



Til Jens-Kristian Lütken (V)

Politikersvar til Jens-Kristian Lütken vedr. Personaleomsætning, ansættelse og vikarer

Jens-Kristian Lütken (V) har den 11. oktober 2024 stillet følgende tre spørgsmål vedr. personaleomsætning, ansættelse og vikarer:

1. *Hvad er den nuværende personaleomsætning på SOSU-ansatte, pædagoger i dagtilbud og lærere sammenlignet med de sidste 2 år?*
 - *Hvad er årsagen til personaleafgang (frivillig opsigelse, pensionering, afskedigelse)?*
2. *Hvad er omkostningerne ved at ansætte nye medarbejdere?*
 - *Hvilke ressourcer bruges på rekruttering, oplæring og onboarding af nye medarbejdere? (herunder annoncering, interviews, oplæring osv.)*
 - *Hvilke produktivitetstab opleves i forbindelse med, at nye medarbejdere skal oplæres?*
3. *Hvor mange penge er i indeværende år blevet anvendt på vikarbu-reauer? Sammenlignet med de sidste 2 år.*
 - *Hvilken andel af arbejdsstyrken består af midlertidigt ansatte eller vikarer?*
 - *Hvad er de ekstra omkostninger, forbundet med at bruge vikarer frem for faste medarbejdere?*

Økonomiforvaltningens svar

Ad. spørgsmål 1:

Økonomiforvaltningen har udarbejdet en opgørelse over den eksterne og interne personaleomsætning for de efterspurgte faggrupper hos Københavns Kommune, samt årsager til personaleafgang hos disse. Faggrupperne opgøres på samme vis som i delrapport 1 til *Personalepolitisk Redegørelse 2024*, som kan tilgås i sin helhed [her](#).

01-11-2024

Sagsnummer i F2
2024 - 20655

Dokumentnummer i F2
6469090

Sagsnummer eDoc
2024-0360111

Personaleomsætning

Tabel 1: Samlet personaleomsætning på udvalgte faggrupper 2022-2024

Faggrupper		2022	2023	2024 (jan-aug.)
SOSU-området	Faglærte	25,9%	24,5%	15,4%
	Ufaglærte	63,2%	64,7%	45,6%
Pædagogområdet	Pædagoger	24,6%	23,5%	15,1%
	Øvrigt personale på dagtilbudsområdet	45,1%	43,2%	36,2%
Lærere		17,0%	13,9%	11,1%

Kilde: Opus Løn og Personale

Note: I opgørelsen indgår månedslønnede medarbejdere. Timelønnede ansættelser, elever, fleksjob og ekstraordinære ansættelser som fx løntilskud m.m. indgår ikke.

Personaleomsætningen for 2024 er opgjort for januar til og med august, og derfor fremstår den lavere end tidligere år. Tallene for 2024 ligger på niveau med den samme periode i både 2022 og 2023.

Opgørelse af data fra Kommunernes og Regionernes Løndatakontor (KRL) i *Personalepolitisk Redegørelse 2024* viste, at den eksterne personaleomsætning i 2023 for ufaglært SOSU-personale i Københavns Kommune lå under både landsgennemsnittet og gennemsnittet for 6-byerne. For pædagoger, faglært SOSU-personale og lærere lå personaleomsætningen derimod højere end landsgennemsnittet og 6-byerne. For øvrigt pædagogisk personale inden for dagtilbudsområdet lå personaleomsætningen under landsgennemsnittet, men på niveau med 6-byerne.

Et væsentligt opmærksomhedspunkt er, at KRL-data opgøres anderledes end data i tabel 1, hvorfor de ikke er direkte sammenlignelige. KRL måler differencen i antallet af medarbejdere i start og slut af den valgte periode, hvor data i tabel 1 er baseret på OPUS og tager højde for bevægelser i løbet af perioden.

Fratrædelsesårsager

Fratrædelsesårsagerne er inddelt i fire kategorier – frivillig opsigelse, pension, afskedigelse og øvrig fratrædelse. Kategorien "afskedigelse" indeholder også afskedigelse grundet sygefravær. Bemærk at der er tale om manuelt registrerede data, hvilke er behæftet med nogen usikkerhed.

Tabel 2: Fratrædelsesårsager for udvalgte faggrupper 2024

	SOSU-området		Pædagogområdet		Lærere (437)
	Faglærte (602)	Ufaglærte (345)	Pædagoger (629)	Øvrigt personale på dagtil- budsomr. (1.254)	
Frivillig opsigelse	59%	83%	75%	87%	84%
Pension	7%	-	5%	-	6%
Afskedigelse	32%	12%	19%	10%	8%
Øvrig fratrædelse	2%	5%	2%	2%	2%

Note: Data er opgjort for perioden januar til og med august 2024

Ad. spørgsmål 2:

Ansvar og arbejdsopgaver i forbindelse med rekruttering og ansættelse af nye medarbejdere er placeret på tværs af flere enheder i Københavns Kommune, hvorfor der ikke kan gives et entydigt svar på, hvad de samlede omkostninger er ved rekruttering og ansættelse af nye medarbejdere.

Den centrale rekrutteringsenhed i Koncernservice rådgiver og publicerer de enkelte stillingsopslag, og i 2023 publicerede Københavns Kommune ca. 7.000 stillingsopslag.

Som basisudgift i forbindelse med en rekruttering betaler den rekrutterende enhed 600 kr. til den centrale rekrutteringsenhed. Dette beløb dækker blandt andet udgifter til systemvaretagelse, medieannoncering via Københavns Kommunes basispakke og kvalitetssikring, herunder sikring af overholdelse af regler, samt publicering af jobopslag.

Ved ca. 7.000 stillingsopslag svarer dette til en samlet årlig udgift i forvaltningerne på godt 4 mio. kr., der dækker de forskellige omkostninger, der afholdes i Koncernservice. Ønskes der annoncering udover basispakken, fx via fagblade mv., betales der særskilt herfor.

Dette udgør kun en lille del af det samlede ressourceforbrug ifm. en typisk rekrutterings- og ansættelsesproces. Foruden disse basisudgifter til den centrale rekrutteringsenhed vil der være udgifter, der ligger decentralt i forvaltningerne. Den rekrutterende enhed bruger ressourcer på at udarbejde stillingsopslag, nedsætte ansættelsesudvalg og afholde ansættelsessamtaler, og dertil kommer oplæring og onboarding af den nyansatte medarbejder. Hvor mange ressourcer, der anvendes lokalt, afhænger både af, hvor mange kandidater, der ansøger, og hvor mange samtaler, der indgår i ansættelsesforløbet mv.

Hos Socialforvaltningen, Børne- og Ungdomsforvaltningen og Kultur- og Fritidsforvaltningen hjælper administrative fællesskaber lederen

med flere dele af rekrutterings- og ansættelsesprocessen. Man har der- til i Sundheds- og Omsorgsforvaltningen etableret en intern driftsrettet rekrutteringsfunktion.

Produktivitetstab ifm. oplæring

Onboarding af nye kollegaer kræver tid, og uanset om der ansættes en nyuddannet eller erfaren medarbejder, må der forventes et vist produktivitetstab. Produktivitetstabet afhænger dels af den nye medarbejders faglige niveau og dels af, hvor specialiserede opgaver, der skal løses. Det største produktivitetstab forekommer ved "fejl-rekrutteringer", hvor matchet fra start ikke er rigtigt, og den nyansatte stopper inden for kort tid.

Erfarne medarbejdere har typisk en dybere forståelse for virksomhe- dens processer, borgere og ydelser, hvilket gør dem i stand til at hånd- tere komplekse opgaver mere effektivt. Deres erfaring gør dem også i stand til at træffe hurtige og velfunderede beslutninger, og der skal så- ledes bruges mindre tid på oplæring.

God onboarding er afgørende for, at nyansatte medarbejdere både kommer godt fra start og fastholdes på sigt.

Ad. spørgsmål 3:

Økonomiforvaltningen har opgjort udgifter til vikarbureauer i Køben- havns Kommune i indeværende år (januar til og med september) for- delt på vikargrupper. I perioden er der anvendt 149 mio. kr. på vikarer. I de forudgående to hele år, 2022 og 2023, blev der anvendt hhv. 331 mio. og 260 mio. kr.

Tabel 3: udgifter til vikarbureauer fordelt på vikargrupper

Vikargruppe	2022	2023	2024
	Hele året	Hele året	Jan-Sep
SOSU	189.380.833	158.910.353	92.140.067
Pædagogisk personale	60.721.353	38.063.490	24.145.960
Pleje og omsorg	54.793.159	35.989.487	1.743.893
Psykiatrimedarbejder	3.770.614	4.648.783	2.305.693
Ufaglært	3.488.551	842.547	-
Køkkenvikar	2.266.057	1.824.991	1.301.599
Lærer	118.875	13.424	-
Ikke kategoriseret	16.786.888	19.474.963	27.214.819
Hovedtotal	331.326.330	259.768.038	148.852.029

Visse udgifter til vikarbureauer kan ikke henføres direkte til specifikke vi- kargrupper, da mange leverandørers fakturaer ikke har en strækkelig de- taljegrad. Disse udgifter indgår i tabellen som "ikke kategoriseret".

Derudover er der en grad af usikkerhed ved kategoriseringen, da det er en manuel proces at anføre fakturaernes tilhørende vikargruppe. Usikkerheden kan skyldes tastefejl, fejlfortolkning eller lignende manuelle databehandlingsfejl.

Vikarers andel af arbejdsstyrken og ekstraomkostninger til vikarer

Det er ikke muligt at fastslå andelen af vikarer fra vikarbureauer i arbejdsstyrken, da der ikke er tilstrækkelige data til, at man med sikkerhed kan aflæse timer, dage eller årsværk. Ekstraomkostningerne ved brug af vikarbureauer modsat faste medarbejdere kan ligeledes ikke leveres grundet den utilstrækkelige data.

Det er til gengæld muligt at levere data på timelønnede ansattes andel af arbejdsstyrken samt bruttoomkostninger for timelønnede i Københavns Kommune på udvalgte stillingskategorier. Tilkaldevikarer udgør langt størstedelen af de timelønnede ansatte.

De udvalgte stillingskategorier i tabel 4 omfatter 90% af alle timelønnede i Københavns Kommune.

Tabel 4: Timelønnedes andel af arbejdsstyrken og bruttoudgifter på udvalgte stillingskategorier i 2023

KRL stillinger (Kilde; Ledelsesinfo personale 18/10-2024)	Timelønnedes andel af samlet antal årsværk	Månedslønnede			Timelønnede		
		Årsværk	Brutto 2023*	Bruttoudgift pr. årsværk	Årsværk	Brutto 2023	Bruttoudgift pr. årsværk
Lærere, grundløn/Lærere timeløn	6%	3.652	2.119.319.861	580.329	246	137.526.483	559.148
Omsorgs- og pædagogmedhjælpere	26%	593	267.312.699	450.635	205	84.119.302	411.299
Pædagogmedhjælpere	18%	2.589	939.850.684	362.993	562	179.689.446	319.613
Social- og sundhedsassistenter	3%	1.644	871.186.239	529.919	45	23.016.995	512.064
Social- og sundhedsmedhjælpere	4%	1.595	776.759.789	487.016	66	30.637.830	466.030
Social- og sundhedspersonale, ikke-udd.	56%	440	176.042.286	400.188	549	205.796.593	374.771
Socialpædagoger	3%	1.701	889.900.213	523.036	50	26.300.872	528.196
Total	12%	12.215	6.040.371.771	494.523	1.722	687.087.521	398.936

*Alle bogførte lønudgifter er medtaget

Af tabel 4 fremgår det, at der generelt opleves lavere bruttoomkostninger pr. årsværk ved brug af timelønnede. Dette kan dog ikke understøtte en konklusion om, at der kan forventes lavere udgifter til tilkaldevikarer, idet data f.eks. ikke tager højde for onboarding, lønsammensætning og anciennitet.