



KL's personaleøkonomiske beregner

Vejledning:

Her kan du beregne konsekvenserne af at ændre ved
sygefraværet, personaleomsætningen,
afgangsmønstret, demografi samt andelen af
deltidsansatte for 11 udvalgte kommunale faggrupper

Indholdsfortegnelse

Indledning.....	3
Målgruppen for den personaleøkonomiske beregner er.....	3
Formålet med den personaleøkonomiske beregner er	3
Definition af faggrupperne i beregneren	3
Før du går i gang.....	4
Sådan anvendes KL's personaleøkonomiske beregner	5
For alle øvrige faggrupper	6
Definition af personaleomsætning	7
Definition af afgangsmønster	8
Definition af demografi	8
Generelt om de statistiske forudsætninger	8
Mere information og konsulentbistand	9

Indledning

Velkommen til denne vejledning i at bruge KL's nye personaleøkonomiske beregner. Her kan kommunen med afsæt i kommunens egne tal få en indikator på, hvordan forskellige personalepolitiske indsatser og prioriteringer vil påvirke kommunens muligheder for også i fremtiden at have den arbejdskraft, der skal til for at løse opgaverne.

Den personaleøkonomiske beregner er et værktøj, der med få klik giver den enkelte kommune og arbejdsplads mulighed for at beregne de ressourcemæssige og økonomiske konsekvenser af at ændre medarbejdernes adfærd.

Beregneren har fokus på konsekvensberegninger ved ændringer i:

- sygefravær
- personaleomsætning
- afgangsmønstre
- tilbagetrækningsalder
- andelen af deltidsansatte
- beregning af rekrutteringsomkostninger for 11 udvalgte kommunale faggrupper.

Derudover er der mulighed for at få viden om den demografiske udvikling i kommunen.

Målgruppen for den personaleøkonomiske beregner er

- ledere og medarbejdere ansat på centralt niveau i kommunen med ansvar for overordnet personaleplanlægning og strategiske beslutninger i forhold til personalesituationen **og**
- institutionsledere og øvrige decentrale ledere og chefer, som har fordel af at kunne afdække, hvad det medfører at ændre på arbejdskraftsituationen på den enkelte arbejdsplads/institution indenfor udvalgte fagområder.

Formålet med den personaleøkonomiske beregner er

- at bidrage til nytænkning af, hvordan ressourcerne på de kommunale arbejdspladser kan anvendes bedst muligt og sætte tal på de gevinster, der kan være ved mulige personalemæssige tiltag.
- at få eksempler på, hvordan en ændring i medarbejdernes adfærd kan påvirke de tilgængelige medarbejderressourcer og økonomien i såvel kommunen som på den enkelte arbejdsplads.

Definition af faggrupperne i beregneren

Datamaterialet bygger på uddannet personale med hovedbeskæftigelse indenfor følgende faggrupper:

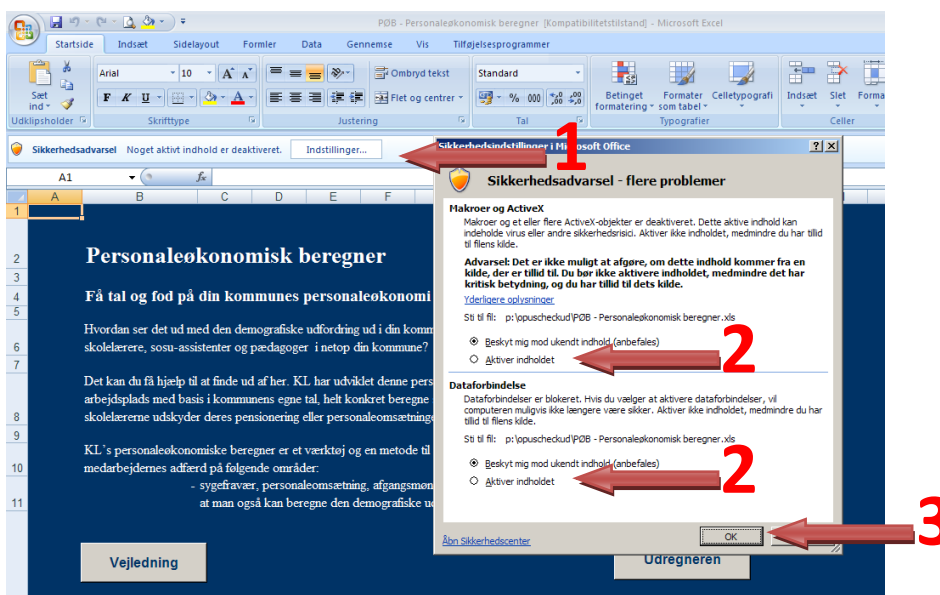
1. *Ergoterapeuter:*
Ergoterapeuter, kliniske undervisere, ergoterapeuter.
2. *Ernæringsassistenter:*
Ernæringsassistenter og kostfaglige eneansvarlige.

3. *Fysioterapeuter:*
Fysioterapeuter, kliniske undervisere, fysioterapeuter.
4. *Kontor- og it-personale*
Assistenter, kontorassistenter, kontorfunktionærer, ledere/mellemledere/spec., overassistenter.
5. *Lærere*
Lærere, grundløn 28 og lærere, komb. Løn.
6. *Teknik- og miljøansatte*
Akademiingeniører, gl. og nyt lønforløb, diplomingeniører, teknikumingeniører, gl. og nyt lønforløb.
7. *Pædagoger, daginstitutionsområdet*
Støttepædagoger, assistenter (pædagoger), øvrige pæd. personale på daginstitutioner, stedfortrædere.
8. *Socialrådgivere/ socialformidlere*
Socialrådgivere og socialformidlere.
9. *Sosu-assistenter*
Social- og sundhedsassistenter, sygehjælpere, plejehjemsassistenter, plejere, plejere og sosu-assistenter.
10. *Sosu-hjælpere*
Social- og sundhedshjælpere, hjemmehjælpere.
11. *Sygeplejersker*
Sygeplejersker, sundhedsplejersker.

Før du går i gang

Hvis du bruger office 2007, skal du starte med at aktivere makroerne i Excel. Dette gøres, når du åbner den personaleøkonomiske beregner:

1. Tryk først på **'indstillinger'** i sikkerhedsadvarslen lige under båndet.
2. Tryk derefter på **'Aktiver indholdet'** for både **'Makroer og ActiveX'** og **'Dataforbindelser'**.
3. Afslut ved at trykke på **'OK'**.



Sådan anvendes KL's personaleøkonomiske beregner

For at beregne personaleøkonomien i kommunen eller på din arbejdsplads for en af de udvalgte faggrupper skal du gøre følgende:

1. Først skal du vælge den kommune, du ønsker at foretage en personaleøkonomisk beregning for.
2. Dernæst skal du vælge, hvilken faggruppe du ønsker at foretage den personaleøkonomiske beregning for.
3. Herefter har du mulighed for at vælge det antal medarbejdere, der skal ligge til grund for beregningen. Men du kan også vælge at lade beregningerne omfatte hele personalegruppen.

Vælger du at få beregningen på et selvvalgt antal medarbejder, vil samtlige beregninger basere sig på de forudsætninger, som gør sig gældende for faggruppen i den valgte kommune. Dette betyder fx, at den forholdsmæssige alderssammensætning for den valgte faggruppe vil ligge til grund for beregningen.

4. Herefter har du nu mulighed for at beregne de personaleøkonomiske konsekvenser ved ændringer i hhv. sygefravær, tilbagetrækningsalder, personaleomsætning, afgangsmønstre, deltidsansættelses andel samt de økonomiske konsekvenser af rekruttering for den valgte kommune og faggruppe.
 - a. Ved beregning af konsekvenser af **ændring i sygefravær** er der mulighed for at angive den ønskede ændring i antallet af sygefraværsdage, procentdelen af sygefravær der er vikardækket, gennemsnitlig lønudgift til vikar (her kan man anvende landsgennemsnit eller egne tal¹).
 - b. Ved personaleøkonomisk beregning af **ændring i tilbagetrækningsalder** er der mulighed for at angive den ønskede ændring i tilbagetrækningsalder.
 - c. Ved personaleøkonomisk beregning af **ændring i personaleomsætning** har du mulighed for at angive den ønskede ændring i personaleomsætningen. Forventede rekrutteringsomkostninger skal du selv indsætte, hvorimod vikarlønninger er prædefineret for faggruppen.
 - d. Ved personaleøkonomisk beregning af **det forventede afgangsmønster** er det muligt at se afgangens fordeling på hhv. intern personaleomsætning, ekstern afgang over 60 år og ekstern afgang under 60 år.
 - e. Ved tabellerne over **den demografiske udvikling** er der en beskrivelse af den demografiske udvikling for aldersgrupperne 0-5 år, 5-15 år, 70+ og 80+, samt fire grafer der viser udviklingen for hver af de fire ovenstående aldersgrupper.

¹ Ved anvendelse af egne tal, er det vigtigt at anvende en forbrugsvægtet gennemsnitspris, som tager højde for den gennemsnitlige pris for hhv. interne og eksterne vikarer.

5. Efter at have ændret på nogle eller alle personalepolitiske tiltag er det muligt at udregne kommunens/arbejdspladsens omkostninger i forbindelse med rekruttering af nye medarbejdere.

Som hjælp til at fastsætte **rekrutteringsomkostninger** er der i den personaleøkonomiske beregner udarbejdet et beregningsark. Du finder beregningsarket ved at trykke på knappen 'Udregning af rekrutteringsomkostninger'.

6. Når du har angivet, hvordan du ønsker at foretage din personaleøkonomiske beregning, skal du trykke på knappen 'Se resultat', hvorefter der bliver udarbejdet en rapport over de ønskede beregninger.
7. Det vil være muligt at udskrive rapporten ved at trykke på knappen 'Udskriv'.

For alle øvrige faggrupper

Beregning for 'øvrige faggrupper' minder meget om den generelle fremgangsmåde, som er beskrevet i afsnittet 'Sådan anvendes den personaleøkonomiske beregner'. Visse dele er dog ikke mulige i denne, da beregneren ikke kan hente andre data, end dem du selv indtaster.

Hvis du fx er leder af en arbejdsplads, hvor personalegruppen ikke er blandt de 11 udvalgte her i beregneren, kan du indtaste personalegruppens præcise alder og så lave en række forskellige konsekvensberegninger over reduktion af sygefravær, højere tilbagetrækningsalder m.v.

Så ønsker du at beregne de ressourcemæssige og økonomiske konsekvenser for andre faggrupper end de 11 her i beregneren, skal du gøre følgende:

1. Først skal du trykke på knappen 'Indtast selv' i den personaleøkonomiske beregner.
2. Dernæst skal du indtaste antal medarbejdere, du ønsker at foretage den personaleøkonomiske beregning for.
3. Herefter vil det være muligt at taste dine egne oplysninger ind i værktøjet og derigennem beregne de personaleøkonomiske konsekvenser af henholdsvis sygefravær, personaleomsætning, tilbagetrækningsalder, afgangsmønstre og samt de økonomiske konsekvenser af rekruttering for den ønskede medarbejdergruppe.
 - a. Ved beregning af konsekvenser af **ændring i sygefravær** er der mulighed for at angive den ønskede ændring i sygefravær, procentdelen af sygefravær der er vikardækket, samt den gennemsnitlige lønudgift til vikar.
 - b. Ved beregning af konsekvenser af **ændring i tilbagetrækningsalder** er der mulighed for at angive antallet af medarbejdere over 59 år og den ønskede ændring i tilbagetrækningsalder.
 - c. Ved personaleøkonomisk beregning af **ændring i personaleomsætning** har du mulighed for at angive den faktiske personaleomsætning, den ønskede ændring i personaleomsætningen og rekrutteringsomkostninger pr. rekrutteret medarbejder.

4. Efter at have ændret på nogle eller alle personalepolitiske tiltag er det muligt at udregne kommunens/arbejdspladsens omkostninger i forbindelse med rekruttering af nye medarbejdere.

Som hjælp til at fastsætte **rekrutteringsomkostninger** er der i den personaleøkonomiske beregner udarbejdet et beregningsark. Du finder beregningsarket ved at trykke på knappen 'Udregning af rekrutteringsomkostninger'.

5. Når du har angivet, hvorledes du ønsker at foretage din personaleøkonomiske beregning, skal du trykke på knappen 'Se resultat', hvorefter der vil blive udarbejdet en rapport over de ønskede beregninger.
6. Det vil være muligt at udskrive rapporten ved at trykke på knappen 'Udskriv'.

Definition af personaleomsætning

Personaleomsætningen er en opgørelse, der viser afgang fra den kommunale sektor og mobilitet mellem kommuner og stillinger. Der optælles i antal hovedansættelsesforhold².

Afgang registreres i følgende kategorier:

- Ekstern afgang (under 60 år):

Personer under 60 år, der forlader den valgte kommune. Dvs. hvis medarbejderen forlader den kommunale sektor eller skifter til job i en anden kommune.

Hvis 'hele landet' er valgt, vil jobskifte mellem kommunerne ikke tælle med her, men under intern personaleomsætning.

Det kan ikke aflæses, om personerne går på overførelsesindkomst, bliver ansat i staten, den private sektor eller andet.

- Ekstern afgang (over 60 år):

Personer over 60 år, som forlader den valgte kommune. Dvs. hvis medarbejderen forlader den kommunale sektor eller skifter til job til en anden kommune.

Hvis 'hele landet' er valgt, vil jobskifte mellem kommunerne ikke tælle med her, men under intern personaleomsætning.

Det er ikke muligt at aflæse, om personerne går på pension, bliver ansat i staten, den private sektor eller andet.

Personernes alder taget i betragtning, er det mest sandsynligt, at disse medarbejdere forlader arbejdsmarkedet. Jobskift indenfor den kommunale sektor forventes derfor at være ikkeeksisterende for denne aldersgruppe.

- Intern personaleomsætning:

Dækker over personer, der skifter til ny stilling under samme overenskomst i samme kommune. Hvis 'hele landet' er valgt, dækker tallene

² Opgørelse på hovedansættelsesforhold baserer sig på, at det kun er folks primære beskæftigelse, som er talt med.

over personer, der skifter til ny stilling under samme overenskomst i samme eller en anden kommune.

Definition af afgangsmønster

Afgangsmønsteret for en given kommune giver et overblik over, hvor mange ansatte der vil være tilbage i den valgte faggruppe på et givent tidspunkt. Herved er det muligt at give et estimat af, hvor mange det er nødvendigt at ansætte for at opretholde antallet af medarbejdere på samme niveau som i basisåret³ 2009. Dette kan endvidere sættes i relation til den øvrige demografiske udvikling i kommunen.

Definition af demografi

Den demografiske udvikling i en bestemt kommune giver et overblik over, hvor mange borgere der vil være i aldersgrupperne 0-5 år, 5-15 år, 70+ og 80+ frem til 2020. Herved får man et billede af, hvor mange børn der vil være i daginstitutioner og skoler, samt hvor mange ældre der vil kræve omsorg. I forlængelse heraf kan man forholde sig til, hvor mange medarbejdere der vil være brug for til at løfte disse opgaver⁴.

Du kan både vælge at se den demografiske udvikling for din kommune og sammenligne med landsgennemsnittet.

Generelt om de statistiske forudsætninger

Der er med den personaleøkonomiske beregner gjort et forsøg på at kvantificere omkostningerne i hhv. kroner og arbejdskraft ved ændringer i sygefravær og personaleomsætning m.v. Derudover beregnes de mulige effekter af forskellige personalepolitiske scenarier, som kan sammenholdes med mulige personalepolitiske investeringer.

Datagrundlaget for hele den personaleøkonomiske beregner er hentet fra Det Fælleskommunale Løndatakontor (FLD) januar 2008 til januar 2009 fordelt på alder og overenskomstgrupper.

De personaleøkonomiske beregninger:

- er en mekanisk fremskrivning af, hvor mange ansatte indenfor en faggruppe som skifter job i den kommunale sektor.
- tager udgangspunkt i den nuværende og faktiske personaleomsætning på det kommunale arbejdsmarked. Dvs. prognosen baserer sig på den hidtidige observerede adfærd på landsplan.
- bygger på en konstant procentvis afgang, hvorfor fremskrivningerne må tages med forbehold, idet den ikke tager hensyn til særlige forhold i den enkelte kommune, der bevirker, at adfærden afviger fra basisåret.

³ Basisåret er det år, som udregningen er baseret på.

⁴ Det vil være nødvendigt at inddrage både antal borgere og serviceniveau, når det fremtidige behov for medarbejdere skal vurderes.

- tager heller ikke hensyn til, at den stigende ledighed i det private erhvervsliv det seneste års tid også kan betyde en del for personaleomsætningen i fx kommunerne.

Endvidere skal det bemærkes, at beregningerne er gennemsnitsbetragtninger og en ”alt andet lige” betragtning for den enkelte kommune eller hele landet. Dette betyder, at den variable som ændres, er gennemsnitsvariablen. I en ”alt andet lige” situation er alle andre faktorer konstante. I termen ’alt andet lige’ ligger også, at ændringerne i en variabel sker uafhængigt af effekterne fra de andre variable. Udskyder man fx tilbagetrækningsalderen med et år, vil personaleomsætningen dermed også falde, hvilket der ikke bliver taget højde for i disse udregninger.

I forhold til de konkrete personaleøkonomiske beregninger af ændringer i sygefravær, tilbagetrækningsalder og personaleomsætning, er de foretaget på baggrund af følgende forudsætninger:

- I beregningerne af **ændring i sygefravær** er dette defineret som medarbejdergruppens gennemsnitlige sygefravær opgivet i dagsværk.
- I beregningerne af **ændring i tilbagetrækningsalder** beregnes dette i forhold til medarbejdere over 60 år.
- Beregningerne af **ændringer i personaleomsætning** sker med udgangspunkt i de medarbejdere, som er ansat i den valgte faggruppe.
- Beregningerne af **afgangsmønstre** sker med afsæt i afgangstallene fra januar 2008 til januar 2009, der er mekanisk fremskrevet. Endvidere vil det være muligt at læse om værktøjets statistiske forudsætninger samt læse denne vejledning til beregneren ved at trykke på knapperne ’Forudsætninger’ og ’Vejledning’.
- Den **demografiske** fremskrivning viser de udgiftskrævende grupper frem til 2020. Fremskrivningen bygger på udvalgte grupper fra Danmarks Statistik (Databanken).

Mere information og konsulentbistand

Du kan få yderligere information om KL’s personaleøkonomiske beregner og dens anvendelsesmuligheder, og derudover kan du også fra KL få vejledning og procesbistand til at gennemføre nye initiativer på de enkelte personalepolitiske områder.

Du kan kontakte:

Konsulent Karen Lund
KL’s Center for ledelsesudvikling, e-mail klu@kl.dk, 3370 3961

Teknisk support
Thomas Wille Tietze, e-mail: twt@kl.dk, 3370 3844