

10.06.2024

Center for HR og Uddannelse
Sundheds- og Omsorgsforvaltningen

HR-nøgletal

2. kvartal 2024



Fast indhold

- Uddannelse: SOSU-elevansættelser
- Rekruttering: forgæves rekruttering i hovedstaden og opslag, der ikke fører til ansættelse i SUF
- Sygefravær: SUF og på tværs af kommuner

Tema 2. kvartal: Arbejdsstyrke og fastholdelse

- Arbejdsstyrken i SUF
- Ufaglærte medarbejdere
- Vikarforbrug
- Personaleomsætning opdelt på faggrupper
- Gennemsnitlige lønudgifter pr. medarbejder
- Kompetenceudvikling
- Resultater af exit-survey

Hovedtendenser

Fast indhold

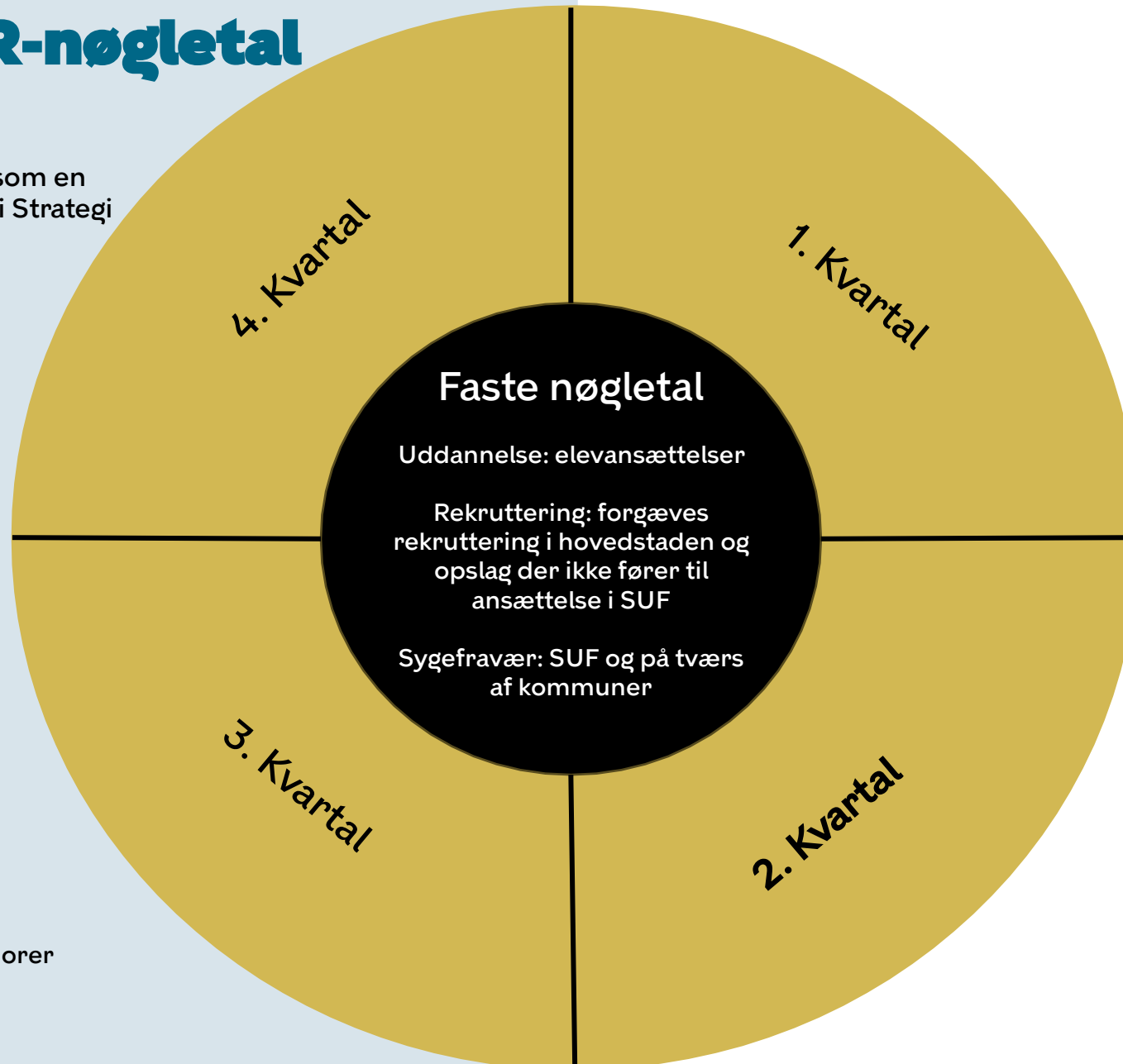
- Elevrekrutteringen går i 2024 som forventet, og der forudses ikke problemer med at opfylde årets dimensionering.
- Andelen af opslag for SOSU-assistenten, der ikke fører til ansættelse, ligger i de seneste 2 kvartaler på et lavere niveau end tidligere.

Tema 2. kvartal: Arbejdsstyrke og fastholdelse

- Det gennemsnitlige timetal for SOSU-assistenten og SOSU-hjælpere i SUF er faldet med knap en time fra 2021 til 2024.
- Der har været et fald i det eksterne vikarforbrug på alle ydelsesområder fra 2022 til 2023. Faldet skal ses i lyset af et ekstraordinært højt forbrug i 2022.
- Personaleomsætningen i SUF er faldende, og særligt for sygeplejersker ses en positiv udvikling i løbet af de seneste to år, hvor personaleomsætningen er faldet markant.

Årshjul for HR-nøgletal

Nøgletal indgår i 4. kvartal som en del af opfølgningen på mål i Strategi for håndtering af arbejdskraftsmangel i SUF



Rekruttering og uddannelse:

- Status på SUFs rekrutteringsenhed
- Status på oplæringsstillinger og fra ufaglært til faglært.
- Uddannelse: frafald og ansættelse af færdiguddannede elever samt baggrundsoplysninger om elever

Arbejdsstyrke og fastholdelse:

- Arbejdsstyrken i SUF
- Ufaglærte medarbejdere
- Vikarforbrug
- Personaleomsætning opdelt på faggrupper
- Gennemsnitlige lønudgifter pr. medarbejder
- Kompetenceudvikling
- Resultater af exit-survey

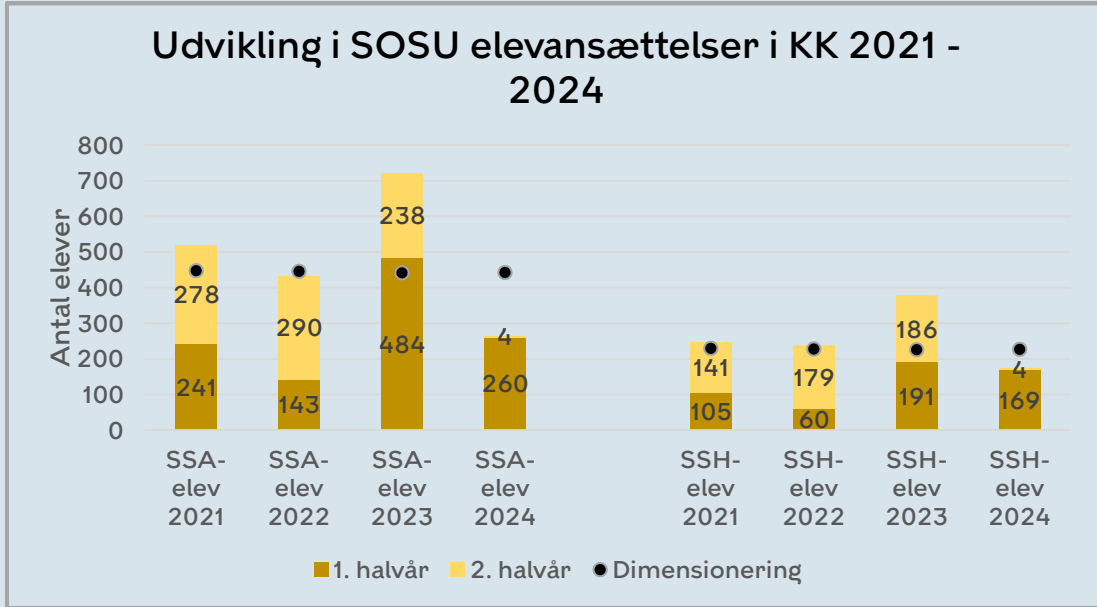
Seniorer:

- Antal og andel seniorer
- Sygefravær for seniorer
- Personaleomsætning for seniorer
- Status på seniorindsatser

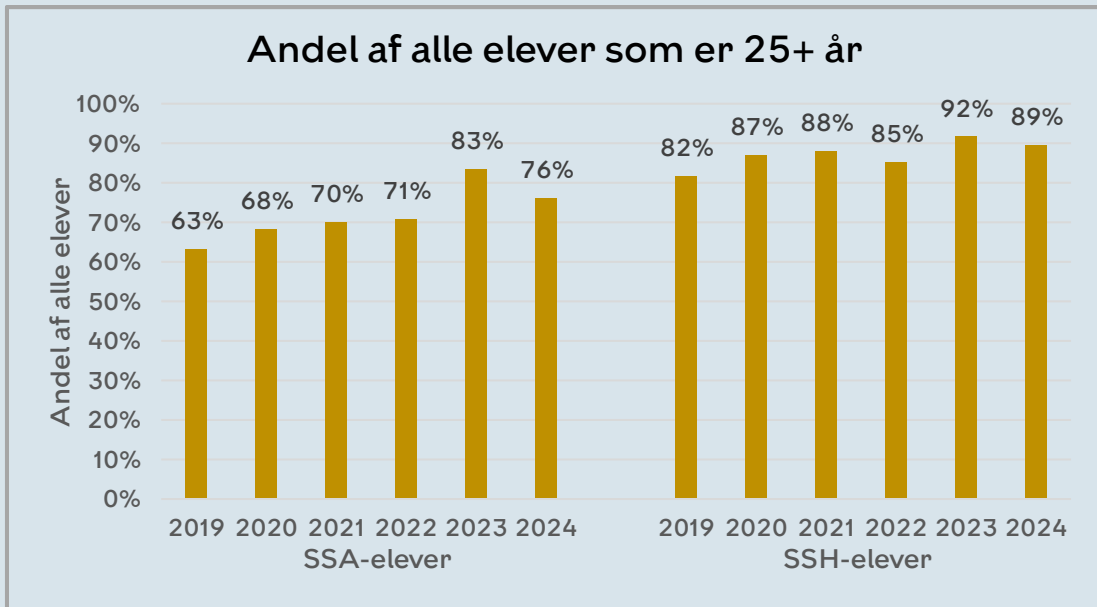
Faste nøgletal



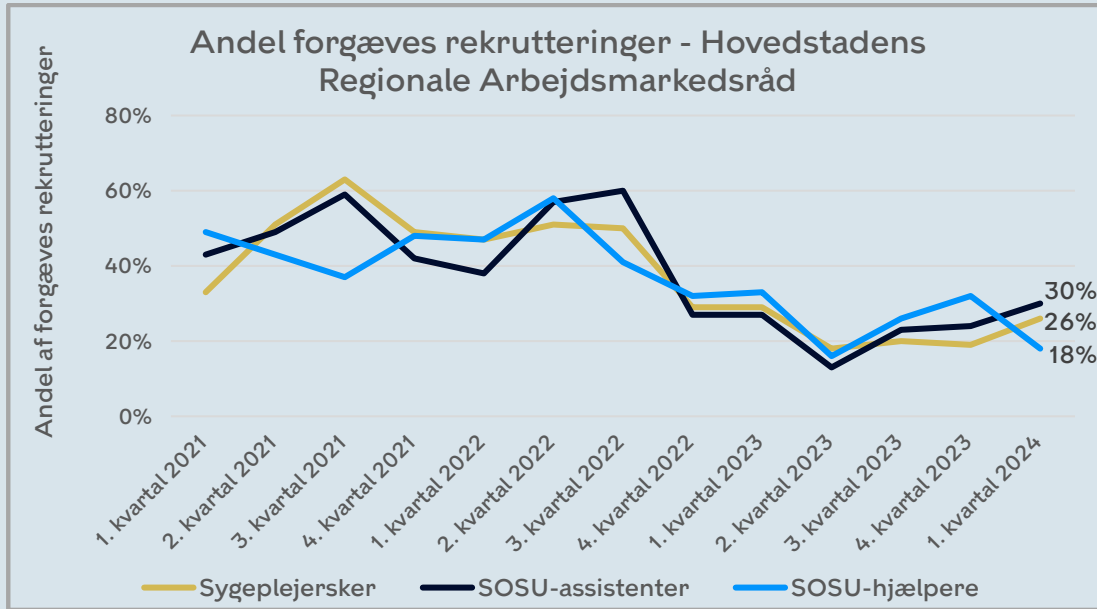
Uddannelse: SOSU-elevansættelser



- Elevrekrutteringen går som forventet i år.
- Stigningen i ansættelse af SOSU-elever i 2023 skyldtes sandsynligvis, at tildelingen af vokselevlønnen til alle 25+ årige trådte i kraft i efteråret 2022. Dimensioneringen for 2023 blev overskredet med direktionens godkendelse.
- Vokselevlønsordningen gælder til og med 2026, og vi har fokus på en mere jævn rekruttering i 2024.
- Andelen af SOSU-elever, der er 25+ år, steg i 2023, men er faldet lidt igen. Vi ser dog stadig en generel stigning af 25+årige.

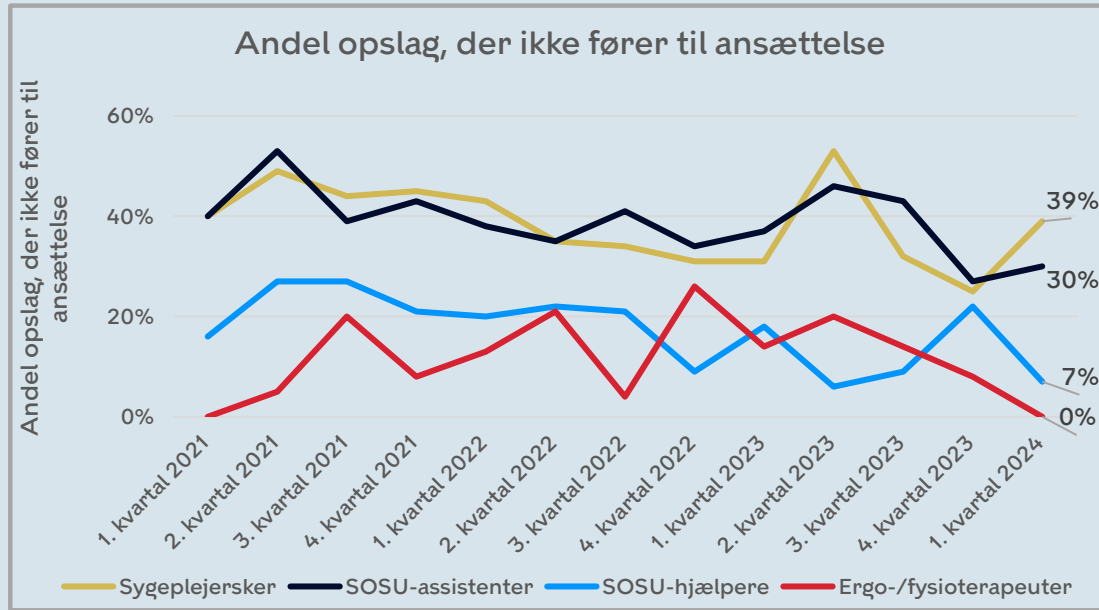


Rekruttering: Forgæves rekruttering i Hovedstaden



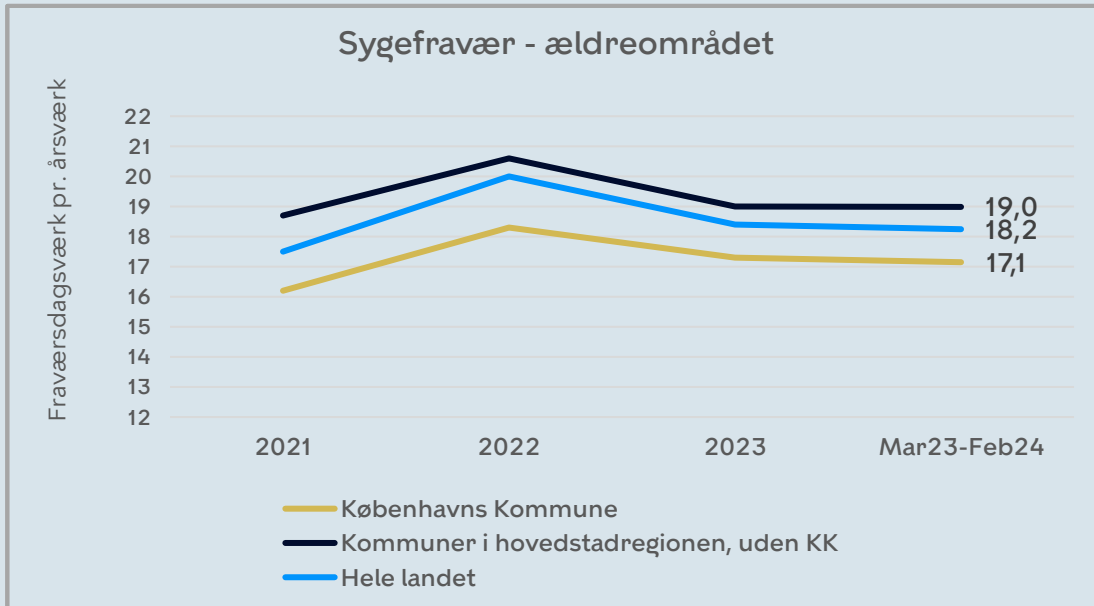
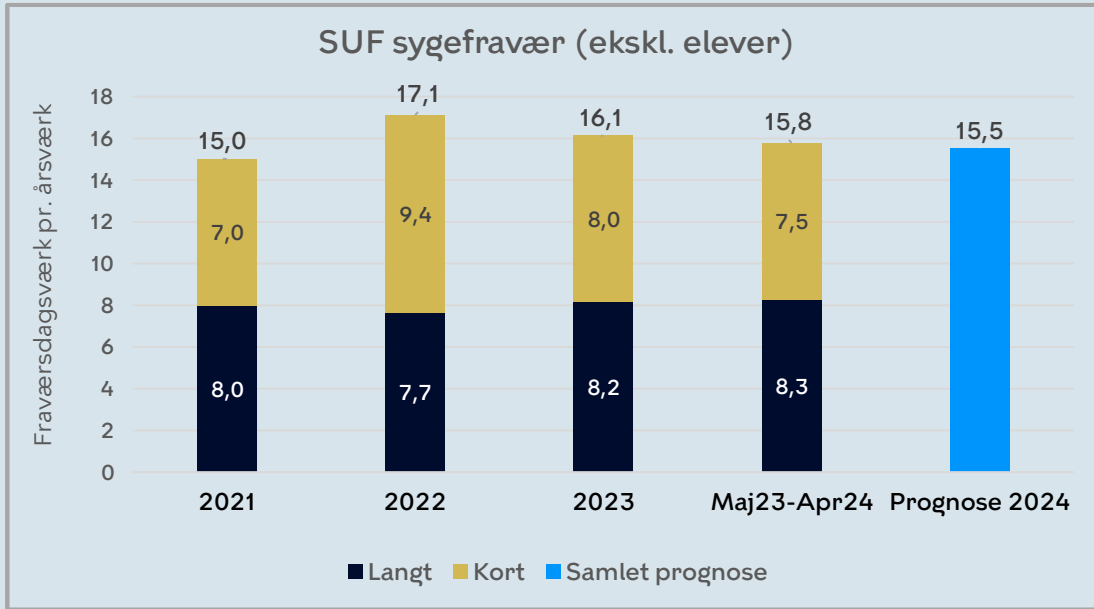
- I de seneste 6 kvartaler ligger andelen af forgæves rekrutteringer i Hovedstaden på et lavere niveau, end det har gjort i de forudgående år.
- Det er Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekrutterings(STAR) vurdering, at tallene afspejler en reelt forbedret rekrutteringssituation. STAR vurderer selv, at der fejlmargen på 10 procent i deres opgørelser.
- Den mest markante udvikling seneste kvartal er, at rekrutteringssituationen er forbedret for SOSU-hjælpere, hvor andelen af forgæves rekrutteringer er faldet fra 32 pct. til 18 pct.

Rekruttering: Andel opslag, der ikke fører til ansættelse - SUF



- SUFs egne tal viser en forværring i rekrutteringssituationen for sygeplejersker det seneste kvartal, idet der er sket en stigning i andelen af opslag, der ikke førte til ansættelse fra 25 pct. til 39 pct.
- Andelen af opslag for SOSU-assistenters, der ikke fører til ansættelse, ligger i de seneste 2 kvartaler på et lavere niveau end tidligere.
- For SOSU-hjælpere ses en forbedret rekrutteringssituation det seneste kvartal (et fald fra 22 pct. til 7 pct. i opslag, der ikke førte til ansættelse).
- For ergo/- og fysioterapeuter har alle opslag ført til ansættelse det seneste kvartal.

Sygefravær



- Sygefraværet i SUF er svagt faldende. Det er det korte sygefravær, der falder, mens der har været en svag stigning i det lange sygefravær.
- Sygefraværet på ældreområdet ligger lavere i Københavns Kommune end i landets øvrige kommuner. Særligt sammenlignet med omegnskommunerne ligger Københavns Kommune på et lavere niveau.

Tema:

Arbejdsstyrke og fastholdelse



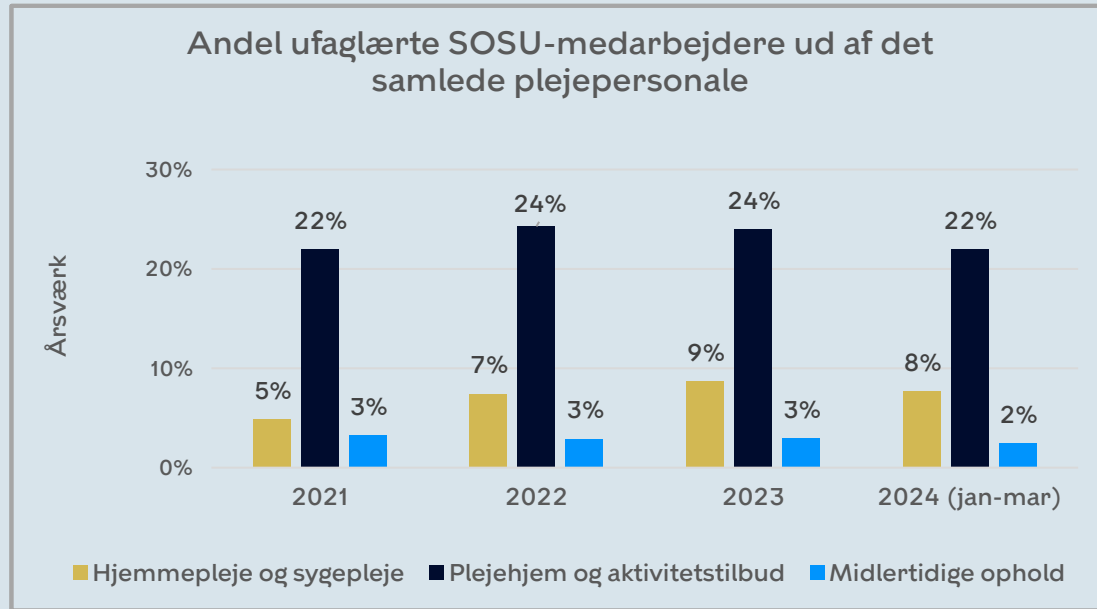
Arbejdsstyrken i SUF

Månedslønnede årsværk	2021	2022	2023	2024 (januar-april)
Sygeplejersker	693	683	693	702
SOSU-assistent	1.313	1.261	1.267	1.275
SOSU-hjælper	1.560	1.518	1.490	1.469
Ergo-/fysioterapeuter	485	489	511	521
Uddannet SOSU-personale	281	371	404	365
Øvrige faggrupper	1.893	1.891	1.951	1.980
SUF i alt	6.226	6.214	6.316	6.311

Gennemsnitligt antal timer pr. uge	2021	2022	2023	2024 (januar-april)
Sygeplejersker	33,1	33,4	33,5	33,5
SOSU-assistent	32,6	32,4	32,0	31,7
SOSU-hjælper	32,2	31,9	31,6	31,3
Ergo-/fysioterapeuter	35,0	34,9	35,0	35,0
Øvrige faggrupper	34,0	33,6	33,4	33,4
SUF i alt	32,4	32,1	31,9	31,4

- Antallet af sygeplejersker og SOSU-assistent i SUF ligger på et stabilt niveau, mens antallet af SOSU-hjælpere falder.
- Det faldende antal SOSU-hjælpere er en længerevarende tendens, og antallet har således været faldende i mindst 10 år.
- Antallet af ergo- og fysioterapeuter i SUF er stigende.
- Det gennemsnitlige timetal for SOSU-assistent og SOSU-hjælper i SUF er faldende (er faldet knap 1 time fra 2021 til 2024). Sygeplejerskers og ergo- og fysioterapeuters gennemsnitlige timetal er derimod stabilt.
- Aften- og nattevagter, der typisk arbejder omkring 28 timer om ugen, indgår i de gennemsnitlige timetal. Disse udgør ca. 22 pct. af den samlede arbejdsstyrke i SUF.

Ufaglærte i SUF (månedss- og timelønnede)



- Der er stor forskel på, i hvor høj grad de forskellige områder i SUF anvender ufaglærte medarbejdere; andelen af ufaglærte er meget større på plejehjem end i hjemmepleje og MTO.
- Andelen af ufaglærte har tidligere gennem en årrække været stigende i SUF, men ser nu ud til at have stabiliseret sig på et nogenlunde fast niveau, hvor der endda ses en svagt faldende andel ufaglærte i 2024 indtil videre. Erfaringsmæssigt vil sommerferieperioden dog trække andelen af ufaglærte op, da de benyttes til at dække ind for det faglærte personale i dettes ferieperioder.

Interne vikarer

Udgift i millioner kroner	2020	2021	2022	2023
Hjemmepleje	21,0	15,8	10,4	11,1
Plejhjem	36,9	28,0	24,0	30,9
Midlertidige ophold	12,4	10,4	14,0	20,0
Øvrige enheder	2,8	20,0*	12,8*	1,1
SUF i alt	73,0	74,0	62,2	63,2

Eksterne vikarer

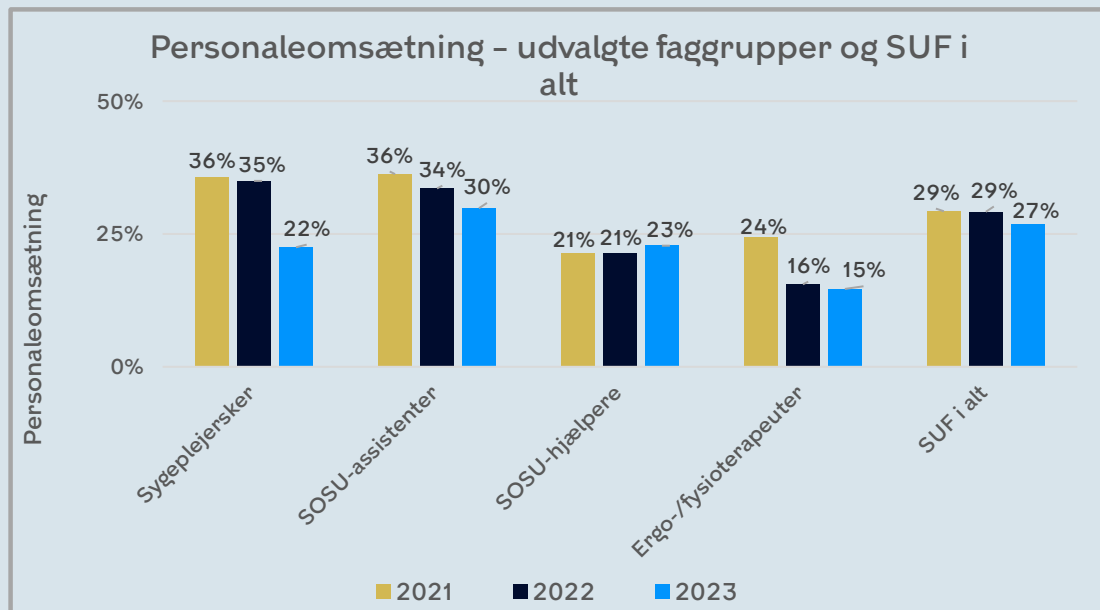
Udgift i millioner kroner	2020	2021	2022	2023
Hjemmepleje	43,0	55,5	80,1	60,9
Plejhjem	30,0	39,9	59,8	36,6
Midlertidige ophold	14,2	23,0	30,7	21,0
Øvrige enheder	0,1	0,6	1,4	0,1
SUF i alt	87,2	118,9	172,0	118,6

Data fra Kvantum.

*Note: under øvrige enheder indgår i 2021 og 2022 udgifter til vikarer ifm. covid. Covid-vikarernes arbejde har fundet sted på driftsenhederne, men det er ikke muligt at opdele udgifterne på ydelsesområder, da de er centralt afregnet.

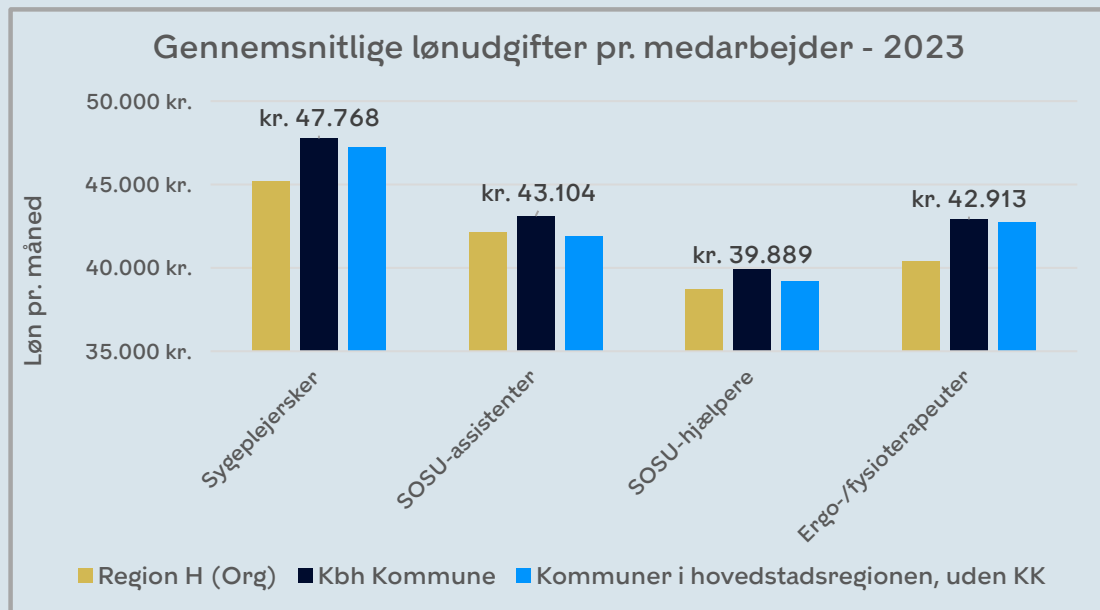
- Det interne vikarforbrug i SUF lå i 2023 på samme niveau som i 2022.
- På plejhjem og midlertidige ophold var der en stigning i forbruget af interne vikarer i 2023. Denne stigning modsvares af et fald i brugen af covid-vikarer, som indgår under øvrige enheder.
- Det eksterne vikarforbrug i SUF er faldet fra 2022 til 2023. Dog er faldet sket fra et ekstraordinært højt niveau i 2022.
- Faldet i det eksterne vikarforbrug fra 2022 til 2023 er sket på alle ydelsesområder. Det største fald har fundet sted på plejhjemmene, som har reduceret deres udgifter til eksterne vikarer med 40 pct.

Personaleomsætning opdelt på faggrupper



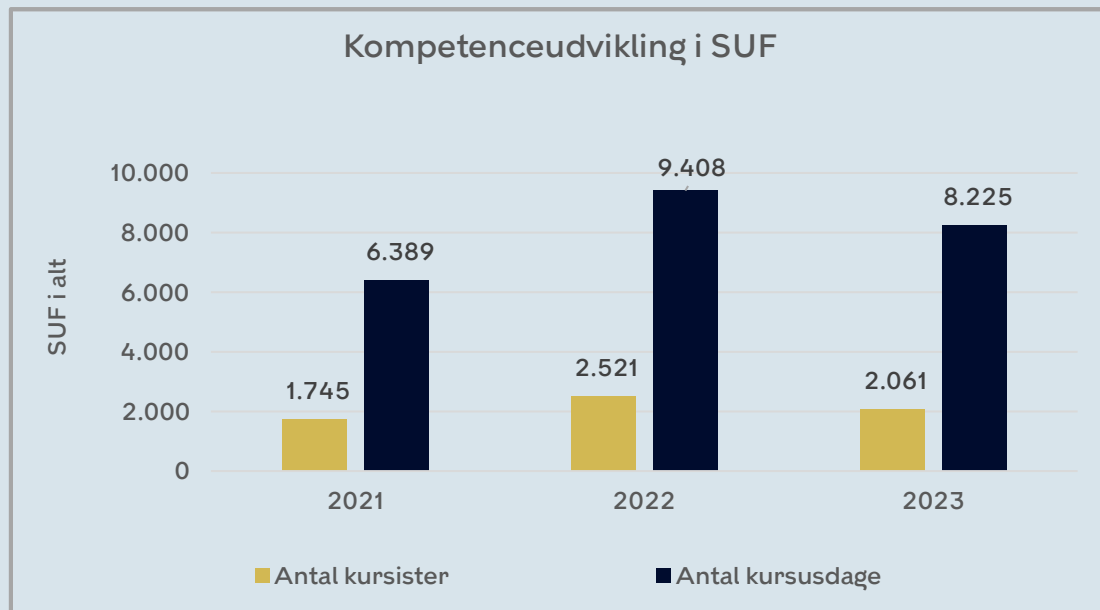
- Personaleomsætningen i SUF er faldende.
- Særligt for sygeplejersker ses en positiv udvikling, hvor personaleomsætningen er faldet markant i 2023 (fra 35 pct. i 2022 til 22 pct. i 2023). Den faldende personaleomsætning for sygeplejersker skyldes især en positiv udvikling i sygeplejen, i visitationerne samt på midlertidige ophold.
- Også for SOSU-assistenten samt ergo- og fysioterapeuter ses en positiv udvikling. For SOSU-assistenten ses især en faldende personaleomsætning på midlertidige ophold, men også på plejehjem og i hjemmeplejen er udviklingen positiv.
- For SOSU-hjælpere ses en lille stigning i personaleomsætningen.

Gennemsnitlige lønudgifter pr. medarbejder



- Lønningerne i Københavns Kommune er i gennemsnit højere end i omegnskommunerne og Region H. Dette gælder for sygeplejersker, SOSU-assistenten, SOSU-hjælpere og ergo-/fysioterapeuter.
- Der er derfor ikke noget der tyder på, at KK er dårligere stillet end de øvrige offentlige arbejdspladser i hovedstadsområdet ift. løn som et konkurrenceparameter.

Kompetenceudvikling



Kompetenceudvikling 2023	Antal kursister	Antal kursusdage	Kursusdage pr. ansat
Visitation	160	662	3,7
Hjemmepleje og sygepleje	444	1.798	1,1
Plejhjem og aktivitetstilbud	1.044	4.734	1,3
Midlertidige ophold	132	385	0,8
Sundhed og genoptræning	91	196	0,5
Central- og områdeforvaltning	1.165	394	0,8
Øvrige enheder	40	57	0,1

*Data fra Plan2Learn og Københavns Professionshøjskole

Note: fra 2023 indgår netværks- og temamøder samt kurser i regi af KK-Akademiet ikke. Disse indgår i tidligere år.

- Når der tages højde for, at netværks- og temamøder samt kurser i regi af KK-Akademiet ikke indgår i opgørelserne fra 2023, er antallet af kursusdage i SUF i 2023 nogenlunde det samme, som det var i 2022.
- De 8.225 kursusdage, som medarbejdere i SUF har deltaget på i 2023, svarer til, at hver ansat i SUF i gennemsnit har deltaget i 1,2 kursusdag.
- Der er en del variation i, hvor meget kompetenceudvikling medarbejderne på de enkelte ydelsesområder i SUF deltager i.
- Medarbejdere i visitationerne har deltaget i mest kompetenceudvikling i 2023.
- Medarbejdere på plejehjem og i hjemmepleje har også deltaget relativt meget i kompetenceudvikling i 2023.

Resultater af exit-survey 2023

Hvad er de væsentligste årsager til, at du skifter job?

(der kan vælges op til 3 årsager, hvorfor der ikke summeres til 100 %)

Udfordringer med det psykiske arbejdsmiljø i mit nuværende job	31 %
Udfordringer med ledelsen i mit nuværende job	26 %
Højere løn i mit nye job	22 %
Nye karrieremuligheder i mit nye job	18 %
Bedre arbejdstider i mit nye job	17 %
Mulighed for mere relevante opgaver i mit nye job	16 %
Manglende mulighed for faglig sparring og fællesskab i mit nuværende job	16 %
Arbejdsbyrden er for høj i mit nuværende job	14 %
Udfordringer med det fysiske arbejdsmiljø i mit nuværende job	12 %
Manglende mulighed for kompetenceudvikling i mit nuværende job	12 %
Mindre transport til arbejdspladsen/bedre geografisk placering	11 %
Manglende fagligt råderum i mit nuværende job	8 %
Manglende balance mellem arbejde og privatliv i mit nuværende job	8 %
Andet	21 %

- SUFs exit-survey 2023 viser, at de hyppigste årsager til, at medarbejdere i SUF skifter job, er udfordringer i det psykiske arbejdsmiljø samt udfordringer med ledelsen.
- Dette er i tråd med tilsvarende resultater for hele Københavns Kommune, som fremgik af Personalepolitisk redegørelse 2022.
- Øvrige resultater fra surveyen viser, at den overvejende del af dem, der skifter job, har været tilfredse med deres job i SUF.
- Surveyen viser desuden, at næsten halvdelen af dem, der opsiger deres job i SUF, har været ansat i under 1 år.
- Exit-surveys har hidtil ikke omfattet centralforvaltningen samt bydækkende enheder. Fra 2024 udvides surveyen til at omfatte hele SUF. For at opnå mere viden om, hvad der ligger til grund for besvarelsene, udvides surveyen desuden med mulighed for at uddybe sine svar.

Definitioner og kilder

- **Rekrutteringsdata** stammer fra Talent Recruiter-systemet. Data er baseret på en kategorisering af opslag inden for stillingstyper, og der inkluderes ikke opslag, hvor der søges flere forskellige stillinger i samme opslag. Det samlede antal opslag vil dermed være højere end det, der her er vist. Data for *forgæves rekrutteringer* stammer fra surveys udført af Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering.
- **Uddannelsesdata** leveres af Uddannelse København og stammer fra systemet EduAdm og fra Ledelsesinfo Personale.
- **Data for ufaglærte** stammer fra Ledelsesinfo Personale.
- **Data for vikarer** stammer fra Kvantum.
- **Data for arbejdsstyrken i SUF, herunder sygefravær, personaleomsætning, fuldtid og seniorer** stammer fra Ledelsesinfo Personale og inkluderer månedslønnede ansatte. Sygefravær opgøres i dagsværk pr. årsværk, som er antal fraværsdagsværk i forhold til antal fuldtidsansatte. Personaleomsætning udregnes som antal eksterne og interne afgang / antal medarbejdere med lønudbetaling i perioden.
- **Lønudgiftsdata** stammer fra KRL. Følgende løndele indgår: grundløn, centrale tillæg, lokale tillæg, særydelser, særlig feriegodtgørelse og pension. Overarbejde indgår ikke.
- **Sammenlignende data om personaleomsætning og sygefravær** stammer fra KRL. KRL-data er så vidt muligt afgrænset til kontoplansområde 'ældre'. Sygefravær er ekskl. elever, fleksjob og ekstraordinært ansatte.
- **Kompetenceudviklingsdata** stammer fra Plan2Learn samt fra Københavns Professionshøjskole.
- **Exit-survey-data** stammer fra SUFs exitsurveys, der gennemføres blandt alle medarbejdere, der har opsagt deres stilling i SUF.

- **Faggrupper er afgrænset på følgende måde:**

Faggruppe	Stillinger
Sygeplejersker	Sygeplejersker
SOSU-assistent	SOSU-assistent Plejhjemsassistenter Beskæftigelsesvejledere Sundhedsmedhjælper
SOSU-hjælper	SOSU-hjælper Sygehjælper Hjemmehjælper
Ergo-/fysioterapeut	Ergoterapeut Ergoterapeut, kliniske undervisere Fysioterapeut Fysioterapeut, kliniske undervisere
Ufaglærte	Social- og sundhedspersonale, ikke-udd. Plejemedhjælper
Øvrige faggrupper	Alle øvrige

STARs definition af hovedstaden	København, Frederiksberg, Dragør, Tårnby, Albertslund, Ballerup, Brøndby, Gentofte, Gladsaxe, Glostrup, Herlev, Hvidovre, Høje-Taastrup, Ishøj, Lyngby-Taarbæk, Rødovre, Vallensbæk, Allerød, Egedal, Fredensborg, Frederikssund, Halsnæs, Furesø, Gribskov, Helsingør, Hillerød, Hørsholm og Rudersdal
--	---