



Personaleflow Psykiatrien
Oplæg til HMU-møde 04.04.2024

Hvad er personaleflow ?

Personaleflow handler om hvor stor en andel af en **medarbejdergruppe**, der **skifter** job i løbet af en **periode**

Medarbejdergruppe & periode

Medarbejdergruppe

- ☐ Organisatorisk niveau (hospital/afdeling/afsnit)
- ☐ Faggrupper – er det alle faggrupper eller udvalgte faggrupper

Periode

Når man skal opgøre personaleflow skal man derfor først definere den periode man vil kigge på, og her vil anbefalingen normalt være et år.

Det er vigtigt at vælge samme periodelængde, hvis man vil sammenligne med andre opgørelser, fordi antal til- og afgangene alt andet lige stiger jo længere perioden er

Skifteniveauer

Der sondres mellem følgende "skifteniveauer"

- Eksternt – medarbejderen kommer ikke fra/skifter til ansættelse andet sted i regionen
- Hospital – medarbejderen kommer fra/skifter til ansættelse ved et andet hospital i regionen
- Afdeling – medarbejderen kommer fra/skifter til en anden afdeling indenfor samme hospital
- Andre skift – medarbejderen kommer fra/skifter til et andet afsnit indenfor samme afdeling

Regionalt opgøres personaleflow normalt exkl. andre skift, men det er muligt at trække data på skift indenfor en afdeling

Hvad tæller med ?

- Normalt afgrænses opgørelser til månedslønnede ansatte inkl. medarbejdere på barsel (mens timelønnede frasorteres)
- Alle til- og afgang i løbet perioden medregnes
- Medarbejdere som tiltræder på startdatoen tæller med både som ansat og tiltrådt den pågældende dag, og tilsvarende tæller medarbejdere der fratræder på slutdatoen også med som både ansat og fratrådt den pågældende dag

Derfor kan der være forskel mellem udviklingen i antal ansatte i perioden og nettotilgang (tilgang minus afgang)

Nøgletal

Antal ansatte kan opgøres som enten antal unikke medarbejdere (*antal hoveder*) eller alternativt i årsværk (*antal fuldtidsstillinger*)

Procenter

- Afgangsprocent – andel af medarbejdere som fratræder i perioden (*hvor gode er vi til at fastholde medarbejdere ?*)
- Tilgangsprocent – andel af medarbejdere som tiltræder i perioden (*hvor gode er vi til at tiltrække medarbejdere ?*)
- Personaleflowprocent (eller omsætningsprocent) – andel af medarbejdere som fratræder eller tiltræder i perioden

Vælg nøgletal ud fra, hvad der er relevant ift. opgaven (obs personaleflowprocenten påvirkes af både til- og afgang)

OBS-punkter

- Alle til- og afgangne inkl. ansatte som skifter pga. start/udløb af tidsbegrænsede ansættelser tæller med
- Derfor vil nogle faggrupper såsom uddannelsesstillinger, uklassificerede læger og lægestuderende naturligt have et højere flow end andre faggrupper
- Opgørelsen af antal ansatte medregner alle månedslønnede medarbejdere uanset timetal

Personaleflow Psykiatrien 2023

- Data er opgjort exkl. Psykiatristaben & HL, fordi de pr. 1/5 2023 skiftede institutionskode i lønsystemet
- Antal ansatte start og slut plus tilgang og afgang fordelt på faggrupper mhp. at sætte procenttal i kontekst
- Til- og afgangsprocent samt personaleflowprocent fordelt på faggrupper og lønafsnitstyper (obs øvrige indeholder bl.a. tværgående klinisk, hvor lægeressourcer typisk er placeret)
- Ansættelsesperiode for fratrådte medarbejdere (obs ikke sontring på fratrædelsesårsag – dvs. inkl. pension o.lign.)
- Sengeafsnit med laveste flow – alle vs. primære faggrupper