



**Til Socialudvalget**

11-11-2008

**HR kvartalsorientering november 2008**

Sagsnr.  
2008-128609

Kvartalsorientering på HR strategien for Socialforvaltningen, med status på udvalgte personalemål.

Dokumentnr.  
2008-618646

Socialforvaltningen arbejder for at understøtte udviklingen af attraktive arbejdspladser og har til dette formål udarbejdet en HR strategi med fokus på bl.a. rekruttering, fastholdelse og udvikling. I HR strategien opstilles konkrete mål for seks bevægelser og tre tværgående fokusområder.

Sagsbehandler  
Vibeke Lund Jansen

HR Kvartalsorienteringen præsenterer bevægelser på personaledata vedr. personaleomsætning og sygefravær samt giver opfølgning på Socialforvaltningens HR strategi. Denne HR Kvartalsorientering indeholder personaledata for perioden juli 2007 til juli 2008 samt sygefraværdata fra 3 første kvartaler 2008.

HR kvartalsorienteringen viser samlet set at langt de fleste konkrete initiativer i HR strategien er iværksat eller under udarbejdelse i 2008 og at de personalepolitiske mål opstillet i HR strategien samt i Københavns Kommune som helhed opfyldes. Sygefraværet i 1. halvår 2008 er således gennemsnitligt 1,2 dag mindre end i 3 første kvartaler i 2007. Hjemmeplejeenheden har imidlertid fortsat problemer med ubesatte stillinger. Hertil kommer at afgangsfrekvensen i Socialforvaltningen fortsat er høj (22%) i forhold til landsgennemsnittet

**HR**

Bernstorffsgade 17  
1592 København V

Telefon  
3317 3292

E-mail  
QZ91@sof.kk.dk

www.kk.dk

(18%). Her er det særligt hjemmeplejen, der skiller sig ud.

## Personaledata vedr. personaleomsætning og sygefravær

### Sygefravær

Socialforvaltningen vil sænke sygefraværet. I 2007 var målet at reducere sygefraværet med 1, 2 dage og for 2008 1 dag i gennemsnit pr. medarbejder. Socialforvaltningen nåede næsten målet i 2007, idet sygefraværet blev nedsat fra 21, 9 dage til 20,9 dage. Sygefraværet for de første 3 kvartaler 2008 er sammenlignet med sygefraværet for første 3 kvartaler 2007 faldende, jf. tabel 1. Ved udgangen af september havde hver medarbejder gennemsnitligt haft 1,2 sygedag mindre end på tilsvarende tidspunkt i 2007.

Tabel 1 Sygefravær januar-september 2007 og 2008

Område	Faktiske gennemsnit Sygedage pr. medarbejder																		Hele 2007	Mål 2008
	Jan.		Feb.		Marts		April		Maj		Juni		Juli		Aug.		Sep.			
	07	08	07	08	07	08	07	08	07	08	07	08	07	08	07	08	07	08		
Centralforv.	1,5	1,2	2,6	2,0	4,0	3,0	4,6	3,7	5,4	4,4	6,4	5,0	7,3	5,5	8,6	5,9	9,9	6,9	13,2	
Socialcentr e	2,3	2,0	4,4	3,8	6,6	5,5	8,0	6,9	9,6	8,1	11,1	9,4	12,6	10,5	14,0	11,5	7,13	1,1	21,7	
Rådgivning scentre	2,0	2,7	4,3	4,8	7,6	6,9	9,6	8,6	11,0	9,9	12,6	12,0	13,9	13,2	15,3	14,17	1,15	3,3	25,7	
Handicapc .	2,3	3,1	4,7	5,6	6,9	7,7	8,6	9,7	10,0	12,0	12,4	13,0	14,5	15,3	16,1	16,8	18,2	18,9	23,2	
Inst., botilbud mv.	2,1	2,1	4,0	3,8	6,0	5,4	7,4	7,0	9,0	8,5	10,6	9,8	11,9	11,1	13,2	12,14	14,9	14,1	20,5	
Hovedtotal	2,1	2,2	4,1	3,9	6,1	5,5	7,6	7,1	9,1	8,5	10,7	9,8	12,1	11,1	13,4	12,3	15,2	14,0	20,9	19,7

### Personaleomsætning

Der er generelt set ikke de store problemer med rekruttering i centralforvaltningen og på lokalcentrene på nuværende tidspunkt. Enkelte steder oplever imidlertid at det er lidt sværere at rekruttere økonomer og erfarne socialrådgivere. I hjemmeplejeenheden er der pt. ubesatte stillinger. Det er her særligt svært at rekruttere sygeplejersker, SOSU-hjælpere og -assistenter. Det vurderes dog, at det i løbet af 2008 er blevet lidt lettere at få stillinger besat. På institutionsområdet vurderer MR-kontorerne, at der primært er vanskeligheder med at

rekruttere pædagoger på handicapområdet.

Tabel 2 Afgangsfrekvens for perioden juli 2007 til juli 2008

Område	Antal ansatte		Afgangsfrekvens			Mål 2008
	Apr. 07	Apr. 08	Ekster n	Inter n	I alt	
Centralforvaltningen	258	289	15%	4%	19%	
Socialcentre	979	991	18%	3%	21%	
Rådgivningscentre	152	151	19%	3%	22%	
Handicapcentre	197	179	24%	4%	28%	
Hjemmeplejen	470	463	32%	0%	32%	
Institutioner, botilbud mv.	9.996	3.068	22%	3%	25%	
<b>Hovedtotal</b>	<b>5.052</b>	<b>5.141</b>	<b>22%</b>	<b>3%</b>	<b>25%</b>	<b>20%</b>

Note: Ekstern afgang er ud af SOF. Intern afgang er til en anden kommunal arbejdsplads i SOF.

Som det ses af tabel 2 er den gennemsnitlige eksterne afgangsfrekvens for Socialforvaltningen for perioden april 2007 til april 2008 22 %. Det er særligt hjemmeplejen, der har en meget høj afgangsfrekvens. Afgangen på stillingsgrupper er særlig høj for social- og sundhedspersonale samt omsorgs- og pædagogmedhjælpere. Det er målet at den eksterne afgangsfrekvens med udgangen af 2008 er nede på 20 %.

### Opfølgning på HR strategi

Socialforvaltningen arbejder hen imod en bedre fastholdelse af medarbejderne. I HR strategien beskrives en fastholdelsespolitik, herunder et fokus på personale i hjemmeplejen og yngre socialrådgivere og formidlere. Derudover skal lønudviklingen følge omegnskommunerne.

#### Personale i hjemmeplejen

HR strategien har som mål at forbedre fastholdelsen af medarbejdere, der arbejder i hjemmeplejen. Den eksterne afgangsfrekvens for medarbejdergruppen var tilnærmelsesvist 28% i 2006. Personaleomsætningen skulle i 2008 nedbringes med 5 procentpoint i forhold til 2006. Personaleomsætningen i hjemmeplejen juli 2007-juli 2008 er 32%, se tabel 2. Sammenlignes med den gennemsnitlige afgangsfrekvens for medarbejdergruppen i 2006 er det en stigning på 4%. Stigningen må i høj grad betragtes som en reaktion på den meget omfattende organisationsændring i begyndelsen af 2008.

I budget 2008 og frem er afsat kr. 2 mio. til kompetenceudvikling kombineret med klippekort til SOSU personalet i SOF. Efteruddannelsesforløbet for SOSU-hjælpere kører i to parallelle

kursusforløb. Hvert forløb varer 30 dage (200 timer) fordelt over 10-13 måneder. Uddannelserne udbydes igen i 2009. Målet er at uddannelserne bl.a. skal bidrage til fastholdelsen af medarbejderne i hjemmeplejen.

### Socialrådgivere

Der er stor afgang blandt socialrådgivere, især yngre. Et mål i HR strategien er at minimum 80 % af de socialrådgivere, der blev ansat i 2007, også er ansat i 2009. I hele 2007 tiltrådte 74 socialrådgivere (inkl. Socialformidlere) under 39 år. Af disse var 51 fortsat ansat pr. 31. juli 2008. Dette svarer til at 69 % fortsat er ansat og det vil derfor ikke være muligt at opfylde målet om, at 80 % fortsat skal være ansat ved udgangen af 2009. Det bør dog bemærkes at en del af disse afgang kan omhandle barselsvikarer, hvis kontrakter ophører indenfor et år.

### Lønudvikling

HR strategien opstiller som mål at lønudviklingen i SOF følger omegnskommunernes udvikling, således at stigningsgraden som minimum er den samme.

Tabel 4: Lønudviklingen for medarbejdere, der var ansat i juli 2007 sammenlignet med ansatte i juli 2008

	SOSU- ass.	SOSU- hj.	Pædagoger	Socialrådgivere/ socialformidlere	Alle ansatte
Hele landet	5,5 %	5,8 %	5,6 %	5,9 %	6,7%
Kbh's komm.	5,2 %	5,0 %	6,5 %	6,9 %	7,2
<b>SOF</b>	<b>5,4 %</b>	<b>4,7 %</b>	<b>6,6 %</b>	<b>6,0 %</b>	<b>7,0</b>
Omegnskommuner	5,5 %	5,7 %	5,8 %	5,1 %	5,7

Opgørelsen viser, at SOF ligger over eller på linie med hele landet og omegnskommunerne, bortset fra Social- og Sundhedshjælpere, hvor forvaltningen ligger under gennemsnittet. At lønudviklingen for denne gruppe i SOF er lavere har dog den forklaring, at gennemsnitslønnen for gruppen på årsbasis ligger ca 5000,- kr. højere end i omegnskommunerne. En del af forklaringen på den lidt lavere lønudvikling på nogle områder, kan findes i at Socialforvaltningen er i en rekrutteringssituation, hvor der ansættes relativt mange nyuddannede. Lykkes det at nedsætte afgangsfrekvensen, må man derfor også forvente at lønudviklingen i SOF vil stige relativt.

### **Videre proces**

Næste HR kvartalsorientering vil foreligge i februar 2009 med data fra oktober 2007 - oktober 2008.