

Høj personalegennemstrømning blandt socialrådgivere i kommunerne

Personalegennemstrømningen blandt socialrådgivere i kommunerne er høj, og nye tal fra LOS viser en sammenhæng med både udgiftsstigninger og kvaliteten i sagsbehandlingen.

1. Konsekvenser af personaleomsætning

Der er stor debat om de stigende udgifter på det specialiserede socialområde, og der er mange forklaringer på, hvorfor udgifterne stiger. En af de mulige forklaringer, som fx Ekspertudvalget på det specialiserede socialområde ikke har set på, er, om personalegennemstrømningen blandt socialrådgivere i kommunerne har en betydning for de stigende udgifter, når børn og unge ikke kan bo hos deres forældre, eller når voksne med et handicap, misbrug eller en psykisk lidelse skal have den rette hjælp.

Socialrådgiverne er helt centrale aktører, når børn, unge og voksne i udsatte positioner skal visiteres til et socialt tilbud. Det er dem, der laver kommunernes sociale investeringer i mennesker. Men det fagligt set rigtige match kræver indgående kendskab til det menneske, man skal hjælpe, og samtidig kræver det en solid indsigt i de tilbud, der kan yde den rette hjælp. Derfor er en høj personalegennemstrømning

CENTRALE RESULTATER

- Personalegennemstrømningen blandt socialrådgivere er i gennemsnit 33,2 % om året.
- Personalegennemstrømningen er 3,9 %-point højere i kommuner, hvor udgiftsudviklingen ligger over medianen, end i kommuner, hvor den ligger under.
- Der er en positiv sammenhæng mellem personalegennemstrømningen og Ankestyrelsens omgørelsesprocenter.

blandt socialrådgivere i kommunerne problematisk. For det medfører, at socialrådgiveren i den konkrete situation mangler den viden og indsigt, der er med til at sikre det rette match.

LOS har for at undersøge personalegennemstrømningen og en mulig sammenhæng med udgifterne på det specialiserede socialområde udarbejdet en analyse på baggrund af data fra Danmarks Statistik om 15.191 socialrådgivere i

kommunerne. Hypotesen er, at en høj personalegennemstrømning kan være en blandt flere faktorer, der kan være med til at øge udgifterne på det specialiserede socialområde. For det første fordi hyppige jobskifte blandt socialrådgiverne koster internt i forhold til kompetence- og videnstab samt udgifter til rekruttering, samt ikke mindst at dette kompetence- og videnstab betyder, at den enkelte socialrådgiver mangler indgående kendskab til både borger og tilbud i forbindelse med visitation.

2. Personalegennemstrømning

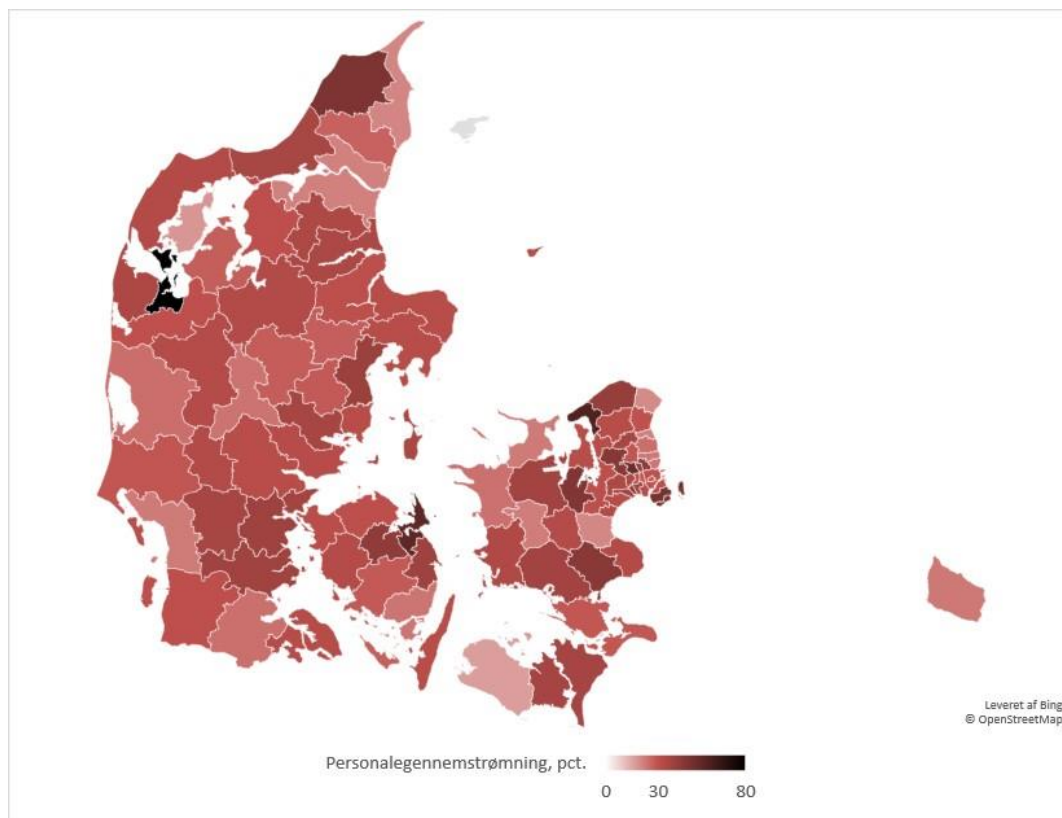
Personaleomsætningen i kommunerne for alle medarbejdere var i 2021 i gennemsnit på 18,9 %¹. Uden at kunne sammenligne de to tal, viser en analyse af den gennemsnitlige personalegennemstrømning blandt de kommunale socialrådgivere et ganske andet billede.

Den gennemsnitlige personalegennemstrømning for socialrådgivere var for perioden 2018-2022 på 33,2 % om året med en variation mellem kommunerne fra en personalegennemstrømning på 90,7 % i kommunen med den højeste personalegennemstrømning til en personalegennemstrømning på 16,7 % i den kommune, der var bedst til at holde på sine socialrådgivere, jf. figur 1².

Til sammenligning var den gennemsnitlige årlige personalegennemstrømning på alle sociale tilbud i samme periode på 17,5 %, mens den for ikke-offentlige sociale tilbud var på 15,7 % i perioden.

Personalegennemstrømningen for socialrådgivere i kommunerne ligger dermed markant højere, end for medarbejdere generelt, også når vi sammenligner med både kommunale og ikke-offentlige sociale tilbud.

Figur 1: Kommunalt ansatte socialrådgiveres gennemsnitlige personalegennemstrømning



¹ VIVE (<https://www.vive.dk/da/udgivelser/vives-kommunetal-20224-flere-kommunale-medarbejdere-skiftede-job-under-corona-krisen-jvnjkkxm/>)

² Jf. afsnittet Undersøgelsens metode for grundlag for beregning.

3. Udgifter og personalegennemstrømning

Kort tid i jobbet gør det sværere for socialrådgiverne at have et indgående kendskab til de børn, unge og voksne i udsatte positioner, de skal hjælpe, og de sociale tilbud, der skal tilvejebringe hjælpen. Det giver samtidig et vidensstab og færre muligheder for kollegial sparring. En hypotese er, at dette kan medføre en stigning i udgifterne, da socialrådgiveren har et dårligere grundlag for at træffe beslutningen om en given foranstaltning.

Undersøges personalegennemstrømningen i forhold til de kommuner, der har haft de største udgiftsstigninger, kan man se, at der er en sammenhæng mellem en høj personalegennemstrømning og udgiftsstigningen.

Den gennemsnitlige udgiftsudvikling i kommunerne var fra 2018-2021 på 5,1 %. Medianen af kommunernes udgiftsudvikling var på 4,5 %. For de kommuner, der ligger over medianen, var den gennemsnitlige personalegennemstrømning på 35,1 %, mens den for de kommuner, der ligger under medianen, var på 31,2 %.

Personalegennemstrømningen var således 3,9 %-point højere i kommuner, hvor udgiftsudviklingen ligger over medianen, end i kommuner, hvor den ligger under³, og der ses således en sammenhæng mellem personalegennemstrømningen og udgiftsstigninger⁴, der sammen med andre faktorer kan være med til at forklare udgiftsstigningerne på det specialiserede socialområde.

4. Omgørelsesprocenter og personalegennemstrømning

Ankestyrelsen behandler hvert år knap 10.000 sager vedrørende serviceloven og det specialiserede socialområde. I gennemsnit fører behandlingerne til omgørelser af 30-40 % af sagerne⁵. En del af omgørelserne handler om, at kommunerne har truffet forkerte afgørelser i sager, der omhandler ophold og anbringelser, eller manglende tildeling af tilbud og ydelser. En hypotese kan derfor være, at en høj

personalegennemstrømning blandt socialrådgivere giver flere fejl i sagerne og dermed en høj omgørelsesprocent.

Ser vi på de kommuner, der har den største personalegennemstrømning, kan vi samtidig se, at det er de kommuner, der har de største omgørelsesprocenter. Der er således en statistisk positiv sammenhæng mellem personalegennemstrømningen i kommunerne og omgørelsesprocenten i Ankestyrelsen i perioden 2018-2021 med en korrelation på 12 %⁶. Der ses således en sammenhæng mellem en høj personalegennemstrømning og høje omgørelsesprocenter.

5. Socialrådgiverne er nøgleaktører

Socialrådgivere i kommunerne har ansvaret for at sikre, at børn, unge og voksne i udsatte positioner får den hjælp og støtte, de har behov for og ret til. De er derfor nøglepersoner i både kommunernes udgiftsstyring og i at sikre den rette hjælp fra begyndelsen, og de er vigtige relationelle aktører for de børn, unge og voksne i sårbare positioner, de skal hjælpe til de rette tilbud.

Når børn, unge og voksne i udsatte positioner tildes hjælp og ydelser, sker dette med henblik på at styrke deres evner og kompetencer til i højest mulig grad at leve et selvstændigt liv og indgå i det almindelige samfundsliv. Socialrådgivernes visitation og tildeling af hjælp og ydelser kan derfor med rette ses som en social investering i nogle af samfundets svageste – en investering som med vellykkede indsatser reducerer udgifterne i fremtidige indsatser.

I en travl hverdag, hvor alt for mange sager ligger på socialrådgiverens bord, og hvor man måske er kortvarigt i et job, hvor kollegerne også skifter, kan det være svært at have det rigtige vidensgrundlag til at træffe de rigtige beslutninger. Derfor har LOS undersøgt, hvor høj personalegennemstrømningen er blandt socialrådgivere i kommunerne, og ligeledes om der er en sammenhæng mellem personalegennemstrømningen og et højt udgiftsniveau samt høje omgørelsesprocenter i Ankestyrelsen.

³ Denne forskel er signifikant (p=1,9% ved énsidet test).

⁴ Det bemærkes, at der ikke siges noget om kausalitet men alene om en sammenhæng.

⁵ Jf. 'Stigninger i omgørelsesprocenter i 2022', www.Ankestyrelsen.dk

⁶ Sammenhængen er her signifikant. Der siges intet om kausalitet men alene om en sammenhæng.

Som vist i undersøgelsen har socialrådgivere i kommunerne en personalegennemstrømning, der er næsten dobbelt så høj som for medarbejdere generelt i kommunerne, og mere end dobbelt så høj som medarbejdere på ikke-offentlige sociale tilbud. Samtidig ses en sammenhæng mellem personalegennemstrømningen og både et højt udgiftsniveau og høje omgørelsesprocenter i Ankestyrelsen.

Der synes derfor at være belæg for en hypotese om, at en bedre fastholdelse af socialrådgivere i

kommunerne kan være en nøgle til at bremse udgiftsstigninger på det sociale område samt sikre bedre beslutninger i første omgang og dermed mindske antallet af klager og omgørelser i Ankestyrelsen.

UNDERSØGELSENS METODE

Personalegennemstrømningsstatistikken er udregnet på baggrund af data fra Danmarks Statistiks beskæftigelsesregister. Data omhandler 15.191 socialrådgivere, som i løbet af perioden 2018-2021 har været ansat i en af landets kommuner. Populationen består af personer, som i uddannelsesregistret har en socialrådgiver- eller socialformidlingsuddannelse som højeste fuldført uddannelse i 2022. Arbejdsstederne er udvalgt på baggrund af kommunernes CVR-numre, hvor arbejdsstedets branchekode vurderes at tilhøre kommunernes administrative enheder. Personalegennemstrømningen er opgjort som antallet af fratrædelser ift. antallet af ansatte, hvor der korrigeres for nedlagte stillinger. Udregningerne inkluderer korte ansættelsesforhold, hvor både ansættelse og fratrædelse sker i samme år.

Udgifterne til det specialiserede socialområde er opgjort som de samlede nettodriftsudgifter ekskl. tjenestemandspensioner i kommunernes regnskaber (Danmarks Statistik REGK100). Udgifterne er opgjort i faste priser, 2022-pl, pba. KL's pris- og lønudviklingsindeks, og det specialiserede socialområde er defineret som funktionerne 5.28.20 – 5.28.26 for børne- og ungeområdet og 5.38.38 – 5.38.59 for voksenområdet. Omgørelsesprocenterne er tal fra Ankestyrelsens talportal om sager inden for social- og beskæftigelsesområdet, som vedrører paragraffer i Serviceloven.



ANALYSEPAPIR NR. 4 / JANUAR 2024 · PERSONALEGENNEMSTRØMNING

Redaktør: Trine Schaldemose tsc@los.dk

Analyse: Marius Heltberg Lassen ml@los.dk

LOS – Landsorganisationen for sociale tilbud · Nørre Voldgade 88, 4. sal · 1358 København K

Tlf: 70 23 34 00 · los@los.dk · www.los.dk

LOS er landsorganisation for ikke-offentlige sociale tilbud. Vores medlemmer arbejder i krydsfeltet af sociale tilbud og specialiserede skoleindsatser for anbragte børn, unge og voksne med en hverdag med bl.a. misbrug, omsorgs-svigt, gråzoneprostitution, diagnoser og efterværn. LOS' mål er at gøre en positiv forskel for mennesker i sårbare positioner ved at sikre den højeste kvalitet i det sociale arbejde.