



## **Til Socialudvalget**

13-02-2009

### **HR kvartalsorientering februar 2009**

Sagsnr.  
2009-12718

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

Dokumentnr.  
2009-86571

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 oktober 2007 til oktober 2008 samt sygefraværdata fra 2008 og 2007.

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 2008 er således gennemsnitligt 1,6 dag mindre end i 2007.

Hjemmeplejeenheden har imidlertid fortsat problemer med ubesatte stillinger. Hertil kommer at afgangsfrekvensen i Socialforvaltningen

### **HR**

Bernstorffsgade 21, lok.  
22  
1592 København V

Telefon  
3317 3292

E-mail  
QZ91@sof.kk.dk

EAN nummer  
5798009682871

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

fortsat er høj (21%) i forhold til landsgennemsnittet (17%). 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 i 2006 til 20,9 dage i 2007. Sygefraværet for 2008 er sammenlignet med sygefraværet for 2007 faldet på alle området, jf. tabel 1. Ved udgangen af 2008 havde hver medarbejder gennemsnitligt haft 1,6 sygedag mindre end ved udgangen af 2007 i forvaltningen som helhed. Det gennemsnitlige sygefravær for 2008 var således 19,3 dage pr. medarbejder og altså endnu lavere end målet om max 19,7 dage.

Det skal bemærkes at de gennemførte organisationsændringer omkring hjemmeplejen og administrativ placering af bofællesskaberne på handicapområdet gør at tallene ikke er direkte sammenlignelige fra 2007 til 2008 på de enkelte områder. De samlede tal er dog fuldt sammenlignelige.

Tabel 1 Sygefravær januar-september 2007 og 2008

	Sygedage pr medarbejder 2006	Sygedage pr medarbejder 2007	Sygedage pr medarbejder 2008	Mål 2008
<b>Område</b>				
Centralforvaltningen	19,33	13,19	9,25	
Socialcentre	22,54	21,69	20,86	
Rådgivningscentre	25,06	25,73	15,82	
Handicapcenter	23,14	23,19	19,60	
Institutioner, botilbud mv.	21,50	20,49	19,69	
Hovedtotal	21,96	20,92	19,30	19,70

### 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 oktober 2007 til oktober 2008

Område	Antal ansatte		Afgangsfrekvens			Okt. 06-07 til sammenlign	Mål 2008
	Okt. 07	Okt. 08	Ekster n	Intern	I alt	Ekstern	
Centralforvaltningen	260	288	15%	3%	18%	24%	
Socialcentre	991	1005	16%	3%	19%	20%	
Rådgivningscentre	156	149	19%	4%	23%	31%	
Handicapcenter	194	178	23%	5%	28%	27%	
Hjemmeplejen	458	466	30%	3%	33%	*	
Institutioner, botilbud mv.	2.972	3.053	21%	3%	24%	24%	
<b>Hovedtotal</b>	<b>5.031</b>	<b>5.139</b>	<b>21%</b>	<b>3%</b>	<b>24%</b>	<b>23%</b>	<b>20%</b>

Note: Ekstern afgang er ud af SOF. Intern afgang er til en anden kommunal arbejdsplads i SOF. \* Ingen valide data for perioden oktober 2006 – oktober 2007

Som det ses af tabel 2 er den gennemsnitlige eksterne afgangsfrekvens for Socialforvaltningen for perioden oktober 2007 til oktober 2008 21 %. Det er et fald på 2% i forhold til samme periode året før. Særligt hjemmeplejen har dog fortsat 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 oktober 2007-oktober 2008 er 30%, se tabel 2, svarende til en stigning på 2% sammenlignet med 2006. 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. Sammenlignes perioden oktober 2007-oktober 2008 med perioden juli 2007-juli 2008 ses et fald i personaleomsætningen på 2% fra 32% til 30%.

#### Socialrådgivere

Der er stor afgang blandt yngre socialrådgivere. 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 50 fortsat ansat pr. 31. oktober 2008. Dette svarer til at 68 % 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 afgange 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 oktober 2007 sammenlignet med ansatte i oktober 2008

	SOSU- ass.	SOSU- hj.	Pædagoger	Socialrådgivere/ socialformidlere	Alle ansatte
Hele landet	6,8 %	6,2 %	5,9 %	6,0 %	6,0 %
Kbh's komm.	8,0 %	5,7 %	6,2 %	6,4 %	6,1 %
<b>SOF</b>	<b>7,3 %</b>	<b>6,3 %</b>	<b>5,9 %</b>	<b>5,9 %</b>	<b>6,0 %</b>
Omegnskommuner	9,2	6,3 %	6,9 %	5,9 %	5,9 %

Opgørelsen viser, at SOF ligger over eller på linje med hele landet for alle 4 medarbejdergrupper og samlet set. Tilsvarende ligger udviklingen for SOSU-hjælpere og socialrådgivere/-formidlere på linje med udviklingen i gennemsnittet af omegnskommunerne, mens udviklingen for SOSU-assistenten og pædagoger ligger under gennemsnittet 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 maj 2009 med data fra januar 2008 - januar 2009.