

# Udmøntning af midler til fastholdelse og rekruttering

Delrapport 2

Personalepolitisk Redegørelse 2024



# Indholdsfortegnelse

	Side
<b>■ Introduktion</b>	3
<b>Børne- og Ungdomsudvalget</b>	
■ Budget 2022	4
■ Budget 2023	6
■ Budget 2024	8
<b>Socialudvalget</b>	
■ Budget 2022	10
■ Budget 2023	12
■ Budget 2024	13
<b>Sundheds- og Omsorgsudvalget</b>	
■ Budget 2022	14
■ Budget 2023	15
■ Budget 2024	17

# Introduktion

## Baggrund

For at imødegå fastholdelses- og rekrutteringsudfordringer på udvalgte velfærdsområder afsatte forhandlingsparterne i Københavns Kommune puljemidler hertil i Budget 2022, Budget 2023 og Budget 2024.

I Budget 2022 afsatte parterne puljemidler på 75 mio. kr. årligt i perioden 2022-2025 til at imødegå udfordringerne på udvalgte velfærdsområder, herunder for sygeplejersker, social- og sundhedsassistenter, social- og sundhedshjælpere, socialpædagoger og pædagoger. Puljerne udmøntes med inddragelse af de respektive udvalg for så vidt angår de overordnede rammer og prioriteter, mens den konkrete udmøntning aftales med forhandlingsberettigede organisationer. Midlerne fordeles med 48 pct. til Børne- og Ungdomsudvalget, 30 pct. til Sundheds- og Omsorgsudvalget og 22 pct. til Socialudvalget. Midlerne udmøntes overvejende som løn. En evaluering af udvalgte lønmidler herfra kan findes i delrapport 3 af dette års Personalepolitisk Redegørelse.

I Budget 2023 afsatte parterne puljemidler på 69 mio. kr. i 2023 og 80 mio. kr. årligt i 2024-2026 for at imødegå fastholdelses- og rekrutteringsudfordringer på udvalgte velfærdsområder, herunder for sygeplejersker, social- og sundhedsassistenter, social- og sundhedshjælpere, socialpædagoger, pædagoger på dagområdet og folkeskolelærere. Puljerne stod til udmøntning ved de respektive udvalg med afsæt i anbefalingerne fra Personalepolitisk Redegørelse 2022, og med inddragelse af forhandlingsparterne forud for udvalgsbehandling. Midlerne fordeles med 47 pct. til Børne- og Ungdomsudvalget, 30 pct. til Sundheds- og Omsorgsudvalget og 23 pct. til Socialudvalget.

I Budget 2024 afsatte parterne puljemidler på i alt 137,8 mio. kr. i perioden 2024-2027 for at imødegå fastholdelses- og rekrutteringsudfordringer på udvalgte velfærdsområder, herunder for sygeplejersker, social- og sundhedsassistenter, social- og sundhedshjælpere, socialpædagoger, pædagoger på dagområdet og folkeskolelærere. Heraf afsættes 34. mio. kr. årligt til udmøntning i de respektive udvalg, som blev fordelt med 10 mio. kr. årligt til Børne- og Ungdomsudvalget, 12 mio. kr. årligt til Sundheds- og Omsorgsudvalget og 12 mio. kr. årligt til Socialudvalget. Der kan endvidere i forbindelse med udmøntningen omprioriteres i puljemidlerne afsat fra Budget 2022 og 2023. Endelig blev 1,8 mio. kr. afsat i 2024-2025 til gennemførelse af et tværgående forsøg med kortere og mere fleksible arbejdsuger i Københavns Kommune.

## Formål og afgrænsning

Denne delrapport har til formål at give et opdateret overblik over, hvordan puljemidlerne afsat til fastholdelse og i Budget 2022, Budget 2023 og Budget 2024 anvendes i 2022-2024 ved hhv. Børne- og Ungdomsforvaltningen, Socialforvaltningen og Sundheds- og Omsorgsforvaltningen.

Rapporten begrænser sig således til udmøntningen af puljemidler til fastholdelse og rekruttering i budgetårene 2022, 2023 og 2024, og er udarbejdet på baggrund af forvaltningernes inputs. Rapporten kortlægger derfor ikke øvrige fastholdelses- og rekrutteringsindsatser hos forvaltningerne, som ikke finansieres gennem puljemidlerne.

## Børne- og Ungdomsudvalget Budget 2022

I forbindelse med de i Budget 2022 afsatte puljemidler til fastholdelse og rekruttering på velfærdsområderne i perioden 2022-2025 fik Børne- og Ungdomsudvalget afsat 48 pct. af 75 mio. kr. årligt, svarende til ca. 36 mio. kr. Midlerne går til pædagogområdet, og udmøntningen sker efter aftale med overenskomstparterne BUPL og LFS. Puljemidlerne skal øge rekruttering og sikre fastholdelse af pædagoger i Børne- og Ungdomsforvaltningen (i kommunale og selvejende institutioner, skoler mv.). Fordi puljen er midlertidig, skal alle tiltagene der forhandles kunne afvikles efter 4 år.

Aftalen blev gennemgået og opdateret med nye eller ændrede bestemmelser fra 2023, herunder at der mellem parterne aftales en fastholdelsesbonus til pædagogiske ledere og institutionsledere, samt teknisk-administrative ændringer.

Midlerne prioriteres på følgende indsatser:

### **Lønbonus til nyuddannede pædagoger:**

Engangstillæg til nyuddannede pædagoger efter 12 måneders kontinuerlig ansættelse i samme klynge/selvejende institution eller samme skole m.v. inden for Københavns Kommune. I 2022 dog alene 6 måneders kontinuerlig ansættelse for pædagoger der dimitterer i første kvartal af 2022.

### **Lønbonus til pædagoger med lang ansættelse:**

Engangstillæg til alle pædagoger med mindst 4 års uafbrudt ansættelse i Københavns Kommune. Til og med 2025 tildeles pædagoger, der opnår 8 års uafbrudt ansættelse i Københavns Kommune det pågældende år et engangstillæg. Efter ny aftale i 2023 nedsættes nødvendig ansættelsesperiode til 4 år.

### **Genindførelse af 8 års kriteriet som tillæg for**

**kontinuitet i ansættelsen:** Tillæg efter 8 års uafbrudt pædagogansættelse hos samme arbejdsgiver indenfor Københavns Kommune genindføres fra 2024. Således vil der i alt kunne udmøntes 2 tillæg til medarbejdere for 8 års uafbrudt pædagogansættelse hos samme arbejdsgiver indenfor Københavns Kommune.

### **Særlig ordning i forhold til øget frihed til pædagoger på 55-57 år – Senior-Nuldage:**

Mulighed for mindre reduktion i arbejdstid, som afholdes som to "senior-nuldage" inden for

årsnormsperioden efter aftale med ledelsen. Der ydes et fastholdelsestillæg til pædagoger omfatter af "senior-nuldage".

**Seniorstillinger for +60-årige:** Fra 2023 har pædagoger på 60 år og derover mulighed for at indgå aftale om seniorstilling på særlige vilkår, herunder ret til nedsat arbejdstid til minimum 30 timer ugentligt med delvis lønkomensation svarende til 50 pct. af det reducerede timetal, samt uændret pensionsindbetaling.

Der kan desuden indgås senioraftaler om ydelse af en fastholdelsesbonus på kr. 30.000 til pædagoger, der fylder mindst 65 år i perioden 1-1-2022 til 31-12-2024, og som fratræder i 2024 eller 2025, såfremt de fastholder deres beskæftigelsesgrad i perioden.

### **Fastholdelsesbonus til institutionsledere og pædagogiske ledere:**

Fra 2023 vil institutionsledere og pædagogiske ledere med minimum to års ansættelse på samme institution i Børne- og Ungdomsforvaltningen modtage en fastholdelsesbonus i form af et engangstillæg. Beløbet skal udbetales første gang i januar 2023, og herefter igen i januar 2024 og 2025, når betingelsen om 2 års ansættelse er opfyldt.

Udbetaling i januar 2024 blev flyttet tilbage til december 2023 for at anvende alle midler

## Børne- og Ungdomsudvalget - udmøntede puljemidler Budget 2022

	Beløb per tildeling	2022 - 35,7 mio. kr. afsat		2023 - 38,57 mio. kr. afsat		2024 - 40,5 mio. kr. afsat		
		Antal tildelinger	Total udmøntning	Antal tildelinger	Total udmøntning	Antal tildelinger	Antal tildelinger (prognose)	Total udmøntning (prognose)
Lønbonus til nyuddannede pædagoger	15.002 kr.	118	1.962.570 kr.	172	2.477.681 kr.		124	2.311.020 kr.
Lønbonus til pædagoger med lang ansættelse	15.003 kr. / 15.004 kr. <sup>1</sup>	1.974	31.789.447 kr.	1.625	23.174.652 kr.		1.597	8.119.800 kr.
Genindførelse af 8 års kriteriet som tillæg for kontinuitet i ansættelsen	15.005 kr.	-	-	-	-		448	27.783.656 kr.
Særlig ordning i forhold til øget frihed til pædagoger på 55-57 år - Senior-Nuldage	2.269 kr. <sup>2</sup>	107	261.015 kr.	363	362.589 kr.		110	438.744 kr.
Seniorstillinger for +60-årige	-	-	-	45	1.243.601 kr.		55	1.300.000 kr.
Seniorstillinger for +60-årige, fastholdelsesbonus	30.000 kr.	-	-	5	149.939 kr.		5	168.642 kr.
Fastholdelsesbonus til institutionsledere og pædagogiske ledere	11.940 kr.	-	-	429	8.331.713 kr.		-	Udbetalt dec. 2023
Total		2.199	34.013.032 kr.	2639	35.740.175 kr.		2.339	40.121.862 kr.

<sup>1</sup> Beløb angivet for hhv. 2022 / 2023 og 2024

<sup>2</sup> Tillægget er en aftalt størrelse, hvilket kan medføre en mindre løn frem- eller tilbagegang. Tillæg og nedgang i arbejdstid reduceres ift. den nuværende beskæftigelsesgrad.

## Børne- og Ungdomsudvalget Budget 2023

Københavns Kommunes personalepolitiske redegørelse fra 2022 og befolkningsprognosen viser, at efterspørgslen på lærere, pædagogisk personale og sundhedsplejersker vil vokse, og udbuddet vil falde frem mod 2030.

Dygtige medarbejdere og ledere er helt afgørende for høj kvalitet i dagtilbud og skolernes arbejde med at danne og uddanne Københavns børn og unge. Det er derfor også et af fem prioriterede temaer i Børne- og Ungdomsudvalgets nye strategi "Vores børn – Københavns fremtid".

For at afhjælpe nuværende og fremtidige rekrutteringsudfordringer med mangel på lærere, pædagogisk personale, ledere og sundhedsplejersker er der brug for, at Københavns Kommune investerer i en bred uddannelses- og rekrutteringsindsats. Rekrutteringsudfordringen er ikke løst med denne kommunale indsats, men denne bidrager til at mindske rekrutteringsudfordringen på vores kernevelfærdsområder.

Børne- og Ungdomsudvalget fik i Budget 2023 puljemidler svarende til 31,9 mio. kr. i 2023 og 43,4 mio. kr. i 2024. Alle midler er placeret på budgetposter, i puljer eller er meldt ud til sektoren/relevante enheder.

### Skoleområdet:

**2023:** 13,9 mio. kr.

**2024:** 21,4 mio. kr.

### Uddannelse af 100 meritlærere årligt samt midler til vikardækning:

I årene 2023-26 finansieres uddannelsesafgiften for lærere ansat på københavnske folkeskoler, der ikke har en læreruddannelse. Forvaltningen har i samarbejde med Københavns Professionshøjskole udviklet særlige Københavnerhold, der starter fra sommer 2023.

### 25 årlige skoleledertalentforløb:

For at sikre en god intern lederpipeline og kompetenceudvikling af vores egne ledertalenter udbydes ledertalentforløb.

### Support til skolernes administrative opgaver med merituddannelser og rekruttering:

Der er afsat to årsværk, som skal understøtte skolernes arbejde, og løfte administrative opgaver væk fra skolelederne.

### Introduktion og mentorordning til nyuddannede lærere:

For at fastholde nye lærere samt sikre en god start i jobbet, skal alle skoler have en mentorordning for nyuddannede lærere og give en ugentlig timereduktion til den nyuddannede lærer.

### Dagtilbudsområdet:

**2023:** 14,5 mio. kr.

**2024:** 18,2 mio. kr.<sup>3</sup>

### Flere unge tager pædagogisk assistentuddannelsen som erhvervsuddannelse:

For at flere unge kan gennemføre den pædagogiske assistent uddannelse øger Børne- og Ungdomsforvaltningen antallet af elevpladser fra 80 til 100.

### Kompetenceløft for 200 unge pædagog-medhjælperer årligt:

For at løfte kvaliteten af de unge medhjælperes arbejde og klæde dem på til det pædagogiske arbejde i vuggestuer og børnehaver, tilbydes de et kursus, der er udviklet i samarbejde med Københavns Professionshøjskole. Samtidig får de unge et indblik i, hvad pædagoguddannelsen kan byde på.

<sup>3</sup> Heraf omprioriteres 2,3 mio. kr. i forbindelse med Budget 2024.

## **Børne- og Ungdomsudvalget Budget 2023 (fortsat)**

### **Pulje til lokale fastholdelsestiltag på i dagtilbud:**

Der er afsat en pulje, som dagtilbud kan søge til at arbejde lokalt med fastholdelsestiltag.

### **Support til dagtilbuddenes administrative opgaver med merituddannelser og rekruttering:**

Der er givet to årsværk, der skal understøtte dagtilbuddenes arbejde med rekruttering og merituddannelser, hvor formålet er at fjerne administrative opgaver fra klyngeledelserne.

### **Sundhedsplejen:**

**2023:** 3,6 mio. kr.

**2024:** 3,8 mio. kr.

### **Udvidelse af uddannelsespladser i**

#### **sundhedsplejen fra 10 til 20 årligt:**

Udvidelsen af uddannelsespladser vil sikre et større udbud af arbejdskraft indenfor sundhedsplejeområdet i fremtiden.

## Børne- og Ungdomsudvalget Budget 2024

I Budget 2024 blev der bevilliget 10 mio. kr. årligt i 2024-2027 til rekruttering og fastholdelse på Børne- og Ungdomsudvalgets områder. Dette var mindre end nødvendigt, for at gennemføre de ønskede tiltag på området. Derfor har udvalget omprioriteret 2,3 mio. kr. fra midler til meritpædagoguddannelsen (Budget 2023), og et pilotforsøg til 2,2 mio. kr. om praktiksamarbejde om styrket praktik i læreruddannelsen annulleres. I alt har udvalget i 2024 prioriteret 14,5 mio. kr. til rekruttering og fastholdelse.

På tværs af de store velfærdsprofessioner er de to vigtigste årsager til at blive på arbejdspladsen kollegaerne og indholdet i arbejdet. For lærere og pædagoger er de tre vigtigste årsager til at forlade arbejdspladsen det psykiske arbejdsmiljø, ledelsen og forholdet mellem arbejdstid og opgaver.

Dygtige medarbejdere og ledere er helt afgørende for høj kvalitet i dagtilbud og skolernes arbejde med at danne og uddanne Københavns børn og unge. Det er derfor også et af fem prioriterede temaer i Børne- og Ungdomsudvalgets nye strategi "Vores børn - Københavns fremtid".

Midlerne prioriteres på følgende indsatser:

**Dagtilbudsledelsesuddannelsen**, 3,4 mio. kr., og **skoleledelsesuddannelsen**, 0,5 mio. kr.:

Uddannelserne styrker ledelsernes kompetencer til at lede medarbejdernes læring og udvikling, bl.a. gennem tæt inddragelse af medarbejderne i at udvikle konkrete forbedringer. Herved kan uddannelsen være med til at skabe større fagligt engagement og motivation. Det kan samtidig styrke medarbejdernes oplevelse af, at ledelsen har tillid til deres faglighed, og understøtte samarbejdet med den nærmeste leder om udviklingen.

**Meduddannelse af lærerstuderende (bl.a. praktikforløb)**, 7,9 mio. kr.:

Børne- og Ungdomsforvaltningen skal løfte opgaven som meduddanner af lærerstuderende i henhold til den nye læreruddannelse, der trådte i kraft august 2023. Der er derfor afsat midler, som kan anvendes til at understøtte skolernes arbejde med praktikforløb, opkvalificering af praktiklærere og koordinatore og samarbejde med læreruddannelsen.

**Forebygge og afhjælpe udfordringer i det psykiske arbejdsmiljø**, 1,8 mio. kr.:

Udfordringer i det psykiske arbejdsmiljø har store konsekvenser både for den enkelte medarbejder og hele arbejdspladsen. Derfor er det vigtigt at kunne sætte tidligt og hurtigt ind med relevant støtte.

Der eksisterer allerede et velfungerende tilbud Tidlig Indsats i Arbejdsmiljø København (AMK). Formålet er at gribe tidligt ind over for psykosociale eller arbejdsmæssige problemstillinger for medarbejdere for at undgå eller nedbringe fravær. Tilbuddet har i udgangspunktet altid en kobling til arbejdspladsen med lederinvolvering. Efterspørgslen på hjælp fra Tidlig Indsats været stigende og er så stor, at der afsættes midler til at købe 30 flere forløb månedligt.



## **Børne- og Ungdomsudvalget Budget 2024 (fortsat)**

**Ekstra årsværk i forvaltningens HR-taskforce:** 0,9  
mio. kr.:

Børne- Ungdomsforvaltningen har siden 2021 haft en HR-taskforce, som Børne- og Ungdomsudvalget besluttede at oprette efter en generel stigning i samarbejdsudfordringer mellem forældregrupper, ledelse og medarbejdere. HR-taskforcen laver i tæt samarbejde med ledelse, tillidsvalgte, medarbejdere, forældre mv. akut, bredspektret og skræddersyede indsatser for at konfliktnedtrappe og genoprette stabilitet, dialog og samarbejde omkring kerneopgaven. Taskforcen oplever en stigende efterspørgsel på support, og for at kunne styrke den forebyggende indsats udvides HR-taskforcen med et ekstra konsulentårsværk.

## Socialudvalget 2022

Socialudvalget blev i Budget 2022 tildelt 22 pct. af puljemidlerne til fastholdelse og rekruttering på 75 mio. kr. årligt, svarende til 16,5 mio. kr. årligt i perioden 2022-2025. Heraf udmøntes 16,39 mio. i 2022 og 16,5 mio. i årene 2023-2025 (puljen lønfremskrives).

Socialforvaltningens andel af puljemidlerne anvendes til løntillæg til socialpædagoger, herunder nyuddannede og senioraftaler (fra 2023); løntillæg til social- og sundheds-personale, herunder faste nattevagter (fra 2023) og praktikvejledere (fra 2023) og løntillæg til sygeplejersker samt faglig supervision til sygeplejersker.

Engangstillæg fra puljen blev første gang lønfremskrevet med udmøntningen i 2024. Forhandling om restpuljen afholdes med de respektive faglige organisationer i maj - og eventuelt også i oktober, såfremt der fortsat er en restpulje tilbage ultimo året.

Midlerne prioriteres på følgende indsatser:

### **Fastholdelsestillæg til socialpædagoger:**

Engangstillæg ved mindst 4 års anciennitet ved Københavns Kommunes arbejdspladser, selvejende arbejdspladser med driftsoverenskomst med kommunen eller en kombination af disse. I 2022 var anciennitetskravet 11 år og blev ved fordeling af restpuljen i 2023 yderligere nedsat til 5 år.

### **Fastholdelsestillæg til nyuddannede socialpædagoger:**

Engangstillæg efter ansættelse i Socialforvaltningen. I 2022 var kravet 6 måneders ansættelse. Fra 2023 er kravet 12 måneders ansættelse.

### **Fastholdelsestillæg til SOSU-personale:**

Engangstillæg ved mindst 3 års anciennitet ved Københavns Kommunes arbejdspladser, selvejende arbejdspladser med driftsoverenskomst med kommunen eller en kombination af disse.

### **Fastholdelsestillæg til sygeplejersker**

Engangstillæg ved mindst 1 års anciennitet på specialiserede områder i Socialforvaltningen.

### **Gruppesupervision til sygeplejersker:**

Ved dagsygeplejen i Den Sociale Hjemmepleje - Center Nord i Socialforvaltningen.

### **Tillæg til SOSU-praktikvejledere:**

Engangstillæg til aktive, vejlederuddannede praktikvejledere med mindst 1 års vejledererfaring.

### **Funktionstillæg til faste SOSU-nattevagter:**

Månedligt funktionstillæg til SOSU-personale der er ansat og har fungeret som faste nattevagter i 12 måneder.

### **Seniorordninger til socialpædagoger 60+ år:**

Mulighed for nedsat arbejdstid ned til 30 timer pr. uge, med en lønkomensation på 50%.

### **Restpulje:**

I 2022 og 2023 udmøntedes restpuljen som engangstillæg til socialpædagoger ved hhv. døgnområdet under Borgercenter Handicap og socialpsykiatrien under Borgercenter Voksne.

## Socialudvalget - udmøntede puljemidler Budget 2022

	Beløb per tildeling	2022 - 16,39 mio. kr. afsat		2023 - 17,33 mio. kr. afsat		2024 - 18,01 mio. kr. afsat (skøn)		
		Antal tildelinger	Total udmøntning	Antal tildelinger	Total udmøntning	Antal tildelinger (per 1. marts 2024)	Antal tildelinger (prognose)	Total udmøntning (prognose)
<b>Fastholdelsestillæg til socialpædagoger</b>	15.003 / 15.590,82 kr. <sup>4</sup>	480	8,59 mio. kr.	505	8,33 mio.kr.	168	563	10,02 mio.kr.
<b>Fastholdelsestillæg til nyuddannede socialpædagoger</b>	15.002 / 15.589,78 kr. <sup>4</sup>	44	734.553 kr.	38	591.812 kr.	4	25	438.000 kr.
<b>Fastholdelsestillæg til SOSU-personale</b>	8.201 og 2.501 / 8.201 og 6.001 / 8.522,32 og 6236,12 kr. <sup>5</sup>	560	4,26 mio. kr.	409	2,5 mio. kr.	480	515	3 mio. kr.
<b>Fastholdelsestillæg til sygeplejersker</b>	8.501 / 8.834,07 kr. <sup>4</sup>	117	1,14 mio. kr.	125	1,19 mio. kr.	80	130	1,26 mio. kr.
<b>Gruppesupervision til sygeplejersker</b>	18.900 / 12.000 kr. <sup>6</sup>	2	37.800 kr.	2	24.000 kr.	-	2	37.800 kr.
<b>Tillæg til SOSU-praktikvejledere</b>	6.001 / 6.236,12 kr. <sup>4+7</sup>	-	-	101	1,2 mio. kr.	89	91	630.000 kr.
<b>Funktionstillæg til fast SOSU-nattevagter</b>	687,06 kr./md. (31.3.2000-niveau)	-	-	42	651.212 kr.	49	51	728.000 kr.
<b>Seniorordninger til socialpædagoger 60år +</b>	Udligningstillæg på 50% af lønnedgang <sup>8</sup>	-	-	50	1,35 mio. kr.	50	60	1,9 mio. kr.
<b>Restpulje: Engangstillæg til socialpædagoger på døgnområdet i Borgercenter Handicap</b>	9.980 kr.	179	1,63 mio. kr.	-	-	-	-	-
<b>Restpulje: Engangstillæg til socialpædagoger i socialpsykiatrien.</b>	11.750 kr.	-	-	127	1,32 mio. kr.	-	-	-
<b>Total</b>	-	1.382	16,39 mio. kr.	1.397	17,2 mio. kr.	920	1.350	18,01 mio. kr.

Alle tillæg er pensionsgivende. Beløb per tillæg er angivet ekskl. pension. Alle tillæg reduceres i forhold til beskæftigelsesgrad, på nær tillæg til praktikvejledere, faste nattevagter samt fastholdelsestillæg til sygeplejersker. Total udmøntning angives inkl. pensionsbidrag.

<sup>4</sup> Angivet beløb for hhv. 2022 og 2023 / lønfremskrevet beløb for 2024.

<sup>5</sup> I 2022 udbetales 8.201 kr. første år medarbejderen er berettiget til tillægget, og 2.501 kr. årligt efterfølgende år. I 2023 udbetales 8.201 kr. første år, og 6.001 kr. årligt efterfølgende år i 2023. I 2024 Udbetales 8.522,32 kr. første år, og som reduceret tillæg på 6.236,12 kr. i 2024 (lønfremskrevet).

<sup>6</sup> 18.900 kr. for 2022 og 2024, 12.000 kr. for 2023

<sup>7</sup> Grundet restpulje blev engangstillægget for praktikvejledere i 2023 forhøjet med 2.200 kr. – dvs. i alt 8.201 kr.

<sup>8</sup> Pensionen bliver afholdt uændret af tjenestestedet.

## Socialudvalget Budget 2023

Socialudvalget blev i Budget 2023 tildelt 23 pct. af 69 mio. kr. årligt til fastholdelses- og rekrutteringsindsatser i perioden 2023-2026, svarende til 15,6 mio. kr. (puljebeløbene pl fremskrives årligt). Midlerne prioriteres til fire konkrete indsatser, som på baggrund af forvaltningens erfaringer vurderes at relatere sig mest direkte til Socialforvaltningens aktuelle fastholdelses- og rekrutteringsudfordringer.

Alle midler er udmøntet til de konkrete indsatser, som fremgår herefter. Alle 2024-beløb er pl fremskrevne.:

### **Mere tid til faglig ledelse tæt på:**

**2023:** 4,5 mio. kr.

**2024:** 4,7 mio. kr.

Reduktion af ledelsesspændet i Socialforvaltningens Sociale Hjemmepleje, hvormed lederne kan få mere plads i hverdagen til god faglig ledelse.

### **Fra ufaglært til faglært:**

**2023:** 2,9 mio. kr.

**2024:** 3,0 mio. kr.

Arbejde med strategisk kompetence- og uddannelsesløft af eksisterende medarbejdere, og et målrettet kvalitetsløft af elever og studerendes praktikforløb i Socialforvaltningen.

### **Systematisk onboarding via uddannede mentorer:**

**2023:** 6,4 mio. kr.

**2024:** 6,7 mio. kr.

Styrkelse af onboarding af nye medarbejdere gennem uddannelse og frikøb af mentorer, der tilknyttes de nyansatte ved ansættelsesstart og seks måneder frem.

### **Hjælp til arbejdspladser med særskilt store rekrutteringsudfordringer:**

**2023:** 1,8 mio. kr.

**2024:** 1,9 mio. kr.

Hvert af Socialforvaltningens borgercentre tilføres en dedikeret rekrutteringskonsulent, som hjælper og aflaster arbejdspladser med særskilt store rekrutteringsudfordringer.

## Socialudvalget Budget 2024

Socialudvalget blev i budget 2024 tildelt 12 mio. kr. årligt til fastholdelses- og rekrutteringsindsatser i perioden 2024-2027. Midlerne prioriteres til tre indsatser, der vurderes at have størst strategisk sigte og mest direkte relaterer sig til udfordringer med fastholdelse og rekruttering. Disse indsatser er samtidig en naturlig forlængelse af de indsatser, der med midler fra budget 2023, blev igangsat sidste år.

Alle midler er udmøntet til de konkrete indsatser, som fremgår herefter:

### **Fastholdelse af seniorer, 4,4 mio. kr.:**

Hvert af Socialforvaltningens borgercentre tilføres en dedikeret seniorkonsulent mhp. at etablere en systematik omkring arbejdet med indgåelse af senioraftaler og hjælpe lederne med at have blik for de tilpasningsmuligheder, der er ift. at tilrettelægge arbejdet/arbejdsopgaverne på nye måder.

Dertil etableres en pulje på seniorområdet til at kompensere arbejdspladsernes lønudgifter ved indgåelse af senioraftaler (til at dække udgiften til den del af pensionsbidraget, som fastholdes, når seniormedarbejderen går ned i tid).

### **Kompetenceløft for faglærte, 3,4 mio. kr.:**

Kompetenceløft af faglærte har fokus på et systematisk tilbud om opkvalificering af erfarne medarbejdere og omfatter følgende: Fra social- og sundhedshjælper til social- og sundhedsassistent, meritpædagog og diplomuddannelser for faglærte.

### **Rekrutteringsunderstøttende aktiviteter, 4,2 mio. kr.:**

Hvert af Socialforvaltningens borgercentre tilføres to dedikerede rekrutteringskonsulenter mhp. at styrke rekrutteringsindsatsen ved dels at gøre mere af det, vi kan se virker, dels udvide med nye metoder og tilgange, som gør det lettere for ansøgerne at søge, gør arbejdspladserne mere interessante og som tydeliggør Socialforvaltningen som en attraktiv arbejdsplads.

## Sundheds- og Omsorgsudvalget Budget 2022

Sundheds- og Omsorgsudvalget blev i Budget 2022 tildelt midler svarende til 30 pct. af 75 mio. årligt i perioden 2022-2025. Som overordnet ramme for anvendelsen af puljemidlerne blev der lagt til grund, at alle puljemidlerne til fastholdelse og rekruttering i Sundheds- og Omsorgsforvaltningen skal anvendes til løntillæg til sygeplejersker, social- og sundhedsassistenter og social- og sundhedshjælpere. Med et fastholdelsestillæg ønskes det at anerkende medarbejdere, der har været loyale over for kommunen som arbejdsplads. Med et tillæg til oplæringsvejledere og kliniske vejledere ønskes det at anerkende den særlig vigtige opgave, der ligger i disse funktioner. Med tillæg til natte- og aftenvagter ønskes det at fastholde og tiltrække medarbejdere i funktioner, som det er særligt vanskeligt at rekruttere til.

**Fastholdelsestillæg:** Tillægget gives til medarbejdere med minimum 5 års anciennitet ved Københavns Kommunes arbejdspladser, selvejende arbejdspladser med driftsoverenskomst med kommunen eller en kombination af disse.

**Tillæg til oplæringsvejledere og kliniske vejledere:** Tillægget gives til medarbejdere, der aktuelt varetager vejlederopgaven og er i gang med eller har gennemført relevant uddannelse som vejleder.

**Tillæg til aften- og nattevagter:** Tillægget gives til medarbejdere, som arbejder fast i aften- eller nattevagt eller skiftende vagter med minimum 7 planlagte aften- eller nattevagter i grundplanen pr. måned.

	Beløb per tildeling	2022 - 22,35 mio. kr. afsat		2023 - 23,16 mio. kr. afsat		2024 - 24,06 mio. kr. afsat		
		Antal tildelinger	Total udmøntning	Antal tildelinger	Total udmøntning	Antal tildelinger	Antal tildelinger (prognose) <sup>10</sup>	Total udmøntning (prognose)
<b>Fastholdelsestillæg</b>	8.025 kr.	2.514	22.329.814 kr.	246	2.246.651 kr.		246	2.246.651 kr.
<b>Tillæg til oplæringsvejledere og kliniske vejledere</b>	8.501 kr. <sup>9</sup>	-	-	580	6.334.604 kr.		580	5.585.981 kr.
<b>Tillæg til aften- og nattevagter</b>	10.001 kr.	-	-	1.271	14.646.026 kr.		1271	14.646.026 kr.
<b>Total</b>		2.514	22.329.814 kr.	2.097	23.227.281 kr.		2.097	24.064.525 kr. <sup>11</sup>

Beløb pr. tildeling er angivet ekskl. pension. Den totale udmøntning angives inkl. pensionsbidrag.

<sup>9</sup> I 2023 fik oplæringsvejledere og kliniske vejledere et ekstra tillæg på kr. 1.151 ekskl. pension, som indgår i det totalt tildelte beløb.

<sup>10</sup> Prognosen for antal tildelinger i 2024 er baseret på antallet af tildelte tillæg i 2023.

<sup>11</sup> Den fulde ramme for 2024 forventes at blive brugt og er angivet som total beløb for 2024. Anvendelsen af en evt. difference forhandles med de faglige organisationer.

## Sundheds- og Omsorgsudvalget Budget 2023

I aftale om Københavns Kommunes Budget 2023 blev Sundheds- og Omsorgsudvalget tildelt 21 mio. kr. årligt i 2023-2026 til rekruttering og fastholdelse på Sundheds- og Omsorgsudvalgets område. Alle indsatser finansieret gennem puljen er i gang.

Midlerne blev prioriteret inden for følgende indsatser:

### Opnormering af den igangværende socialrådgiverindsats:

**2023:** 2 mio. kr.

**2024:** 2 mio. kr.

Der er høj efterspørgsel fra borgere på socialrådgiverydelser. For at kunne tilbyde rådgivning til flere borgere, er den igangværende socialrådgiverindsats opnormeret med 3 nye socialrådgivere.

### Styrket fagligt introduktionsforløb:

**2023:** 1,05 mio. kr.

**2024:** 0,6 mio. kr.

Styrkede faglige introduktionsforløb skal skabe en stærk fælles introduktionsindsats, nedbringe personaleomsætningen blandt nyansatte sygeplejersker, social- og sundhedsassistenter samt - hjælpere, og gøre Sundheds- og Omsorgsforvaltningens mangeartede arbejdspladser mere attraktive ved at tilbyde og gennemføre en mere struktureret faglig introduktion. Samtidig kan en fælles indsats aflaste de enkelte enheder. Et to-dages uddannelsesforløb er udviklet og testet i 2023. Det sættes i drift i 2024.

### Intern driftsrettet rekrutteringsfunktion:

**2023:** 6,4 mio. kr.

**2024:** 6,05 mio. kr.

Den interne Rekrutteringsfunktion har etableret sig både som intern understøttelse af enhedernes opgaver med rekruttering og ansættelse af sundhedsfaglige medarbejdere og som brobygning mellem elever og ansøgere på den ene side og Sundheds- og Omsorgsforvaltningen som arbejdsplads på den anden side.

### Mindre ledelsesspænd i hjemmeplejen:

**2023:** 2,15 mio. kr.

**2024:** 2,7 mio. kr.

For at styrke arbejdsmiljøet og sikre nærværende ledelse i hjemmeplejen, er der ansat en ekstra leder i hver af de fire hjemmeplejeenheder, der har fået ressourcer til at nedbringe ledelsesspændet.

## Sundheds- og Omsorgsudvalget Budget 2023 (fortsat)

### Bedre elevforløb og fastholdelse af elever

**2023:** 3 mio. kr.

**2024:** 3,25 mio. kr.

Social- og sundhedsassistentuddannelsen i Københavns Kommune skal i højere grad organiseres med udgangspunkt i elevernes behov. Med henblik på at styrke elevernes oplevelse af tilknytning og sammenhæng på tværs af uddannelsens dele og igennem uddannelsesforløbet, er der ansat tværgående vejledere. Der arbejdes målgruppeorienteret og på at udvikle samarbejdet med SOSU H om bedre overgang fra skole til oplæring.

### Bedre fastholdelse af seniorer

**2023:** 6,4 mio. kr.

**2024:** 6,4 mio. kr. <sup>12</sup>

Seniorindsatserne har fokus på at understøtte, at seniorer har lyst til at arbejde længere tid i Sundheds- og Omsorgsforvaltningen. Samtidig skal indsatserne være med til at understøtte, at erfaringer og kompetencer hos seniorerne anvendes aktivt og gives videre til yngre medarbejdere med henblik på generelt at styrke forvaltningen. Indsatsen består af flere elementer, og hvor der har været mindre efterspørgsel efter indsatserne med seniorer som mentorer for nyansatte. Der er derfor omprioriteret 1,1 mio. kr. årligt til "Styrkede incitamenter til at arbejde efter pension eller efterløn" for perioden 2024-2026.

<sup>12</sup> Der er omprioriteret 1,1 mio. kr. årligt fra denne indsats for perioden 2024-2026 til indsatsen "Styrkede incitamenter til at arbejde efter pension eller efterløn" som blev prioriteret ifm. udmøntningen af puljemidlerne for 2024.



## Sundheds- og Omsorgsudvalget Budget 2024

I Budget 2024 er der afsat en pulje på 12 mio. kr. årligt til fastholdelses- og rekrutteringsindsatser på sundheds- og omsorgsområdet i 2024-2027. Der blev med midlerne prioriteret indsats, der styrker elevområdet og sikrer mindre frafald på uddannelserne. Derudover er prioriteret flere indsats vedrørende rekruttering og introduktion, samt indsats der har til formål at sikre gode udviklingsmuligheder og arbejdsmiljø, for at øge fastholdelsen af forvaltningens medarbejdere.

Midlerne blev prioriteret inden for følgende indsats:

### **Fortsat styrkelse af SOSU-praktikvejledningen og mere klinisk vejledning til sygeplejerskestuderende, 3,3 mio. kr.:**

Indsatsen er en fortsættelse af en eksisterende indsats, der skal styrke SOSU-elevernes læringsmuligheder og tilfredshed med vejledningen, og dermed bidrage til at fastholde eleverne. I 2024 dækker bevillingen også den kliniske vejledning til sygeplejerskestuderende.

### **Supervision og forebyggelse af psykisk overbelastning ifm. komplekse borgerforløb og pårørendesamarbejder, 3,0 mio. kr.:**

Der oprettes et rejsehold, der skal øge trivsel og skabe læring og kvalitet med faglig sparring/supervision, der erfaringsmæssigt forebygger udbrændthed og forråelse.

### **Fastholdelse gennem styrket faglighed, 2,1 mio. kr.:**

Indsatsen er en videreførelse af specialuddannelse i borgernær sygepleje, som er væsentlig for den samlede kvalitet i sygeplejen og af betydning for at kunne fastholde og tiltrække nye sygeplejersker til Sundheds- og Omsorgsforvaltningen.

### **Styrkede incitamenters til at arbejde efter pension eller efterløn, 1,1 mio. kr.<sup>13</sup>:**

Der arbejdes med at styrke incitamenters til at arbejde efter pension eller efterløn. Målgruppen for indsatsen er SOSU-hjælpere, SOSU-assistenters og sygeplejersker. Indsatsen finansieres af omprioriterede midler til seniorindsatser fra budget 2023.

### **Videreudvikling af SUFs tværgående rekrutteringsfunktion og styrket HR-understøttelse, 3,6 mio. kr.:**

Den tværgående rekrutteringsfunktion i Sundheds- og Omsorgsforvaltningen blev finansieret i budget 2023. Yderligere midler anvendes bl.a. til en ny indsats, der understøtter den interne mobilitet i forvaltningen, da det vurderes, at der er et uudnyttet potentiale ift. fastholdelse af medarbejdere. Styrket HR-understøttelse fra områdekantorerne skal aflaste den lokale ledelse i hverdagen med praktiske HR-administrative opgaver, så der frigøres ledelseskapacitet til nærværende personaleledelse.

### **Koncernservice - øget samarbejde om intern afbureaukratisering**

Sundheds- og Omsorgsforvaltningen og Koncernservice gennemfører en undersøgelse med det formål at identificere administrative udfordringer i hverdagen og behov for understøttelse for driftsledere i Sundheds- og Omsorgsforvaltningen. Indsatsen undersøger og afsøger mulige tiltag med udgangspunkt i de oplevede udfordringer. Konkrete tiltag til at understøtte lederne med disse behov finansieres af de afsatte midler til styrket HR-understøttelse beskrevet ovenfor.

<sup>13</sup> Denne indsats er finansieret gennem omprioriterede midler fra budget 2023.