beskæftigelsesgrad for deltidsansatte	Den gennemsnitlige beskæftigelsesgrad for deltidsansatte
Andel fleksjob	Andel ansatte i fleksjob
Andel ekstraordinært ansatte	Andel ekstraordinært ansatte
Andel seniorjob	Andel seniorjobbere

KL

KL
Weidekampsgade 10
2300 København S
Tlf. 3370 3370
kl@kl.dk
www.kl.dk
[@kommunerne](https://twitter.com/kommunerne)
facebook.com/kommunerne

Produktion: KL's Trykkeri
Design: e-Types
Foto: Colourbox