



KØBENHAVNS KOMMUNE

Socialforvaltningen

Adm. direktør

Badar Shah, MB

25. juli 2018

Sagsnr.
2018-0183499

Dokumentnr.
2018-0183499-11

Kære Badar Shah

Tak for din henvendelse af 6. juli 2018, hvor du stiller følgende spørgsmål til forvaltningen:

1. ”Hvordan er personaleomsætning i de institutioner, hvor udsatte børn og unge modtager behandling? Gerne i forhold til et udsnit af andre af forvaltningens institutioner.”
2. ”Hvordan ligger sygefraværet i ovennævnte institutioner? Også gerne i forhold til et udsnit af andre af forvaltningens institutioner.”
3. ”Hvis der er en uhensigtsmæssig stor personaleomsætning, jfr. Poul Ertners udtalelse til DR, hvilke tiltag har man så sat i gang / eller planlægger at sætte i gang for at dæmme op for problemet. Jf. at det for nyligt har kunnet læses, at Københavns Kommune har knækket kurven for medarbejdernes sygefravær, og at den ”ordinære” indsats i så fald ikke er nok hos disse institutioner.”
4. ”Har man foretaget nogen særlige ledelsesmæssige initiativer for at undgå en høj personaleomsætning?”
5. ”Er det muligt at anmode om trivselsmålinger af de berørte institutioner, hvor der er en høj personaleomsætning?”
6. ”Har forvaltningen taget kontakt til tidligere ansatte i de berørte institutioner for at undersøge årsagen bag den høje personaleomsætning?”
7. ”I artiklen henvises der til medarbejdernes ”robusthed”. Hvad menes der med denne udtalelse?”

Motivation

Du ønsker at få uddybet spørgsmålene under henvisning til nedenstående artikel:

Direktionen

Rådhuset
1599 København V.

<https://www.dr.dk/nyheder/regionale/hovedstadsomraadet/udsatte-boern-og-unge-lider-under-personaleflugt-kan-foere-til>

Socialforvaltningens svar

Ad 1, 2 og 5)

Hvordan er personaleomsætning i de institutioner, hvor udsatte børn og unge modtager behandling? Gerne i forhold til et udsnit af andre af forvaltningens institutioner.

Hvordan ligger sygefraværet i ovennævnte institutioner? Også gerne i forhold til et udsnit af andre af forvaltningens institutioner.

Er det muligt at anmode om trivselsmålinger af de berørte institutioner, hvor der er en høj personaleomsætning?

Besvarelse af punkt 1 (personaleomsætning), 2 (sygefravær) og 5 (trivsel) er foretaget samlet.

Af tabellen på næste side fremgår personaleomsætningen og sygefraværet for samtlige 20 institutioner i forvaltningen, hvor børn og unge modtager behandling. Til sammenligning vises data for hele udførerområdet for børn og unge nederst i tabellen.

Personaleomsætningen vises for hele 2017 og for de første 5 måneder i 2018. Det skal bemærkes, at det på tidspunktet for bestillingen ikke var muligt at trække data for juni 2018.

Sygefraværet er af hensyn til sammenligneligheden afgrænset på en anden måde. Data er derfor trukket for januar til juni for både 2017 og 2018.

Af tabellen fremgår endvidere resultatet af to udvalgte spørgsmål fra den senest gennemførte trivselsundersøgelse i Københavns Kommune - ”Er du tilfreds med dit job som helhed, alt tager i betragtning?” og ”Føler du dig motiveret og engageret i dit arbejde?”. Begge spørgsmål stod under temaet ”Trivsel og Motivation” i trivselsundersøgelsen. Tallene i tabellen er baseret på et gennemsnit for besvarelserne af de to spørgsmål, og besvarelserne er sket på en gradskala gående fra 1 til 7, med 7 som mest positiv.

Institution	Personale- omsætning 2017	Personale- omsætning 2018 (jan-maj ^{*1})	Sygefravær 2017 (jan-juni ^{*1})	Sygefravær 2018 (jan-juni ^{*1})	Trivsel og Motivation
Akutinstitutionen Frederiksholm	4,3%	0,0%	2,6	1,6	6,1
Akutinstitutionen Kløvermarken	16,7%	5,6%	5,5	5,9	5,9
Akutinstitutionen Udsigten	8,7%	4,3%	4,7	14,8	6,4
Hybelinstitutionen	16,9%	13,3%	9,7	5,2	5,4
Solliden	0,0%	6,7%	4,0	2,5	6,4
Frederikshøj	14,7%	11,8%	7,2	6,6	5,5
Jacob Michaelsens Minde	32,2%	15,9%	6,8	7,0	5,7
Skodsborg	19,4%	5,9%	6,6	7,2	5,0
Solbakken	20,8%	7,8%	4,2	5,2	5,5
Spanager	15,9%	15,8%	8,2	8,1	5,7
Ungehuset Emdrup	25,0%	2,0%	4,2	6,5	5,6
Villa Kokkedal	16,0%	47,1%	4,7	12,9	5,7
Børne- og Familiehuset Arild	16,7%	0,0%	5,5	9,8	*2
Familiebehandlingscenter Suhmsgade	0,0%	0,0%	2,2	2,0	6,0
PsykologHuset for Børn og Unge	5,4%	0,0%	4,8	4,3	5,7
De Unges Hus (tidl. Pigegruppen og De Fire Årstider) ^{*3}	42,9%	12,5%	*2	1,7	*2
Den Flyvende Hollænder	64,7%	20,0%	8,6	12,5	4,1
Nexus	8,3%	0,0%	3,2	2,6	6,7
Sønderbro, Sikret Afdeling	28,1%	1,6%	6,1	6,3	6,0
Virkningsfulde Indsatser for Unge	10,5%	8,3%	5,2	3,9	*2
Gennemsnit for hele udførerområdet i BBU, inkl. tilbud, hvor børn og unge ikke modtager behandling	16,0% ^{*4}	7,1% ^{*4}	5,0	5,3	5,7

*1 Personaleomsætningen kan på nuværende tidspunkt kun hentes for maj måned og ikke juni måned 2018. Sygefraværet er af hensyn til sammenligneligheden trukket for januar til juni for både 2017 og 2018.

*2 Da der har været organisationsændringer, er der ikke tilgængelige data for den nuværende institution.

*3 Som følge af budgetforslag BU04 i 2018 er der sket en faglig omstilling af de to tilbud Pigegruppen og De Fire Årstider

*4 Eksklusiv BBU-Staben, som organisatorisk også er placeret under Tilbudsområdet.

Personaleomsætning

Tallet for personaleomsætning beskriver gennemstrømningen af medarbejdere i et givent år, det vil sige tiltrædelser og fratrædelser.

I Københavns Kommune bliver personaleomsætningen beregnet på baggrund af data om ordinært månedslønnede medarbejdere. Det vil sige at timelønnede medarbejdere og medarbejdere i særlige jobordninger ikke regnes med. På nuværende tidspunkt er det kun muligt at beregne personaleomsætningen ind og ud af kommunen. Personaleomsætningen viser derfor ikke, hvor mange medarbejdere der flytter internt i forvaltningen eller internt i kommunen.

Der er på nuværende tidspunkt ikke defineret målsætninger eller sammenligningsgrundlag for personaleomsætning i SOF, da en personaleomsætning på fx 20% på visse arbejdspladser ikke nødvendigvis er problematisk, mens den kan skabe store udfordringer andre steder. For eksempel på tilbud, hvor det for børn og unge er altafgørende med en voksen relation, som de kan have tillid til.

Som det fremgår af oversigten, er det specielt De Unges Hus (42,9%), Jacob Michaelsens Minde (32%), Den Flyvende Hollænder (64,7%) og Sønderbro (28,1%), som i 2017 har haft en stor personaleomsætning. Efter de første 5 måneder i 2018 har især Villa Kokkedal (47,1%), Den Flyvende Hollænder (20,0%), Jacob Michaelsens Minde (15,9%) og Spanager (15,8%) en stor personaleomsætning.

Sygefravær

Sygefraværet er opgjort som fraværsværk pr. fuldtidsansat (FVDV). Tallene for sygefravær er for hhv. første halvår 2018 og første halvår 2017 for at have et sammenligningsgrundlag.

Som det fremgår af oversigten er det særligt Akutinstitutionen Udsigten (14,8 FVDV), Villa Kokkedal (12,9 FVDV), Børne- og familiehuset Arild (9,8 FVDV) og Den Flyvende Hollænder (12,5 FVDV), der har et bemærkelsesværdigt højt sygefravær, som desuden er højere i første halvår 2018 sammenlignet med første halvår 2017.

Udførerområdet i BBU har for 2018 et samlet måltal på 10,4 FVDV.

Trivsel og motivation

Tallene for trivsel og motivation er hentet fra den sidst gennemførte trivselsundersøgelse i Københavns Kommune (gennemført i perioden 22. februar til 14. marts 2017).

Trivselsmålingen indeholder en række spørgsmål, der relaterer sig til medarbejdernes oplevelse af arbejdsmiljøet på deres arbejdsplads. Forvaltningen har valgt at vise resultatet af to af besvarelserne af spørgsmålene i trivselsundersøgelsen, da de begge direkte relaterer sig

til medarbejdernes trivsel og motivation, som var et selvstændigt tema i trivselsundersøgelsen. Der er tale om spørgsmålene ”Er du tilfreds med dit job som helhed, alt tager i betragtning?” og ”Føler du dig motiveret og engageret i dit arbejde?”. Tallene i tabellen er baseret på et gennemsnit for besvarelserne af de to spørgsmål: Besvarelserne er sket på en gradskala gående fra 1 til 7, med 7 som mest positiv.

Gennemsnittet for tilbud på udførerområdet i Borgercenter Børn og Unge (inkl. tilbud hvor børn og unge ikke modtager behandling) er 5,7. Et gennemsnit mellem 5,1 og 6,0 kan generelt set betragtes som højt, mens et gennemsnit over 6,1 er meget højt. Kun to institutioner har et gennemsnit, som kan betragtes som placeret i middel, dvs. mellem 4,1 og 5,0. Det drejer sig om hhv. Den Flyvende Hollænder (4,1) og Skodsborg (5,0).

Der skal afslutningsvis bemærkes, at den næste trivselsundersøgelse finder sted i foråret 2019.

Ad 3) Hvis der er en u hensigtsmæssig stor personaleomsætning, jfr. Poul Ertners udtalelse til DR, hvilke tiltag har man så sat i gang / eller planlægger at sætte i gang for at dæmme op for problemet. Jf. at det for nyligt har kunnet læses, at Københavns Kommune har knækket kurven for medarbejdernes sygefravær, og at den ”ordinære” indsats i så fald ikke er nok hos disse institutioner.

I 2017 gennemførte Borgercenter Børn og Unge en grundig afdækning af årsagerne til den høje personaleomsætning på 7 af borgercentrets institutioner. Her blev der gennemført 26 fastholdelses- og fratrædelsessamtaler med eksisterende medarbejdere og medarbejdere, der havde opsagt deres stilling. Undersøgelsen pegede på følgende faktorer, der styrker fastholdelsen:

- Muligheden for at ”gøre en forskel” for de udsatte børn/unge og skabe resultater i arbejdet med børnene og de unge.
- Gode muligheder for kompetenceudvikling for medarbejderne, så deres faglige profil styrkes.
- Gode rammer for arbejdet, fx faglige sparringsmuligheder, kollegialt sammenhold og fleksibilitet ift arbejdstider.

Tilsvarende pegede medarbejderne i undersøgelsen på følgende faktorer, der kan være årsager til, at ansatte søger væk:

- Mangelfuld introduktion til arbejdspladsen, når nye medarbejdere starter.
- Udfordrende målgrupper på institutionerne, som betyder, at det til tider er et udfordrende arbejde.

Ad 4) Har man foretaget nogen særlige ledelsesmæssige initiativer for at undgå en høj personaleomsætning?

På baggrund af kortlægningen i 2017 har Borgercenter Børn og Unge iværksat en række tiltag mhp. at styrke fastholdelsen af medarbejdere på institutionerne:

- Introduktion og oplæring af nye medarbejdere er styrket. Der er øget fokus på introduktion og oplæring på den enkelte institution, herunder også brug af mentorer, hvor erfarne medarbejdere får en særlig rolle ift nye medarbejdere. Derudover samles alle nye medarbejdere i Borgercenter Børn og Unge fire gange årligt til en fælles introduktionsdag.
- Forsøg med rotationsordninger, hvor medarbejdere indenfor et centerfællesskab kan skifte fra ansættelse på én institution til en anden.
- Erfaringsudveksling og drøftelser i centerfællesskabernes AfdelingsMED og Borgercenter Børn og Unges BorgercenterMED om virkningsfulde tiltag ift fastholdelse af medarbejdere.
- Øget brug af strukturerede skemaer til brug ved fratrædelsessamtaler.
- Øget fokus på kompetenceudvikling af medarbejdere, fx kompetenceudvikling ift den faglige omstilling Tæt på Familien og kompetenceudvikling ift bedre dokumentationspraksis.

Udover ovennævnte initiativer som opfølgning på undersøgelsen iværksætter forvaltningen endvidere tiltag, når der er opstået særlige behov eller situationer, fx gennem borgercentrets sygefraværskonsulent eller ved inddragelse af Arbejdsmiljø København m.v. I sådanne tilfælde kan der også inddrages viden fra tidligere ansatte.

Ad 6) Har forvaltningen taget kontakt til tidligere ansatte i de berørte institutioner for at undersøge årsagen bag den høje personaleomsætning?

I afdækningen af årsagerne til personaleomsætning (jf. pkt. 3 ovenfor) har medarbejdere fra nedenstående institutioner bidraget. Der blev gennemført 26 interview, hvor af 2 af interviewene var med medarbejdere, der havde opsagt deres stilling. Begge medarbejdere havde været ansat på Skodsborg.

Der blev afholdt interview med medarbejdere fra følgende institutioner:
Jacob Michaelsens Minde: 3 medarbejdere
Skodsborg: 4 medarbejdere og 2 tidligere medarbejdere

Ungehuset Emdrup: 2 medarbejdere
Solbakken VB: 4 medarbejdere
Solbakken EM: 4 medarbejdere
Frederikshøj: 3 medarbejdere
Spanager: 4 medarbejdere

Som nævnt ovenfor kan det i særlige situationer være relevant også at inddrage viden fra tidligere medarbejdere i afdækningen af årsagen til høj personaleomsætning mv.

Ad 7) I artiklen henvises der til medarbejdernes "robusthed". Hvad menes der med denne udtalelse?

I artiklen udtaler borgercenterchef Poul Ertner, at medarbejderne "skal have psyken og styrken til at håndtere de unge, som vi har med at gøre". Det gælder særligt de institutioner, som arbejder med de mest syge og udadreagerende børn og unge. Derfor er der på de institutioner et særligt fokus på at rekruttere nye medarbejdere, som har de rette kompetencer og redskaber til at stå i svære og voldsomme situationer med de udsatte børn/unge, samtidig med at der ledelsesmæssigt kontinuerligt arbejdes med at udvikle den nødvendige robusthed hos medarbejderne. Dette sker bl.a. ved at arbejde med arbejdsfællesskaber og ved at sikre en fælles forståelse af kerneopgaven. Det er i sidste ende ledelsens ansvar, at der er et sikkert og trygt arbejdsmiljø.

Med venlig hilsen



Nina Eg Hansen