



30-06-2010

## **Til Socialudvalget**

Sagsnr.  
2010-98300

### **HR årsorientering 2009**

Det følgende er en orientering baseret på HR nøgletal for perioden januar 2009 til januar 2010 for Socialforvaltningen.

Dokumentnr.  
2010-529255

#### **Indledning og baggrund**

Socialforvaltningen i Københavns Kommune ønsker at være en attraktiv arbejdsplads og har til dette formål sat fokus på bl.a. rekruttering, fastholdelse, udvikling og sygefravær.

Sagsbehandler  
Anna Lyngsøe

*Denne orientering redegør for bevægelser på personaledata indenfor følgende områder:*

1. Personaleomsætning
2. Personalesammensætning
3. Sygefravær
4. Lønudvikling

Indtil en ny strategi for HR-området foreligger ultimo 2010 forholder orienteringen sig til ovenstående områder. Denne HR-orientering indeholder personaledata fra perioden januar 2009 til januar 2010, samt tal for sygefraværet i samme periode.

**HR - Anna Lyngsøe**

Bernstorffsgade 21, st.  
1592 København V

Telefon  
3317 2967

E-mail  
AL82@sof.kk.dk

EAN nummer  
5798009684790

[www.kk.dk](http://www.kk.dk)

Data leveres med udgangspunkt i borgmesterstatistikken. Bemærk venligst, at arbejdspladser, der fremgår af lønsystemet<sup>1</sup>, er inkluderet i lønstatistikken, mens kun kommunale arbejdspladser indgår i det øvrige datagrundlag – dvs. selvejende arbejdspladser er ikke inkluderet i data vedrørende sygefravær, personaleomsætning og -sammensætning.

## **Resumé**

HR Kvartalsorienteringen viser samlet set en række gode tendenser i nøgletallenes bevægelser på HR området.

### *Personaleomsætning*

Afgangsfrekvensen i Socialforvaltningen er fortsat faldende og var i perioden (januar 2009 – januar 2010) 15 %. Det er fuldt på niveau med landsgennemsnittet og Københavns Kommune generelt. Året før var den eksterne afgangsfrekvens i SOF 19 %.

### *Personalesammensætning*

Medarbejdergruppen er aldersmæssigt jævnt fordelt, hvilket betyder at aldersgruppen 50 -60 år udgør ¼ af arbejdsstyrken i SOF. Henover de næste ti år vil 1600 medarbejdere (aldersgruppen 50 – 60 og 60+) trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet, hvorfor SOF skal være opmærksomme på at tiltrække og fastholde de yngre aldersgrupper.

Kønsmæssigt udgør kvinder langt den største del af arbejdsstyrken (70 %), og SOF har endnu ikke arbejdet målrettet for at tiltrække flere mænd til omsorgsfag hos os.

På ledelsesniveau 1, 2, og 3 udgør kvinder 44 % af det samlede antal ledere, hvilket lever op til Københavns Kommunes generelle måltal om ikke mindre end 40 % af det underrepræsenterede køn. På niveauerne isoleret set er det kun niveau 3, der lever op til måltallet.

### *Sygefravær*

Sygefraværet i 2008 afspejlede ligesom 2007 en nedadgående tendens og endte på samlet 18,3 dage pr. medarbejder. Det var et fald på 1,9 dage pr. medarbejder sammenlignet med 2007 (20,2 dage).

Sygefraværet i 2009 er imidlertid steget og ligger på gennemsnitligt 19,8 sygedage pr. medarbejder. Det er væsentligt over måltallet på 16,8 for 2009. Målet for 2010 er at nedbringe sygefraværet med 1,3 dage til 18,5 dage, mens det for 2011 er yderligere en reduktion på 1 dag til 17,5 dage. Samtidig iværksættes en række konkrete tiltag med henblik på at reducere sygefraværet.

### *Gennemsnitsløn og lønudvikling*

Gennemsnitsløn og lønudvikling i SOF udmærker sig ved at afspejle en konkurrencedygtig løn, der er på niveau med sammenligningsparametre

<sup>1</sup> Heri indgår nogle selvejende institutioner, men ikke alle.

såsom hele landet som helhed, Københavns Kommune som helhed og omegnskommunerne. På udvalgte stillingsgrupper som socialrådgivere – og formidlere, SOSU-assistenter og – hjælpere samt pædagoger gør samme tendens sig gældende.

## 1. Personaleomsætning

### 1.1. Rekruttering

Generelt set har Socialforvaltningen ikke rekrutteringsproblemer, hverken i centralforvaltningen, på myndighedscentre eller i centerfællesskaberne på nuværende tidspunkt, hvilket selvfølgelig skal ses i lyset af de gældende konjunkturer på arbejdsmarkedet.

Enkelte steder oplever, at det kan være svært at rekruttere på pædagog og SOSU-området. Ligeledes har enkelte stillinger som institutionsleder været slået op flere gange. Overordnet set er der dog mange ansøgere til ledige stillinger i SOF.

### 1.2. Ekstern afgang

Socialforvaltningen har en ekstern afgangsfrekvens på 15 % fra januar 2009 til januar 2010. Året før var afgangsfrekvensen på 19 %.

SOF er nu på niveau med landsgennemsnittet i modsætning til året før, hvor SOF lå 2 % højere end landsgennemsnittet. Sammenlignet med Københavns Kommune generelt er SOF ligeledes på niveau, hvor SOF året før lå 1 % over kommunens gennemsnit.

**Tabel 1: afgangsfrekvens for perioden januar 2009 til januar 2010**

Område	Antal ansatte		Afgangsfrekvens			Jan. 08-09 til sammenligning
	Jan 09	Jan. 10	ekstern	intern	I alt	Ekstern
Centralforvaltningen	303	314	14 %	9 %	23 %	15 %
Myndighedscentre	1.283	1.286	14 %	5 %	18 %	17 %*
Hjemmeplejen	499	577	16 %	2 %	18 %	16 %
DU Børn og Unge	670	693	16 %	3 %	19 %	16 %
DU Handicap og psykiatri	2.136	2.254	17 %	4 %	21 %	22 %
DU Udsatte	340	380	14 %	4 %	17 %	27 %
<b>Hovedtotal</b>	<b>5.231</b>	<b>5.504</b>	<b>15 %</b>	<b>4 %</b>	<b>19 %</b>	<b>19 %</b>

\*) Viser den samlede afgangsfrekvens for socialcentre januar 08-09

Alle områder placerer sig pænt i omegnen af totalen på 15 %. Det generelle fald i den eksterne afgangsfrekvens synes umiddelbart at afspejle den almindelige jobsituation på arbejdsmarkedet.

### 1.3 Ekstern afgang fordelt på arbejdspladser

Ved at gå dybere i tallene bagom den eksterne afgangsfrekvens viser der sig et billede af at den eksterne afgangsfrekvens varierer en del fra

arbejdsplads til arbejdsplads.

**Tabel 2: ekstern afgangsfrekvens fordelt på antal arbejdspladser januar 2009 til januar 2010**

Område	Ekstern afgangsfrekvens i alt	Antal arbejdspladser i alt	Antal arbejdspladser med mere end 15 % i ekstern afgang
Centralforvaltningen	14 %	12	8
Myndighedscentre	14 %	4	2
Hjemmeplejen	16 %	2	1
DU Børn og Unge	16 %	28	13
DU Handicap og Psykiatri	17 %	66	34
DU Udsatte	14 %	16	5
<b>Total</b>	<b>15 %</b>	<b>128</b>	<b>63</b>

Den generelle tendens er, at langt de fleste arbejdspladser har en faldende ekstern afgangsfrekvens – også de der generelt har ligget væsentligt over gennemsnittet de sidste år. Rundt regnet 30 arbejdspladser har dog set en stigning i den eksterne afgangsfrekvens.

#### **1.4 Ekstern afgangsfrekvens fordelt på stillingsgrupper**

Den eksterne afgangsfrekvens for de store stillingsgrupper er højest for omsorgs- og pædagogmedhjælpere (25 %). For de øvrige grupper gælder en ekstern afgangsfrekvens, der stort set svarer til gennemsnittet:

- Social- og sundhedspersonale (14 %)
- Socialrådgivere og – formidlere (17 %)
- Hjemmevejledere og pædagogisk personale (14 %)
- Akademikere (19 %)
- Kontor- og IT-personale (12 %)

Glædeligt er det således, at områder, hvor SOF tidligere har haft svært ved at fastholde personale, nu oplever et fald i afgangsfrekvensen. Dette er ensbetydende med, at udgifterne til annoncering, tab af viden samt udgifter til oplæring af nye medarbejdere er på vej ned, efter at de i et par år har været stigende. Udgifter til vikarbureauer er ligeledes markant faldende.

Faldet afspejler selvfølgelig en generel tendens på arbejdsmarkedet, men samtidig synes det værd at nævne den række af målrettede tiltag, som over det senest år er blevet gennemført.

##### *1.4.1. Personalet i hjemmeplejen*

Socialforvaltningen har foretaget væsentlige investeringer (budget 2009: 4 mio. kr.) i kompetenceudvikling kombineret med klippekort til SOSU-personalet i hjemmeplejen. Efteruddannelsesforløbet kører i to parallelle kursusforløb. Hvert forløb varer 30 dage (200 timer) fordelt

over 10-13 måneder.

#### *1.4.2. Personalet på institutioner, bo- og dagtilbud*

Ligeledes har den politiske investering i kompetenceudvikling til medarbejdere på institutioner, bo- og dagtilbud, SOFakademiet 2009-2011, bidraget til, at alle medarbejdere uanset uddannelsesmæssig baggrund har haft mulighed for at deltage i opkvalificerende og relevante kursustilbud med fuld vikardækning til den enkelte arbejdsplads i 2009.

Herudover tilbyder SOFakademiet også arbejdspladsforløb med delvis vikardækning, hvor den enkelte arbejdsplads kan arbejde med presserende udfordringer, såsom målgruppeskift, kommunikation, omstruktureringer og/eller generel opkvalificering af medarbejdergruppen. I alt deltog mere end 1500 medarbejdere i 2009 i SOFakademiets tilbud.

Målet er, at de gode muligheder for kompetenceudvikling bl.a. skal bidrage til fastholdelsen af medarbejderne i hjemmeplejen og på institutioner, bo- og dagtilbud. Faldet i den eksterne afgangsfrekvens skal derfor også ses som et resultat af Socialforvaltningens investering i kompetenceudvikling.

## **2. Personalesammensætning**

### **2.1 Alderssammensætning**

Socialforvaltningens personalesammensætning kan på sigt give udfordringer, idet medarbejderne fordeler sig i følgende aldersgrupper:

**Tabel 3: oversigt over medarbejdernes aldersfordeling i SOF pr. jan 2010 – alle ansatte inkl. ledere.**

<b>Aldersinterval</b>	<b>Total antal i %</b>	<b>Gns. alder</b>
≤ 30	14,77 %	27
< 30 og ≤ 40	28,78 %	35
< 40 og ≤ 50	27,03 %	45
< 50 og ≤ 60	23,69 %	55
> 60	5,72 %	63
<b>Hovedtotal</b>	<b>100 %</b>	<b>43</b>

Aldersgruppen mellem 50 og 60 år udgør således ¼ af den samlede personalegruppe i SOF. Indenfor de næste 10 år vil SOF opleve, at mere end 1600 medarbejdere (inkl. aldersgruppen 60+) træder ud af arbejdsmarkedet grundet pension og efterløn. Fleksible arbejdsforhold og omtanke i arbejdsplanlægningen for den ældre medarbejdergruppe er nødvendige. Dette arbejdes der konkret med i forhold til

udarbejdelsen af en seniorpolitik. Fastholdelse og rekruttering af de yngre aldersgrupper bør ligeledes overvåges.

## 2.2 Køns sammensætning

Socialforvaltningens medarbejdere består af 70 % kvinder (3.826) og 30 % mænd (1.678). Aldersgennemsnittet for begge grupper er 43 år, og begge er fordelt nogenlunde ens udover aldersintervallerne.

I 2006 vedtog BR (BR 429/06) en ligestillingsstrategi, der bl.a. bad SOF, SUF og BUF om at udvikle strategier for at tiltrække mænd til omsorgsfag. SOF har ikke haft nogen målrettet strategi 2006-2009 på dette område og kan derfor ikke påvise nogen resultater eller ændringer på dette område.

### 2.2.1 Køns sammensætning i ledelse

I ovennævnte ligestillingsstrategi vedtaget af BR i 2006 (BR 429/06) sattes en målsætning om kønsmæssigt afbalancerede ledelser i Københavns Kommune, således at intet køn samlet set inden for hhv. niveau 1, 2 og 3<sup>2</sup> er repræsenteret med mindre end 40 % blandt alle kommunens ledere, og at det derudover tilstræbes, at alle ledelsesgrupper opnår en kønsmæssig afbalanceret sammensætning.

I Socialforvaltningen ser det ud som følger:

**Tabel 4: oversigt over kønsfordeling i SOF fordelt på ledelsesniveau pr. jan 2010**

Ledelsesniveau	K	K i %	M	M %	I alt antal
1	1	33 %	2	67 %	3
2	5	28 %	13	72 %	18
3	42	47 %	47	53 %	89
<b>Total</b>	<b>47</b>	<b>44 %</b>	<b>60</b>	<b>56 %</b>	<b>107</b>

På ledelsesniveau 1 er det pt en umulighed at leve op til målsætningen, idet direktionen består af tre medlemmer, hvorfor et køn altid vil være underrepræsenteret.

På niveau 2 derimod dækker tallene over en fordeling i de centrale kontorer på 40 % kvinder og 60 % mænd, mens der på myndighedscentre og i hjemmeplejen er en underrepræsentation af kvinder – henholdsvis 1 kvinde ud af 6 ledere blandt

<sup>2</sup> **Niveau 1** udgøres af forvaltningernes direktører og direktionsmedlemmer i den øverste direktion.

**Niveau 2** udgøres af ledere, der referer til direktører og direktionsmedlemmer, dvs. i SOF er her tale om kontorchefer, myndighedschefer og hjemmeplejechefer

**Niveau 3** udgøres af øvrige ledere, dvs. i SOF er det områdechefer og centerledere, samt chefer med særlige opgaver

myndighedscentercheferne og ingen kvinder blandt de to hjemmeplejechefer.

På niveau 3 overholdes målsætningen.

I hovedtotalen er der 47 ud af 107 ledere kvinder, hvilket resulterer i en balance på 44 % kvinder og 56 % mænd – en opfyldelse af det samlede måltal.

### 3. Sygefravær

Socialforvaltningen vil sænke sygefraværet. I årene 2007 og 2008 var der en reduktion i antallet af sygedage pr. medarbejder, som i 2007 resulterede i en dag pr. medarbejder og i 2008 1,6 dage pr. medarbejder. Med et gennemsnitligt antal sygedage pr. medarbejder på 19,3 dage i 2008 nåede Socialforvaltningen målet på 19,7 dage pr. medarbejder.

Målet for 2009 var en yderligere reduktion af fraværet til et gennemsnitligt antal sygedage på 16,8 dage pr. medarbejder. Det faktiske antal gennemsnitlige sygedage pr. medarbejder på 19,8 i 2009 er ikke på niveau med det opsatte måltal.

**Tabel 5: sygefravær fordelt på år 2007, 2008 og 2009**

Område	Gns. antal sygedage pr. medarbejder			
	2007	2008	2009	2010 (1.halvår)
Centralforvaltningen	13,19	9,5	8,8	12,9
Myndighedscentre	N/A	N/A	17,8	17,7
Hjemmeplejen	N/A	N/A	30,5	31,2
DU Børn og Unge	N/A	N/A	17,8	16,5
DU Handicap og Psykiatri	N/A	N/A	21	21,8
DU Udsatte	N/A	N/A	17,6	16,7
<b>Total</b>	<b>20,2</b>	<b>18,3</b>	<b>19,8</b>	<b>20,1</b>

Note: De gennemførte organisationsforandringer, som har ændret SOFs organisation væsentligt i løbet af året '09 begrænser muligheden for at vise historiske tal på en række områder. Total er fuldt ud sammenligneligt.

#### 3.1 Mulige årsager til det øgede sygefraværstal i 2009

I årene 2008-09 gennemgik Socialforvaltningen en stor organisatorisk forandringsproces. Dette dækkede over centerdannelsen af bo- og dagtilbud, omorganiseringen af hjemmeplejen, ændringen af centralforvaltningen og endelig oprettelsen af de fire

myndighedscentre. Omstruktureringer medfører ofte et højere sygefravær. Blandt andet fordi medarbejderne kan opleve frustration og usikkerhed omkring fremtiden. Ligeledes kan lederfokus i omstillingsfaser være rettet mod implementering af den nye organisation.

### *3.2 Prognose for sygefraværet i 2010*

Sygefraværet i første halvår af 2010 viser et gennemsnitligt antal sygedage pr. medarbejder på 20,1 dage. Sammenlignet med det gennemsnitlige antal sygedage pr. medarbejder i samme periode i 2009, der lå på 21,05, er der potentiale for et lavere sygefravær i 2010 sammenlignet med 2009. Erfaringer viser, at sygefraværet oftest er højest i første halvår. Det reviderede måltal for 2010 på 18,5 dage pr. medarbejder synes således indenfor rækkevidde ved at iværksætte konkrete tiltag, der sætter fokus på sygefraværet.

### *3.3 Konkrete tiltag*

HR Udvikling er opmærksom på den generelle stigning i sygefraværet i Socialforvaltningen og har iværksat initiativer med henblik på at ændre dette.

En undersøgelse blev iværksat primo oktober 2009, og på baggrund heraf er konkrete aktiviteter udarbejdet. Aktiviteterne opstartes pr. august 2010 og indebærer et øget fokus på sygefravær, årsager og håndtering. Aktiviteterne anses for at være de rette til at nå målene på 18,5 dage i 2010 og 17,5 dage i 2011.

Aktiviteterne er som følger:

- ansættelse af et årsværk medio 2010 til medio 2013, hvis funktion vil være en særlig taskforce-funktion, der dels overvåger udviklingen i sygefraværstal på de enkelte arbejdspladser og dels tilbyder konsulentbistand i form af understøttelse og sparring omkring sygefravær. Fx i form af proaktivitet, hvis sygefraværstal viser en generel stigende tendens.
- øget fokus på sygefravær både i MED og i ledelse generelt, hvor der på månedsbasis vil blive drøftet sygefraværstal.
- efteruddannelse af ledere med henblik på at klæde dem på til at drøfte og håndtere sygefravær.
- et styrket ledelsesinformationssystem, der gør det nemmere at få tilbundsgående informationer om sygefravær, dets art og karakter, således at indsatsen målrettes korrekt.
- i forlængelse af Københavns Kommunes HR-mål opstilles der



på baggrund af drøftelse differentierede måltal for decentrale enheder, der understøtter forvaltningens måltal. Dette sker med forståelse for, at sygedage pr. medarbejder kan variere fra fx et centralt kontor til en institution.

#### **4. Lønudvikling**

Socialforvaltningen har fokus på fastholdelse af medarbejderne. I relation til dette følges lønudviklingen i SOF sammenlignet med omegnskommunerne, Københavns Kommune generelt og landsgennemsnittet. HR strategien opstiller som mål, at lønudviklingen i Socialforvaltningen følger omegnskommunernes udvikling, således at den procentuelle stigning som minimum er den samme.

Lønniveauer ligger på niveau set i forhold til det øvrige land som helhed. Der er fortsat enkelte omegnskommuner, der har et højere lønniveau end SOF, men samlet set ligger SOF over gennemsnittet.

Der er den samme tendens på de stillingskategorier HR strategien sætter fokus på, nemlig socialpædagoger, social- og sundhedsassistenter, og social- og sundhedshjælpere. Socialrådgivere/socialformidlere ligger en anelse under gennemsnittet i forhold til omegnskommunerne, hvilket dog kan skyldes at FLD har ændret opgørelsesmetode.

Den samlede konklusion på lønniveau og lønudvikling synes at være at alle stillingsgrupper tilbydes en konkurrencedygtig løn, der enten er på niveau eller ligger en anelse højere end omegnskommunerne.

Lønniveau og -udvikling for socialrådgivere og -formidlere, samt for pædagoger ansatte i hele perioden (renset for nyansatte) anbefales det dog at holde øje, såfremt målet for HR strategien skal overholdes.

For uddybning af data på lønområdet, henvises der til bilag 1.

#### **5. Videre proces**

I den kommende periode fortsætter HR Udvikling i samarbejde med bl.a. HovedMED arbejdet med en samlet HR strategi for SOF, der identificerer mål og indsatser for de kommende år. Resultatet forventes tilvejebragt ultimo 2010.

SUD vil løbende blive orienteret om status på HR strategi og HR nøgletal via de kvartalsvise orienteringer.

#### **6. Bilag**

1) Lønudvikling, dok.nr. 2010 - 447570