

31.05.2023

Center for HR og Uddannelse  
Sundheds- og Omsorgsforvaltningen

# HR-nøgletal

## - Opdateret maj 2023



# Indhold:

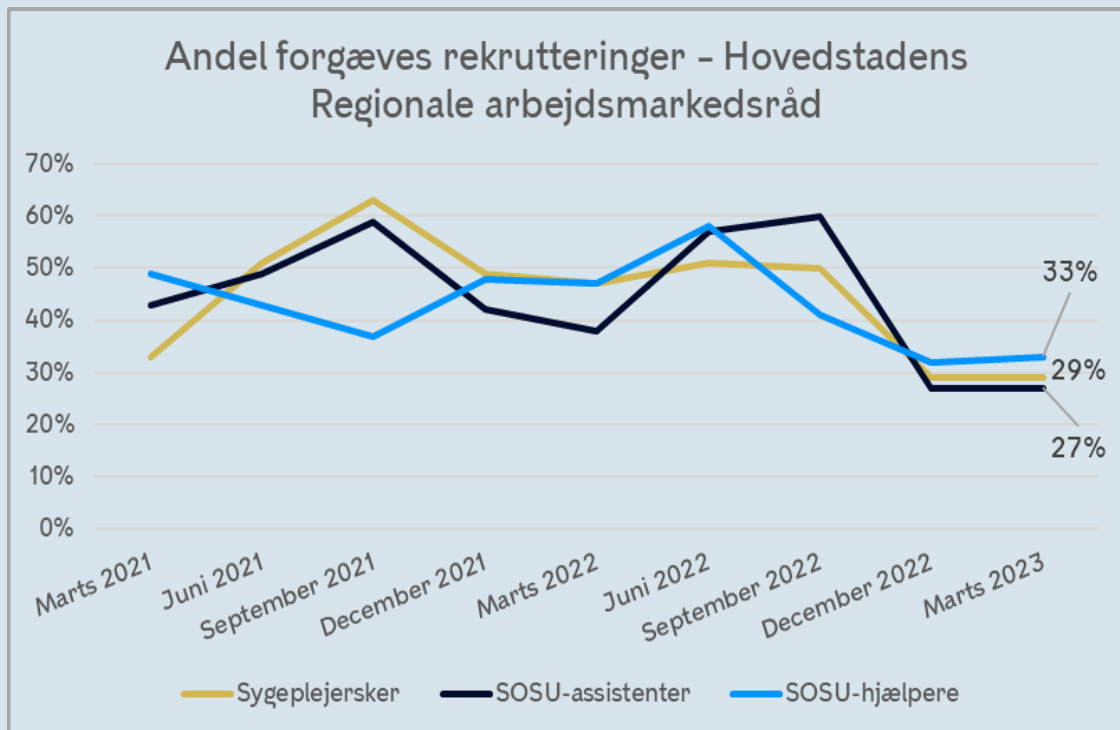
- Rekruttering – Forgæves rekruttering ✓
- Rekruttering – Opslag der ikke fører til ansættelse ✓
- Rekruttering – Ansøgere pr. stillingsopslag ✓
- Personaleomsætning (på tværs og alder) ✓
- Løn ✓
- Boligudgifter i København ✓
- Ufaglærte ✓
- Arbejdsstyrken i SUF ✓
- Arbejdsstyrken i SUF – Fuldtid ✓
- Seniorer + anciennitet for disse ✓
- Sygefravær ✓
- Uddannelse – Optag ✓
- Uddannelse – Frafald
- Uddannelse – Fra uddannelse til ansat
- Definitioner og kilder
- Bilag: Trivselsundersøgelsen - resultater og sammenhænge ✓

✓ = nye data siden sidste rapport (marts 2023)

# Hovedkonklusioner

- Der ses en forbedret rekrutteringssituation for sygeplejersker, SOSU-assistenter og SOSU-hjælpere i det seneste halve års RAR-data. SUFs egne tal viser også forbedring hen over en længere periode – dog mindre markant.
- Personaleomsætningen på ældreområdet i Københavns Kommune ligger enten på niveau med eller under de øvrige 6-byer.
- Der er en stærk sammenhæng mellem trivsel og krænkende adfærd (fysisk vold, trusler om vold, mobning eller chikane, seksuel chikane samt diskrimination). Lavere andele af krænkende adfærd fører således til højere trivsel.

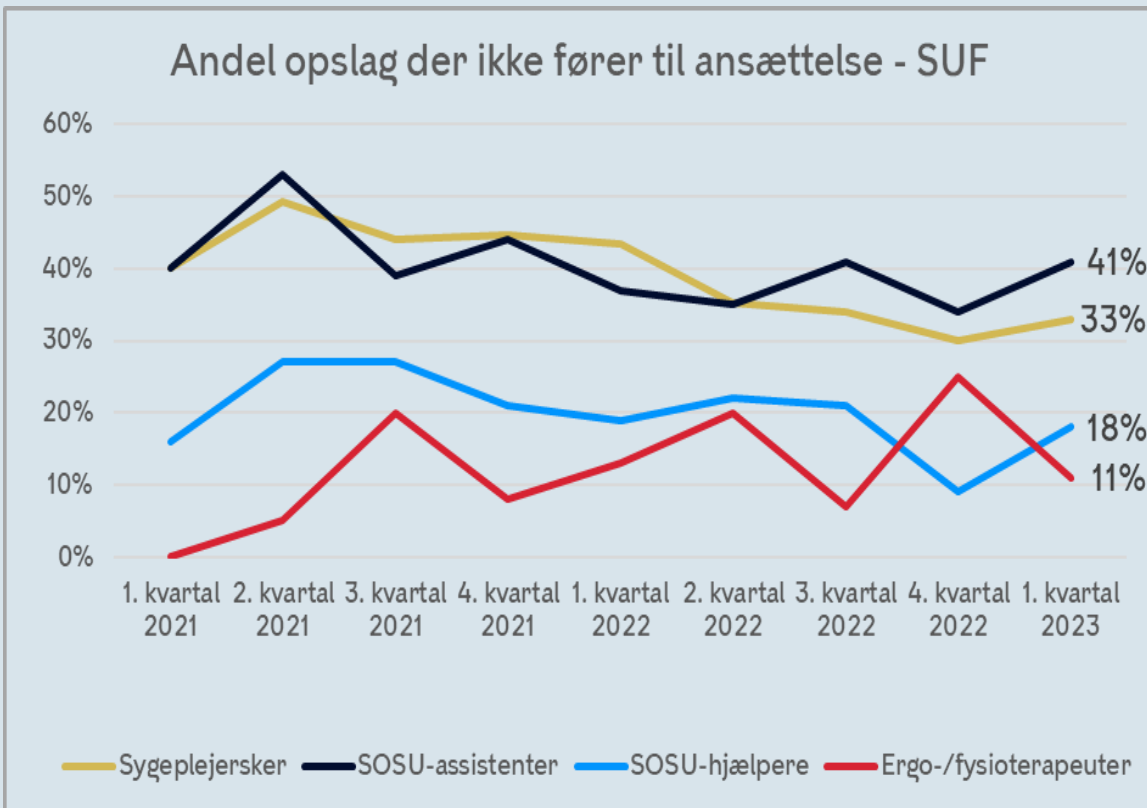
# Rekruttering - Forgæves rekruttering (RAR) <sup>v</sup>



- Hovedstaden har generelt en højere forgæves rekrutteringsrate end landets øvrige regioner. Dette gælder for både sygeplejersker og SOSU'er.
- De nyeste RAR-tal fra marts 2023 viser fortsat en forbedret rekrutteringssituation, ligesom de gjorde i december 2022.
- Det er STARs vurdering, at tallene afspejler en reelt forbedret rekrutteringssituation.

# Rekruttering - Stillingsopslag der ikke fører til ansættelse ✓

4

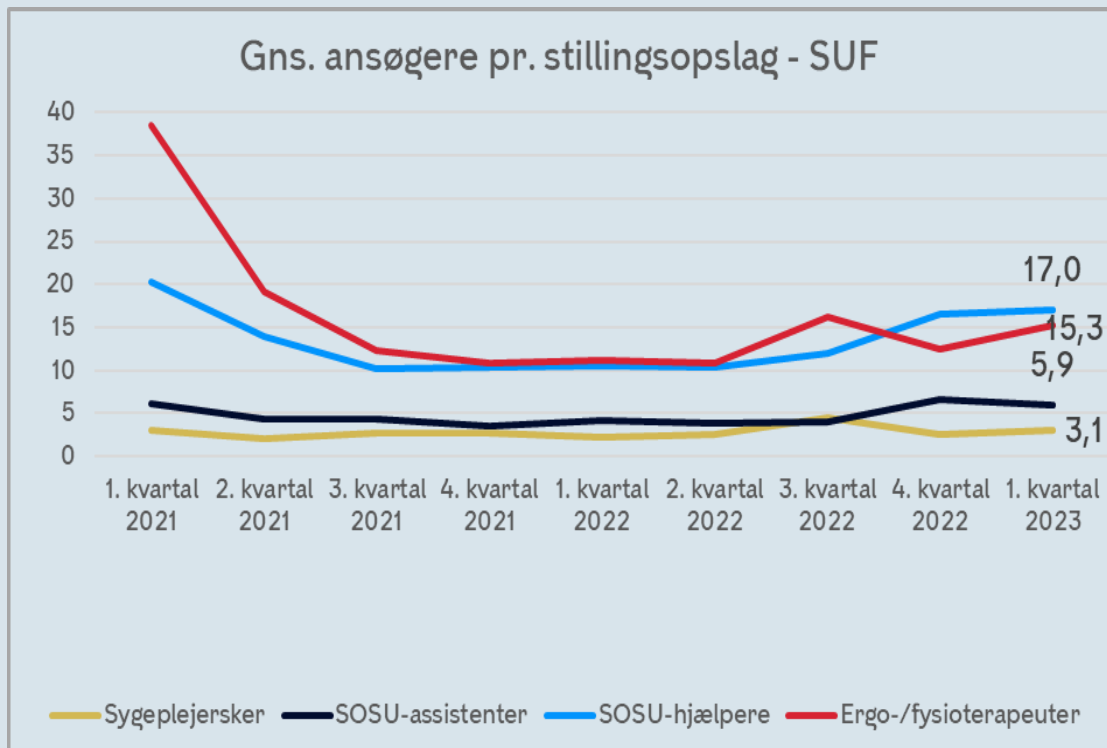


Note: RAR-tallene på forudgående side er baseret på en survey i hovedstadsområdet. Det er STARs vurdering, at usikkerheden er på omkring 10% i deres survey. RAR inkluderer desuden stillinger, der bliver besat med andre faggrupper end den søgte, som forgæves rekrutteringer.

SUF egne tal på denne side er baseret på registreringer i kommunens rekrutteringssystem og afspejler således alene, om der blev ansat nogen på det pågældende opslag eller ej.

- SUFs egne tal viser fortsat en høj andel opslag, der ikke fører til ansættelser. Den positive tendens i 4. kvartal 2022 er vendt til en negativ tendens i 1. kvartal 2023.
- På trods af en stigning i seneste kvartal ses der generelt i perioden en let faldende tendens for sygeplejersker og de to SOSU-grupper.
- Der ses dog ikke lige så kraftig en udvikling som i RAR-tallene.

# Rekruttering - Ansøgere pr. stillingsopslag ✓



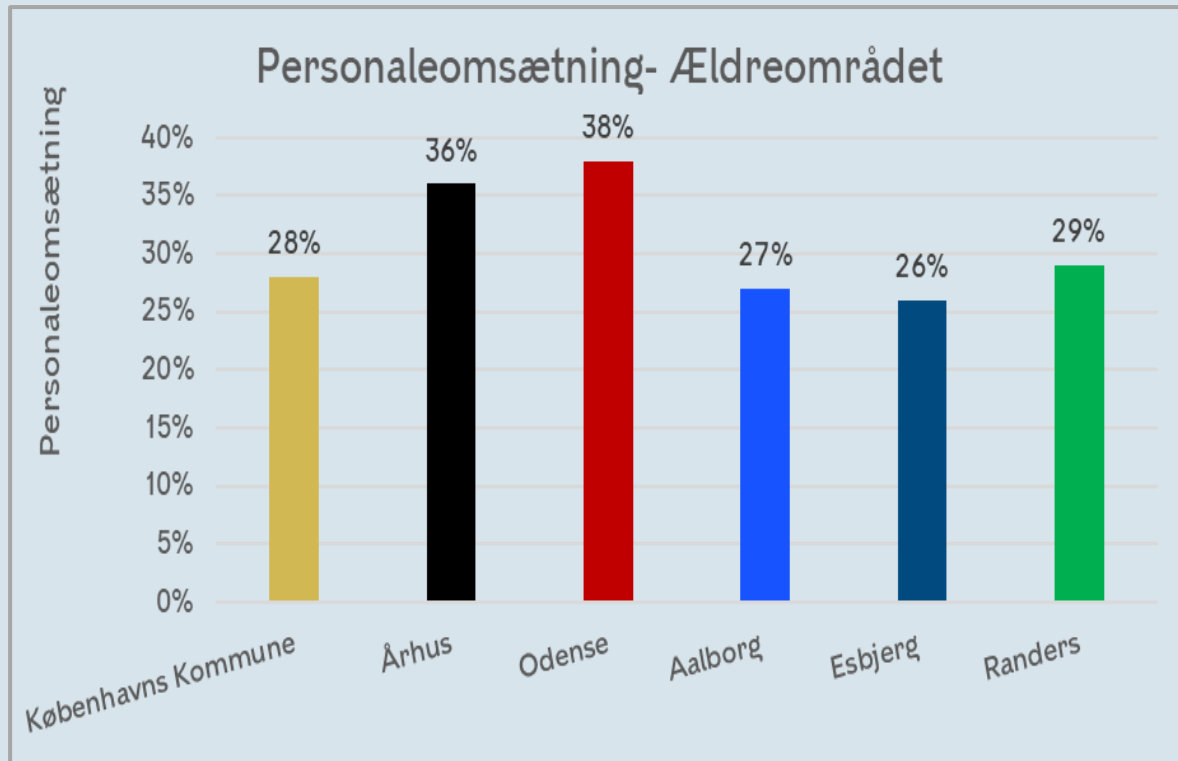
- Det gennemsnitlige antal ansøgere pr. stillingsopslag dækker over en del variation mellem SUFs enheder.
- Der ses i løbet af det seneste år en svagt positiv udvikling for SOSU-hjælpere og terapeuter.
- Nedenstående enheder har flest ansøgere det seneste år:

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

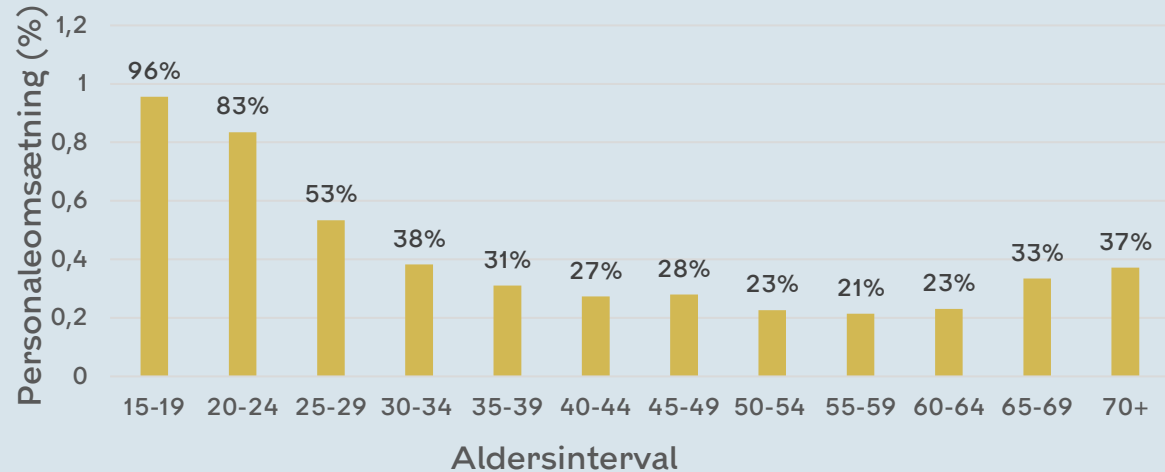


- Personaleomsætningen på ældreområdet i Københavns Kommune ligger enten på niveau med eller under de øvrige 6-byer.

\*Data fra CEPOS (Analyse: Personaleudskiftning i den kommunale ældrepleje)

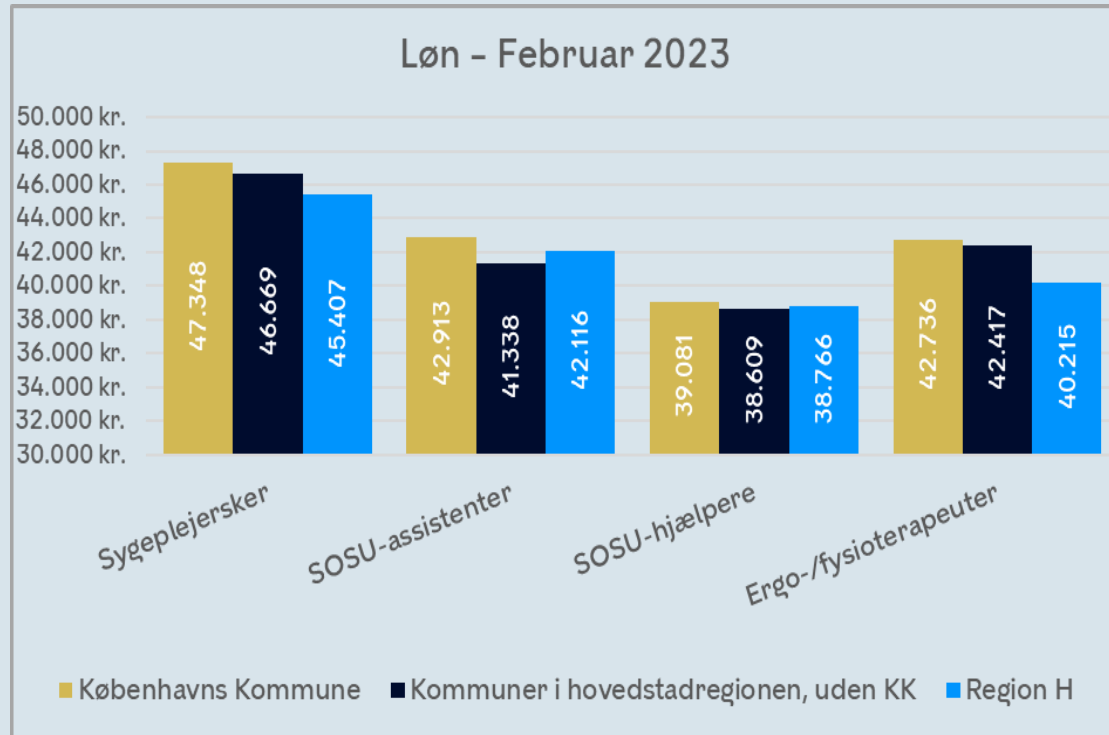
# Personaleomsætning og Alder ✓

## Alder og personaleomsætning i SUF (2022)



- Personaleomsætning er meget høj for de meget unge ansatte.
- Den falder dog støt, jo ældre de ansatte bliver.
- Ved omkring 30 års-alderen ser vi allerede, at personaleomsætning når et stabilt niveau.
- Københavns Kommune følger den generelle tendens, vi kan se i forhold til personaleomsætning i andre kommuner (CEPOS analyse)

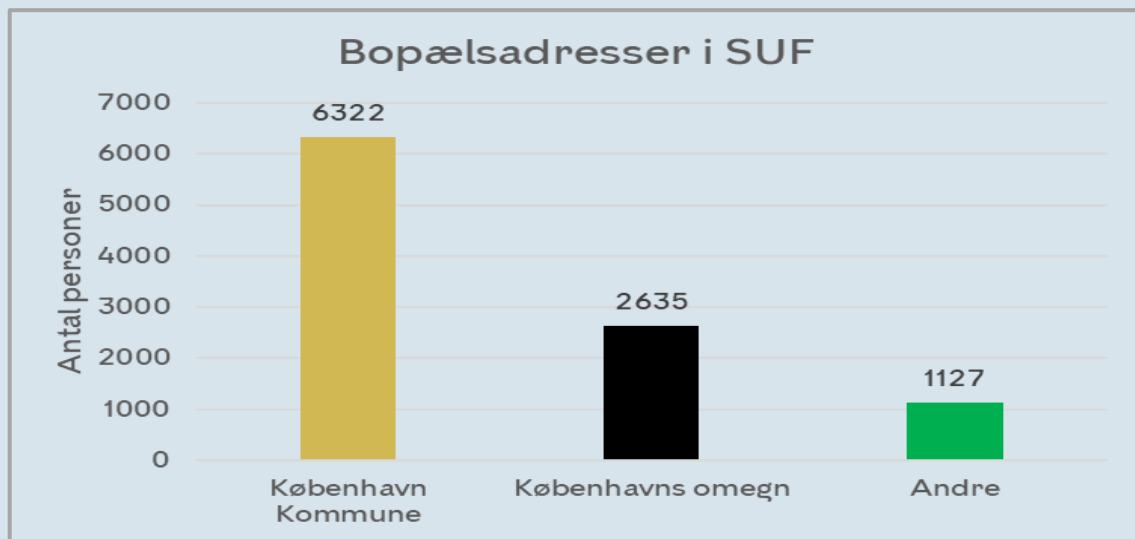
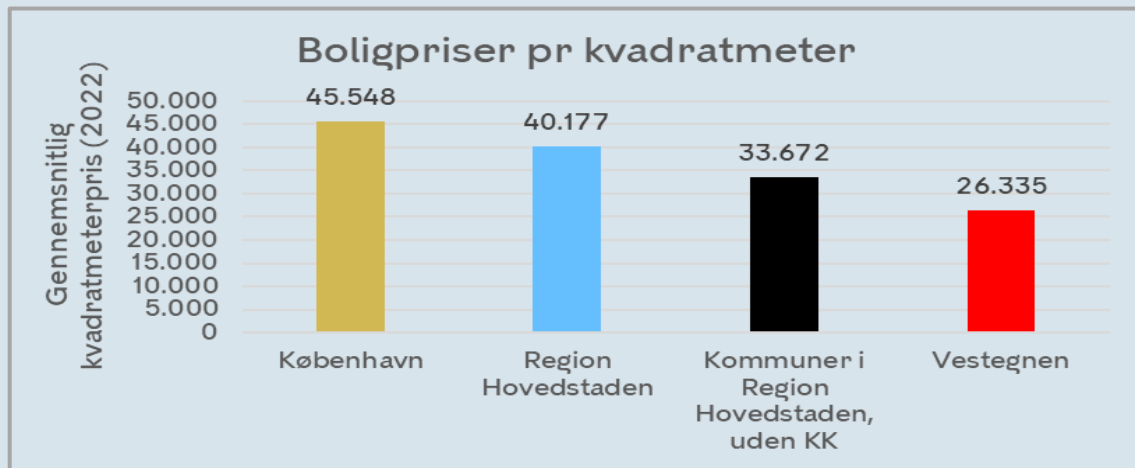
# Gennemsnitlig lønudgifter per medarbejder (Inklusiv pension og tillæg) ✓



- 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.



# Boligudgifter København sammenlignet med omegnskommunerne ✓

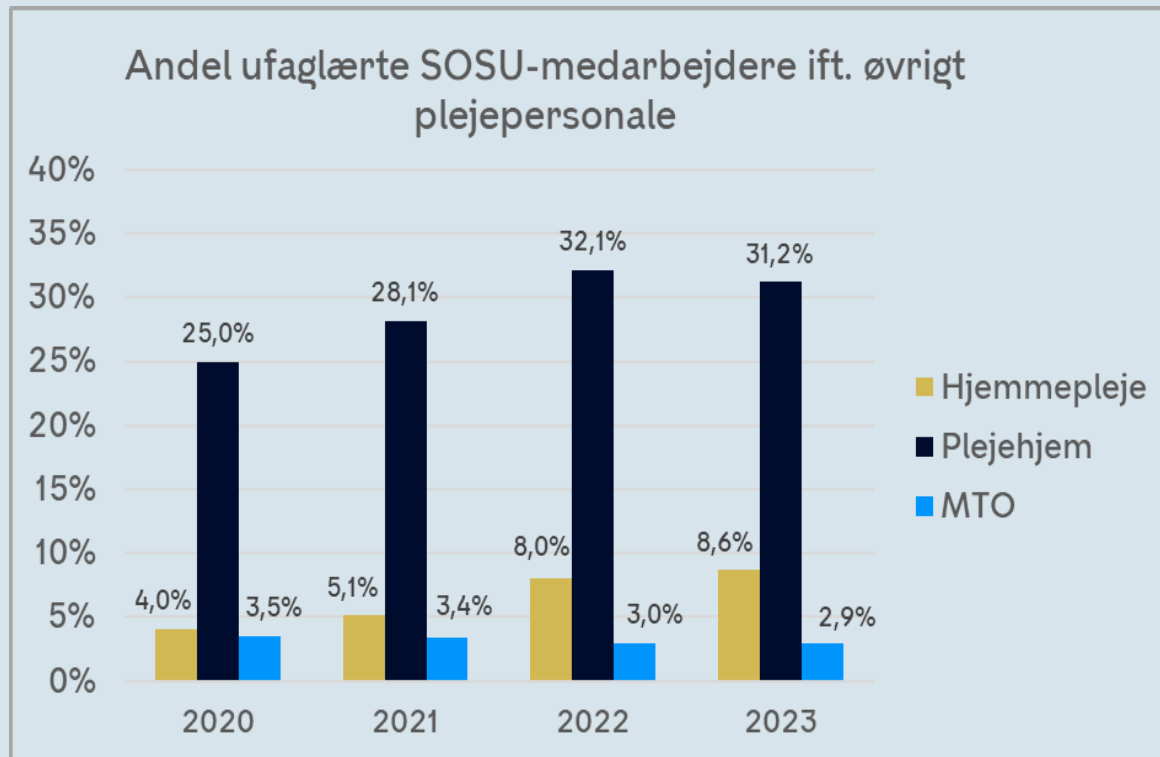


- Københavns kommune har markant højere boligpriser end omkringliggende kommuner.
- Dette kan fjerne Københavns Kommunes konkurrencefordel i forhold til højere løn, der ellers fremgik af den forudgående slide.
- Hovedparten af de ansatte i SUF er nemlig bosat i København (63%) og må derfor antages at have højere boligudgifter end personer bosat i de omkringliggende kommuner.
- En betydelig del bor dog også uden for København, hvorfor pendlingsforhold også må have indflydelse på en del af SUFs medarbejders hverdag.
- Fordelingen mellem København og andre kommuner har ikke ændret sig siden 2018, hvilket er ældste tilgængelige data.

\*Data for boligpriser kommer eksternt fra Finansdanmark. Indhentet på følgende link [Boligmarkedsstatistikken \(finansdanmark.dk\)](https://finansdanmark.dk/boligmarkedsstatistikken)

\*\*Data for bopælsadresser er indhentet gennem ledelsesinfo personale.

# Ufaglærte (fastansatte og timelønnede) ✓



- 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 ses foreløbig et lille fald i andelen af ufaglærte på plejehjem i 2023. Dette kan dog skyldes sæsonudsving, da der erfaringsmæssigt anvendes flere ufaglærte i ferieperioder såsom sommerferie og jul, hvor det faste personale afvikler ferie.

## Eksempler på handlinger:

- Flere hænder, højere kvalitet (fra ufaglært til faglært)
- Oplæringsstillinger
- Partnerskabsaftale mellem SUF og FOA om SOSU-uddannelse til ufaglærte inden for tre års ansættelse.

Spænd for plejehjem  
(andel ufaglærte)

9% ↔ 55%

Enhed (plejehjem)	Laveste andel ufaglærte
Aalholmehjemmet	9%
Center for Demens - Lindehusene	14%
Nybodergården	15%
Damsøgaard Plejehjem	15%
Bryggergården	16%

# Arbejdsstyrken i SUF ✓

Månedslønnede årsværk	2020	2021	2022	2023 (Januar-april)
Sygeplejersker	741	693	682	691
SOSU-assistent	1.304	1.313	1.262	1.260
SOSU-hjælpere	1.568	1.560	1.517	1.501
Ergo-/fysioterapeuter	489	485	489	497
Uddannet SOSU-personale	236	281	370	392
Øvrige faggrupper	1.885	1.894	1.894	2.059
<b>SUF i alt</b>	<b>6.224</b>	<b>6.226</b>	<b>6.214</b>	<b>6.402</b>

Timelønnede årsværk	2020	2021	2022	2023 (Januar-april)
Sygeplejersker	10	19	12	12
SOSU-assistent	43	38	34	32
SOSU-hjælpere	97	81	73	58
Ergo-/fysioterapeuter	2	2	1	1
Uddannet SOSU-personale	344	370	375	323
Øvrige faggrupper	242	224	205	180
<b>SUF i alt</b>	<b>737</b>	<b>733</b>	<b>700</b>	<b>608</b>

- 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 ✓

Gns. timetal	2020	2021	2022	2023
Sygeplejersker	32,7	33,0	32,9	32,9
SOSU-assistent	31,9	32,0	31,9	32,0
SOSU-hjælpere	31,2	31,3	31,3	31,2
Ergo-/fysioterapeuter	34,8	35,0	35,0	35,0
Øvrige faggrupper	31,7	31,4	31,4	31,5
SUF i alt	31,9	31,9	31,8	31,9

- Det gennemsnitlige timetal er inkl. aften- og nattevagter, der typisk i SUF er ansat på 28 timer. Det betyder, at det gennemsnitlige timetal for dagvagter er højere end de timetal, der ses i tabellen.
- 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. SUF starter op med 5 enheder efter sommerferien.
- Øget fleksibilitet ift. Arbejdstid. SUF indgår i KKs overordnede indsats om fleksibel arbejdstid med opstart primo 2024.

Højeste gennemsnitlige timetal	
Hjemmeplejen/Sygeplejen Vesterbro/Kgs.Enghave/Valby	33,6
Bryggergården	33,5
Hjortespring	33,5
Hjemmeplejen/Sygeplejen Bispebjerg/Nørrebro	33,3
Rehabilitering/Akutpleje København	33,1

Spænd mellem enheder  
(gns. timetal)

26,1 ↔ 33,6

Antal over 60	2020	2021	2022	2023
Sygeplejersker	149	144	145	145
SOSU-assistentter	198	208	220	227
SOSU-hjælpere	410	427	436	441
Ergo-/fysioterapeuter	34	29	29	32
Øvrige faggrupper	578	580	594	601
<b>SUF i alt</b>	<b>1.308</b>	<b>1.338</b>	<b>1.393</b>	<b>1.444</b>
<b>Procentdel af samlet arbejdsstyrke over 60</b>	<b>15,0%</b>	<b>15,3%</b>	<b>15,9%</b>	<b>16,5%</b>

Alder	Antal ansatte
60-61	442
62-63	439
64-65	371
66-67	248
68-69	121
70-71	40
72+	30

- 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):

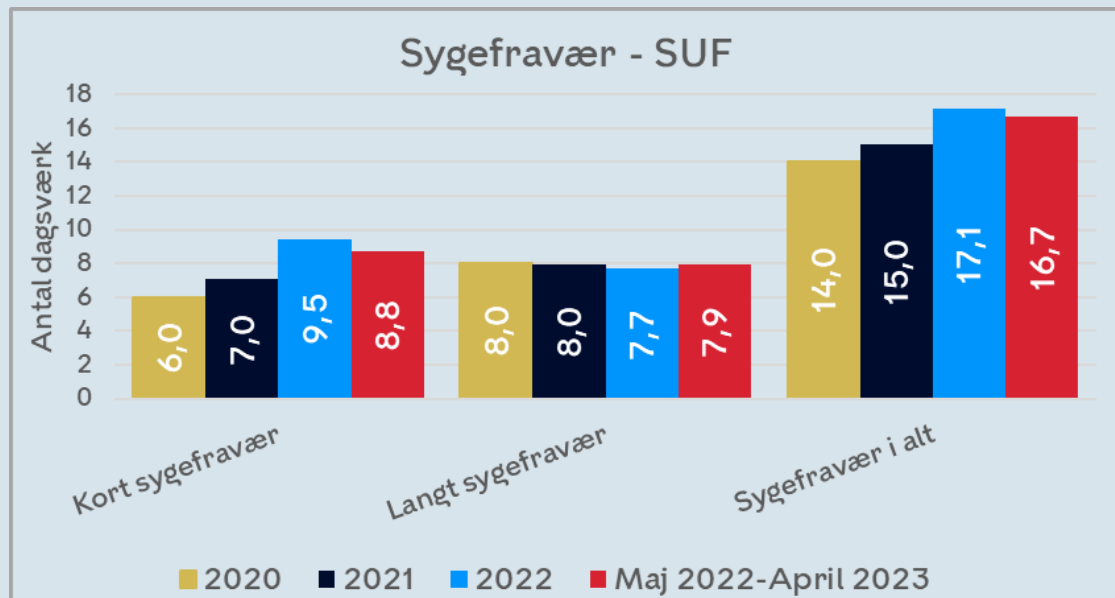
- Lønkomensation ved nedsat tid (60+)
- Fastholdelsesbonus (65+)
- Frikøb af seniorer som mentorer for nyansatte

# Seniorer - anciennitet (April 2023) ✓

	Seniorer (60+) med under 4 års anciennitet	Seniorer (60+) med over 4 års anciennitet
<b>Antal</b>	395	1.003
<b>Andel</b>	29%	71%

Alder	Antal ansatte med under 4 års anciennitet
60-64	311
65-69	78
70-74	6

- 29% af seniorerne er startet i SUF inden for de seneste 4 år. Der er således ikke udelukkende tale om, at seniorerne i SUF er medarbejdere, der har været i SUF i mange år.
- Andelen med lav anciennitet bliver generelt lavere, jo ældre medarbejdergrupper, man kigger på. Gennemsnittet for SUF er således 58%.



- Det overordnede sygefravær i SUF er svagt faldende i de sidste 12 måneder. Det er det korte sygefravær, der falder, mens det lange sygefravær viser en lille stigning.

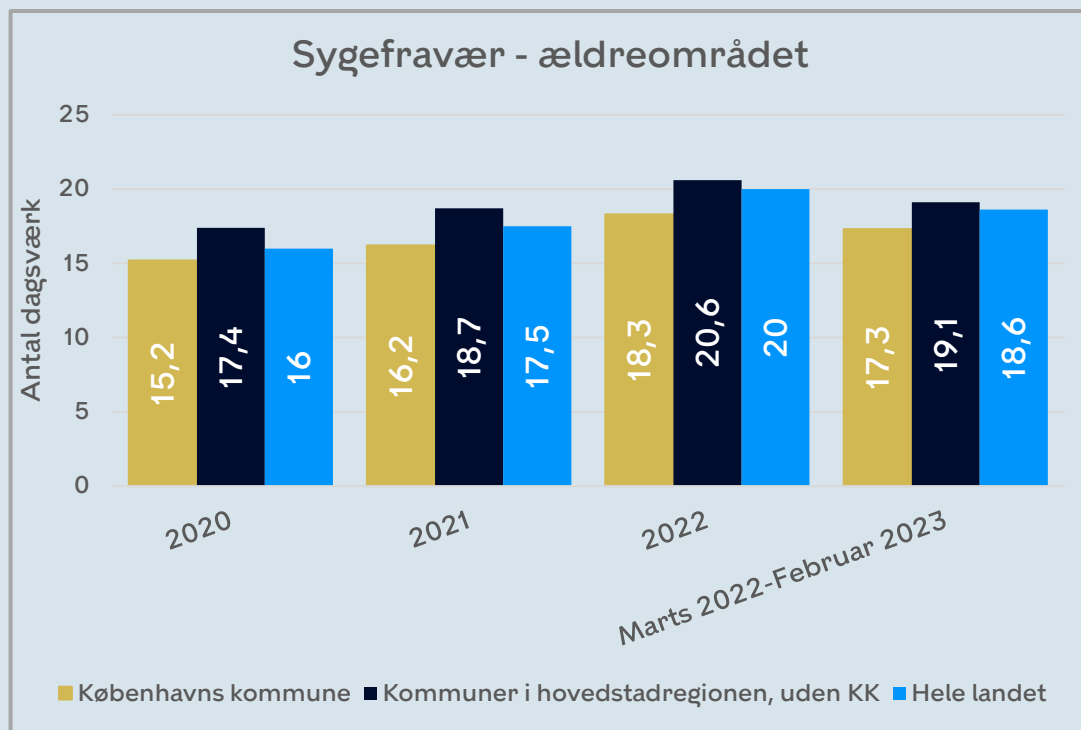
### Eksempler på handlinger:

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

Laveste sygefravær - de seneste 12 måneder	
Egebo Bystævneparken	9,5
Rosenborgcentret	11,4
Pilehuset Bystævneparken	12,1
Klarahus	12,8
Tingbjergghjemmet	14,5

Spænd mellem enheder  
(sygefravær)

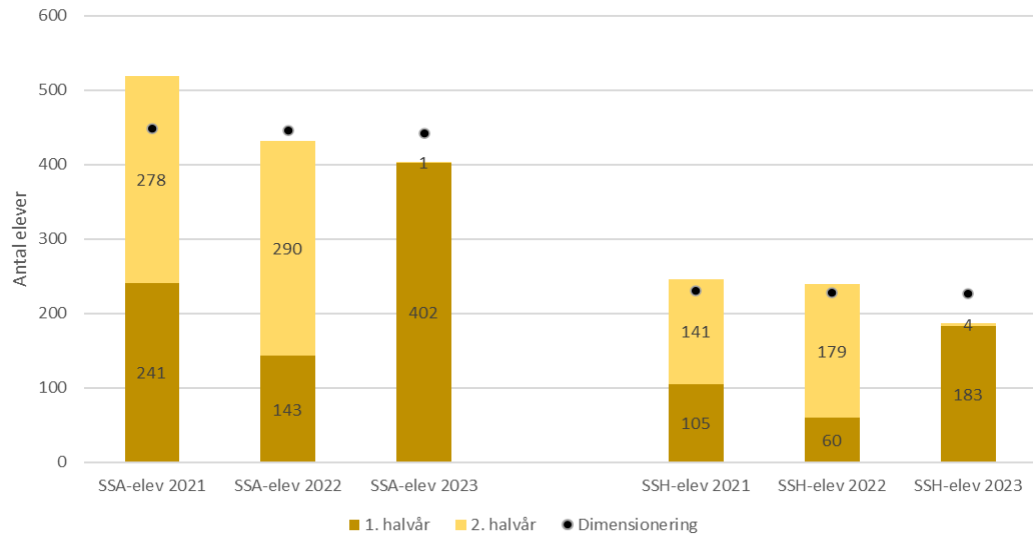
9,5 dage ↔ 28,7 dage



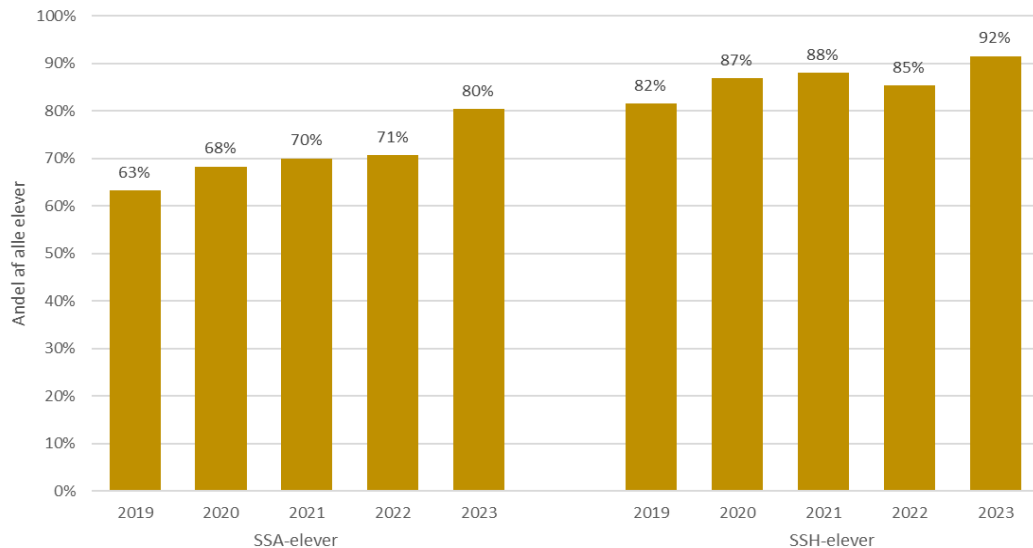
- Stigende sygefravær er en tendens, der ses i hele landet.
- Der ses dog både i Københavns Kommune og i øvrige kommuner et fald i de seneste måneder.
- Sygefraværet på ældreområdet ligger en smule lavere i Københavns Kommune end i landets øvrige kommuner.
- Sygefraværet er generelt højere i det østlige Danmark end i det vestlige. Sammenlignes sygefraværet på ældreområdet i Københavns Kommune med omegnskommunerne, ligger Københavns Kommune på et noget lavere niveau.



## Udvikling i SOSU elevoptag i KK 2021 - 2023



## Andel af SOSU-elever som er 25+ år



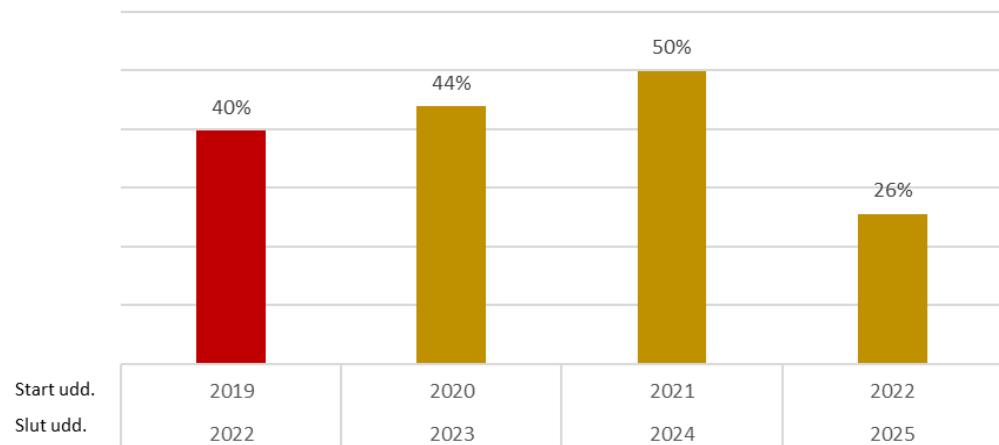
- Der er en væsentlig stigning i antallet af elever, der blev optaget på SOSU-uddannelserne i 1. halvår 2023 sammenlignet med de to foregående år. Det skyldes sandsynligvis, at tildelingen af voksnelevlønnen til alle 25+ årige trådte i kraft i efteråret 2022. Ordningen gælder også i 2023.
- Andelen af SOSU-elever, der er 25+ år, er steget i 2023 ift. tidligere ansættelsesår. Det gælder især SSA-elever.
- I 2023 forventes det, at antallet af ansøgninger til SOSU-uddannelserne vil overstige dimensioneringen væsentligt.

### Eksempler på handlinger:

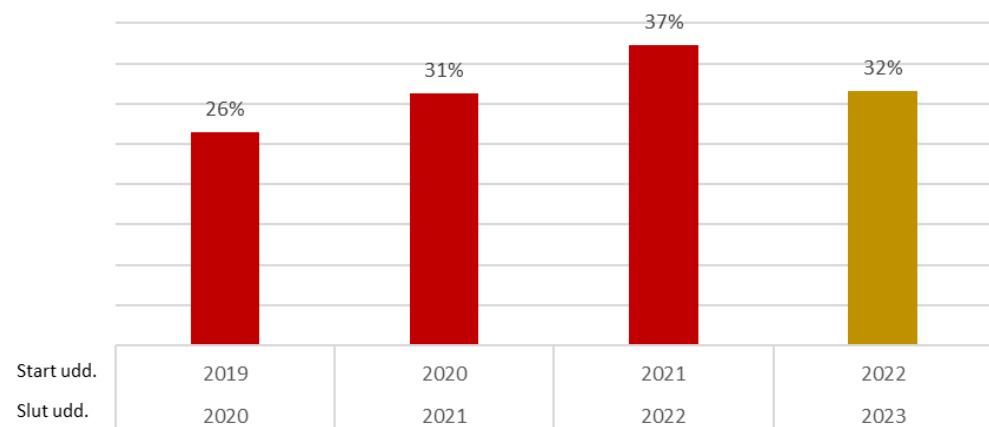
- Voksenelevløn er et brugbart håndtag til at rekruttere flere SOSU-elever.
- En nyligt afsluttet analyse af rekrutteringsgrundlaget for kommende elever kan danne grundlag for nye indsatser.

# Uddannelse - Frafald

Social og sundhedsassistentelever  
Frafald per årgang



Social og sundhedshjælperelever  
Frafald per årgang



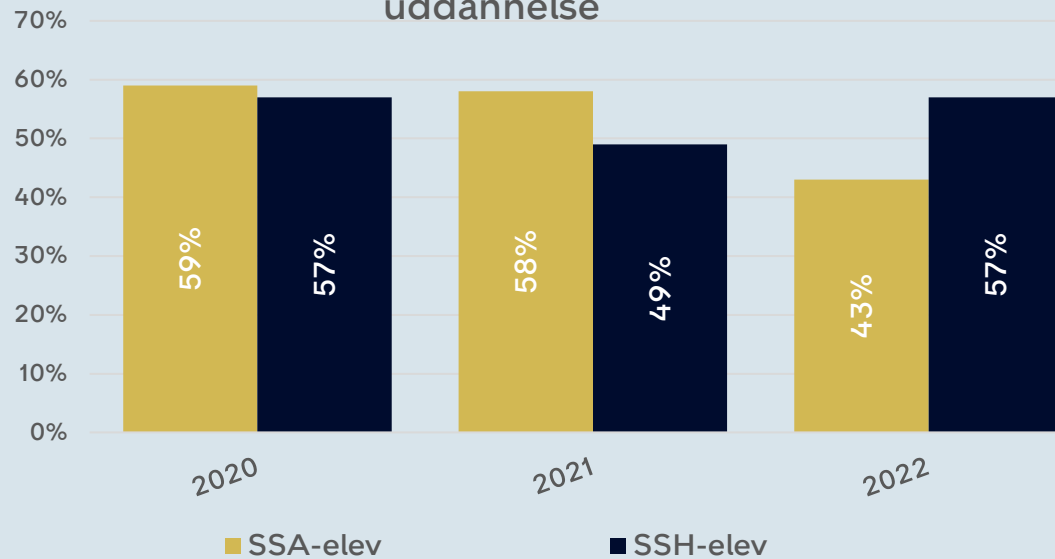
- De røde uddannelsesårgange er færdiguddannede. Dermed viser de røde søjler frafaldet over hele uddannelsesperioden.
- De gule uddannelsesårgange er fortsat under uddannelse, og frafaldet kan derfor stige i den resterende del af uddannelsesperioden.
- Data vil blive opdateret, når 2023-optag er fuldt gennemført.
- 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



- Data bliver opdateret i 1. kvartal hvert år.
- I 2022 ansætter SUF færre af de SOSU-assistenter og flere af de SOSU-hjælpere, som kommunen uddanner.

## Eksempler på handlinger:

- Forbedret model til at følge effekt af 'Fra elev til ansat', i samarbejde mellem Uddannelse København og rekrutteringsenheden.
- Karrieresamtaler ved rekrutteringsenheden med næsten færdiguddannede mhp. fastansættelse.

# 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, 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 og fra en analyse gennemført af Cepas. KRL-data er så vidt muligt afgrænset til kontoplansområde 'ældre'. Sygefravær er ekskl. elever, fleksjob og ekstraordinært ansatte.
- **Trivselsdata** stammer fra Trivselsundersøgelsen 2023.

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

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

31.05.2023

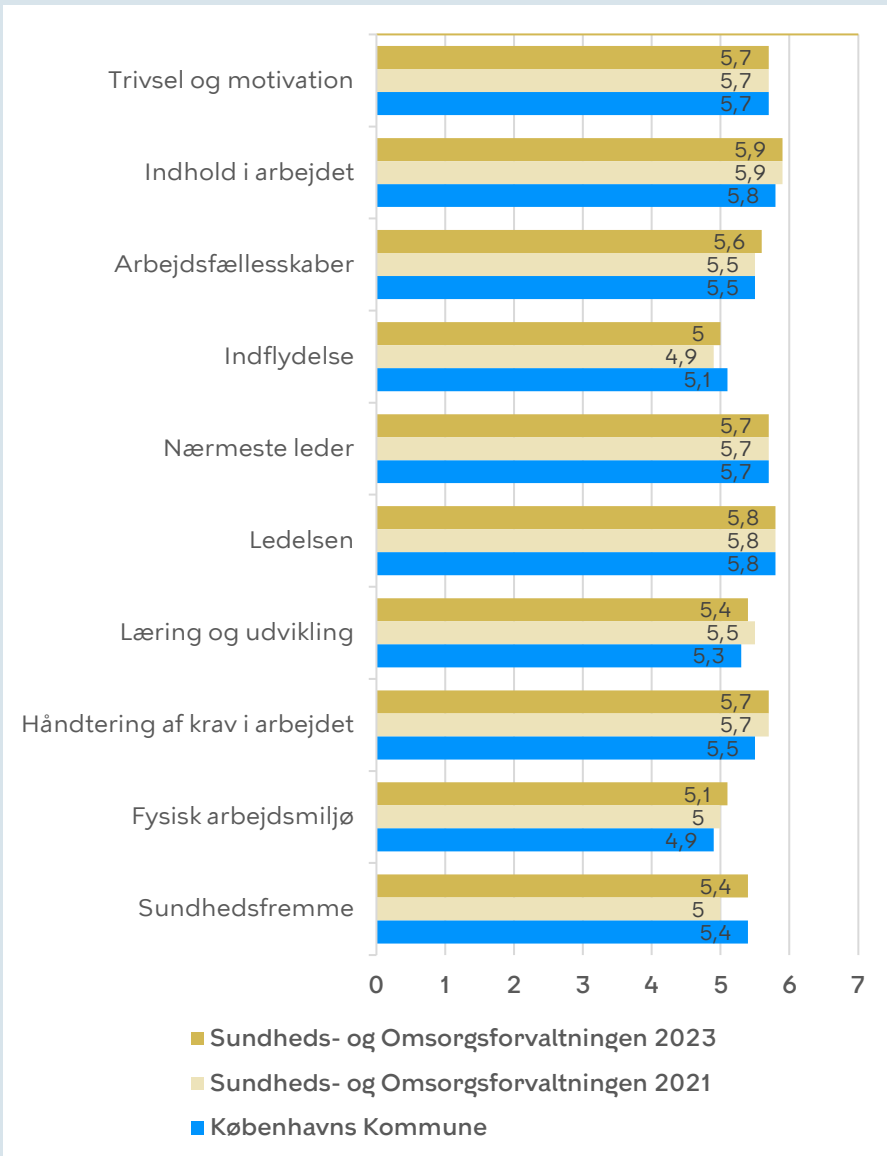
Center for HR og Uddannelse  
Sundheds- og Omsorgsforvaltningen

# Bilag

## - Trivselsundersøgelsen 2023



- I dette bilag præsenteres resultater fra trivselsundersøgelsen 2023.
- HR har desuden foretaget en række supplerende analyser af trivselsdata fra TU23.
- Der er blevet foretaget en analyse af sammenhængene mellem de forskellige temaer i trivselsundersøgelsen og personaleomsætning samt sygefravær.
- Trivselsdataene er desuden blevet undersøgt for interne sammenhænge mellem de forskellige temaer i undersøgelsen.
- I bilaget præsenteres de mest interessante fund fra analyserne.



- På de fleste temaer ligger SUF nogenlunde på niveau med kommunen som helhed
- Vold og trusler er faldet i SUF - efter det ellers har været stigende gennem en årrække

## Spørgsmål om krænkende adfærd

	SUF				KK		
	2017	2019	2021	<b>2023</b>	2019	2021	<b>2023</b>
<b>Fysisk vold</b>	10%	14%	15%	<b>9%</b>	14%	12%	<b>11%</b>
<b>Trusler om vold</b>	12%	10%	9%	<b>7%</b>	12%	9%	<b>8%</b>
<b>Mobning/chikane</b>	8%	10%	11%	<b>8%</b>	9%	9%	<b>7%</b>
<b>Seksuel chikane</b>	5%	5%	4%	<b>4%</b>	3%	2%	<b>3%</b>
<b>Diskrimination</b>	-	-	-	<b>5%</b>	-	-	<b>4%</b>

# TU23 - fordelt på ydelsesområder og faggrupper

Trivsel 23	
Plejehjem	5,8
Hjemmepleje og sygepleje	5,7
Midlertidige ophold	5,7
Bydækkende sundhedstilbud	5,9
Genoptræning	5,6
Visitation	5,1
Centralforvaltningen	5,8

Trivsel 23	
Administrative medarbejdere	6,1
Akademikere	5,6
Fysio- og ergoterapeuter	5,7
Køkken og rengøring	5,9
Ledere	6,0
SOSU-assistenten	5,7
SOSU-hjælper	5,7
Sygeplejersker	5,5
Teknisk personale	5,9
Uddannede SOSU-medarbejdere	6,0

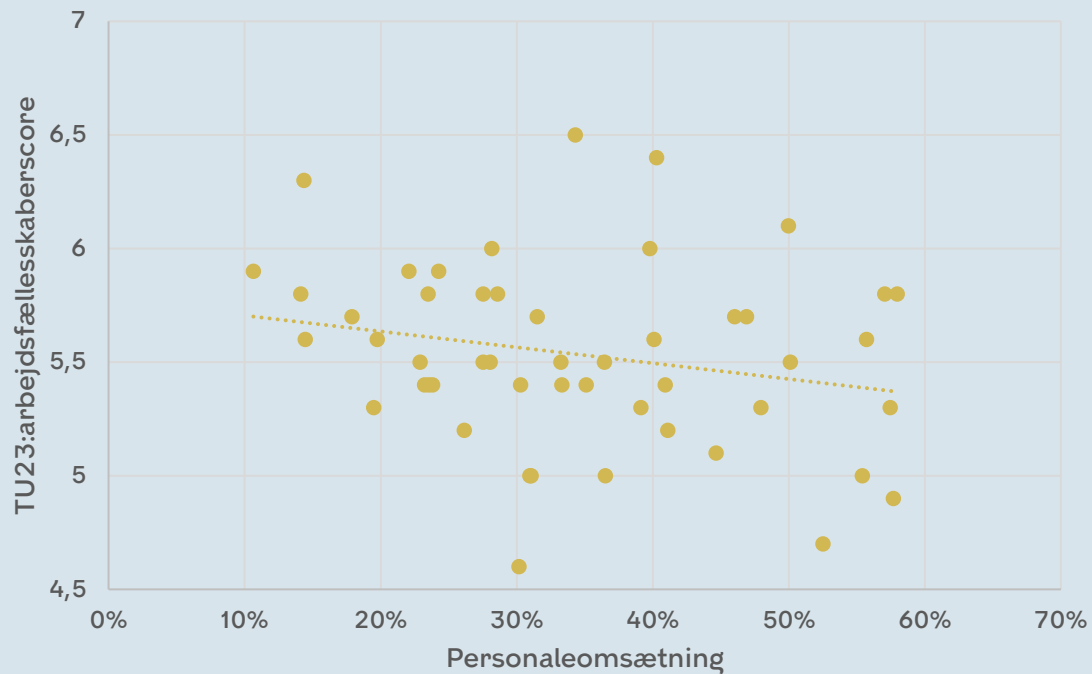
- Trivslen ligger nogenlunde på samme niveau på tværs af de fleste af SUFs ydelsesområder
- Der ses en lidt større variation i trivslen på tværs af faggrupper
- Disse enheder har forbedret deres trivsel mest fra TU21 til TU23:

Enhed	Trivsel 23	Udvikling fra 21
Center for Rehabilitering og Akutpleje - Bystævneparken	5,9	+0,9
Københavns Madservice	6,1	+0,8
Center for Rehabilitering og Akutpleje - Vigerslevvej	5,6	+0,5
Absalonhus	5,9	+0,4
Solgaven Valby	6,1	+0,4



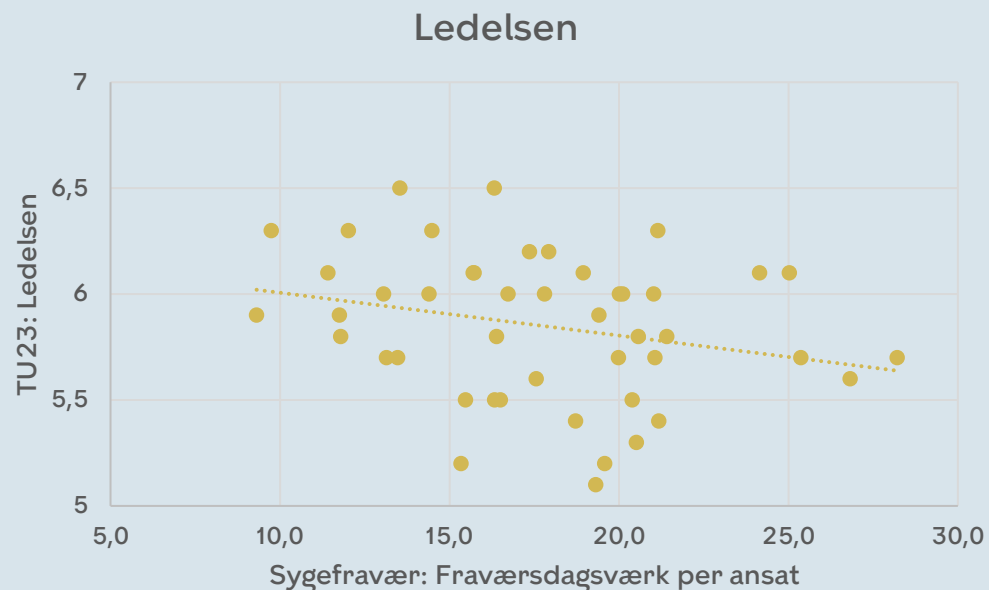
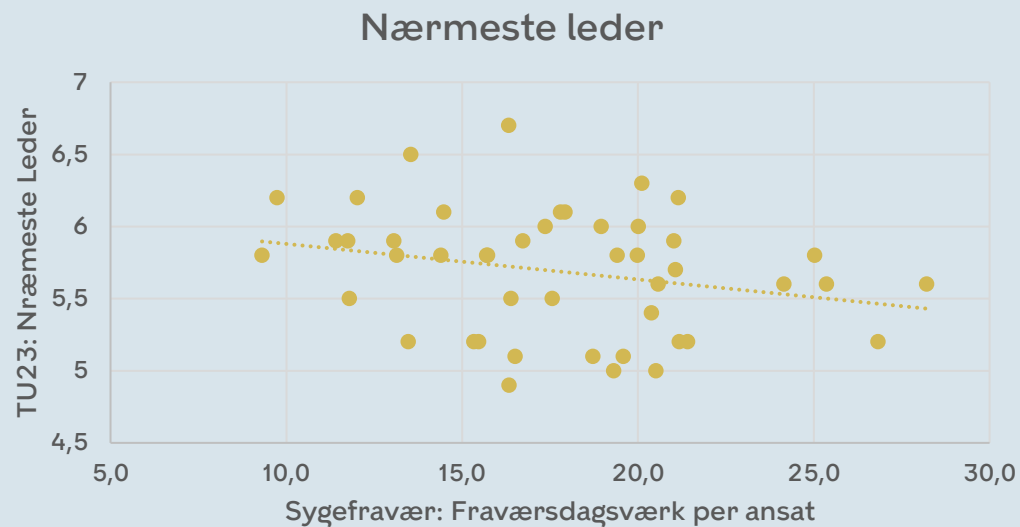
# TU23 og personaleomsætning

Arbejdsfællesskaber og personaleomsætning



- Der er en sammenhæng mellem personaleomsætning, og hvor godt de enkelte enheder rangerer i forhold til arbejdsfællesskaber.
- Det tyder på, at der kan være en sammenhæng mellem det kollegiale sammenhold på enhederne og deres evne til at fastholde medarbejdere.
- Alle temaer fra TU23 er testet op mod personaleomsætning, men arbejdsfællesskaber var den mest signifikante.

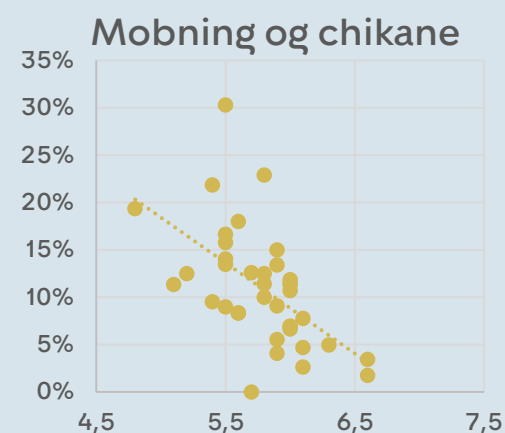
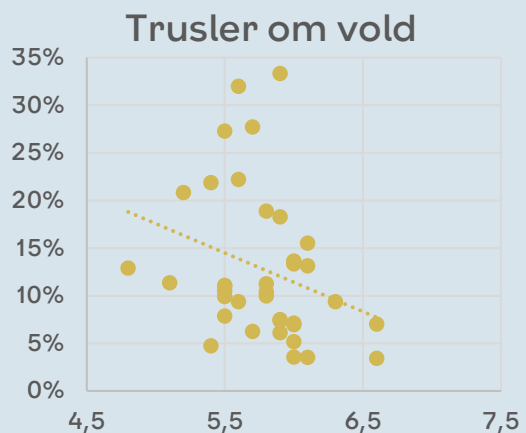
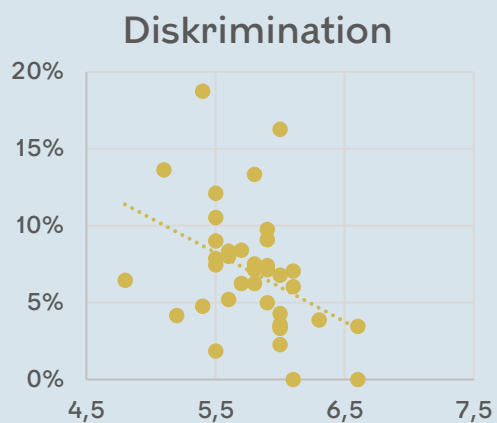
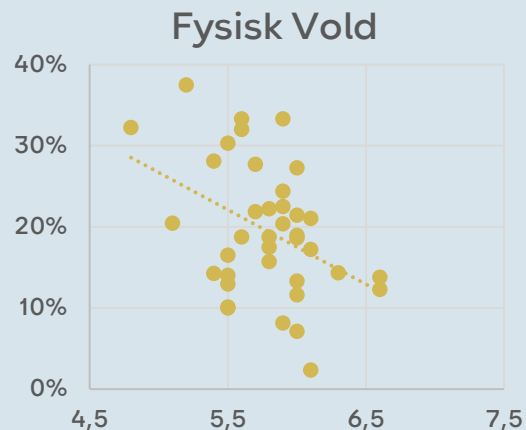
# TU23 og sygefravær



- Der er sammenhæng mellem ledelse og sygefravær. Jo højere enhederne scorer på ledelsestemaerne, desto lavere er deres sygefravær. Hovedsageligt er det det korte sygefravær, der driver denne tendens.
- Alle temaer fra TU23 er testet op mod sygefravær, men ledelse var det område, som var mest signifikant.

# TU23 - krænkende adfærd

Oplevet Krænkende adfærd (%)



Trivsel

- Der er en stærk sammenhæng mellem, i hvor høj grad de ansatte på en enhed oplever krænkende adfærd, og den generelle trivsel.
- Dette gælder for både vold og trusler, diskrimination og mobning og chikane.