

24.03.2023

Center for HR og Uddannelse
Sundheds- og Omsorgsforvaltningen

HR-nøgletal

- Opdateret marts 2023



Indhold:

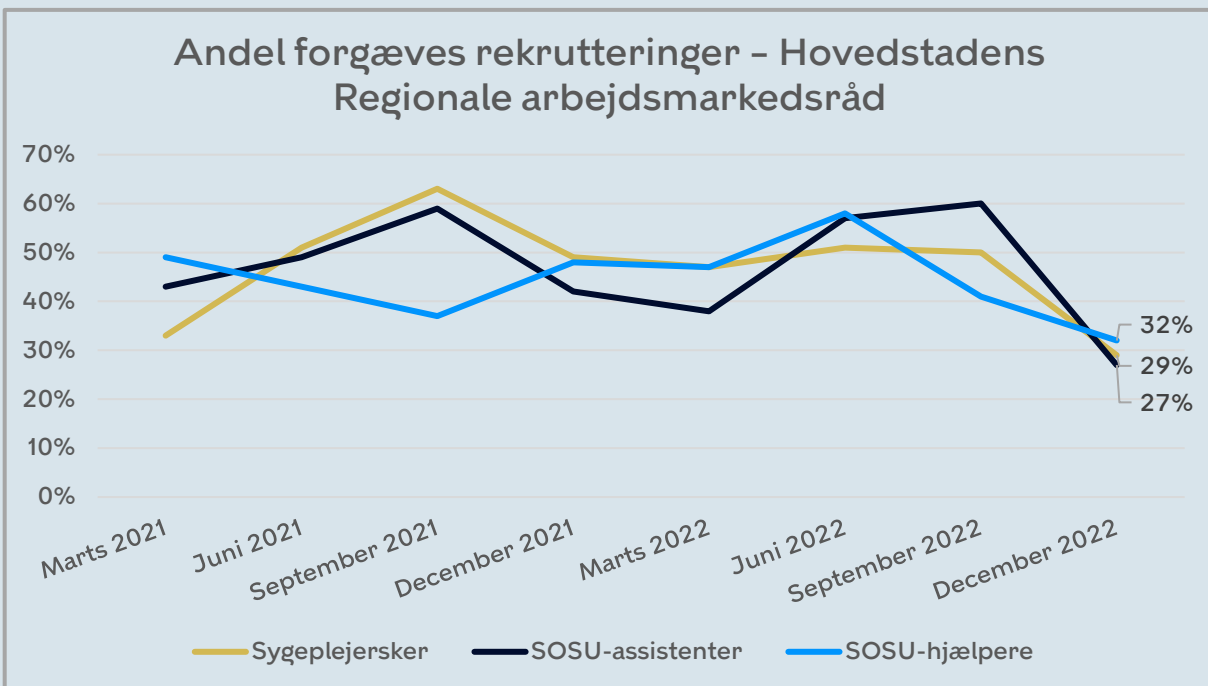
- Rekruttering – Forgæves rekruttering
- Rekruttering – Opslag der ikke fører til ansættelse ✓
- Rekruttering – Ansøgere pr. stillingsopslag
- Personaleomsætning ✓
- Løn ✓
- Ufaglærte ✓
- Arbejdsstyrken i SUF ✓ + nye data for timelønnede
- Arbejdsstyrken i SUF – Fuldtid ✓
- Seniorer ✓
- Sygefravær ✓
- Sygefravær og personaleomsætning Ny
- Uddannelse – Optag
- Uddannelse – Frafald
- Uddannelse – Fra uddannelse til ansat ✓
- Definitioner og kilder

✓ = nye data siden sidste rapport (jan. 2023)

Hovedkonklusioner

- Der er tendenser til en svagt forbedret rekrutteringssituation for sygeplejersker, SOSU-assistenten og SOSU-hjælpere i SUFs egne data.
- Andelen af ansatte over 60 år er steget henover de seneste år.
- Stigende personaleomsætning korrelerer med højere sygefravær. Stor forskel på niveauet af personaleomsætning og sygefravær i de enkelte enheder. Derfor er der behov for en differentieret indsats for at understøtte de enheder der har de største udfordringer.
- I 2022 ansætter SUF færre af de SOSU-assistenten og flere af de SOSU-hjælpere, som kommunen uddanner.

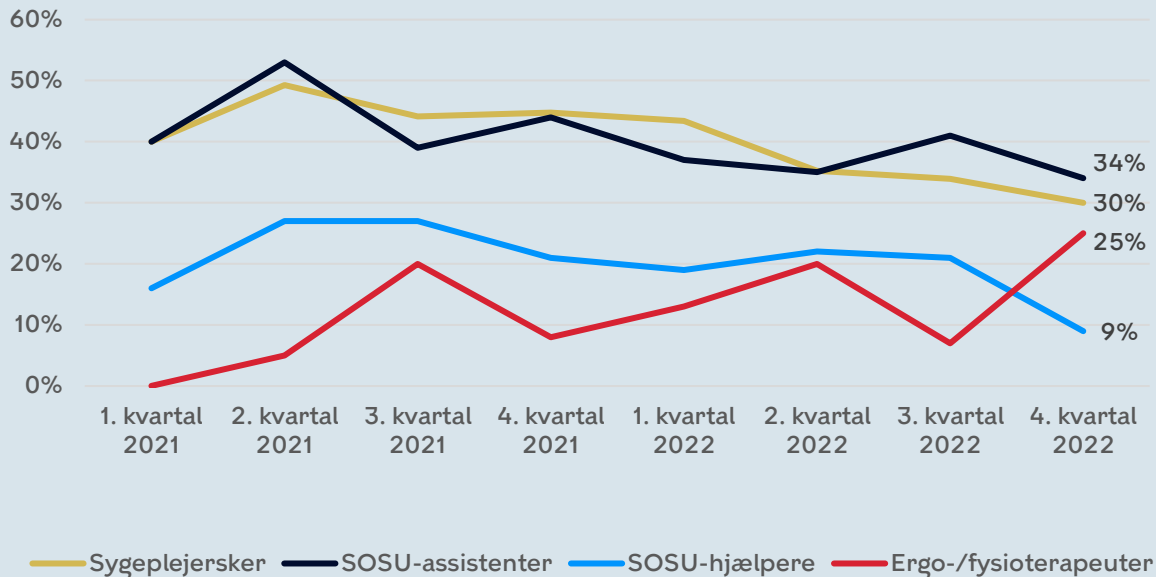
Rekruttering - Forgæves rekruttering



- Der er ikke kommet nye data siden sidste nøgletalsrapport.
- Hovedstaden har generelt en højere forgæves rekrutteringsrate end landets øvrige regioner. Dette gælder for både sygeplejersker og SOSU'er.
- I de nyeste RAR-tal fra december 2022 ses et kraftigt fald i den forgæves rekrutteringsrate for alle tre faggrupper i hovedstaden.
- Der ses et tilsvarende fald for landet som helhed, dog knapt så kraftigt som i hovedstaden.
- Det er STARs vurdering, at faldet afspejler en reelt forbedret rekrutteringssituation.
- Tallene følges tæt mhp. at vurdere, om den forbedrede rekrutteringssituation er permanent.

Rekruttering - Stillingsopslag der ikke fører til ansættelse

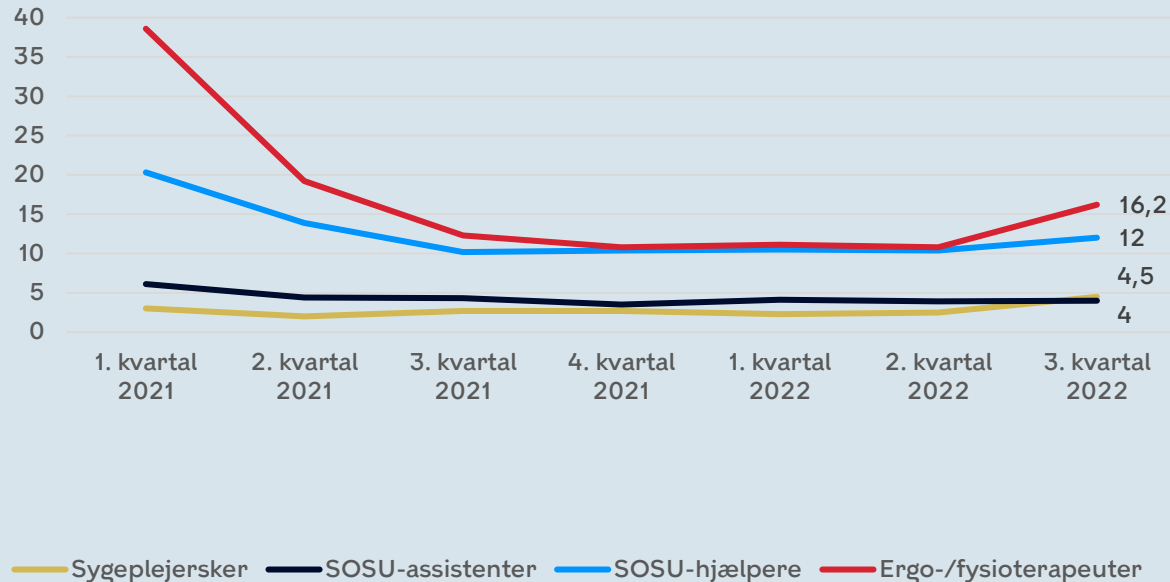
Andel opslag der ikke fører til ansættelse - SUF



- Den forbedrede rekrutteringssituation, der ses i RAR-tallene, afspejles ikke på samme vis i SUFs egne opgørelser for den tilsvarende periode.
- SUFs egne tal viser således fortsat en høj andel opslag, der ikke fører til ansættelser. Dog er der tendenser til en svagt forbedret rekrutteringssituation for sygeplejersker, SOSU-assistenters og SOSU-hjælpere.
- Der ser ud til at være en forværret rekrutteringssituation for ergo-/fysioterapeuter. Dette er dog en mindre ansættelsesgruppe hvorfor tallene kan variere i højere grad.

Rekruttering - Ansøgere pr. stillingsopslag

Gns. ansøgere pr. stillingsopslag - SUF



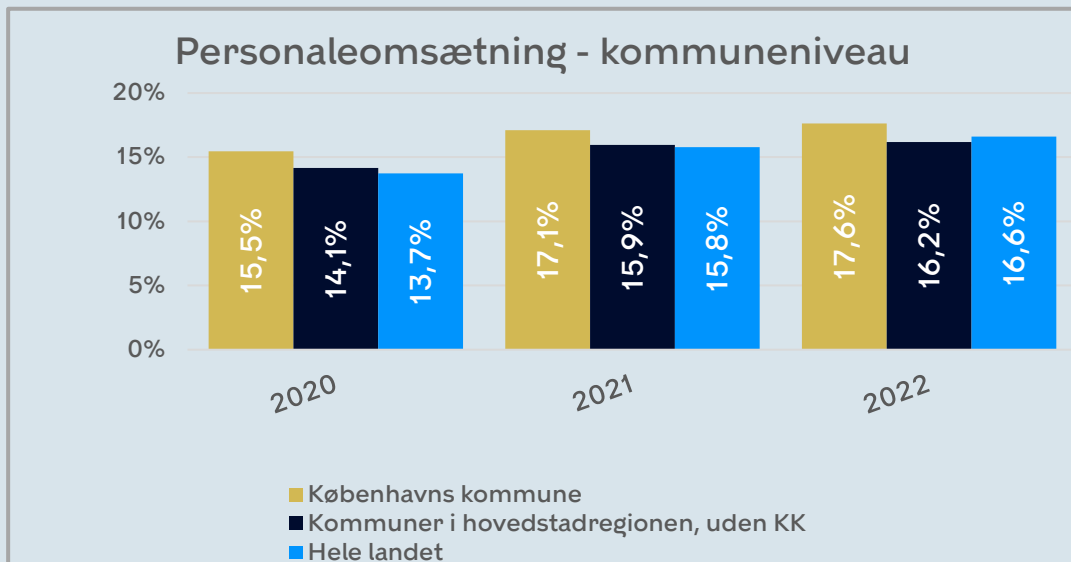
- Det gennemsnitlige antal ansøgere pr. stillingsopslag dækker over en del variation mellem SUFs enheder.
- Nedenstående enheder har flest ansøgere det seneste år

Enhed	Gns. ansøgere (SPL/SSA)
Neurorehabilitering - Kbh	5,5
Damsøgaard Plejehjem	5,3
Absalonhus	4,9
Bryggergården	4,8
Hjemmeplejen/Sygeplejen	
Vesterbro/Kgs. Enghave/Valby-Kbh Syd	4,6

Eksempler på handlinger:

- Ny rekrutteringsfunktion lader sig inspirere af best practice fra de enheder, der klarer sig bedst ud fra ovenstående og andre nøgletal

Personaleomsætning



- Personaleomsætningen på ældreområdet i Københavns Kommune er høj. Den er højere end i både omegnskommunerne og i landet som helhed.
- Personaleomsætningen i de øvrige kommuner i Region Hovedstaden er på niveau med landsgennemsnittet, og den høje personaleomsætning vurderes således at være et KK-problem.

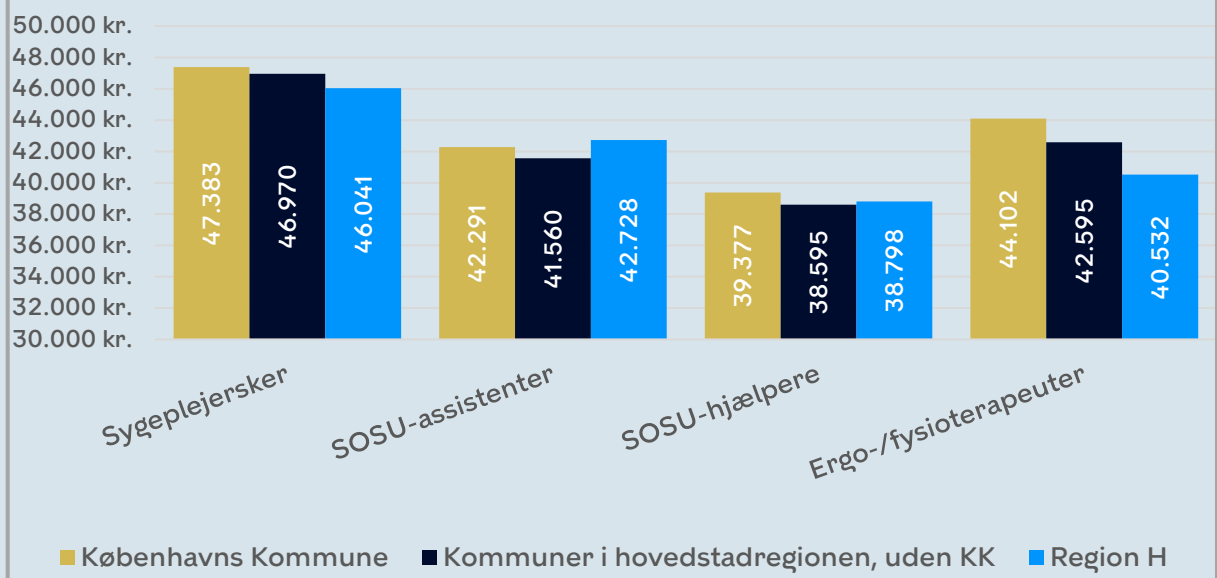
Eksempler på handlinger:

- Styrket fagligt introforløb for sygeplejerske og SOSU'er
- Reduceret ledelsesspænd i hjemmeplejen
- Forløb om trivsel og tryghed for at forbygge vold og trusler

Laveste personaleomsætning - 2022	
Rosenborgcentret	13%
Hjemmeplejen/Sygeplejen Vanløse/Brønshøj/Husum-Kbh Nord	14%
Hjortespring	16%
Højdevang Sogn	18%
Sølgaven Valby	19%

Gennemsnitlig lønudgifter per medarbejder (Inklusiv pension og tillæg)

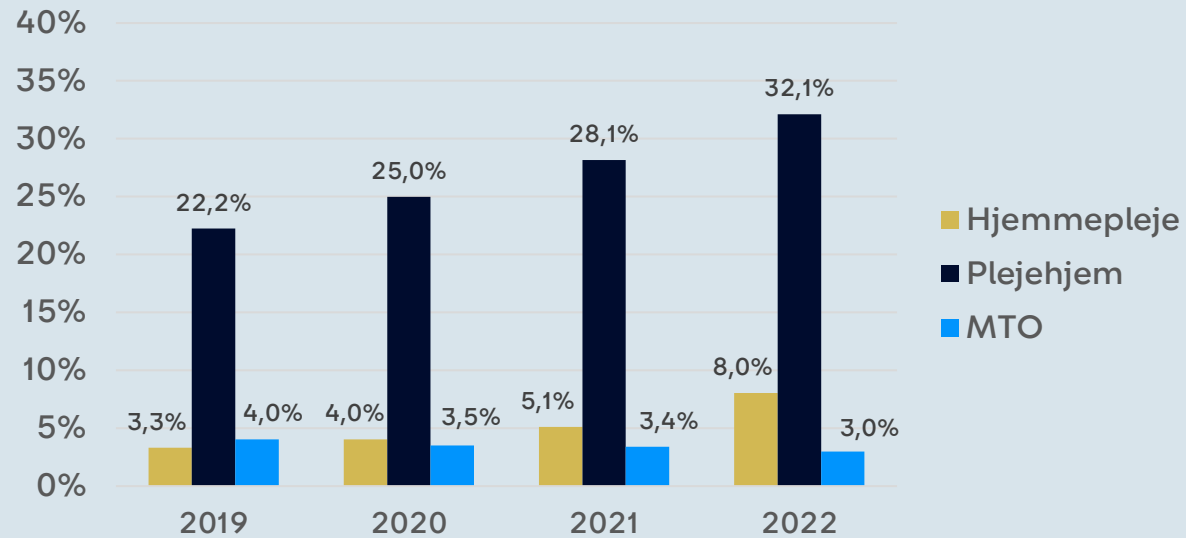
Løn - December 2022



- Københavns Kommune er konkurrencedygtig ift. omegnskommunerne og Region H. Der er ikke noget, der tyder på, at KK er dårligere stillet end de øvrige hovedstadskommuner ift. løn som et konkurrenceparameter.

Ufaglærte (fastansatte og timelønnede)

Andel ufaglærte SOSU-medarbejdere ift. øvrigt plejepersonale



- Andelen af ufaglærte er stigende i SUF. Omtrent halvdelen af de ufaglærte i SUF er under 30 år. En del formodes derfor at være studerende. Mange af de ufaglærte er desuden timelønnede.
- Der er stor forskel på, i hvor høj grad de forskellige områder i SUF anvender ufaglærte.
- Andelen af ufaglærte er meget større på plejehjem end i hjemmepleje og MTO.

Eksempler på handlinger:

- Flere hænder, højere kvalitet (fra ufaglært til faglært)
- Oplæringsstillinger

Arbejdsstyrken i SUF

Månedslønnede årsværk	2019	2020	2021	2022
Sygeplejersker	730	741	693	682
SOSU-assistent	1.308	1.304	1.313	1.262
SOSU-hjælper	1.606	1.568	1.560	1.517
Ergo-/fysioterapeuter	497	489	485	489
Uddannet SOSU-personale	218	236	281	370
Øvrige faggrupper	1.898	1.885	1.894	1.894
SUF i alt	6.257	6.224	6.226	6.214

Timelønnede årsværk	2019	2020	2021	2022
Sygeplejersker	10	10	19	12
SOSU-assistent	43	43	38	34
SOSU-hjælper	118	97	81	73
Ergo-/fysioterapeuter	0	2	2	1
Uddannet SOSU-personale	308	344	370	375
Øvrige faggrupper	241	242	224	205
SUF i alt	719	737	733	700

- Det faldende antal sygeplejersker i SUF afspejler rekrutteringssituationen for denne faggruppe. Mange stillingsopslag, der ikke bliver besat, samt en høj personaleomsætning for sygeplejersker medfører et faldende antal.
- Det samme gør sig i lidt mindre udpræget grad gældende for SOSU-assistenterne.
- Faldet i antallet af SOSU-hjælpere er en længerevarende tendens, og antallet har således været faldende i mindst 10 år.
- Tidligere blev faldet i antallet af SOSU-hjælpere modsvaret af en tilsvarende stigning i antallet af sygeplejersker og SOSU-assistenten. Personalesammensætningen har således ændret sig i SUF.
- Der ses nu et faldende antal sygeplejersker og SOSU'er i SUF, der til gengæld modsvares af et øget antal ufaglærte og et øget vikarforbrug.

Arbejdsstyrken i SUF – Fuldtid

Andel på fuldtid	2019	2020	2021	2022
Sygeplejersker	43%	43%	44%	47%
SOSU-assistent	28%	27%	27%	27%
SOSU-hjælpere	24%	24%	25%	25%
Ergo-/fysioterapeuter	65%	65%	66%	66%
Øvrige faggrupper	63%	62%	62%	63%
SUF i alt	42%	42%	43%	43%

- I SUF svarer det timemæssige potentiale i, at uddannede medarbejdere går på fuld tid, til en kapacitetsforøgelse på 6,3% for plejehjem (108 årsværk).
- Det tilsvarende potentiale er 5,6 % for hjemmeplejen (77 årsværk).

Eksempler på handlinger:

- SUF deltager i KLs projekt En fremtid med fuldtid
- Øget fleksibilitet ift. arbejdstid

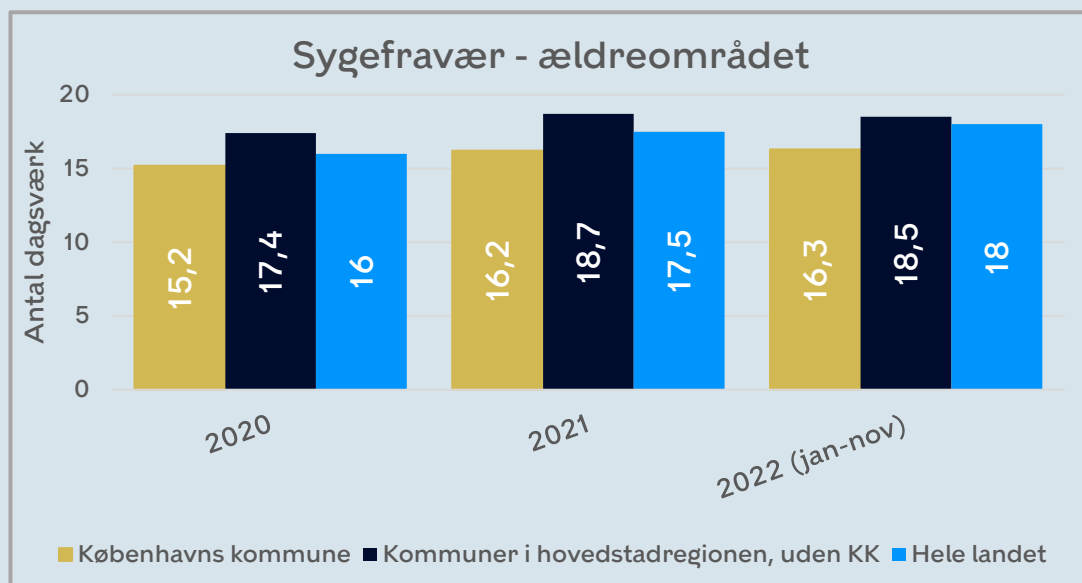
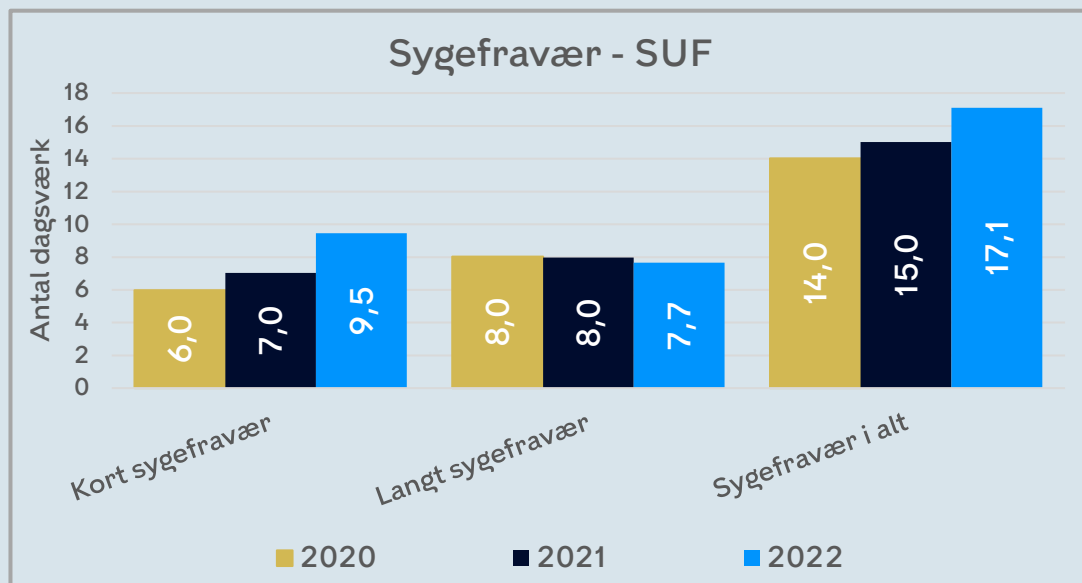
Antal over 60	2019	2020	2021	2022
Sygeplejersker	127	137	132	129
SOSU-assistent	181	191	203	215
SOSU-hjælper	369	377	401	403
Ergo-/fysioterapeuter	33	33	23	31
Øvrige faggrupper	458	452	453	490
SUF i alt	1168	1190	1212	1268
Procentdel af samlet arbejdsstyrke over 60	15,9%	16,5%	16,7%	17,4%

Alder	Antal ansatte
60-61	398
62-63	391
64-65	258
66-67	171
68-69	56
70-71	19
72+	23

- Forvaltningen er i høj grad lykkedes med at fastholde mange seniormedarbejdere i job, og 17% af SUFs medarbejdere er over 60 år. Vi ser også en gruppe medarbejdere der er over 70. Men det betyder også, at forvaltningen står overfor et generationsskifte, hvor mange seniorer kan gå på pension inden for de næste år.

Eksempler på handlinger (B23 aftale):

- Lønkomensation ved nedsat tid (60+)
- Fastholdelsesbonus (65+)
- Frikøb af seniorer som mentorer for nyansatte



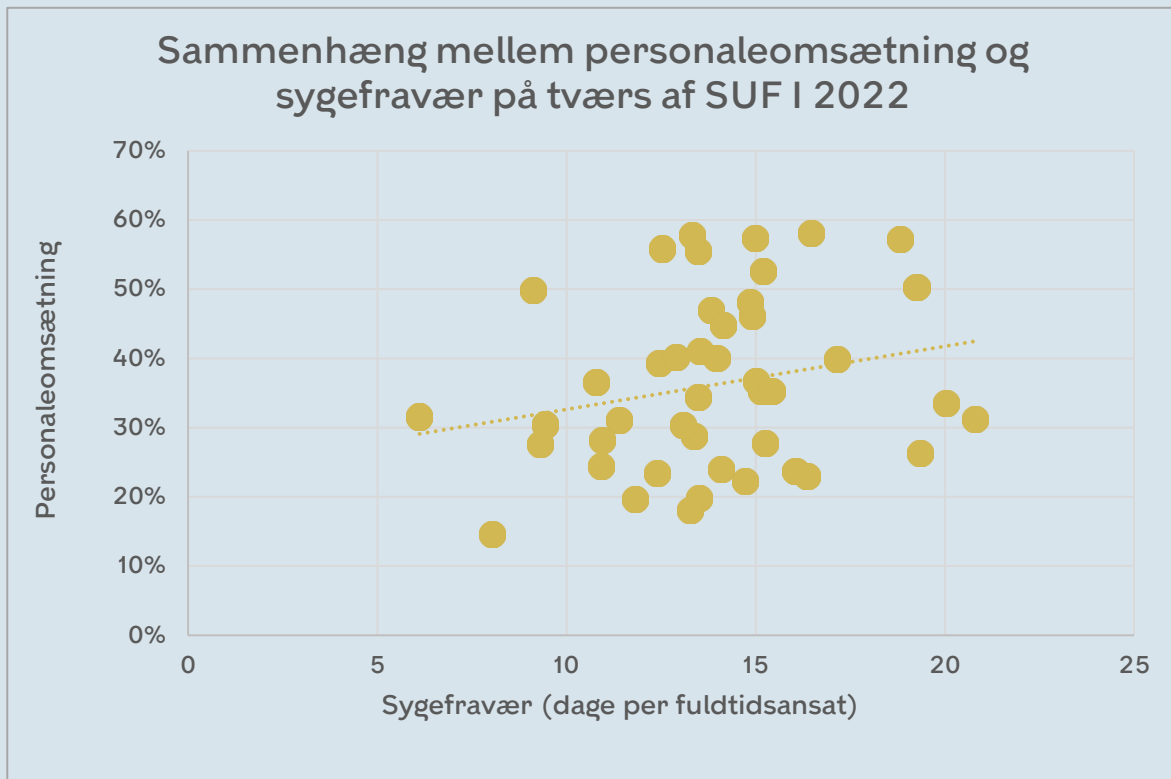
- Det overordnede sygefravær i SUF er stigende. Det er det korte sygefravær, der stiger, mens det lange sygefravær viser et lille fald i 2022.
- Stigende sygefravær er en tendens, der ses i hele landet.
- Sygefraværet på ældreområdet ligger en smule lavere i Københavns Kommune end i landets øvrige kommuner.
- Sygefraværet er generelt højere i det østlige Danmark end i det vestlige. Sammenlignes sygefraværet på ældreområdet i Københavns Kommune med omegnskommunerne, ligger Københavns Kommune på et noget lavere niveau.

Eksempler på handlinger:

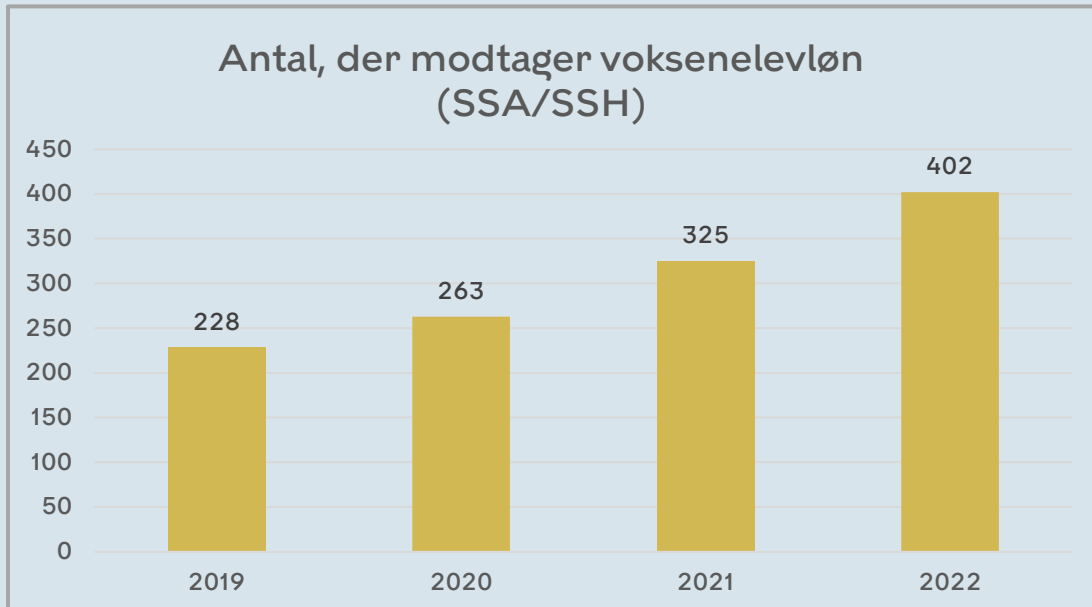
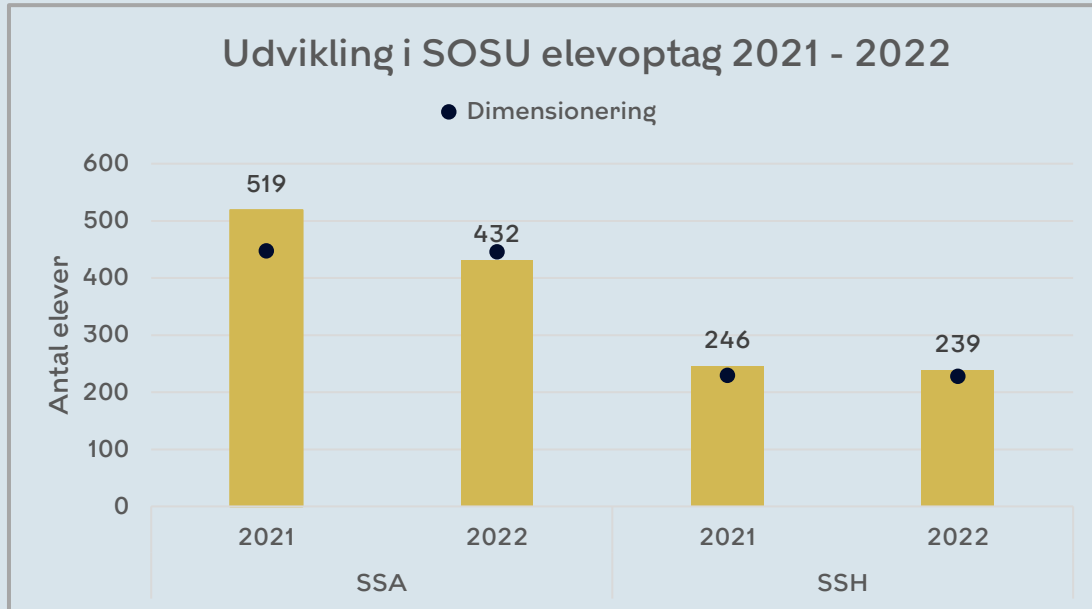
- Tydeligere dialog om fraværstal i ledelseskæden
- Forenkling af administration ift. sygefraværssamtaler

Laveste sygefravær - 2022	
Egebo Bystævneparken	9,3
Rosenborgcentret	11,4
Pilehuset Bystævneparken	12,0
Klarahus	13,1
Tingbjergvej	14,4

Sygefravær og personaleomsætning



- Stigende personaleomsætning korrelerer med højere sygefravær
- Dog stor forskel på hvordan enheder fordeler sig.



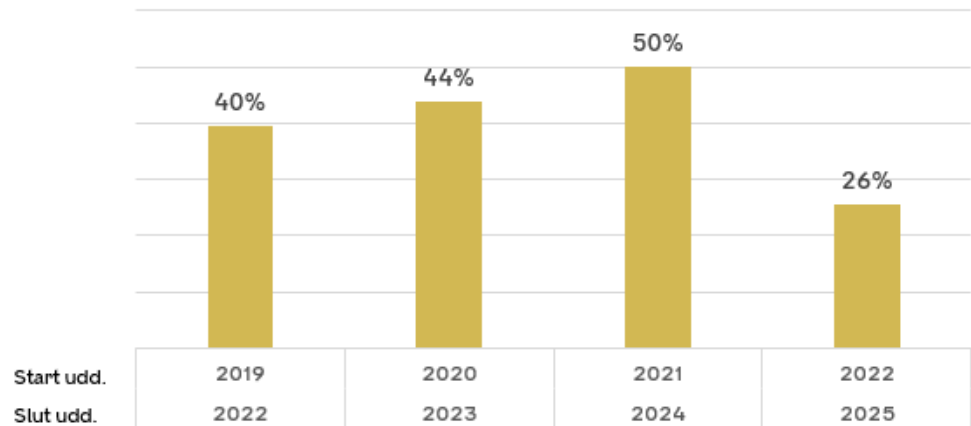
- Der er ikke kommet nye data siden sidste nøgletalsrapport.
- Faldende tilgang af optagne elever i 2021-22 pga. vigende søgning til SOSU-uddannelserne.
- Der er tale om en landsdækkende tendens, som også gør sig gældende på andre typer erhvervsuddannelser.

Eksempler på handlinger:

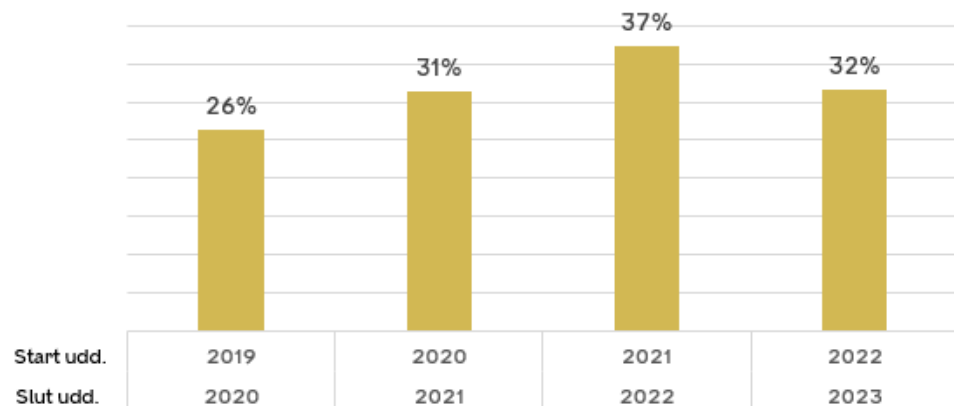
- Vokselevløb er et brugbart håndtag til at rekruttere flere SOSU-elever. Antallet af vokselever er støt stigende.
- Der pågår en analyse af rekrutteringsgrundlaget for kommende elever. Resultaterne fra denne kan danne grundlag for nye indsatser.

Uddannelse - Frafald

Social og sundhedsassistentelever
Frafald per årgang



Social og sundhedshjælperelever
Frafald per årgang



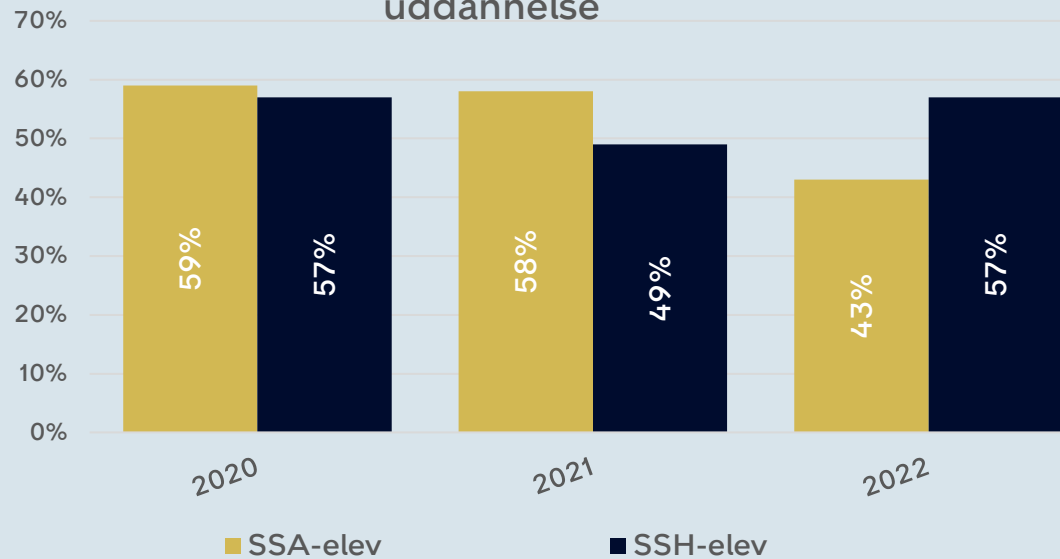
- Der er ikke kommet nye data siden sidste nøgletalsrapport.
- Der er et stort frafald på de elevårgange, der startede i 2019 og 2020. Frafaldet er endnu større for dem, der startede i 2021.

Eksempler på handlinger:

- Sprogindsatsen - frafaldet er allerede reduceret for den gruppe, der har modtaget denne indsats.
- Kvalificering af praktikvejledning via praktikevalueringer.

Uddannelse - Fra uddannelse til ansat

Andel af ansættelser i KK efter endt SOSU-uddannelse



- I 2022 ansætter SUF færre af de SOSU-assistentter og flere af de SOSU-hjælpere, som kommunen uddanner.

Eksempler på handlinger:

- Forbedret model til at følge effekt af 'Fra elev til ansat'.
- Koncept for karrieresamtaler for næsten færdiguddannede mhp. fastansættelse.

Definitioner og kilder

- **Rekrutteringsdata** stammer fra Talent Recruiter-systemet. Data er baseret på en manuel 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 *foræves rekrutteringer* stammer fra surveys udført af Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering.
- **Uddannelsesdata** leveres af Uddannelse København og stammer fra systemet EduAdm, Ledelsesinfo Personale.
- **Data for ufaglærte** stammer fra Ledelsesinfo Personale.
- **Data for vikarer** stammer fra Ledelsesinfo Personale samt 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**.

- **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