



Til Socialtudvalget

27-07-2009

HR Kvartalsorientering juli 2009

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

Sagsnr.
2009-97665

Dokumentnr.
2009-429338

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 januar 2008 til januar 2009 samt sygefraværdata fra 1. og 2. kvartal 2007, 2008 og 2009.

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. Afgangsfrekvensen i Socialforvaltningen er fortsat faldende og var i perioden januar 2008-januar 2009 19% og nåede således under målet for 2008 om 20%.

HR

Bernstorffsgade 21, lok.
22
1592 København V

Telefon
3317 3292

E-mail
QZ91@sof.kk.dk

EAN nummer
5798009682871

www.kk.dk

Afgangsfrekvensen er dog fortsat lidt højere end landsgennemsnittet (17%). Her er det særligt hjemmeplejen, der skiller sig ud. Sygefraværet er imidlertid steget i 1. og 2. kvartal 2009 sammenlignet med samme periode 2008.

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 med 1 dag. I 2008 blev sygefraværet nedsat med 1,6 dage fra 20,9 til 19,3 dage i gennemsnit pr. medarbejder. Det gennemsnitlige sygefravær for 2008 var således endnu lavere end målet om max 19,7 dage.

Sygefraværet for 1. og 2. kvartal 2009 er imidlertid sammenlignet med samme periode 2008 steget på stort set alle områder jf. tabel 1. Sygefraværet er dog fortsat både samlet set og på de enkelte områder under sygefraværet for samme periode i 2007.

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 1. og 2. kvartal 2007, 2008 og 2009

	Sygedage pr. medarbejder 1. kvartal			Sygedage pr. medarbejder 2. kvartal			Mål 2009
	2007	2008	2009	2007	2008	2009	
Centralforvaltningen	3,98	2,97	3,09	8,86	5,00	4,96	
Socialcentre	6,55	6,32	6,46	15,13	10,96	11,25	
Rådgivningscentre	7,56	6,44	6,14	18,26	10,35	9,38	
Handicapcenter	6,85	3,61	4,31	18,84	6,68	11,37	
Institutioner, botilbud mv.	5,95	5,40	6,23	14,02	9,84	10,04	
I alt	6,08	5,46	6,12	14,54	9,75	10,10	18,7

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. ikke problemer med rekruttering. Tilsvarende vurderer DU-kontorerne, at der heller ikke er rekrutteringsproblemer på institutionsområdet.

Tabel 2 Afgangsfrekvens for perioden januar 2008 til januar 2009

Område	Antal ansatte		Afgangsfrekvens			Jan. 07-08 til sammenlign.	Mål 2008
	jan. 08	jan. 09	Ekster n	Intern	I alt	Ekstern	
Centralforvaltningen	258	301	15%	3%	18%	22%	
Socialcentre	996	1001	16%	3%	19%	20%	
Rådgivningscentre	154	163	16%	5%	21%	25%	
Handicapcenter	195	170	22%	6%	28%	26%	
Hjemmeplejen	442	499	27%	2%	29%	*	
Institutioner, botilbud mv.	2.987	3.081	20%	4%	24%	22%	
Hovedtotal	5.032	5.215	19%	4%	23%	22%	20%

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 har Socialforvaltningen en samlet ekstern afgangsfrekvens på 19 % i periode januar 2008 – januar 2009. Dette er et fald på 3% sammenlignet med året før og opfylder målet for 2008 på 20%. Afgangsfrekvensen er dog fortsat lidt højere end landsgennemsnittet for kommuner, som er på 17 %. Særligt hjemmeplejen ligger væsentligt over den gennemsnitlige eksterne afgangsfrekvens i Socialforvaltningen. Afgangen på stillingsgrupper er særligt høj for omsorgs- og pædagogmedhjælpere ligesom den er noget højere end gennemsnittet for social- og sundhedspersonale.

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 januar 2008-januar 2009 er 27%, se tabel 2, svarende til et fald på 1% sammenlignet med 2006. Der er tale om et mindre fald i forhold til personaleomsætningen for 2006. Faldet skal imidlertid ses i sammenhæng med en betydelig stigning i personaleomsætningen i den mellemliggende periode. Den midlertidige stigning må i høj grad betragtes som en reaktion på den meget omfattende organisationsændring i begyndelsen af 2008.

I budget 2009 er afsat kr. 4 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. Målet er at uddannelserne bl.a. skal bidrage til fastholdelsen af medarbejderne i hjemmeplejen.

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 49 fortsat ansat pr. 31. januar 2009. Dette svarer til at 66 % 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 januar 2008 sammenlignet med ansatte i januar 2009

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

Opgørelsen viser, at den procentuelle lønudvikling i SOF ligger over udviklingen i landet som helhed for socialrådgivere/socialformidlere, men lidt under udviklingen i landet som helhed for pædagoger samt SoSu-assistenters og -hjælpere. For socialrådgivere/socialformidlere er udviklingen over gennemsnittet i omegnskommunerne, mens udviklingen for pædagoger samt SoSu-assistenters og -hjælpere er på linje med 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 oktober 2009 med data fra april 2008 - april 2009.

