

# Rekruttering og fastholdelse på ældreområdet i Svendborg Kommune



Statusrapport 2023

## Indhold

1. Indledning.....	2
2. Konklusion på statusrapport for rekruttering og fastholdelse 2023 .....	2
3. Igangværende og kommende indsatser .....	3
4. Personalesammensætning .....	5
Udvikling i antal medarbejdere (omregnet til fuldtidsstillinger) .....	5
Personalets alderssammensætning.....	6
Udvikling i andelen af ufaglærte.....	8
Kønsfordeling på ældreområdet.....	8
Beskæftigelsesgrad – andel medarbejdere på fuldtid .....	9
5. Fastholdelse – frafaldsårsager mv. ....	10
6. Rekruttering - stillingsopslag og ansøgere.....	11
7. Social- og sundhedselever .....	12

## 1. Indledning

Som led i en aktiv rekrutterings- og fastholdelsesindsats gør Ældreområdet én gang årligt status på området. Formålet er at følge udviklingen og løbende tilpasse indsatsen.

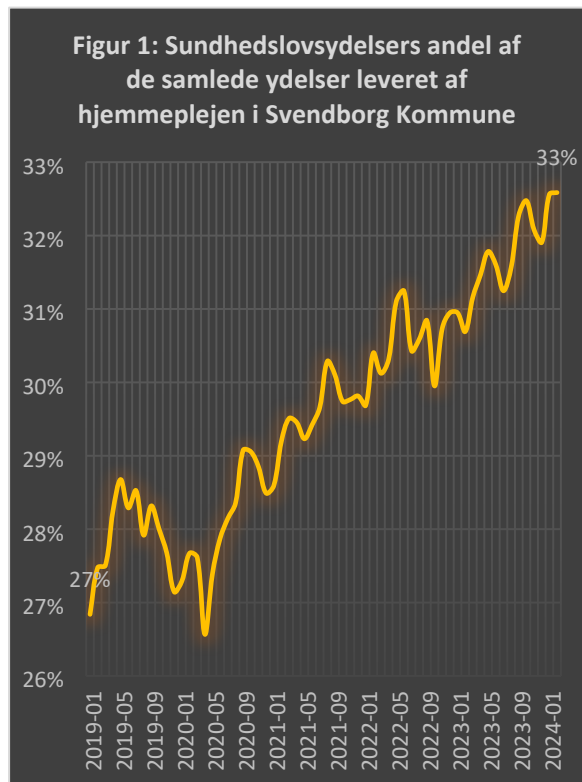
Medarbejdere på ældre- og sundhedsområdet løfter et vigtigt ansvar og gør en stor forskel for borgere, der har behov for pleje og støtte i hverdagen. Derfor er det afgørende, at der er der faglige og professionelle medarbejdere nok – også i fremtiden, hvor der bliver flere plejekrævende ældre.

Ældreområdet er i hastig udvikling, ikke mindst i det nære sundhedsvæsen, hvor borgere udskrives tidligere og der stilles stadigt større krav til kvalitet og behandling af borgere i eget hjem. Det resulterer i en opgaveglidning fra regionen til kommunen. Opgaveglidningen kan bl.a. aflæses i grafen til højre, hvor det tydeligt fremgår, at sundhedslovsydelse fylder mere og mere i hjemmeplejen. Her ses en stigning på seks procentpoint over en periode på fem år.

Efterspørgslen efter SOSU-uddannede medarbejdere og sygeplejersker på landsplan vil kun stige i de kommende år.

I det følgende skitseres først statusrapportens konklusioner, dernæst opridses igangværende og kommende initiativer på ældreområdet i Svendborg Kommune. Derefter ses på følgende indikatorer for Ældreområdets rekrutterings- og fastholdelsesindsats:

- Personalesammensætning
- Rekruttering: Udviklingen i antallet af ansøgere til ledige stillinger
- Årsager til, at medarbejdere i hjemmepleje og på plejecentre forlader deres job (frafaldsårsager)
- Elever på ældreområdet



## 2. Konklusion på statusrapport for rekruttering og fastholdelse 2023

Statusrapportens delkonklusioner er følgende:

- Det har overordnet i 2023 været nemmere at rekruttere kvalificeret arbejdskraft end de seneste par år. Antallet af fratrædelser ligger nogenlunde på niveau med tidligere år – og lavere end 2021 – og der har været færre stillingsopslag og flere ansøgere til de ledige stillinger. I 2022 var der i gennemsnit 24 ledige stillinger pr. måned med i gennemsnit 6 ansøgere – i 2023 var der i gennemsnit 14 ledige stillinger pr. måned med i gennemsnit 9 ansøgere. Det kan bl.a. også ses i andelen af ufaglærte på ældreområdet, som det seneste år har været stabil mod tidligere år med relativt markante stigninger.
- Via indsatsen som brancheskiftelever og elever fra grundforløbene har det i 2023 været muligt at matche dimensioneringen og endda få flere SSH'ere end dimensioneringen tilsiger.
- 21% af SOSU-personalet er over 60 år og der er sket en stigning i den gennemsnitlige alder siden 2019, der her er sammenligningsåret. Det er dermed en gruppe, der for en dels vedkommende ikke har mange år tilbage på arbejdsmarkedet. For sygeplejerskerne ses også en stigning i andelen af

medarbejdere, der er 60+ år, hvor der her er 22%. For sygeplejerskerne er den største gruppe af medarbejdere dog fortsat i 30-49-års alderen.

- Der er igangsat initiativer for at fremme rekrutterings- og fastholdelsesindsatsen og allerede eksisterende initiativer er fortsat i drift.

### 3. Igangværende og kommende indsatser

Rekrutterings- og fastholdelsesindsatsen på ældreområdet understøtter arbejdet med Masterplanens fokusområde vedr. den professionelle og faglige medarbejder, herunder de tre retninger frem mod 2025:

1. Ældreområdet har fagligt kvalificerede medarbejdere og ledere
2. Ældreområdet har medarbejdere og ledere, der medmenneskeligt møder borgere og pårørende, hvor de er i livet
3. Ældreområdet har gode og fagligt spændende arbejdspladser, der sikrer rekruttering og fastholdelse af medarbejdere og ledere.

Herudover arbejdes der overordnet med at skabe tilknytning til arbejdspladserne via indsatser som

- Psykologisk tryghed
- Onboarding og mentorer
- Attraktive faglige arbejdsfællesskaber
- Prøvehandlinger i forhold til fleksibilitet
- Fremtid mod fuld tid

Der igangsættes løbende initiativer for at sikre en fremadrettet stabil og bæredygtig arbejdsstyrke på ældreområdet.

Det er svært at måle direkte på, i hvilken grad de igangsatte indsatser har en direkte positiv effekt på ældreområdets rekrutteringsgrundlag. Det forventes, at tiltagene bl.a. har betydning for medarbejdere og lederes introduktion til og trivsel på arbejdspladsen. Tiltag ift. image vurderes at have betydning for viden om og en nuanceret forståelse af ældreområdet som arbejdsplads. Og dermed forventes tiltagene at bidrage til ældreområdets image og rekrutteringsgrundlag i et langsigtet perspektiv.

## Tabel 1: Rekrutterings- og fastholdelsesindsatser på ældreområdet i Svendborg Kommune

### Igangværende indsatser - i drift

- Personalepolitik
- Ledelse: 360° ledelseevaluering, Vision for god sektionsledelse & Det personlige ledelsesgrundlag
- Uddeling af arbejdsglædens pris
- Efteruddannelse
- Mærkedage i Fyns Amtsavis
- Jobrotation
- Samarbejde om brobygning med skolerne
- Deltagelse i job- og uddannelsesmesser
- Tænketank for rekruttering og fastholdelse

- Onboarding koncept på ældreområdet – udlevering af velkomstpjece, tildeling af mentor og statusmøder med leder og mentor de første seks måneder for alle nyansatte
- Mentorordning
- Fælles introduktion til ældreområdet for nyansatte – faglærte og ufaglærte
- Fritidsjob på ældreområdet
- Netværk Fyn og Fælles Fynsk Mentorkorps

### Øvrige igangværende indsatser – under udvikling/implementering

Attraktive faglige fællesskaber	<p>Det er en vigtig del af Ældreområdets fastholdelses- og rekrutteringsstrategi at sikre gode faglige udviklingsmuligheder. Både ift. at fastholde dygtige medarbejdere og tilbyde en bred mulighed for kompetenceudvikling. Samtidig er det også en rekrutteringsindsats, da muligheden for faglig udvikling er en del af at være en attraktiv arbejdsplads.</p> <p>Der er fokus på at samle fagligheder med mulighed for at specialisere sig inden for f.eks. demens, akutfunktionen, en værdig død, gæstebolig mv.</p>
Fra system- til borgerperspektiv og omorganisering i hjemmeplejen	<p>Ældreområdet skal sikre gode og fagligt spændende arbejdspladser, der sikrer rekruttering og fastholdelse af medarbejdere og ledere. Helhed i opgaveløsningen ses som en central del af at være en attraktiv arbejdsplads.</p> <p><b>Selvkoordinerende teams i hjemmeplejen</b></p> <p>I 2023 var 4 hjemmeplejesektioner i gang med selvkoordinerende teams. Selvkoordinerende teams bygger videre på erfaringer fra projekt Støtte til livet. Selvkoordinerende teams skal på sigt implementeres i alle hjemmeplejesektioner, og det forventes at alle er i gang i 2025.</p>
Brancheskift og jobgaranti til alle elever	<p>Samarbejde med jobcenteret om uddannelse af ledige til social- og sundhedspersonale. Fra 2023 har ældreområdet garanteret alle elever, der færdiggør en social- og sundhedsuddannelse i Svendborg Kommune, job i et år.</p>
Unge i erhvervspraktik på ældreområdet	<p>I samarbejde med UU-vejlederne i Svendborg Kommuner er der fokus på at få unge med interesse for velfærdsområdet til at komme i erhvervspraktik på ældreområdet. Der er udarbejdet en infopjece til unge om mulighederne for erhvervspraktik.</p>
Temadage på SOSU-skolen for 9. og 10. klasser	<p>I samarbejde med SOSU-skolen og skoleafdelingen i Svendborg Kommune afvikles der temadage for 9. og 10. klasser på SOSU-skole. På et besøg på 2 timer på SOSU-skolen introduceres eleverne til uddannelsen og den praksisnære undervisning. Formålet er at vække elevernes interesse for SOSU-uddannelsen og de karrieremuligheder den giver.</p>
Adoptér en 7. klasse	<p>Der er fokus på fortsat samarbejde med skoleafdelingen i Svendborg Kommune om at få skoleklasser på besøg i praktik på et plejecenter et par gange i løbet af et skoleår. Formålet er, at eleverne opnår kendskab og interesse for social- og sundhedsfaget og derigennem også styrker områdets image blandt børn og unge.</p>
Image og branding Information og kommunikation	<p>Ældreområdet har fortsat fokus på gennemgang af information og kommunikation henvendt til forskellige målgrupper.</p>

	Fx ift. hjemmeside, informationsmateriale, jobbazar og andre relevante sammenhænge. Der har desuden været fokus på profilering på sociale medier og forsøg med puljeopslag af stillinger.
Path to Care – Vejen til SOSU for flersprogede	I januar 2024 har Svendborg Kommune indgået et samarbejde med SOSU Fyn og STAR vedr. et 4 mdr. forløb for flersprogede borgere. Forløbet er tilrettelagt med skoleperioder og 6 korte praktikforløb à ca. 4 dages varighed. Hensigten er at de bliver fagligt og sprogligt klar til et GF+ (Grundforløb + forløb) der igen skal kvalificere til et ordinært Grundforløb og efterfølgende hovedforløb på SSH-uddannelsen.
SOSU-hjælper på 17 uger - Erhvervsuddannelse for Voksne (EUV)	Ufaglærte medarbejdere over 25 år der har 2 års relevant erhvervs erfaring kan via 17 ugers skoleophold blive uddannet Social- og Sundhedshjælpere
Det gode uddannelsesmiljø for SOSU-elever på ældreområdet i Svendborg Kommune – fælles aftale for oplæring og vejledning på ældreområdet i Svendborg Kommune	Praktikrådet er ved at lægge sidste hånd på et nyt koncept ift. at opkvalificere Ældreområdet som praktiksted

#### 4. Personalesammensætning

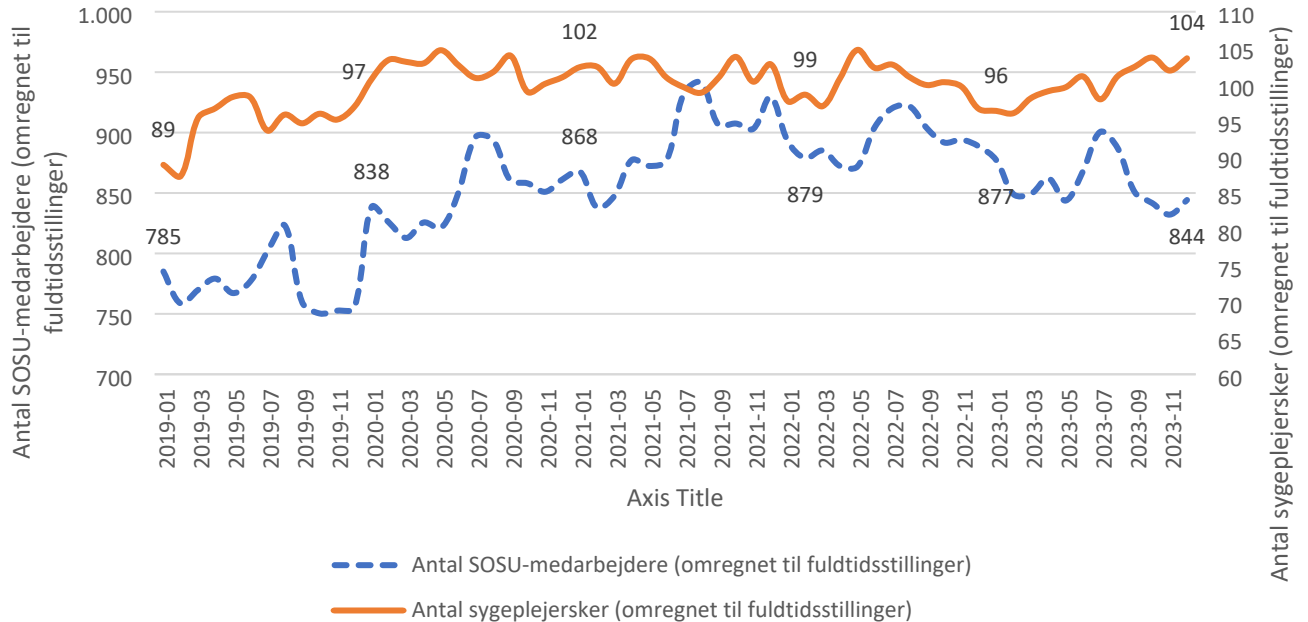
Ældreområdet er personalemæssigt det største område i Svendborg Kommune.

I dette afsnit gives et indblik i personalesammensætningen som kan danne grundlag for løbende indsatser på rekrutterings- og fastholdelsesområdet.

Udvikling i antal medarbejdere (omregnet til fuldtidsstillinger)

Følgende graf viser udviklingen i antallet af medarbejdere omregnet til fuldtidsstillinger de seneste to år. Der omregnes til fuldtidsstillinger for at kunne sammenligne på tværs af perioder og medarbejdergrupper.

## Udvikling i antal SOSU-medarbejdere og sygeplejersker på ældreområdet



Siden medio 2021 er der sket en nedgang i antallet af SOSU-medarbejdere. Udsvingene i sommerperioderne skyldes ansættelse af særligt ufaglærte ferieafløserne. Nedgangen i antal medarbejdere skal ses i sammenhæng med et fald i de visiterede timer til hjemmehjælp i samme periode.

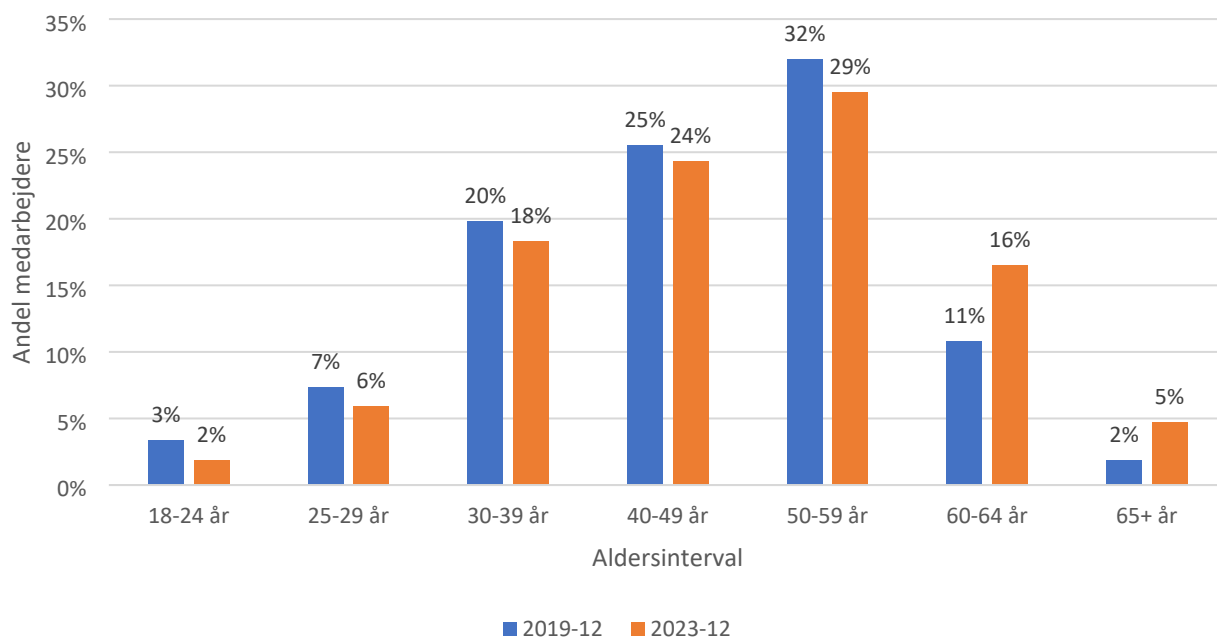
Antallet af sygeplejersker har ligget på et nogenlunde stabilt niveau, med en lille stigning i løbet af 2023. Det skal ses i relation til flere komplekse borgere og en fortsat opgaveglidning fra region til kommune, hvilket også er illustreret indledningsvis i figur 1 over de overdragede sundhedslovsydelse i hjemmeplejen.

### Personalets alderssammensætning

Personalets alderssammensætning kan give en indikation af, hvornår Ældreområdet kan forvente et øget pres på rekrutterings- og fastholdelsesindsatsen. Jo ældre medarbejderne er, desto kortere tid har de tilbage på arbejdsmarkedet.

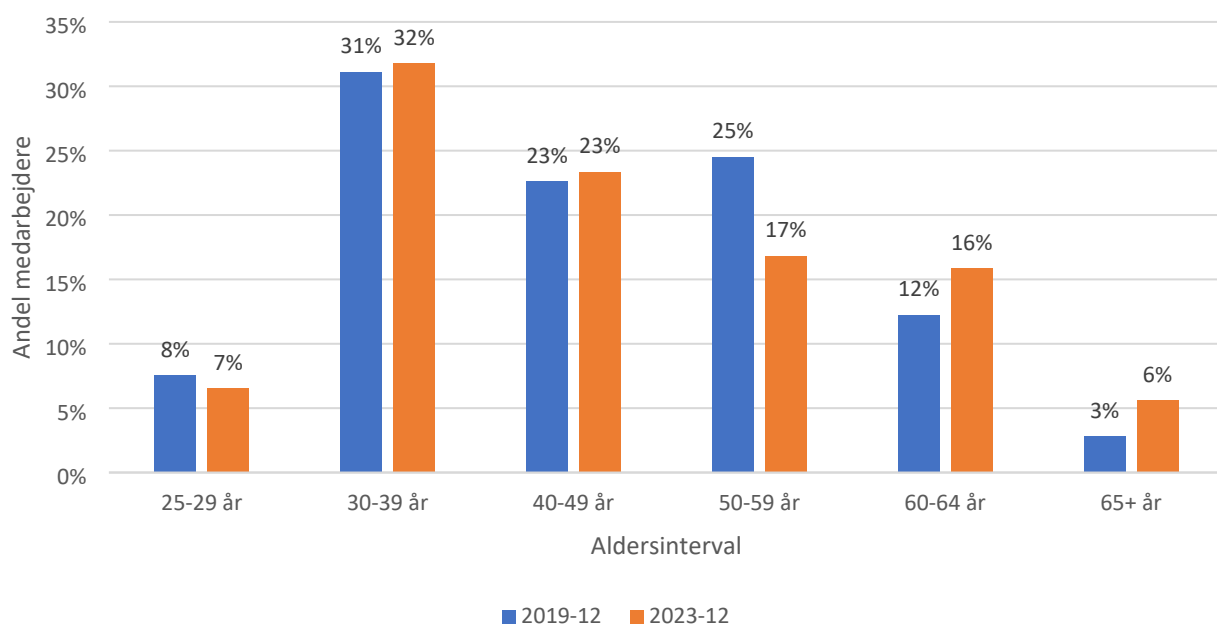
De følgende to grafer viser aldersfordelingen for hhv. SOSU-personalet og sygeplejerskerne. I hver graf laves et nedslag i hhv. december 2019 og december 2023. Nedslaget skal give en pejling af, om den aldersmæssige sammensætning blandt medarbejderne rykker sig eller forbliver på samme niveau.

## SOSU-personale fordelt på aldersintervaller i hhv. december 2019 og 2023 (opgjort i procent)



SOSU-personalet på ældreområdet er i gennemsnit blevet ældre siden 2019. Det er samme tendens som i samfundet generelt, men det kan give en udfordring på sigt idet en større del af personalegruppen nærmer sig pensionsalderen.

## Sygeplejersker fordelt på aldersintervaller i hhv. december 2018 og 2022 (opgjort i procent)



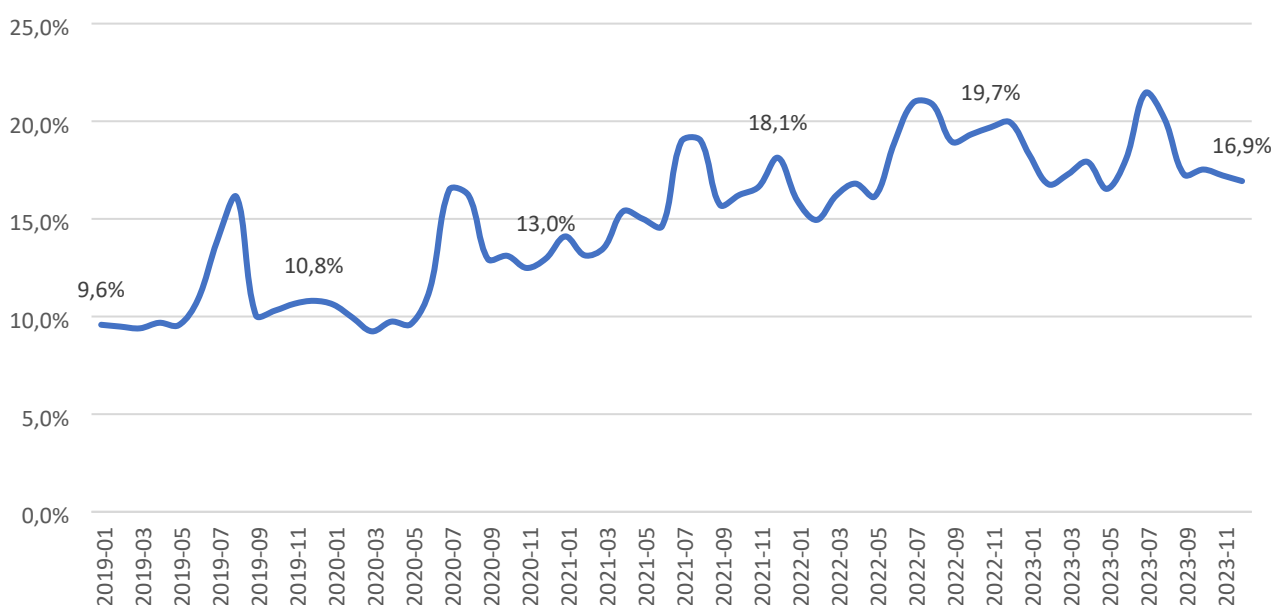


For sygeplejerskerne ses også en lille stigning i den gennemsnitlige alder, men her er størstedelen af medarbejdergruppen fortsat i aldersgruppen 30-49 år. Der ses dermed ikke umiddelbart nogle udfordringer ift. alderssammensætningen for sygeplejerskerne.

#### Udvikling i andelen af ufaglærte

Ufaglærte SOSU-medarbejdere løfter en række vigtige opgaver på ældreområdet. I stedet for, som i andre kommuner, at benytte vikarbureauer, anvendes de ufaglærte til vikardækning i Svendborg Kommune. Svendborg Kommune har for det første truffet dette valg for at sikre mest mulig medarbejderkontinuitet for borgerne. For det andet skal valget ses i et økonomisk perspektiv, da der kan skaffes mere personale for samme økonomi når vikardækningen sker internt.

Andel ufaglærte ift. det samlede SOSU-personale



Der er sket en fordobling i andelen af ufaglærte på ældreområdet fra december 2018 til december 2022. Den store stigning i perioden 2019 til 2022 skyldes bl.a. udfordringer med at rekruttere kvalificeret arbejdskraft. I 2023 har der dog været et mindre fald i andelen af ufaglærte, hvilket bl.a. kan tilskrives at rekrutteringsudfordringerne ikke har været så udtalte i løbet af året som i de foregående år.

Der arbejdes løbende på at motivere de ufaglærte til at søge ind på SOSU-skolen og uddanne sig. Det sker blandt andet via den landsdækkende indsats "Flere Hænder og højere kvalitet i ældreplejen", hvor medarbejdere kan uddannes og opkvalificeres via Erhvervsuddannelse for Voksne (EUV)-holdene – mere herom i afsnit 7. Og så sker det via en fokuseret onboardingindsats med introduktion til ufaglærte, hvor også ufaglærte skal få en god, tryk og udviklende start på deres arbejde på ældreområdet.

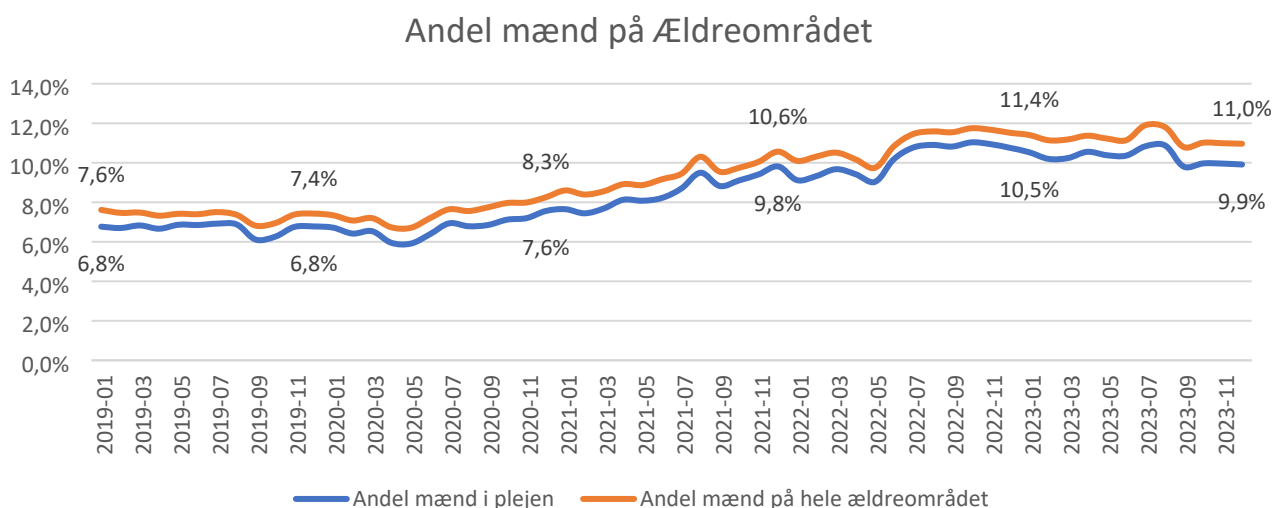
#### Kønsfordeling på ældreområdet

Ældreområdet har traditionelt set været – og er fortsat – et område, hvor langt hovedparten af medarbejderne er kvinder. I et ligestillingsperspektiv er det selvsagt en udfordring. Men det er også en udfordring set i rekrutteringsperspektiv, da der ligger en stor uudnyttet medarbejderressource blandt mændene.

Der har nationalt hold, bl.a. fra Folketingets side, de senere år været fokus på at få flere unge over på en erhvervsuddannelse. Også i Svendborg Kommune arbejdes der på at få mændene til at søge ind på SOSU-uddannelserne. Det sker blandt andet via indsatser, der skal promovere og øge de unges viden om ældreområdet såsom projekt om unge i erhvervspraktik på ældreområdet, temadage på SOSU-skolen for 9. og 10. klasser, projekt "Adoptér en 7. klasse", samarbejde om brobygning med skolerne, deltagelse i job- og uddannelsesmesser samt fritidsjob på ældreområdet.

Af nedenstående graf fremgår andelen af mænd på hele ældreområdet og i plejen alene. Når der ses på hele ældreområdet, er bl.a. myndighedsafdelingen, områdekontorer mv. indeholdt – dvs. sagsbehandlere, administrativt personale mv.

I forhold til mænd i plejen har der i Svendborg Kommune været en stigning fra 6,8% i 2019 til 9,9% i 2023, således at hver tiende medarbejder er mand.



I perioden omkring juli 2020 til juli 2022 har der været en stødt stigning i andelen af mænd på ældreområdet. Siden da er udviklingen dog stagneret. I sommerferierne stiger andelen af mænd desuden, hvilket skyldes ansættelse af særligt ufaglærte ferie afløser, som i højere grad består af mænd.

Der vil være et fortsat fokus på at få motiveret flere mænd til at tage en SOSU-uddannelse i de kommende år.

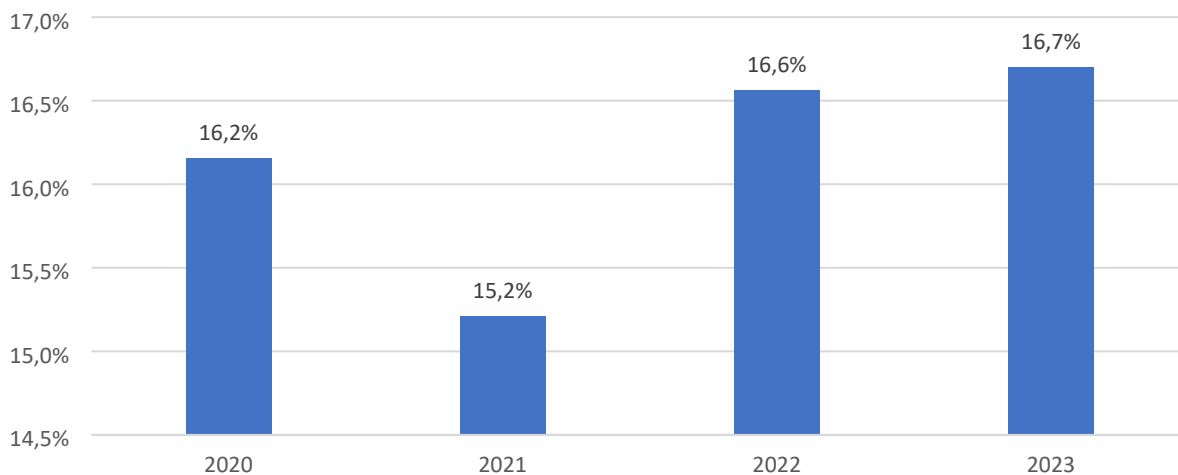
#### Beskæftigelsesgrad – andel medarbejdere på fuldtid

Et særligt fokusområde i Svendborg Kommune, herunder også ældreområdet, er at skabe attraktive faglige arbejdsfællesskaber. I 2023 har der været prøvehandlinger på Ældreområdet i samarbejde med HR-afdelingen med titlen "en fremtid mod fuldtid". Fokus har her været at få medarbejdere, hvor det passer ind i den enkelte medarbejders livssituation, til at gå op i tid. Derudover bliver alle medarbejdere én gang årligt spurgt om de vil gå op i tid. At få flere medarbejdere op i tid er ét af værktøjerne til at håndtere den stigende arbejdskraftsudfordring.

I det følgende ses på andelen af medarbejdere, der er ultimo året er på fuldtid i ældreplejen. Der ses på de største medarbejdergrupper, dvs. Social- og Sundhedsassistenter, Social- og Sundhedshjælpere og

Sygeplejersker og kun på ordinært ansatte, således at bl.a. ufaglærte og midlertidige ansættelser ikke er medregnet.

### Andel medarbejdere på fuldtid i ældreplejen



Der er siden 2020 sket en lille stigning i andelen af medarbejdere, der er på fuldtid.

### 5. Fastholdelse – frafaldsårsager mv.

I det følgende fremgår antallet af fastansatte medarbejdere, der i løbet af 2023 og de foregående 4 år har forladt deres stilling, herunder hvad frafaldsårsagen var.

**TABEL 2: FRAFALDSÅRSAGER**

ÅR	ANTAL, DER FORLADER JOBBET	ANDEN STILLING PÅ ÆLDRE-OMRÅDET I KOMMUNEN	VIDEREUDDANNELSE	PENSION/EFTERLØN	OPSAGT PGA. SYGEFRAVÆR	JOB PÅ ANDET OMRÅDE	JOB PÅ ÆLDREOMRÅDET I ANDEN KOMMUNE	ANDET
2023	177	3%	13%	12%	13%	16%	18%	24%
2022	178	9%	9%	9%	13%	14%	18%	30%
2021	212	33%	4%	11%	7%	11%	11%	23%
2020	159	19%	6%	18%	14%	9%	9%	25%
2019	177	21%	12%	15%	14%	6%	10%	23%

Der har været nogenlunde samme antal fratrædelser i 2023 sammenlignet med 2022.

I kategorien "Andet" er der en række forskellige frafaldsårsager. Det handler bl.a. om at medarbejderne er flyttet væk fra Svendborg Kommune, har skiftet fag, samarbejdsudfordringer eller forskellige private årsager hvor arbejde og privatliv ikke gik op.

I tabellen nedenfor ses ansættelseslængden for de medarbejdere, der er fratruddet i løbet af året. Der sammenlignes også her med de foregående fire år.

Ansættelseslængden på de fratrådte medarbejdere ligger på nogenlunde samme niveau som tidligere. Der arbejdes fokuseret på onboarding af nye medarbejdere og forventningen er, at det vil kunne reducere andelen af medarbejdere, der fratræder efter kort tids ansættelse.

**TABEL 3: ANSÆTTELSESLÆNGDE VED FRATRÆDELSE**

ÅR/ANSÆTTELSESPERIODE	0-5 måneder	6-12 måneder	1-4 år	5-9 år	10+ år
2023	21%	14%	25%	16%	23%
2022	20%	10%	34%	17%	19%
2021	12%	14%	38%	15%	21%
2020	21%	11%	35%	15%	19%
2019	32%	17%	17%	10%	20%
2018	11%	10%	30%	21%	28%

## 6. Rekruttering - stillingsopslag og ansøgere

I det følgende ses på antallet af stillingsopslag i plejen på ældreområdet, samt hvor mange ansøgere der i gennemsnit er til hvert stillingsopslag.



Som det fremgår af grafen, har udviklingen på ældreområdet siden 2018 været præget af en markant stigning i antal stillingsopslag samt et tilsvarende fald i det gennemsnitlige antal ansøgere pr stillingsopslag. I 2023 er udviklingen dog vendt og der har været færre opslåede stillinger samt flere ansøgere til stillingerne. Til trods for et noget bedre rekrutteringsbillede i 2023, vidner tallene om fortsatte udfordringer på både rekrutterings- og fastholdelsessiden.

## 7. Social- og sundhedselever

En stor del af det fremtidige rekrutteringsgrundlag skal findes blandt social- og sundhedseleverne. Kommer der tilstrækkeligt med elever ind på uddannelserne, og formår ældreområdet i Svendborg Kommune at tilbyde attraktive, faglige arbejdsfællesskaber for eleverne i praktikperioderne, vil der kunne sikres en stabil og kvalificeret tilgang af medarbejdere fra de enkelte hold.

Ældreområdet prioriterer ikke mindst derfor at have et godt samarbejde med Social- og Sundhedsskolen, så der kan tilbydes de bedst mulige betingelser for de elever, som Svendborg Kommune er skal optage.

Dimensioneringen, dvs. hvor mange elever Svendborg Kommune skal ansætte, fastsættes fra centralt hold gennem aftale mellem Regeringen, KL, Danske Regioner og FOA.

Svendborg Kommune forpligter sig på at ansætte 36 social- og sundhedshjælperelver (SSH) og 68 social- og sundhedsassistentelever (SSA) årligt.

Der har igen i 2023 været for få ansøgere til holdene set ift. dimensioneringen. Men i og med at ældreområdet også ansætter elever fra erhvervsuddannelsernes grundforløb, samarbejder med jobcenteret ift. brancheskifteelever og tilbyder Erhvervsuddannelse for Voksne-hold til ufaglærte, er det muligt at matche dimensioneringen og endda have flere SSH'ere end dimensioneringen tilsiger.

Af tabel 4 fremgår tal for dimensionering samt det aktuelle antal elever på de hold, der er opstartet i 2023. Ældreområdets opfyldelse af dimensioneringen sker ved tælling ultimo året, dvs. i dette tilfælde 31-12-2023, og ikke hvordan antallet af elever på holdene så ud ved holdstart.

På SSA-holdene med opstart i 2023 har der samlet været et frafald på 22% mens der for SSH-holdene med opstart i 2023 har været et frafald på 9%. Det er en smule mindre end 2022.

I 2023 blev der igangsat en særlig indsats for Ældreområdet som det gode uddannelsessted. Det indbefattede blandt andet at der blev foretaget en undersøgelse blandt eleverne mhp. hvad der betyder mest for dem i deres uddannelse. Inputs fra undersøgelsen er inddraget i en igangværende udarbejdelse af en samarbejdsaftale mellem Ældreområdet og Uddannelsesområdet på Ældreområdet under navnet "Det gode uddannelsesmiljø for SOSU-elever på ældreområdet i Svendborg Kommune – fælles aftale for oplæring og vejledning på ældreområdet i Svendborg Kommune". Samarbejdsaftalen skal understøtte og videreudvikle kvaliteten af Ældreområdet som uddannelsessted.

Udover de almindelige SSA- og SSH-hold tilbydes også Erhvervsuddannelse for Voksne (EUV). EUV-holdene er et 17-ugers teoretisk uddannelsesforløb for ufaglærte, der er fyldt 25 år og har arbejdet som ufaglærte i mindst 2 år. Der er ingen dimensionering på EUV-holdene, men eleverne tæller med ift. opfyldelsen af den samlede SSH-dimensionering. Der har i 2023 været 15 EUV-elever som alle har afsluttet deres uddannelse.

I 2023 har ældreområdet haft succes med at rekruttere brancheskiftelever. Brancheskiftindsatsen tilbydes til ledige, der ønsker at prøve kræfter med SOSU-faget. I 2023 er der optaget 29 brancheskiftelever, hvilket svarer til 24% af alle elever på 2023-holdene.

**TABEL 4: SAMLET ANTAL ELEVER AKTUELT SAMT DIMENSIONERING**

År/hold	SSA/SSH	Antal ansatte aktuelt	Dimensionering
Januar 23	SSH hold	17	18
Juni 23	SSH hold	17	18

August 23 EUV1	SSH Hold	Har afsluttet uddannelsen	Ingen dimensionering
Januar 23	SSA hold	28	22
Juni 23	SSA hold	20	23
September 23	SSA hold	6	23