

Status på mål i Strategi for håndtering af arbejdskraftmangel i SUF frem mod 2030

- 2025



Data om SUFs medarbejdere

Sundheds- og Omsorgsforvaltningen (SUF) har ca. 11.000 medarbejdere. De største faggrupper er social- og sundhedshjælpere, social- og sundhedsassistenter og sygeplejersker. Derudover arbejder blandt andet også ergo- og fysioterapeuter, uaglærte sosu-medarbejdere, administrative medarbejdere, ledere og akademikere i forvaltningen.

Social- og sundhedshjælpere

- 1.800 ansatte – 23% af SUFs ansatte
- 82% er kvinder
- Gennemsnitsalderen er 51 år
- 54% arbejder på plejehjem, 46% arbejder i hjemmeplejen
- 29% arbejder 37 timer om ugen

Social- og sundhedsassistenter

- 1.600 ansatte – 20% af SUFs ansatte
- 88% er kvinder
- Gennemsnitsalderen er 47 år
- 64% arbejder på plejehjem, 24% arbejder i hjemmeplejen
- 30% arbejder 37 timer om ugen

Sygeplejersker

- 800 ansatte – 10% af SUFs ansatte
- 94% er kvinder
- Gennemsnitsalderen er 46 år
- 24% arbejder på plejehjem, 40% arbejder i sygeplejen
- 48% arbejder 37 timer om ugen

Om status på strategimål

'Strategi for håndtering af arbejdskraftmangel frem mod 2030' indeholder 5 temaer, der har som mål at øge arbejdsudbuddet. I dette bilag præsenteres status på de strategimål, der knytter sig til de 5 temaer. Bilaget indeholder ikke status på temaet digitalisering og velfærdsteknologi, som reducerer behovet for arbejdskraft.

For hvert af de fem temaer er der beregnet en effekt i form antal medarbejdere, der skaffes til SUF ved fuld opnåelse af målene i 2030 (tallet på toppen af søjlen) og effekt, hvis den nuværende status fastholdes frem til 2030 (tallet for den udfyldte del af søjlen). Effekterne er vist samlet på side 3, og fremgår også af figurerne til højre på de slides, hvor det mål, der knytter sig til effekten, fremgår. Effektfigurerne er forklaret via et eksempel til højre på denne side.

Effekt ved strategimålets mål-opfyldelse i 2030

181

Effekt hvis aktuel status fastholdes ind til 2030

131

Status på effekt i antal medarbejdere



Effekt på strategiens mål i antal medarbejdere

Denne side viser effekt i antal medarbejdere, hvis den nuværende status fastholdes frem til 2030. Effekten, hvis den nuværende status fastholdes til 2030, er 318 medarbejdere. Effekten ved fuld målopfyldelse i 2030 vurderes at være 1.066 medarbejdere. Det bemærkes, at den forventede mangel på medarbejdere i 2035 er ca. 2.000, dvs. at ved fuld målopfyldelse er ca. halvdelen af denne mangel dækket i 2030.

Strategimål	Effekt ved fastholdelse af aktuel status ind til 2030	Effekt ved fuld målopfyldelse i 2030
Elever: Øge gennemførselsprocent og andel der ansættes	131	181
Styrket rekruttering: Reducere andel opslag der ikke fører til ansættelse*	64	182
Attraktive arbejdspladser: Reducere andel der stopper i løbet af det første år	28	309
Attraktive arbejdspladser: Reducere sygefravær	44	46
Flere op i tid: Øge arbejdstid	-11	161
Seniorer: Øge tilbagetrækningsalder	62	187
I alt	318	1.066

*Effekt af styrket rekruttering er beregnet ud fra enhedernes egne opslag. De fleste rekrutteringer til SOSU'er foregår via fælles opslag, men disse indgår pt. ikke i effekttal.

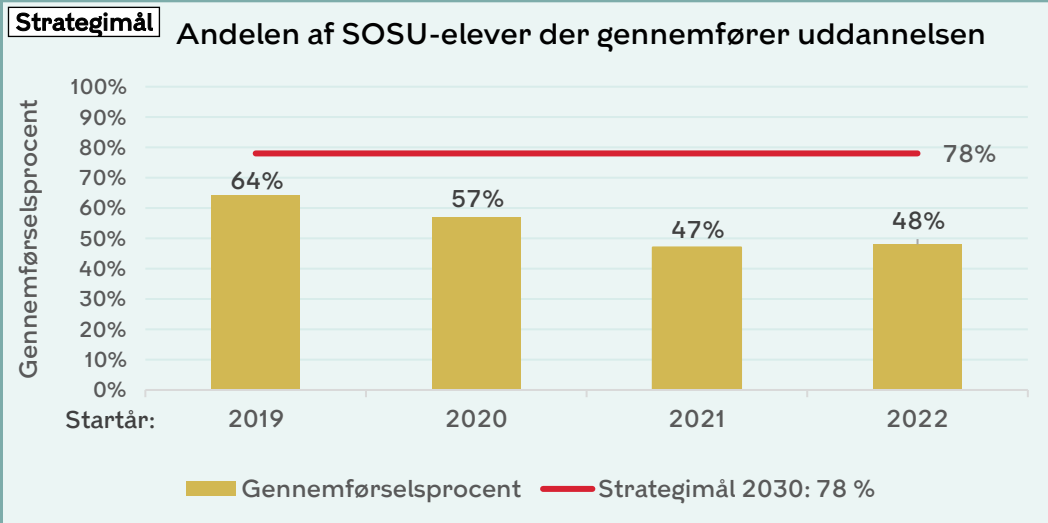
**Figuren til højre er en visualisering af effekt af strategiens mål, som fremgår af tabellen. De 1.066 er antal ekstra medarbejdere ved fuld målopfyldelse af strategiens mål i 2030. 318 er effekt i antal medarbejdere, hvis nuværende status for 2025 fastholdes uændret frem til 2030.





Elever

- Andel SOSU-elever, der gennemfører uddannelsen



Strategimål: Øge andelen af SOSU-elever der gennemfører uddannelsen fra 64 pct. til 78 pct.

- Andelen af SOSU-elever, der gennemfører uddannelsen er faldende. Dog ses der en lille stigning fra 47 pct. ved optaget i 2021 til 48 pct. i 2022-optaget.
- Faldet i andelen af SOSU-elever, der gennemfører uddannelsen, er en landsdækkende tendens for SOSU-uddannelserne, og er også generelt for erhvervsuddannelserne.

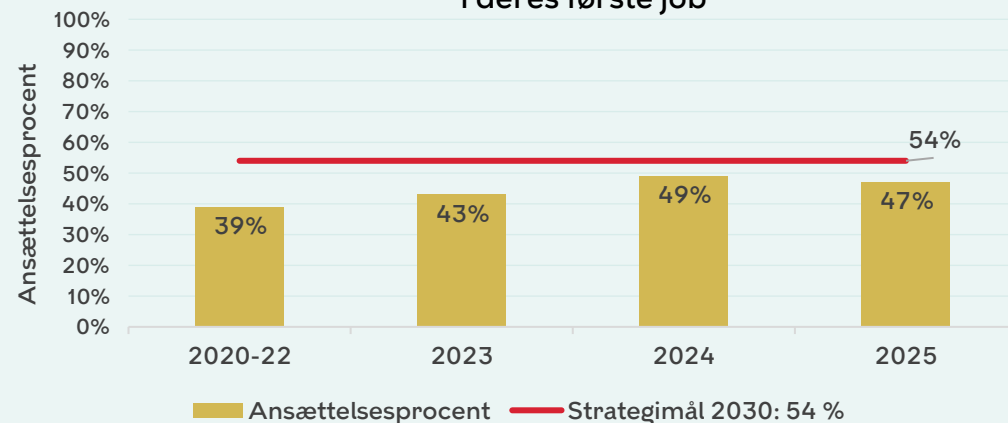


Elever

- Andel nyuddannede SOSU-elever, der ansættes i KK

Strategimål

Andelen af nyuddannede SOSU-elever der ansættes i KK i deres første job



Strategimål: Øge andelen af nyuddannede SOSU-elever der ansættes i Københavns Kommune (KK) i deres første job fra 39 pct. til 54 pct.

- Andelen af nyuddannede SOSU-elever, der ansættes i KK i deres første job, er steget fra 39 pct. i 2020-2022 til 47 pct. i 2025. Der ses et fald fra 49 pct. i 2024 til 47 pct. i 2025.
- Den nuværende status svarer til en forventet effekt på ca. 131 ekstra medarbejdere i 2030, hvis niveauet fastholdes.

181

131

Status på effekt i antal medarbejdere

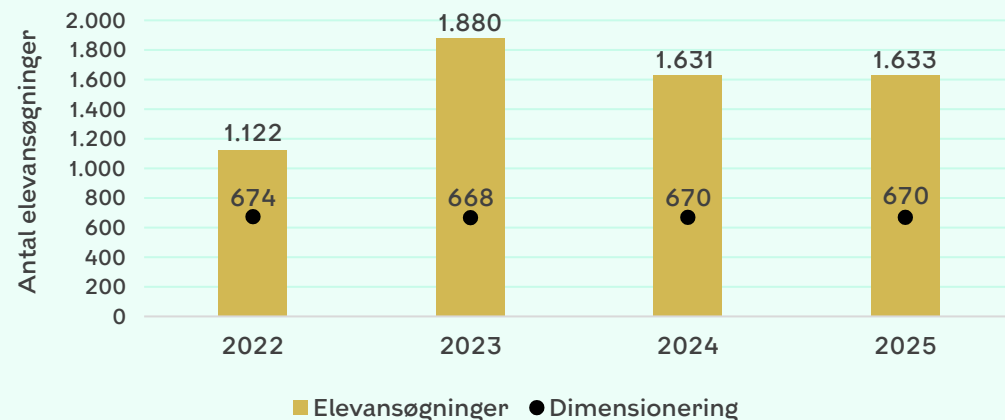


Styrket rekruttering

- Antal elevansøgninger

Strategimål

Antal elevansøgninger + dimensionering



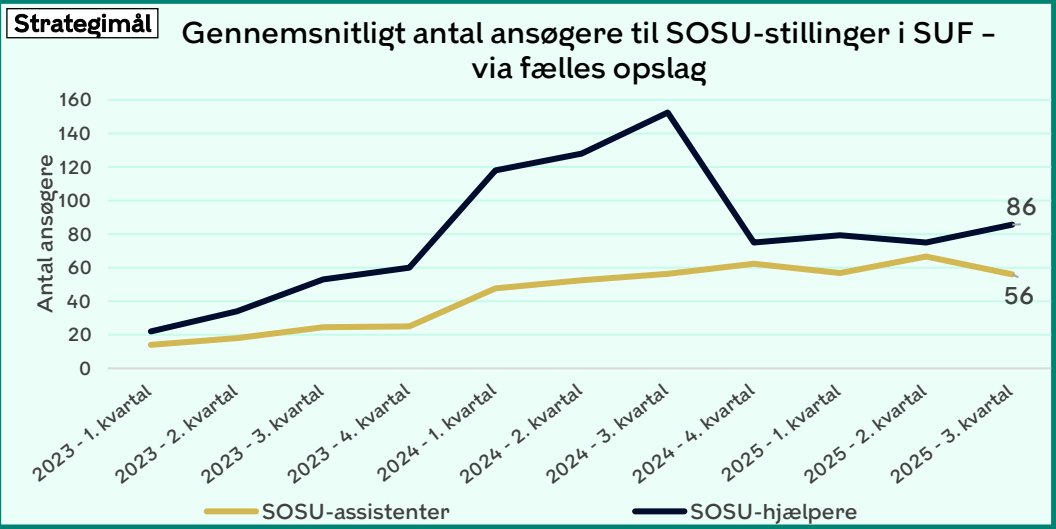
Strategimål: Øge tiltrækningen til faget og følge antallet af elevansøgninger.

- Figuren viser udviklingen i både elevansøgninger og dimensioneringen (antal uddannelsespladser). Antallet af elevansøgninger er steget fra 1.122 i 2022 til 1.633 i 2025, med en top på 1.880 ansøgninger i 2023.
- Dimensioneringen har i perioden ligget relativt stabilt omkring 670 pladser.
- Det høje antal ansøgninger betyder, at dimensioneringen opfyldes.



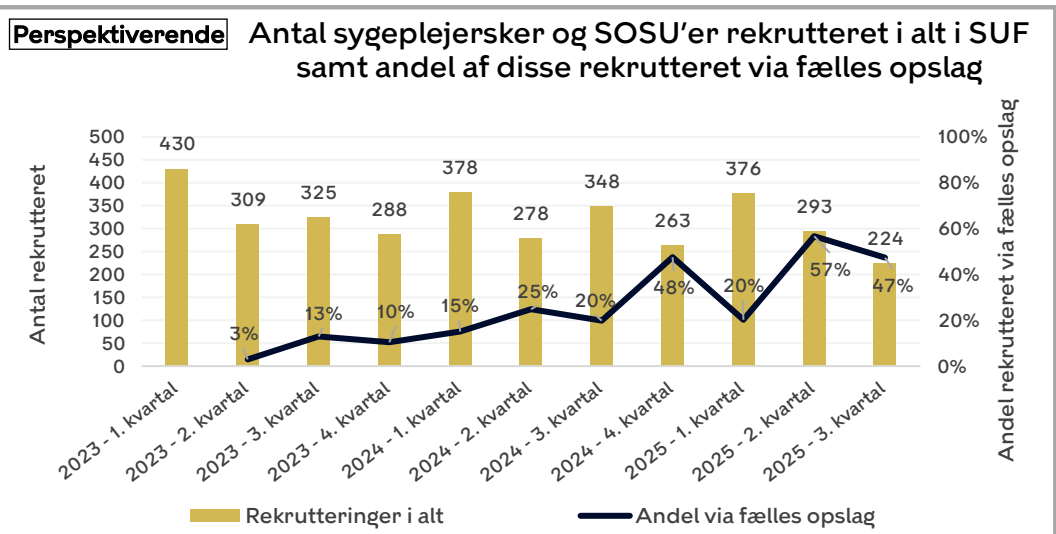
Styrket rekruttering

- Gennemsnitligt antal ansøgere



Strategimål: Følge op på antallet af ansøgere til stillinger i SUF

- I SUF finder rekruttering sted på to måder. Der rekrutteres dels via enhedernes egne opslag, og dels via fælles opslag, hvor SUFs rekrutteringsfunktion rekrutterer SOSU'er til SUFs enheder.
- Antallet af ansøgninger til fælles opslag for SOSU-assistenter i SUF er stigende.
- Antallet af ansøgninger til fælles opslag for SOSU-hjælpere i SUF steg kraftigt fra 2023 til 2024. Fra 2024 ses et fald, men niveauet i 2025 er stadig højere, end det var i 2023.
- Andelen, der rekrutteres via fælles opslag, er også stigende.
- Fra 2026 er det blevet obligatorisk for forvaltningens borgernære enheder at anvende rekrutteringsfunktionen ifm. rekruttering og ansættelse af alle medarbejdere, med det formål at fremtidssikre og professionalisere rekrutteringen i SUF yderligere.
- Andelen af opslag, der ikke fører til ansættelse i enhedernes egne opslag (fremgår ikke af figurer), er faldet og giver en effekt på 64 medarbejdere, hvis niveauet fastholdes ind til 2030. Fælles opslag indgår pt. ikke i beregningen af effekt.



182

Status på effekt i antal medarbejdere

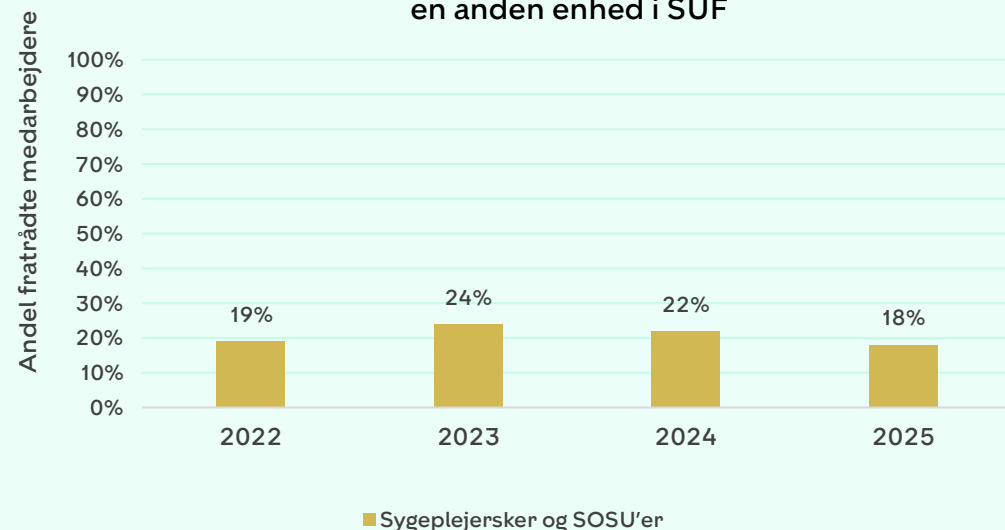
64



Styrket rekruttering

- Andel fratrådte medarbejdere, der skifter til en anden enhed i SUF

Strategimål Andel fratrådte sygeplejersker og SOSU'er, der skifter til en anden enhed i SUF



Strategimål: Følge op på andelen af fratrådte medarbejdere, der skifter stilling til en anden enhed i SUF, som indikator for intern mobilitet blandt medarbejdere og ledere

- Andelen af fratrådte sygeplejersker og SOSU'er, der skifter til en anden enhed i SUF, steg fra 19 pct. i 2022 til 24 pct. 2023 og er siden faldet til 18 pct. i 2025. Andelen er altså faldende, men stadig tæt på udgangspunktet i 2022.

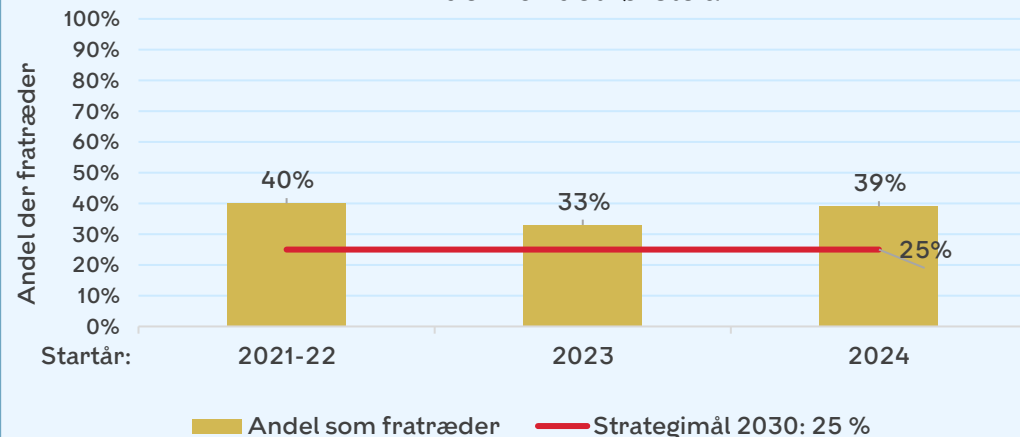


Attraktive arbejdspladser

- Andel sygeplejersker og SOSU'er, der fratræder inden for det første år

Strategimål

Andelen af sygeplejersker og SOSU'er, som fratræder inden for det første år



Strategimål: Nedsætte andelen af sygeplejersker og SOSU'er, som fratræder inden for det første år, hvor målet for 2030 er et fald fra 40 til 25 pct.

- For medarbejdere, der startede i 2021-2022, fratrådte 40 pct. inden for det første år. For startår 2023 faldt andelen til 33 pct., men for startår 2024 steg den igen til 39 pct. Det betyder, at vi fortsat ligger tæt på udgangspunktet.
- Den nuværende status svarer til en forventet effekt på ca. 28 ekstra medarbejdere i 2030, hvis niveauet fastholdes.

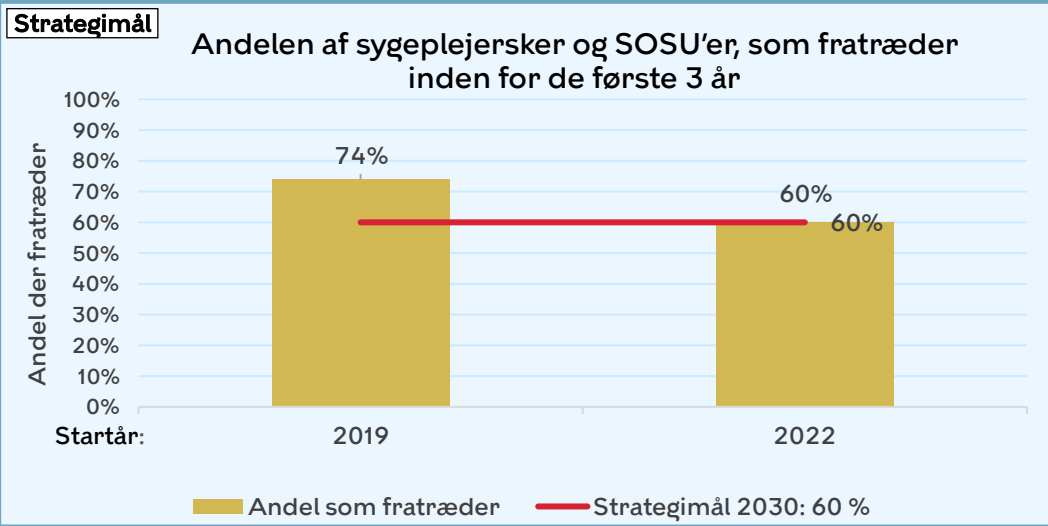
309

Status på effekt i antal medarbejdere



Attraktive arbejdspladser

- Andel sygeplejersker og SOSU'er, der fratræder inden for de første 3 år



Strategimål: Nedsætte andelen af sygeplejersker og SOSU'er, som fratræder inden for de første 3 år, hvor målet for 2030 er et fald fra 74 til 60 pct.

- Tallene viser et fald fra 74 pct. for de medarbejdere, der startede i 2019 til 60 pct. for startår i 2022. Dermed er det opstillede målniveau for 2030 nået.

Note: Andelen, der fratræder i løbet af det første år (side 9), indgår også i figuren på denne side. Der beregnes derfor kun effekt på måltallet på side 9.

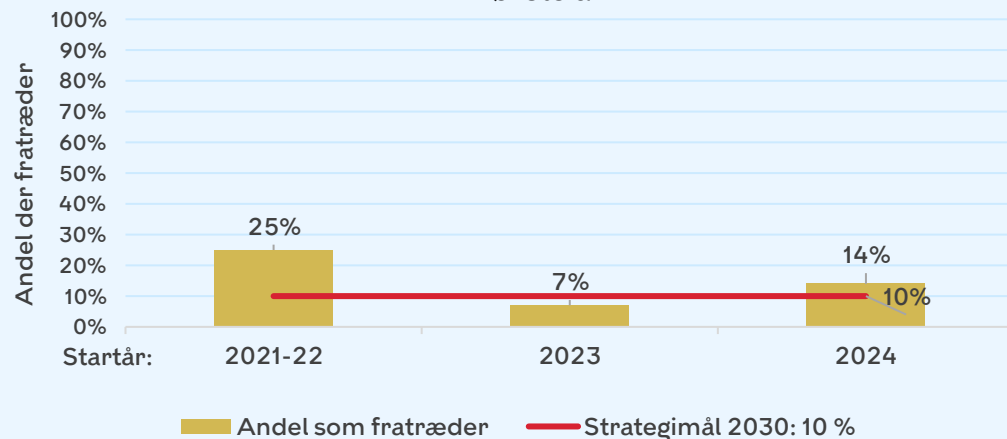


Attraktive arbejdspladser

- Andel ledere, der fratræder inden for det første år

Strategimål

Andelen af ledere i SUF, som fratræder inden for det første år



Strategimål: Nedsætte andelen af ledere, som fratræder inden for det første år, hvor målet for 2030 er et fald fra 25 til 10 pct.

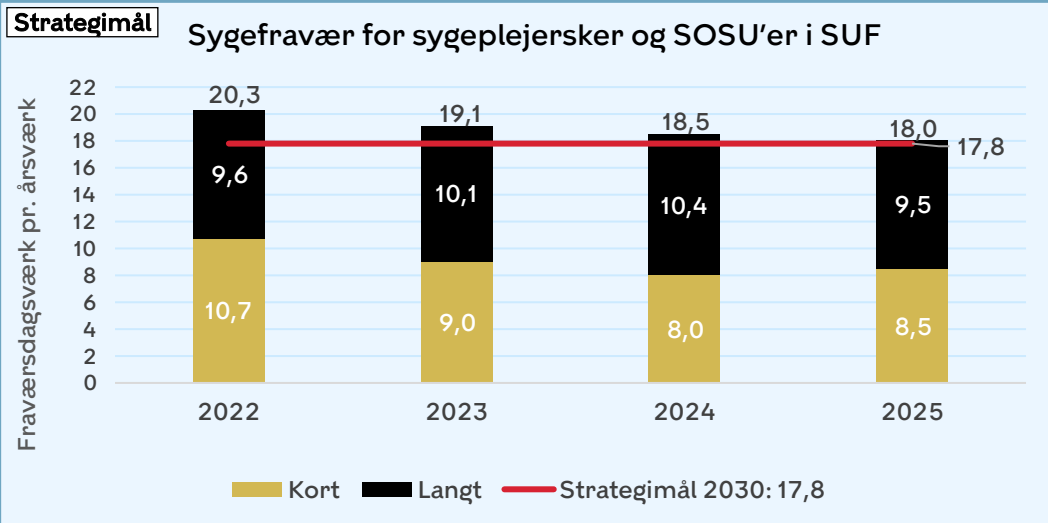
- Andelen af ledere, som fratræder inden for det første år, er faldet fra 25 pct. for ledere, der startede i 2021-2022 til 14 pct. for startår 2024.

Note: Der er ikke udregnet effekt på dette mål, da effektberegninger er afgrænset til SOSU'er og sygeplejersker, som er målgruppen for strategien.



Attraktive arbejdspladser

- Sygefravær



Strategimål: Nedbringe det gennemsnitlige sygefravær for sygeplejersker og SOSU'er med 2,5 dage. Det svarer til et sygefravær på 17,8 dage i 2030.

- Siden 2022 er det samlede sygefravær faldet fra 20,3 dage til 18,0 dage i 2025. Det dækker over et fald i korttidsfravær fra 10,7 til 8,5 dage, mens langtidsfraværet svinger lidt, men også er lavere i 2025 end i 2022.
- Målet er næsten nået, og omregnet til arbejdskraft betyder den nuværende status, at vi i 2030 kan hente en effekt svarende til ca. 44 ekstra medarbejdere, hvis niveauet fastholdes indtil da.

46

44

Status på effekt i antal medarbejdere

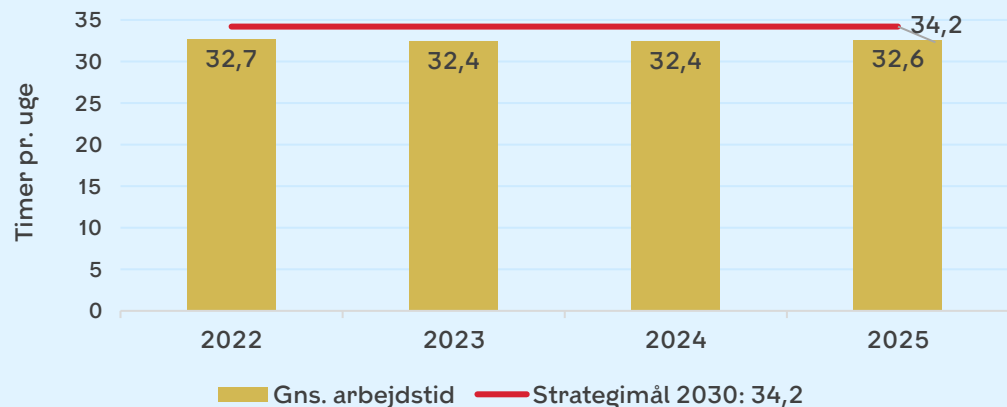


Flere op i tid

- Gennemsnitlig arbejdstid

Strategimål

Gennemsnitlig arbejdstid for sygeplejersker og SOSU'er under 60 år



Strategimål: Øge gennemsnitlig arbejdstid for sygeplejersker og SOSU'er under 60 år, hvor målet for 2030 er en stigning på 1,5 time om ugen.

- Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er faldet fra 32,7 timer i 2022 til 32,6 timer i 2025, med et lavpunkt på 32,4 timer i 2023 og 2024.
- Målet på en stigning på 1,5 time om ugen frem mod 2030 vurderes at svare til 161 ekstra medarbejdere i 2030. Den nuværende udvikling peger mod et tab på ca. 11 medarbejdere i 2030, hvis niveauet fastholdes.

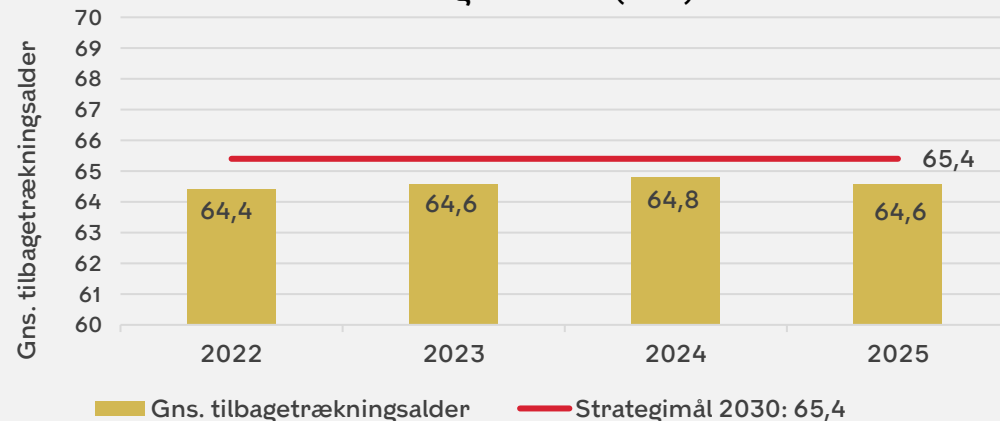


Seniorer (60+)

- Gennemsnitlig tilbagetrækningsalder

Strategimål

Gennemsnitlig tilbagetrækningsalder for sygeplejersker og SOSU'er (60+)



Strategimål: Øge gennemsnitlig tilbagetrækningsalder for sygeplejersker og SOSU'er, hvor målet for 2030 er en stigning på et år fra 64,4 til 65,4.

- Den gennemsnitlige tilbagetrækningsalder er steget fra 64,4 år i 2022 til 64,6 år i 2025 med en top på 64,8 år i 2024.
- Målet på 65,4 år i 2030 vurderes at give 187 ekstra medarbejdere. Hvis nuværende tilbagetrækningsalder på 64,6 år fastholdes ind til 2030, vil det give ca. 62 ekstra medarbejdere.

187

Status på effekt i antal medarbejdere

62