



16. september 2022

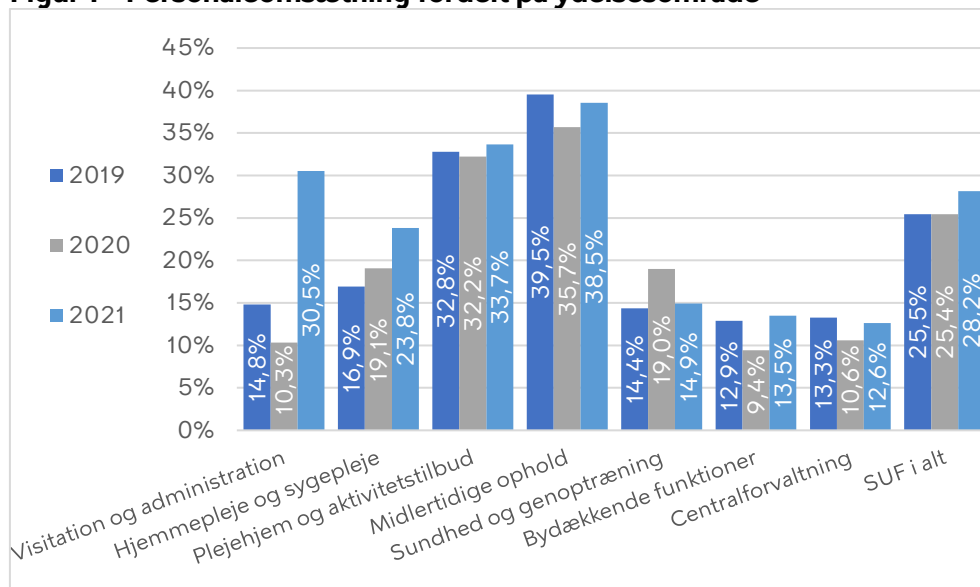
E-doc nr.: 2022-0262609-1

## Status på personaleomsætning i SUF

På budgetseminar i Sundheds- og Omsorgsudvalget den 16. august 2022 bestilte udvalget en orientering vedr. udviklingen i personaleomsætning i SUF. Udvalget modtager her denne orientering.

Som det ses af Figur 1 nedenfor, er personaleomsætningen i SUF generelt forholdsvis høj. Samtidig ses en mindre stigning i den samlede personaleomsætning fra 2020 til 2021. Der er stor forskel på personaleomsætningen mellem SUFs forskellige ydelsesområder. Plejehjem og midlertidige ophold er de områder, hvor personaleomsætningen er højest. Den store stigning i personaleomsætningen i visitationen fra 2020 til 2021 hænger sammen med en organisatorisk omlægning af visitationen.

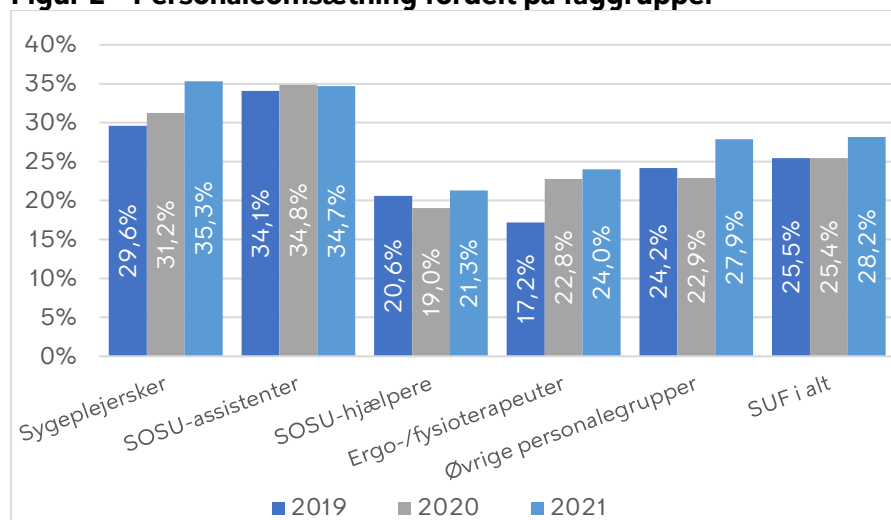
Figur 1 - Personaleomsætning fordelt på ydelsesområde



Kilde: Ledelsesinfo Personale

Blandt det sundhedsfaglige personale er det især sygeplejersker og sosu-assistenters, der har en høj personaleomsætning. Dette billede går igen i alle tre år, og der ses en stigende tendens for sygeplejerskerne.

**Figur 2 - Personaleomsætning fordelt på faggrupper**



Kilde: Ledelsesinfo Personale

I tabellen nedenfor er personaleomsætningen opdelt på, hvor længe man har været ansat i forvaltningen. Personaleomsætningen er højest i de første to års ansættelse, og særligt er der mange sosu-assistenters og sygeplejersker, der stopper igen inden for de første to års ansættelse.

**Tablet 1 - personaleomsætning opdelt på anciennitet - 2021**

Anciennitet i år:	0	1	2	3	4	5	6+
<b>Sygeplejersker</b>	58%	35%	38%	35%	31%	55%	24%
<b>Social- og sundhedsassistenter</b>	67%	43%	45%	29%	37%	28%	22%
<b>Social- og sundhedshjælpere</b>	52%	51%	38%	22%	20%	28%	12%
<b>Ergo-/Fysioterapeuter</b>	33%	32%	42%	12%	36%	24%	16%
<b>Øvrige faggrupper</b>	61%	38%	23%	17%	27%	22%	12%
<b>SUF i alt</b>	<b>58%</b>	<b>41%</b>	<b>34%</b>	<b>23%</b>	<b>30%</b>	<b>29%</b>	<b>15%</b>

Kilde: Ledelsesinfo Personale

Note: Anciennitet er samlet anciennitet i hele Københavns Kommune - eksklusiv sejvende institutioner (plejehjem).

### Indsatser for at nedbringe personaleomsætningen

SUF arbejder med en række forskellige indsatsområder for at nedbringe personaleomsætningen.

Forvaltningen har både fokus på at give en god introduktion til nyansatte og at understøtte udviklingsmuligheder og gode faglige og sociale miljøer på forvaltningens arbejdspladser for at øge fastholdelsen.

Ift. introduktion og oplæring er forvaltningen i gang med at udvikle bedre rammer for enhedernes introduktionsprogrammer, så de nye medarbejdere oplever tryghed i de nye opgaver og føler sig velkomne på deres nye arbejdsplads. Forvaltningen har forslag til yderligere indsatser til at styrke introduktionen, fx øget brug af mentorer til nyansatte og udvikling af fælles faglige introduktionsprogrammer.

Ift. øget fastholdelse arbejdes med en vifte af forskellige indsatser, herunder:

Fastholdelsestillæg til medarbejdere, der har været ansat i 5 år (del af budgetaftale 2022).

Udvikling af attraktive karriereveje, i første omgang for sygeplejersker. Derudover undersøges muligheden for at udvide projektet til også at omfatte SOSU-assistenten og SOSU-hjælpere.

Fokus på at nedbringe vold og trusler om vold. I 2022 er projektet Tryghed og trivsel igangsat. Tryghed og trivsel er et læringsforløb for alle enheder, hvor demensfaglig viden og indsatser om arbejdsmiljø kobles for at nedsætte episoder med vold og trusler om vold på alle enheder i SUF.

Arbejdsfællesskaber: I 2022 er der i regi af forvaltningens hoved-MED arbejdet med at udvikle SUF-specifikke pejlemærker og inspirationsmateriale om arbejdsfællesskaber.

For at få mere viden om årsagerne til personaleomsætningen gennemfører SUF exit-surveys og -interviews blandt medarbejdere, der stopper.

SUF vil i efteråret 2022 fokusere på det gode arbejdsliv og kollegaskab, hvor der blandt andet er planlagt en tema-drøftelse i SUF-MED med dette tema. SUF arbejder også pt. på at udvikle en arbejdsmiljøprofil, der samler forskellige data om arbejdsmiljø mhp. at understøtte enhederne i deres arbejde.

SUF undersøger pt. mulighederne for at måle medarbejdernes trivsel på andre måder end via trivselsundersøgelserne hvert andet år. Dette med henblik på at understøtte trivslen og nedbringe personaleomsætningen i SUF.

Ifm. budget 2023 er der indgået aftale om at afsætte 69 mio. kr. i 2023 og 80 mio. kr. pr. år i 2024-2026 til styrket fastholdelse og rekruttering.