

## 25. HR kvartalsorientering

Første kvartalsorientering på HR strategien for Socialforvaltningen, med status på udvalgte personalemål.

### INDSTILLING OG Beslutning

Socialforvaltningen indstiller,

1. at Socialudvalget tager HR Kvartalsorienteringen til efterretning.

### Problemstilling

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.

### LØSNING

HR Kvartalsorienteringen præsenterer bevægelser på personaledata vedr. personaleomsætning og sygefravær samt giver opfølgning på Socialforvaltningens HR strategi. Denne HR Kvartalsorientering indeholder personaledata for perioden april 2007 til april 2008 samt sygefraværdata fra 1. halvår 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 0,9 dag mindre end i 1. halvår i 2007. Hjemmeplejeenheden har imidlertid fortsat problemer med ubesatte stillinger. Hertil kommer at afgangsfrekvensen i Socialforvaltningen er høj (23 %) i forhold til landsgennemsnittet (19 %). Her er det særligt handicapcentrene, der skiller sig ud.

### Personaledata vedr. personaleomsætning og sygefravær

#### Sygefravær

Tabel 1 Sygefravær 1. halvår 2007 og 2008

Område	Faktiske gennemsnit Sygedage pr. medarbejder												Hele 07	Mål 08
	Januar		Februa r		Marts		April		Maj		Juni			
	07	08	07	08	07	08	07	08	07	08	07	08		
Centralforvaltning	1,5	1,2	2,6	2,0	4,0	3,0	4,0	3,0	5,4	4,4	6,4	5,0	13,2	
Socialcentre	2,3	2,0	4,4	3,8	6,6	5,5	8,0	6,9	9,6	8,1	11,1	9,4	21,7	
Rådgivningscentre	2,0	2,7	4,3	4,8	7,6	6,9	9,6	8,6	11,0	9,9	12,6	11,6	25,7	
Handicapcentre	2,3	3,1	4,7	5,6	6,9	7,7	8,6	7,7	10,4	11,6	12,4	13,3	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	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	20,9	19,7

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 1. halvår 2008 er

sammenlignet med sygefraværet for 1. halvår 2007 faldende, jf. tabel 1. Ved udgangen af juni havde hver medarbejder gennemsnitligt haft 0,9 sygedag mindre end på tilsvarende tidspunkt i 2007.

### 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 april 2007 til april 2008

Område	Antal ansatte		Afgangsfrekvens			Mål 2008
	Apr. 07	Apr. 08	Ekster n	Inter n	I alt	
Centralforvaltningen	269	267	23%	4%	27%	
Socialcentre	1.130	1.116	20%	5%	25%	
Rådgivningscentre	141	151	21%	3%	24%	
Handicapcentre	510	502	28%	5%	33%	
Institutioner, botilbud mv.	3.000	2.995	23%	3%	26%	
<b>Hovedtotal</b>	<b>5.050</b>	<b>5.031</b>	<b>23%</b>	<b>4%</b>	<b>27%</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 23 %. Det er særligt handicapcentrene, 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

Tabel 3: Afgangsfrekvens for udgående personale april 2007 til april 2008

	Antal ansatte		Afgangsfrekvens			Mål 2008
	Apr. 07	Apr. 08	Ekster n	Intern	I alt	
<b>Udgående personale</b>	<b>513</b>	<b>481</b>	<b>31%</b>	<b>4%</b>	<b>35%</b>	
Socialcentre	164	143	30%	6%	36%	24%
Handicapcentre	333	319	32%	3%	35%	29%

Note: Udgående personale omfatter Social- og sundhedshjælpere, social- og sundhedsassistenter, hjemmehjælpere samt sygeplejersker.

HR strategien har som mål at forbedre fastholdelsen af medarbejdere, der arbejder i hjemmeplejen. Den eksterne afgangsfrekvens for medarbejdergruppen var hhv. 29 % på socialcentre og 34 % på handicapcentre i 2006. Personaleomsætningen skal i 2008 nedbringes med 5 procentpoint i forhold til 2006. Det er pga. den netop gennemførte strukturændring på hjemmeplejeområdet vanskeligt at opgøre hjemmeplejen særskilt. I tabel 3 vises derfor tal for udgående personale, som stort set er identisk med hjemmeplejen. Strukturændringen forventes gennemført i lønsystemet ultimo september 2008, hvorfor det først er muligt at vurdere, om der har været en positiv udvikling i fastholdelsen i forbindelse med næste HR kvartalsorientering.

### 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 56 fortsat ansat pr. 30. april 2008. Dette svarer til at 74 % 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 april 2007 sammenlignet med ansatte i april 2008

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

Opgørelsen viser, at SOF ligger over eller på linie med hele landet og omegnskommunerne, bortset fra Social- og Sundhedspersonalet, hvor forvaltningen ligger en anelse under. 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.

### **ØKONOMI**

Ingen

### **VIDERE PROCES**

Næste HR Kvartalsorientering vil foreligge i november 2008 med data fra juli 2008.

### **BILAG**

Ingen

Anette Laigaard

/Sven Bjerre

## **bilag**

Sagen blev udsat.