

27.02.2024

Center for HR og Uddannelse
Sundheds- og Omsorgsforvaltningen

HR-nøgletal

1. kvartal 2024



Indhold

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, marts: Rekruttering og uddannelse

- Status på SUFs rekrutteringsfunktion - 2023
- Status på oplæringsstillinger og fra ufaglært til faglært
- Uddannelse: frafald, fra elev til faglært ansat, udvikling i elevårsværk og baggrundsoplysninger om elever

Hovedtendenser

Fast indhold

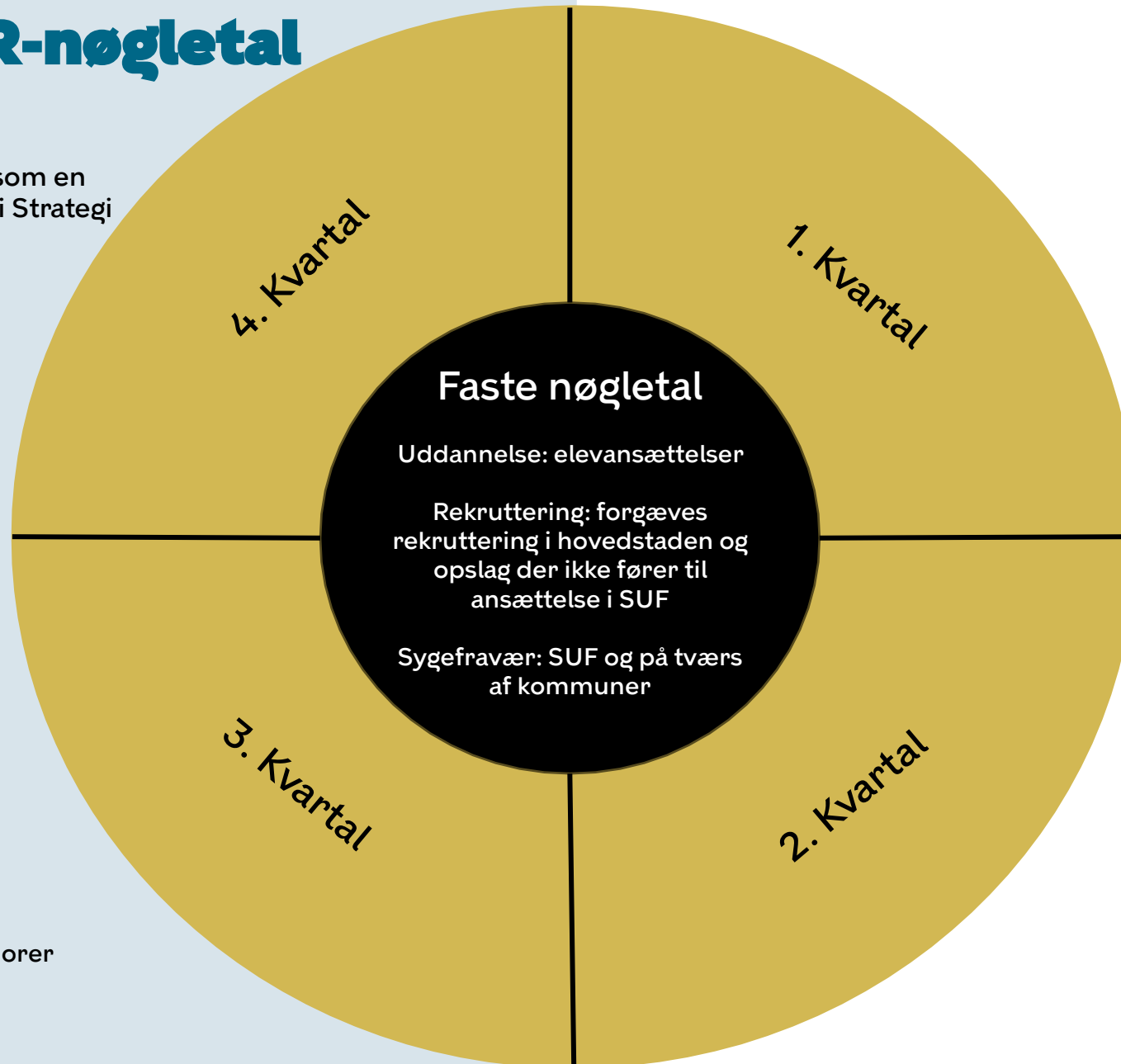
- Rekrutteringssituationen ser ud til at være forbedret for sygeplejersker og SOSU-assistenter. For SOSU-hjælpere ser rekrutteringssituationen ud til at være lidt forværret.
- Det samlede sygefravær i SUF i 2023 blev på 16,1 sygefraværsdage pr. medarbejder, hvilket er et fald på 1 dag pr. medarbejder sammenlignet med 2022. Det er især det korte sygefravær, der er faldet.

Tema, marts: Rekruttering og uddannelse

- De stillingsopslag, hvor rekrutteringsfunktionen har ydet hjælp til at udforme opslagene, har for sygeplejersker og SOSU-assistenter flere ansøgere i gennemsnit end øvrige tilsvarende opslag i SUF.
- Andelen af færdiguddannede elever, der ansættes i SUF, har været stigende for SOSU-assistenter og faldende for SOSU-hjælpere.

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
- Vikarforbrug
- Personaleomsætning opdelt på faggrupper
- Personaleomsætning på tværs af kommuner
- Gennemsnitlige lønudgifter pr. medarbejder
- Resultater af exit-interviews
- Kompetenceudvikling

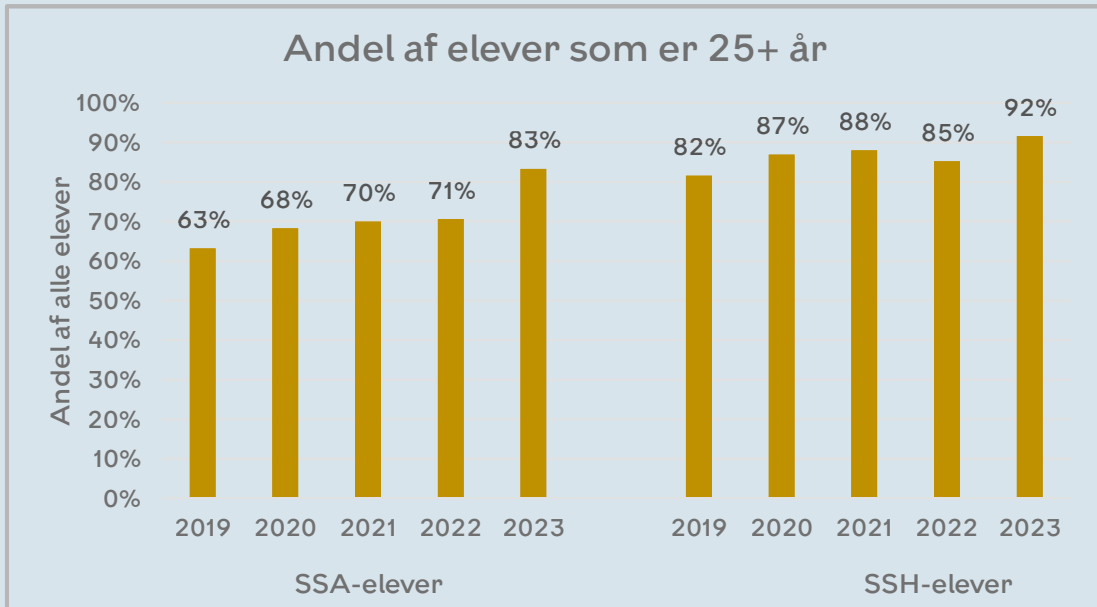
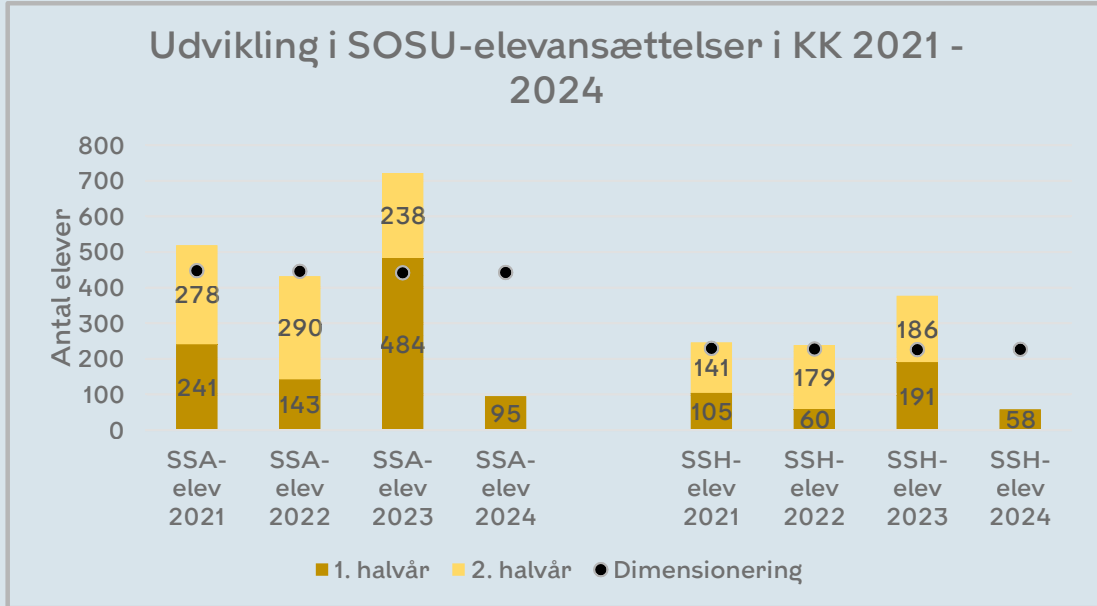
Seniorer:

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

Faste nøgletal

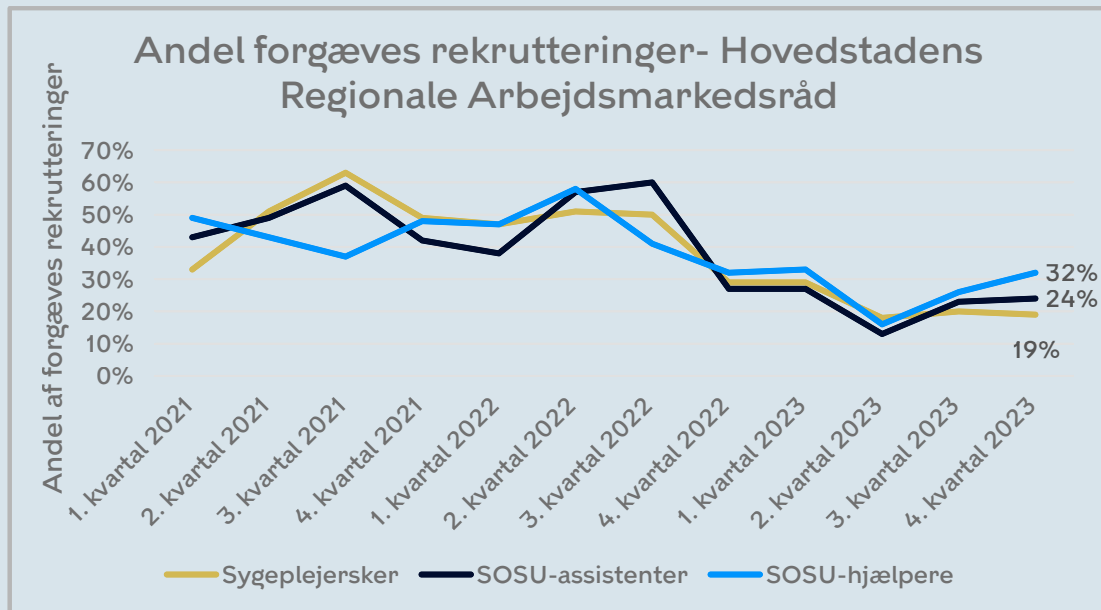


Uddannelse: SOSU-elevansættelser



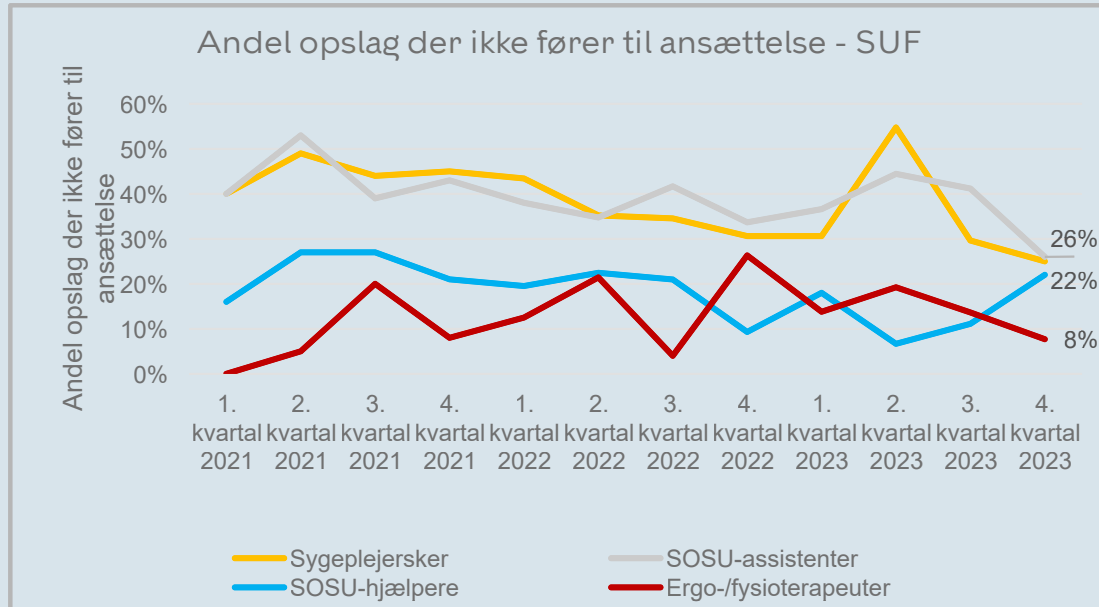
- Stigningen i ansættelse af SOSU-elever i 2023 skyldes både, at SUF gør mere for at uddanne ufaglærte medarbejdere, og at tildelingen af vokselevlønnen til alle 25+ årige trådte i kraft i efteråret 2022. Vokselevlønsordningen gælder til og med 2026. Der forventes en mere jævn rekruttering fra 2024.
- Systematisk overbooking ift. ansættelse af SOSU-elever anvendes strategisk for at kompensere for frafald.
- Det er en landsdækkende tendens, at der er flere, der vælger en SOSU-uddannelse. Denne tendens er dog særligt stærk i Københavns Kommune efter indførelsen af vokselevlønsordningen til alle +25 årige SOSU-elever.

Rekruttering: Forgæves rekruttering i Hovedstaden

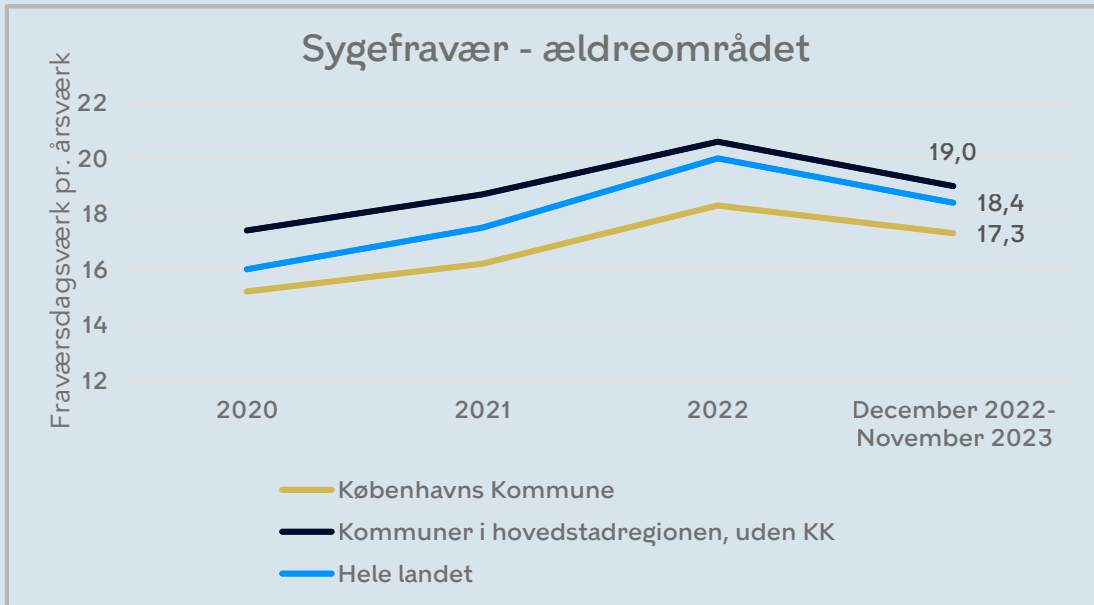
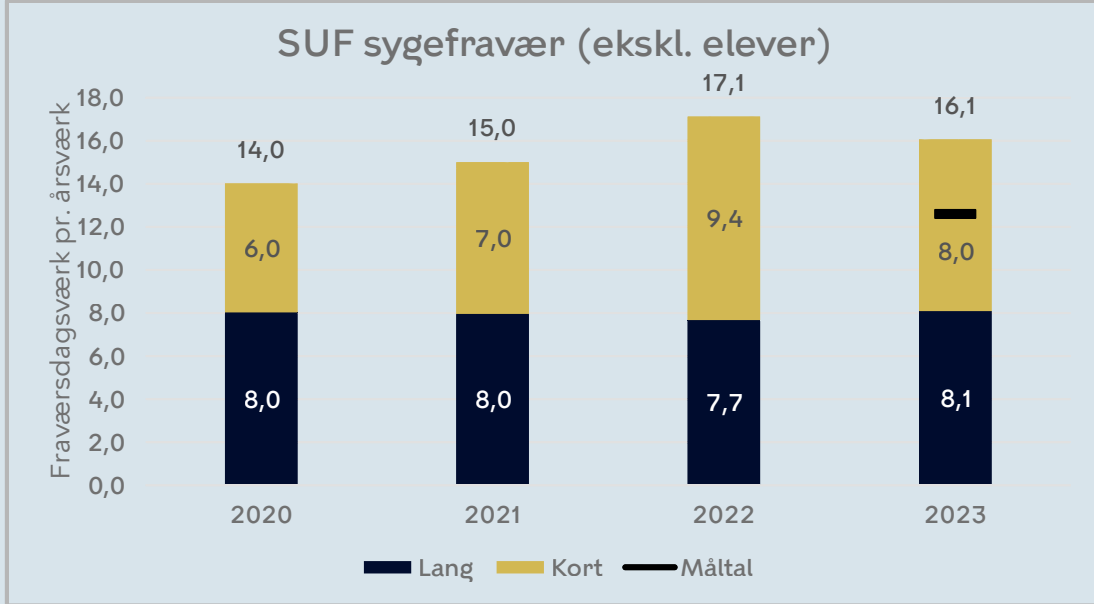


- I de seneste 4 kvartaler ligger andelen af forgæves rekrutteringer i Hovedstaden på et lavere niveau, end det har gjort i de forudgående år.
- Det er Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekrutterings(STAR) vurdering, at tallene afspejler en reelt forbedret rekrutteringssituation.
- Seneste kvartal viser, at SOSU-hjælpere er de sværeste at rekruttere blandt de tre faggrupper.
- STAR vurderer selv, at der fejlmargen på 10 procent i deres opgørelser. Derfor kan det ikke nødvendigvis konkluderes, at det seneste kvartals udsving er grundet en reelt forværret rekrutteringssituation.

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



- SUFs egne tal viser en forbedring i rekrutteringssituationen for sygeplejersker, hvor der i løbet af de seneste to kvartaler er sket en reduktion fra 55 pct. til 26 pct i andel opslag, der ikke fører til ansættelse. For SOSU-assistenters er der i de seneste 2 kvartaler sket en reduktion fra 44 pct. til 26 pct. i andel opslag uden ansættelse.
- For SOSU-hjælpere ses derimod en forværret rekrutteringssituation de seneste 2 kvartaler, idet der er sket en stigning fra 7 pct. til 22. pct. i andel opslag, der ikke fører til ansættelse.



- Det overordnede sygefravær i SUF er faldet med en 1 dag pr. medarbejder fra 2022 til 2023. Det korte sygefravær er faldet med 1,4 fraværsdagsværk, mens det lange er steget med 0,4 fraværsdagsværk.
- Sygefraværet er stadig på et højere niveau end før corona.
- Faldende sygefravær i 2023 er en tendens, der ses i hele landet.
- Sygefraværet på ældreområdet ligger en smule lavere i Københavns Kommune end i landets øvrige kommuner.

Tema:

Rekruttering og uddannelse



Status på SUFs rekrutteringsfunktion - 2023

Antal opslag og antal kandidater ansat

Type	Antal stillingsopslag	Antal kandidater ansat
Hjælp til opslag fra rekrutteringsfunktion	79	102
Koordinerede opslag	20	220

Koordinerede opslag – opdelt på faggrupper

Type	Antal stillingsopslag	Antal kandidater ansat
Sygeplejersker	1	1
SOSU-assistentter	6	41
SOSU-hjælpere	6	59
Blandede/øvrige*	7	119

- Rekrutteringsfunktionen i SUF hjælper via forskellige indsatser enhederne i SUF med rekruttering af medarbejdere. Det er primært tale om rekruttering af sygeplejersker, SOSU-medarbejdere og afløsere. Blandt indsatserne er hjælp til at skrive opslag for den enkelte enhed, samt koordinerede opslag, hvor der søges medarbejdere på tværs af SUFs enheder.
- Rekrutteringsfunktionen har ydet hjælp til at skrive opslag i 79 tilfælde i 2023, og der har været 20 koordinerede opslag. I SUF har der i alt været 1.431 stillingsopslag i 2023, og der er blevet ansat 2.319 personer.
- I 2023 har de koordinerede stillingsopslag primært rettet sig mod hjemmeplejen, mens hjælp til opslag primært har været rettet mod plejehjem.

Ud over koordinerede stillingsopslag og hjælp til opslag har rekrutteringsfunktionen 2023 hjulpet enhederne med følgende:

- 244 opslag publiceret på vegne af enheder.
- 500 henvendelser vedr. ansættelsessager
- 370 henvendelser vedr. anden understøttelse, fx ændringer i eksisterende ansættelser, hvor enhederne ikke har haft andre at søge hjælp fra.

Status på SUFs rekrutteringsfunktion

Gns. antal ansøgere

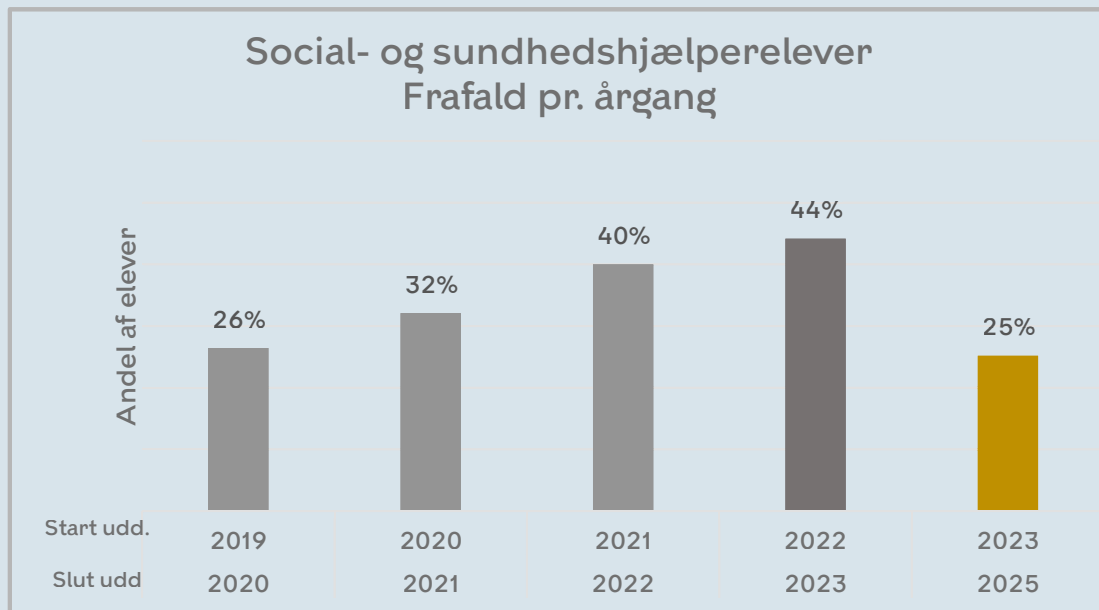
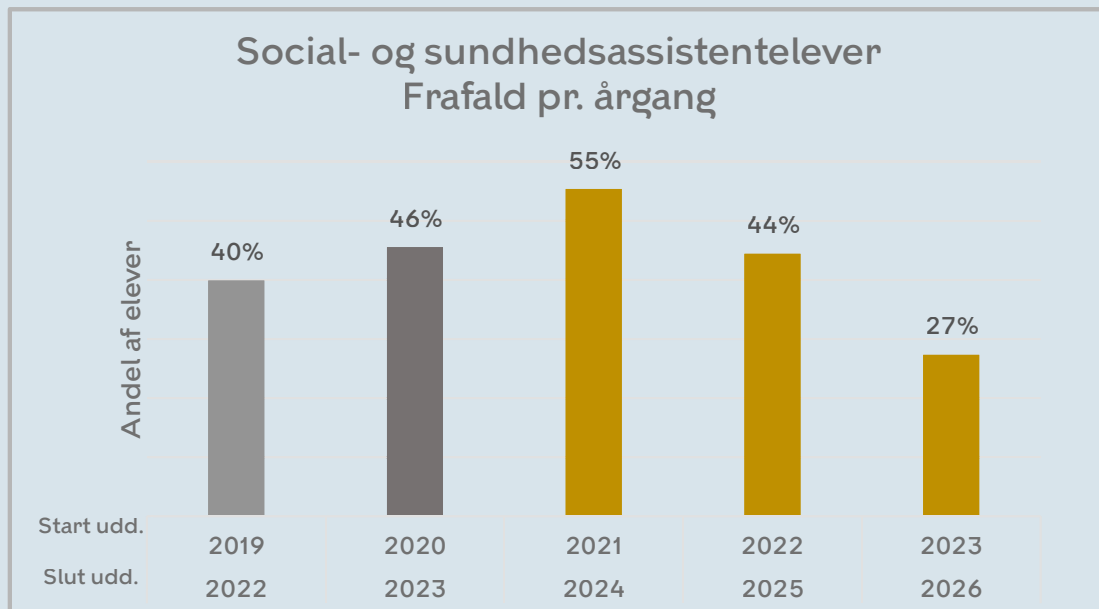
Faggruppe	Stillingsopslag, hvor rekrutteringsfunktionen har ydet hjælp til opslag	Stillingsopslag fra øvrige enheder i SUF
Sygeplejersker	7,1	4,5
SOSU-assistenten	8,3	7,1
SOSU-hjælper	15,4	18,9

Andel opslag, som ikke fører til ansættelse

Faggruppe	Stillingsopslag, hvor rekrutteringsfunktionen har ydet hjælp til opslag	Stillingsopslag fra øvrige enheder i SUF
Sygeplejersker	24%	38%
SOSU-assistenten	33%	38%
SOSU-hjælper	0%	15%

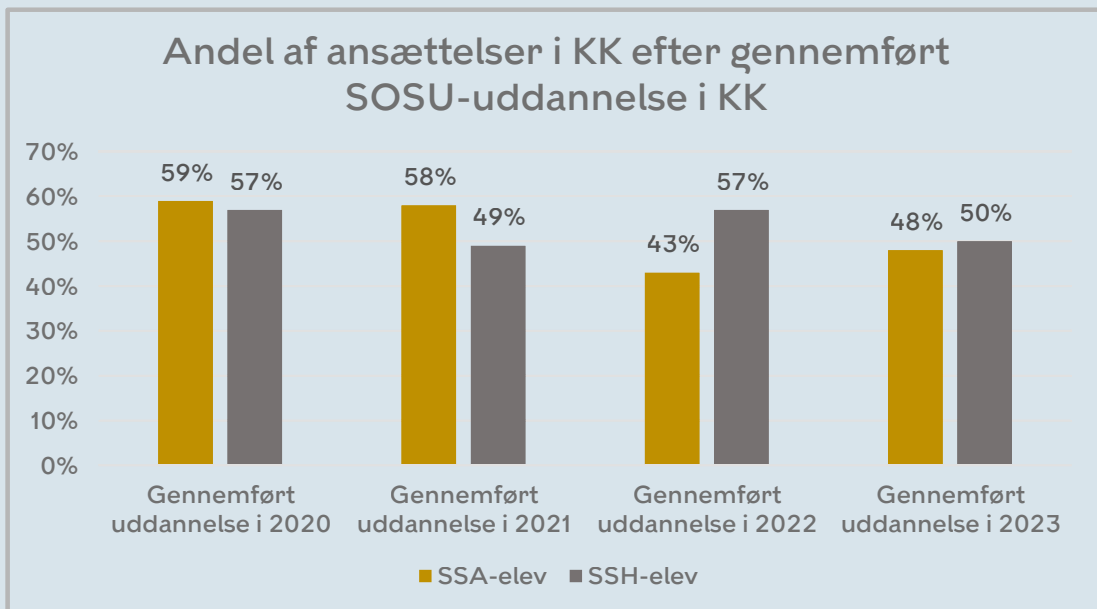
- De stillingsopslag, hvor rekrutteringsfunktionen har ydet hjælp til at udforme opslagene, har for både sygeplejersker og SOSU-assistenten flere ansøgere i gennemsnit end øvrige tilsvarende opslag i SUF. For SOSU-hjælper har opslagene færre ansøgere. Rekrutteringsfunktionen har ydet hjælp til 7 opslag for SOSU-hjælper.
- Ligeledes er der en lavere andel af de opslag, hvor rekrutteringsfunktionen har ydet hjælp, der ikke fører til ansættelse.

Uddannelse - Frafald



- Elevfracfaldet er stigende frem til optaget 2021 og 2022.
- Kun de grå uddannelsesårgange er færdiguddannede og viser dermed frafaldet over hele uddannelsesperioden. Frafaldet er normalt størst inden for det første år af uddannelsen.
- Frafaldsmønstret følges tæt.
 - For SSA-elever vil det, grundet uddannelsens længde, først om to år være muligt at se, om den faldende tendens, der lige nu ses, holder
 - For SSH-eleverne ses en stigende tendens
- Erhvervsuddannelsesaftalen vil på nationalt niveau styrke viden om elevers frafald.
- Der arbejdes systematisk med indsatser, der skal forebygge unødvendige frafald, så de elever, der har evnerne og viljen, gennemfører uddannelsen. Med Budget 2023 blev indsatsen "Eleven i centrum" igangsat, mens der med Budget 2024 er sket en styrkelse af vejledningen.

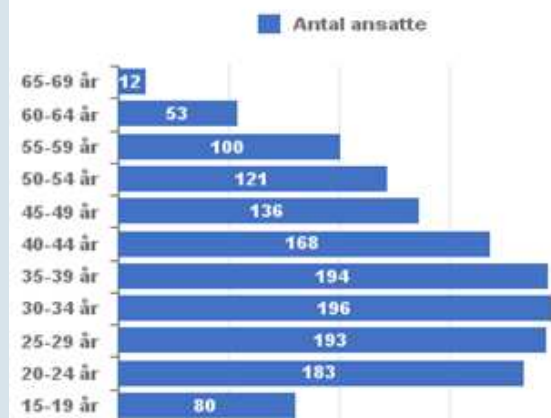
Uddannelse - Fra elev til faglært ansat i KK



- Andelen af SOSU-assistenter, der bliver ansat i Københavns Kommune efter endt uddannelse, er steget med 5 pct. fra 2022 til 2023.
- Andelen af SOSU-hjælpere, der bliver ansat i Københavns Kommune efter endt uddannelse, er faldet 7 pct. fra 2022 til 2023.

Uddannelse - baggrundsoplysninger SSH og SSA-elever: alder, køn og bopæl

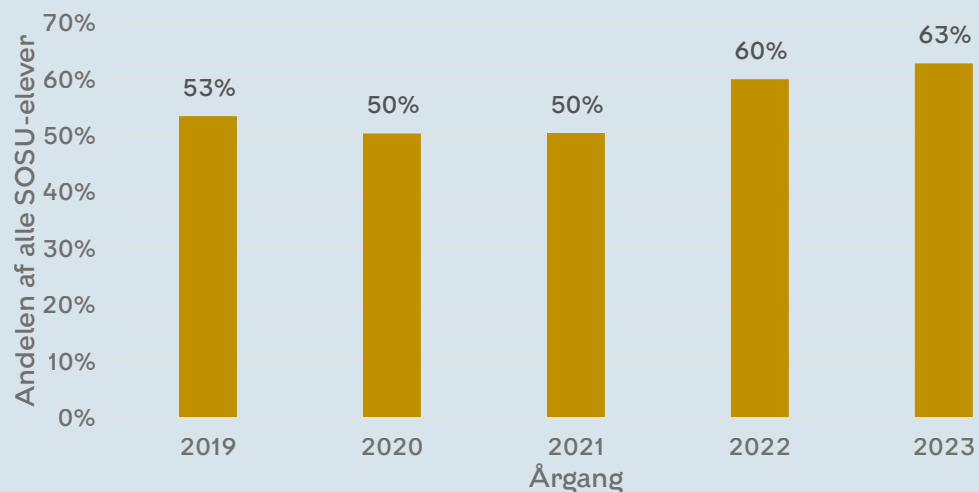
Antal ansatte fordelt på alder



Antal ansatte fordelt på køn og bopæl

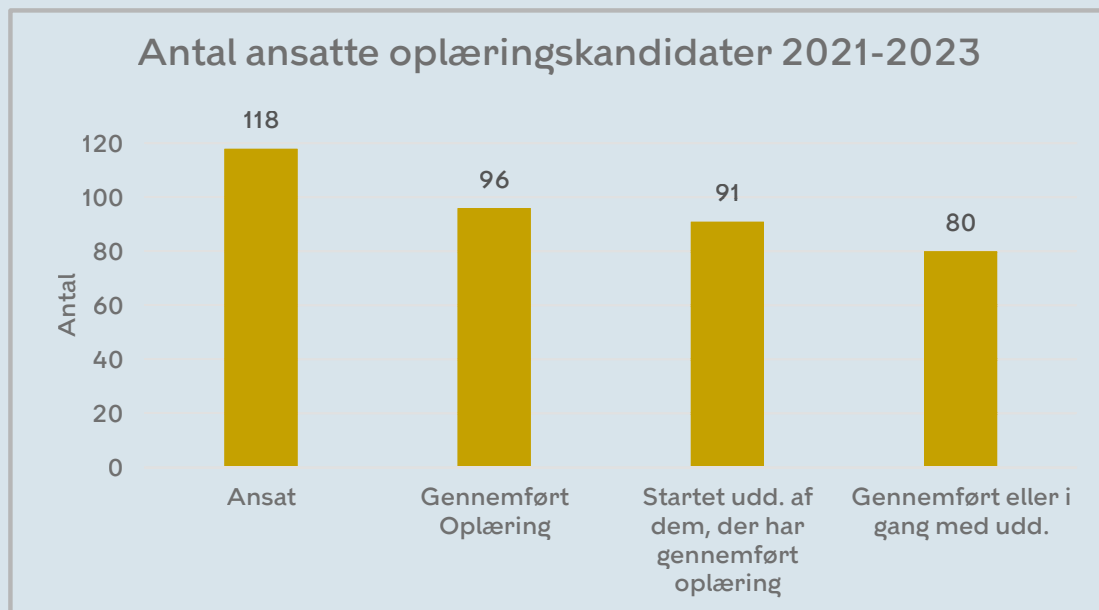


Andel af SOSU-elever med bopæl i KK



- SOSU-eleverne fordeler sig over alle aldersgrupper.
- Der er flest elever mellem 20 og 39 år.
- Der er langt flere kvindelige end mandlige elever.
- Flest SOSU-elever bor i Københavns Kommune.
- Andelen af SOSU-elever med bopæl i Københavns Kommune har ligget på omkring 50 pct. 2019-2021.
- Fra 2022 til 2023 stiger andelen med bopæl i Københavns Kommune fra 60 til 63 pct., og der bliver således i stigende grad rekrutteret borgere fra egen kommune til SOSU-elevstillinger.

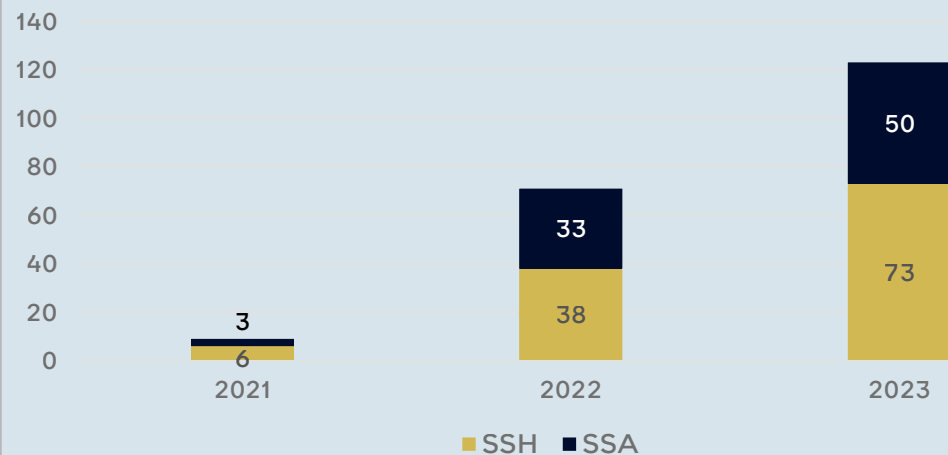
Status på oplæringsstillinger



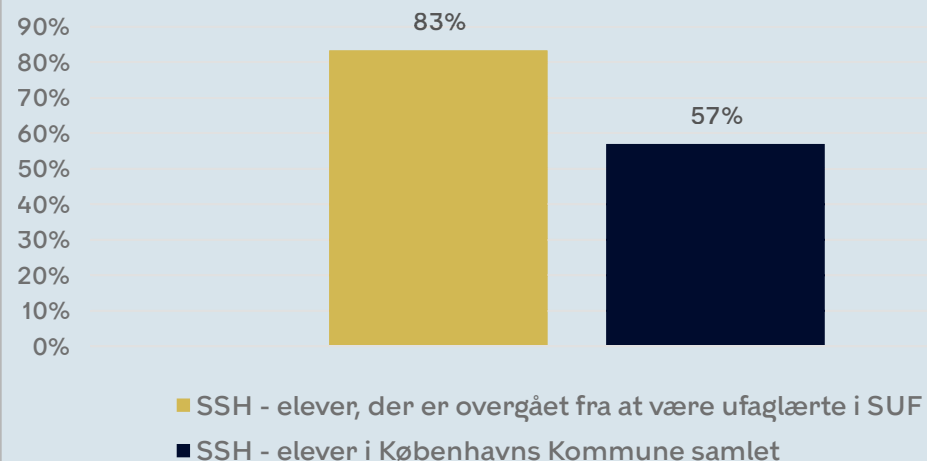
- Oplæringskandidater ansættes for at afprøve faget og jobbet som SOSU, med henblik på at de efter 5 måneder starter på en af SOSU-uddannelserne.
- Fra 2021-2023 er der ansat 118 oplæringskandidater fordelt på 5 hold.
- 96 af dem har gennemført oplæringsperioden.
- 91 af dem, der har gennemført oplæringsperioden, er startet uddannelse.
- 12 pct. af disse 91 er faldet fra uddannelsen, og dermed har 80 personer gennemført eller er i gang med uddannelsen.

Status på Flere hænder og højere kvalitet

Antal ufaglærte, der er startet på en SOSU-uddannelse



Andel, der bliver ansat i KK efter endt SOSU-uddannelse



- SUF yder en særlig indsats, *Flere hænder og højere kvalitet*, for at uddanne ansatte, der er ufaglærte, og for at rekruttere ufaglærte med interesse og potentiale for at blive faglærte.
- Antallet af ufaglærte medarbejdere i SUF, der er startet på SOSU-uddannelserne, er steget fra 2022 (71 personer) til 2023 (123 personer).
- SOSU-hjælper-elever, der har været ansat som ufaglært i Københavns Kommune inden uddannelsen, bliver i højere grad ansat i Københavns Kommune (83 pct.) efter endt uddannelse, end øvrige elever gør (57 pct.).
- Dertil kommer, at SOSU-elever, der har været ansat som ufaglærte i Københavns Kommune, har et lavere frafald end øvrige SOSU-elever (27 pct. mod 44 pct.).

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 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 lønuddbetaling 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.
- **Trivselsdata** stammer fra Trivselsundersøgelsen 2023.
- **Kompetenceudviklingsdata** stammer fra Plan2Learn samt fra Københavns Professionshøjskole.

- **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
--	---