

27.08.2025

Center for HR og Uddannelse
Sundheds- og Omsorgsforvaltningen

HR-nøgletal

3. kvartal 2025



Indhold

Fast indhold

- SOSU-elevansættelser
- Forgæves rekruttering i hovedstaden
- Rekruttering i SUF
- Sygefravær i SUF og på tværs af kommuner

Tema – 3. kvartal: Seniorer

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

Hovedtendenser

2

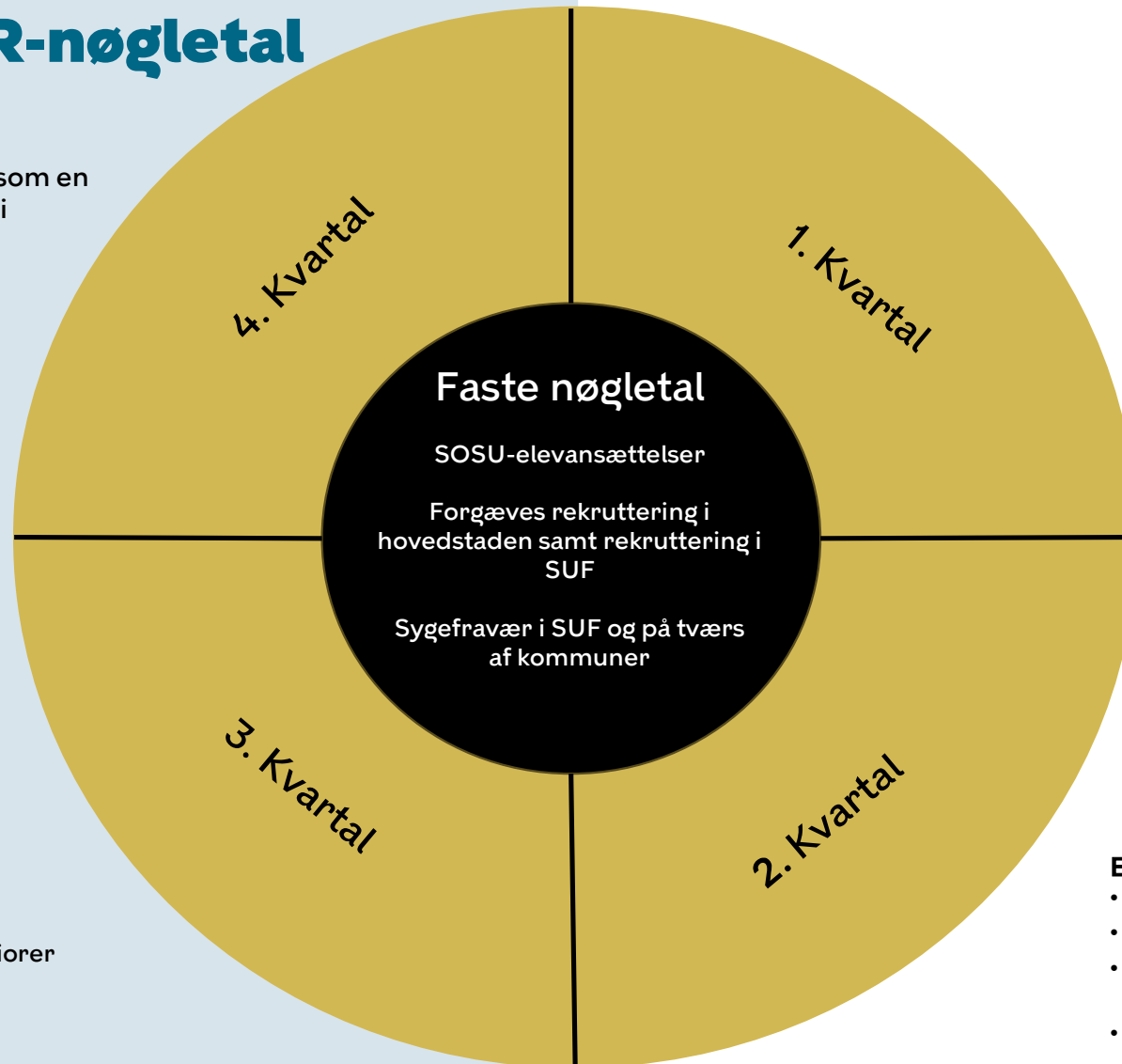
- Uddannelse København forventer at opfylde årets dimensionering for både SSA-elever og SSH-elever.
- Rekrutteringssituation for sygeplejersker i SUF er forbedret. Kun 7% af opslagene for denne faggruppe blev ikke besat i 2. kvartal 2025.
- Antallet af seniorer i SUF er stigende, og 17% af forvaltningens medarbejdere er nu over 60 år.
- Sygefraværet blandt ansatte på mellem 60 og 64 år er faldet det seneste år. Denne gruppe har ellers historisk set haft et højere sygefravær end andre aldersgrupper.
- Sygefraværet blandt ansatte 65+ år har derimod været stigende siden 2023.

Årshjul for HR-nøgletal

Nøgletal indgår i 4. kvartal som en del af opfølgningen på mål i Strategi for håndtering af arbejdskraftsmangel i SUF

Seniorer:

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



Attraktive arbejdspladser og flere op i tid:

- Arbejdsstyrken i SUF
- Ufaglærte medarbejdere
- Vikarforbrug
- Personaleomsætning opdelt på faggrupper
- Gennemsnitlige lønudgifter pr. medarbejder
- Kompetenceudvikling
- Resultater af exit-survey

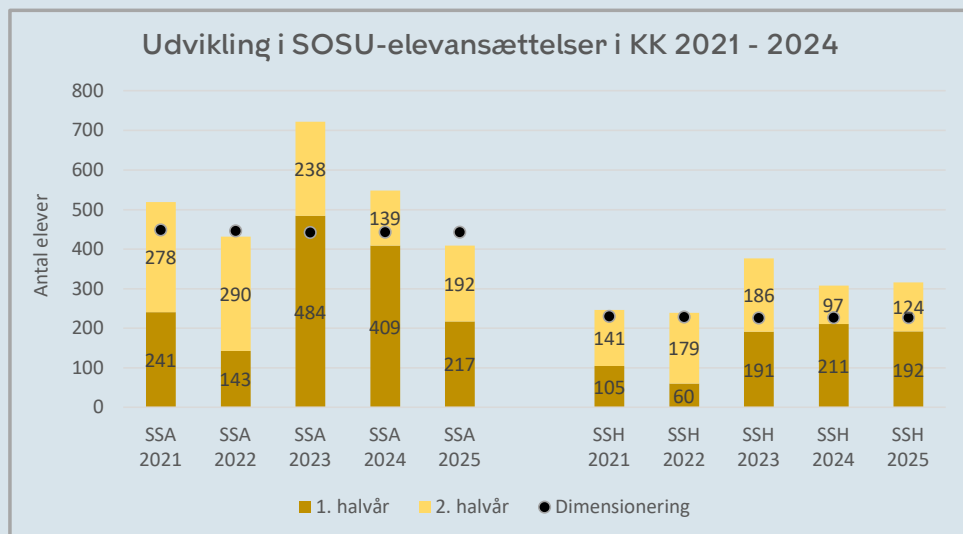
Elever og styrket rekruttering:

- Elevfrafald
- Ansættelse af færdiguddannede elever
- Antal sygeplejersker og SOSU'er rekrutteret til SUF
- SUFs rekrutteringsfunktion

Faste nøgletal

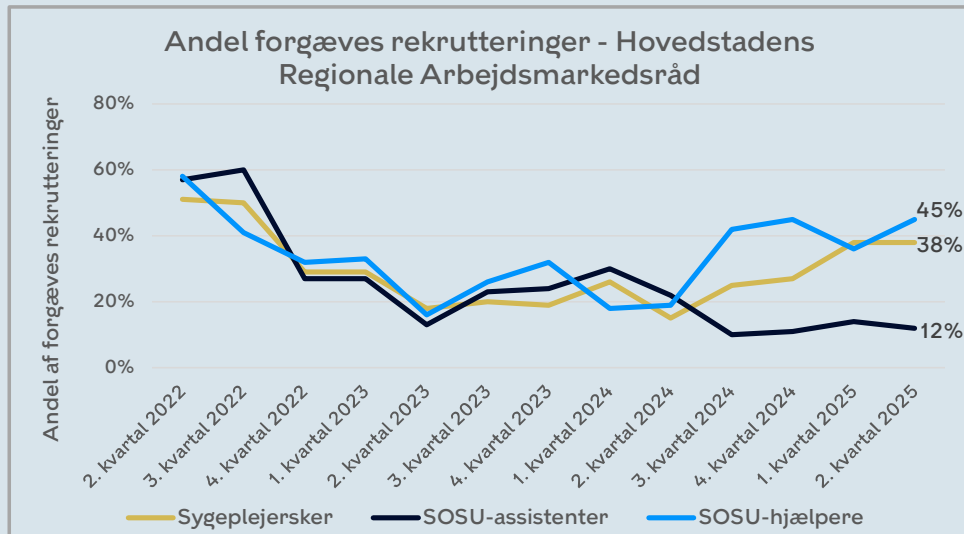


SOSU-elevansættelser



- Uddannelse København forventer på baggrund af de allerede gennemførte optag i januar, april og august samt det forventede optag i oktober at opfylde årets dimensionering for både SSA-elever og SSH-elever.
- Uddannelse København følger optaget af SSA-elever tæt, da både Københavns Kommune og SOSU-H generelt så en tendens til en vigende søgning i første halvår 2025.

Forgæves rekruttering i Hovedstaden

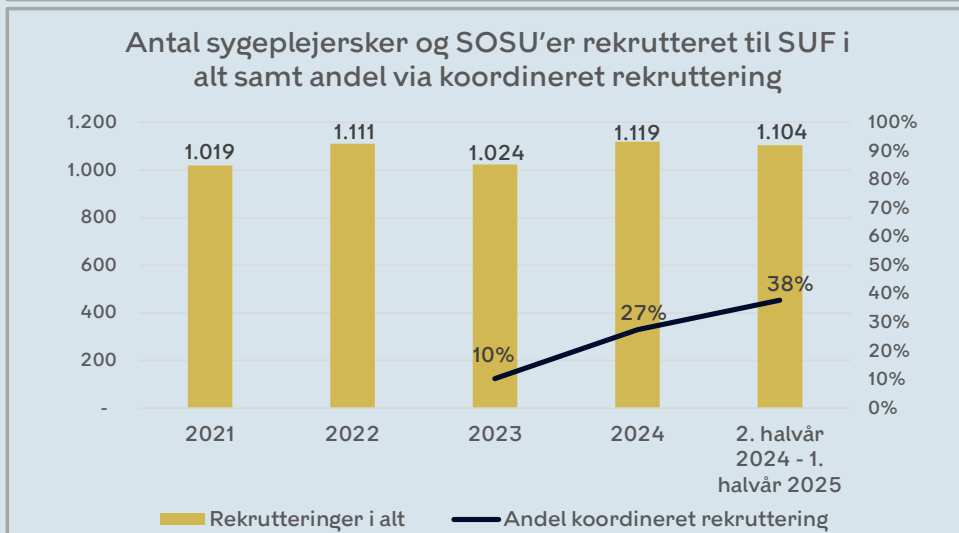
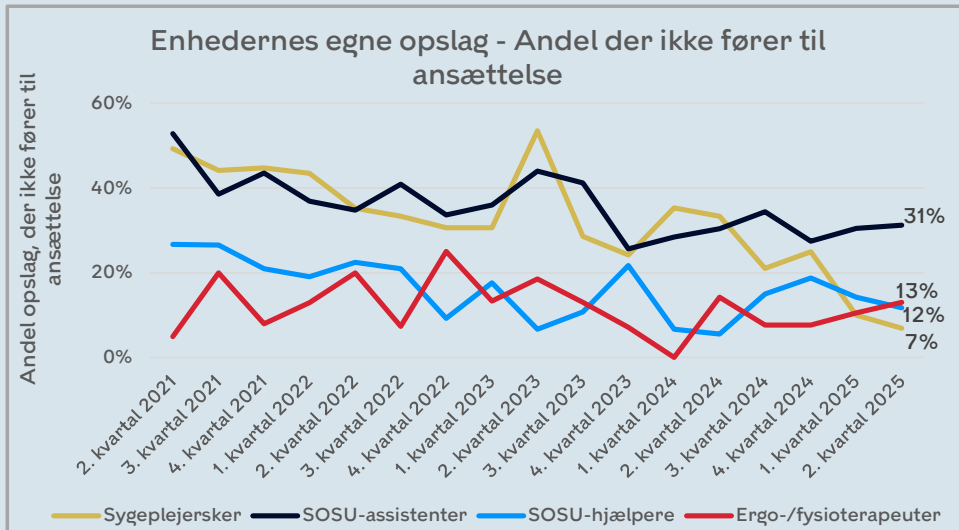


STARs tal viser følgende tendenser i Hovedstadsområdet generelt:

- Rekrutteringssituationen for sygeplejersker i hovedstadsområdet er set over det seneste år forværret, og andelen af forgæves rekrutteringer ligger de seneste to kvartaler på det samme høje niveau.
- Rekrutteringssituationen for SOSU-assistent er set over det seneste år bedre, end den har været tidligere.
- Rekrutteringssituationen for SOSU-hjælpere er derimod værre, end den har været i tidligere år.

*Data fra STARs Rekrutteringssurvey. STAR vurderer, at der er en fejlmargen på 10 procent i deres opgørelser. Se sidste slide "Definitioner og kilder" for uddybning af, hvad Hovedstaden i denne forbindelse omfatter.

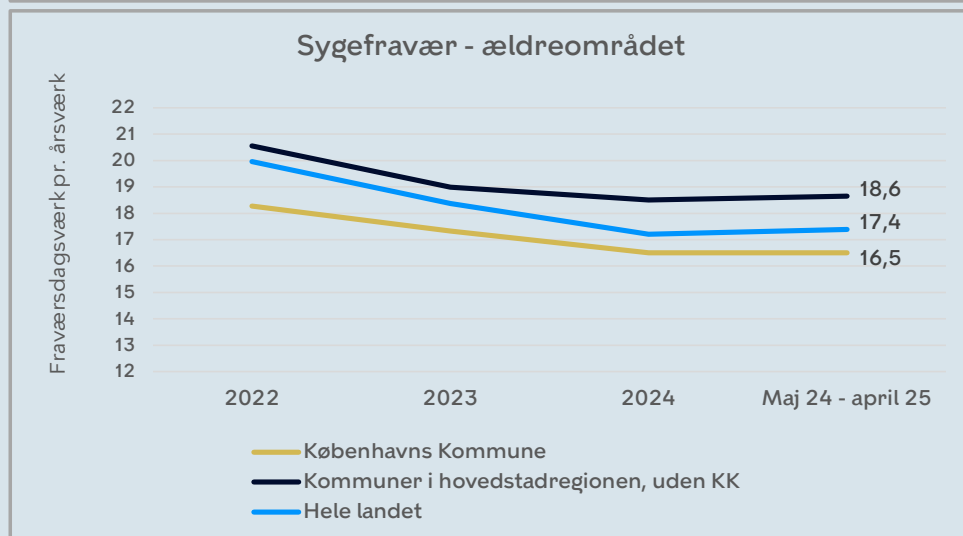
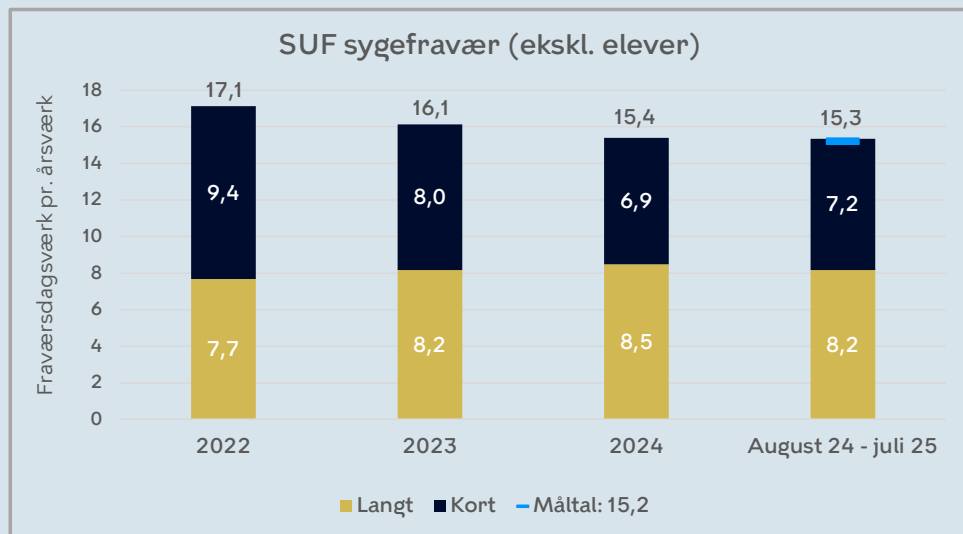
Rekruttering i SUF



- I SUF finder rekruttering sted på to måder: dels via enhedernes egne opslag, og dels via koordineret rekruttering, hvor SUFs rekrutteringsfunktion understøtter enhederne med fælles og løbende opslag.
- Enhedernes egne opslag: her ses en forbedret rekrutteringssituation for sygeplejersker, hvor kun 7% af opslagene i 2. kvartal 2025 ikke blev besat.
- I modsætning til STARs tal opleves desuden en relativt god rekrutteringssituation i SUF for SOSU-hjælpere, hvor kun 12% af enhedernes egne opslag ikke besættes.
- For SOSU-assistenten er det derimod 31% af enhedernes egne opslag, der ikke besættes. I STARs tal er denne andel kun 12%.
- Det samlede antal rekrutteringer af sygeplejersker og SOSU'er i SUF er relativt stabilt fra år til år.
- Koordineret rekruttering: En stigende andel af rekrutteringerne af sundhedsfagligt personale i SUF foregår via koordineret rekruttering, hvor der søges medarbejdere via fælles opslag på tværs af SUFs enheder. 38% af disse rekrutteringer har det seneste år fundet sted via fælles opslag.

Sygefravær

8



- Sygefraværet i SUF har været faldende, og det samlede sygefravær de seneste 12 måneder i SUF er på 15,3 fraværsdagsværk pr. årsværk.
- Fra 2023 til 2024 faldt det korte sygefravær, mens der var en stigning i det lange sygefravær. I det første halvår af 2025 ses derimod en lille stigning i det korte sygefravær og et lille fald i det lange sygefravær.
- I landets kommuner som helhed er sygefraværet på ældreområdet steget i de første måneder af 2025. Dette er ikke tilfældet i Københavns Kommune.
- Sygefraværet på ældreområdet ligger derfor fortsat lavere i Københavns Kommune end i landets øvrige kommuner. Særligt sammenlignet med omegnskommunerne ligger Københavns Kommune på et lavere niveau.

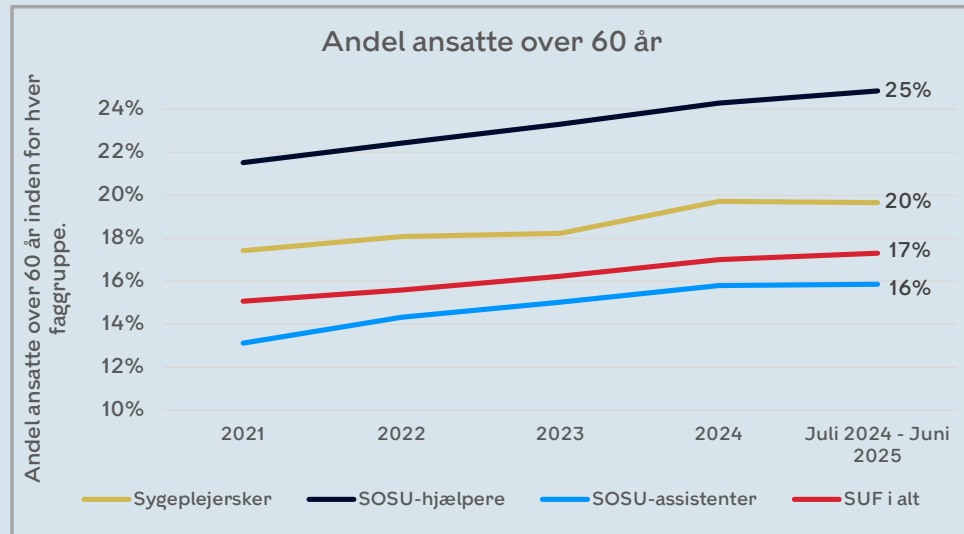
*Data fra ledelsesinfo Personale og KRL

Tema:

Seniorer



60+ årige ansatte i SUF

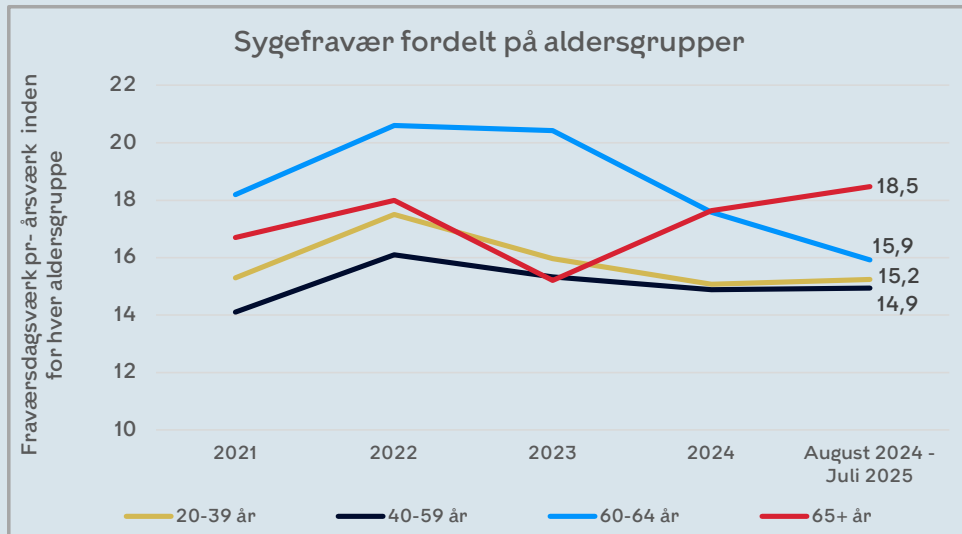


Antal medarbejdere 60+ år	2021	2022	2023	2024	Juli 2024 - Juni 2025
Sygeplejersker	144	145	150	163	164
SOSU-assistenten	208	220	236	258	265
SOSU-hjælpere	427	436	450	469	483
Ufaglært SOSU-personale	62	76	91	107	111
Ergo-/fysioterapeuter	29	29	34	34	37
Øvrigt personale	468	487	515	536	544
Total	1.338	1.393	1.475	1.565	1.605

*Data fra Ledelsesinfo Personale. Månedso- og timelønnede.

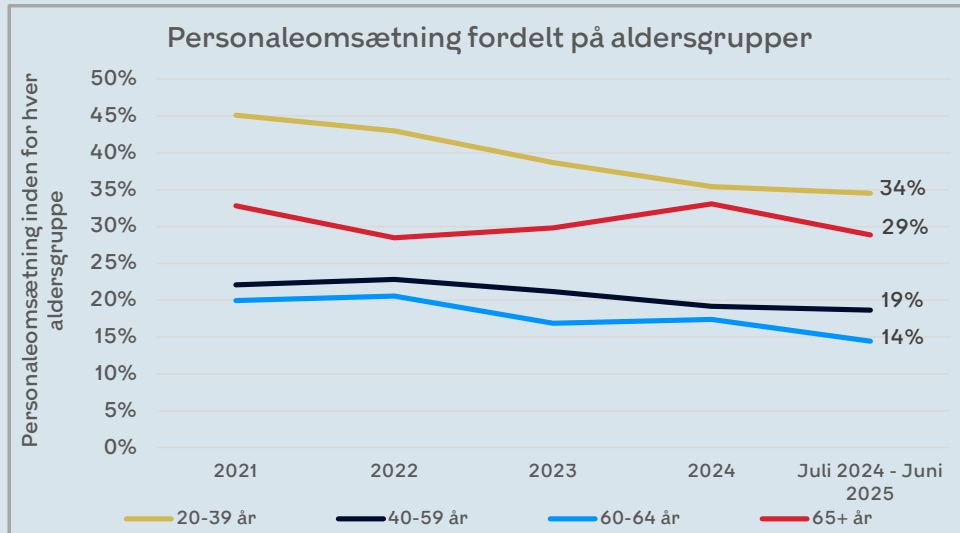
- SUF har de seneste år fået flere ansatte på 60+ år.
- Andelen af medarbejdere på 60+ år i den samlede arbejdsstyrke er også steget de seneste år, og 17% af forvaltningens medarbejdere er nu over 60 år.
- Tendensen med flere ansatte på 60+ år ses i flere faggrupper, men specielt inden for grupperne SOSU-hjælpere, SOSU-assistenten og ufaglærte.
- SUF har 102 medarbejdere over 70 år, og dette antal er steget meget. I 2020 var der 44 ansatte over 70 år.

Sygefravær for seniorer i SUF



- Sygefraværet for ansatte på mellem 60 og 64 år er faldet det seneste år. Denne gruppe har ellers historisk set haft et højere sygefravær end andre aldersgrupper.
- Ansatte på 65+ års sygefravær har derimod været stigende siden 2023.
- Ses der på seniorernes (60+) sygefravær opdelt de sundhedsfaglige faggrupper, har sygeplejersker det seneste år haft et lavere sygefravær end seniorerne i de 2 SOSU-grupper.
- Seniorernes sygefravær (fraværsdagsværk pr. årsværk) det seneste år:
 - Sygeplejersker: 15,6
 - SOSU-assistenten: 17,8
 - SOSU-hjælper: 19,5

Personaleomsætning for seniorer i SUF



- Personaleomsætningen for aldersgruppen 60-64 år er markant lavere end både ældre og yngre ansattes personaleomsætning.
- Ansatte på 65+ år har en høj personaleomsætning. Dog er denne faldet det seneste halve år. Personaleomsætningen for denne gruppe skyldes hovedsageligt pension.

Status på særlige ordninger for seniorer

Antal 65+ årige medarbejdere, der har fået udbetalt fastholdelsesbonus pr. august 2025		
Sygeplejersker	SOSU	I alt
137	597	734

Antal aftaler indgået pr. august 2025			
	Sygeplejer-sker	SOSU	Aftaler i alt
Delvis lønkompensation + fastholdt pensionsindbetaling (65+)	11	45	56
Fastholdt pensionsindbetaling (60+)	11	25	36
Aftaler i alt	22	70	92

- I Budget 2023 er der i perioden 2023-26 afsat midler til en række seniorindsatser målrettet SOSU-medarbejdere og sygeplejersker.
- En af indsatserne er fastholdelsesbonus til seniormedarbejdere (65 år+), hvor der i alt er udbetalt bonus til 734 medarbejdere.
- Der er desuden mulighed for, at seniorer på 65+ år kan gå ned i tid med delvis lønkompensation og fastholdt pensionsindbetaling. Personer på 60+ år kan gå ned i tid med fastholdt pensionsindbetaling.
- I alt er 92 personer gået ned i tid med enten delvis lønkompensation eller fastholdt pensionsindbetaling.

*Data fra d. 14/08-2024

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 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.
- **Kompetenceudviklingsdata** stammer fra Plan2Learn samt fra Københavns Professionshøjskole.
- **Exit-survey-data** stammer fra SUFs exitsurveys, der gennemføres blandt alle medarbejdere, der har opsagt deres stilling i SUF.

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

Faggruppe	Stillinger
Sygeplejersker	Sygeplejersker
SOSU-assistenten	SOSU-assistenten Plejhjemsassistenter Beskæftigelsesvejledere Sundhedsmedhjælpere
SOSU-hjælpere	SOSU-hjælpere Sygehjælpere Hjemmehjælpere
Ergo-/fysioterapeuter	Ergoterapeuter Ergoterapeuter, kliniske undervisere Fysioterapeuter Fysioterapeuter, kliniske undervisere
Ufaglærte	Social- og sundhedspersonale, ikke-udd. Plejemedhjælpere
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
--	---