



## Notat

### Bilag 2: Socialforvaltningens faglige bemærkninger til Københavnertingets anbefalinger 2024

Københavnertinget fremlagde sine anbefalinger den 17. juni 2024 under hovedtemaet " *Hvordan sikrer vi, at vi i København i fremtiden, har de medarbejdere, der skal til for at sikre en værdig velfærd for udsatte, sårbare og ældre?*"

Socialudvalget og Sundheds- og Omsorgsudvalget har forpligtet sig til at give Københavnertinget en tilbagemelding på anbefalingerne.

I nedenstående præsenteres Socialforvaltningens faglige bemærkninger til anbefalingerne. Socialforvaltningen har forholdt sig til alle Københavnertingets fem anbefalinger i det omfang, at det er relevant for forvaltningens ressort.

#### # 1 Københavnertingets overordnede anbefaling til velfærd i fremtiden

Anbefaling 1 er en overordnet betragtning af Københavnertingets samlede anbefalinger, og vil derfor ikke blive uddybet yderligere her.

#### #2 Anbefalinger til at gentænke hvordan velfærd bliver løst, og hvem der gør det

##### Anbefaling 2.1

Anbefalingen handler om at nedsætte et velfærdsrejsehold, der arbejder bottom-up med de problematikker, der er i velfærdsjobs.

Anbefalingen hører under Socialudvalgets ressort. Socialforvaltningen arbejder strategisk med afbureaukratiseringsdagsordenen "Det skal være lettere at lave godt socialt arbejde". Der er fokus på at sikre tid til kerneopgaverne og lette administrativ bøv. Her har forvaltningens medarbejdere bl.a. mulighed for at indmelde de udfordringer de oplever i hverdagen via en digital postkasse.

Socialforvaltningen har ikke konkrete erfaringer med et fast velfærdsrejsehold, men som en del af den kommende omorganisering er der stort fokus på i højere grad end i dag at sikre læring på tværs mellem botilbud, afdelinger og teams.

##### Anbefaling 2.2

Anbefalingen handler om at etablere et "samfundstilbud" til unge (i velfærdssektoren), som skal aftjene værnepligt og ikke ønsker militærtjeneste.

10-09-2024

Sagsnummer I F2  
2024 - 17860

Dokumentnummer i F2  
6218315

Sagsnummer i eDoc  
2024-0315706

Sagsbehandler  
Josefine Welcher-Ulholm

Anbefalingen hører ikke under Socialudvalgets ressort. Socialforvaltningen har i stedet mulighed for at oprette særlige job/praktikmuligheder for unge Københavnerne. Socialforvaltningen har tidligere lavet forsøg med virksomhedspraktik / løntilskud for at gøre mulige kandidater interesserede i velfærdsområdet. Erfaringerne fra forsøgene var, at kandidaterne fik et godt indblik i det sociale område. Der kan evt. udarbejdes et pilotforsøg, som dog vil skulle konkretiseres, og forventeligt vil forudsætte finansiering. Børne- og Ungdomsforvaltningen afholder i juni 2025 en erhvervsdag for 7. klasser i Københavns Kommune. Socialforvaltningen følger erfaringerne med erhvervsdagen tæt, og det undersøges pt., om forvaltningen skal deltage for i højere grad at give de unge et billede af socialt arbejde.

### **Anbefaling 2.3**

Anbefalingen handler om at skabe bedre rammer for, at civilsamfund og pårørende kan hjælpe med at løse velfærdsopgaver. Anbefalingen hører under Socialudvalgets ressort.

Det er en vigtig strategisk indsats for Socialforvaltningen at styrke samarbejdet med civilsamfundet. Det er et område, som forvaltningen gerne vil have endnu mere fokus på.

Der arbejdes pt. systematisk for at udvikle nye måder, hvorpå frivillige og foreninger kan bidrage med indsatser for socialt udsatte borgere. Socialforvaltningen uddeler hvert år midler til frivilligt socialt arbejde (de såkaldte § 18-midler), primært til indsatser og aktiviteter til gavn for borgere med særlige sociale behov. I § 18-puljen reserveres der årligt 1,05 mio. kr. til kommunal finansiering af tre frivilligcentre.

Københavnertingets anbefalinger giver en vigtig pejling på københavnernes ønsker til inddragelsen af civilsamfundet og pårørende i velfærdsarbejdet.

Socialforvaltningen arbejder videre med at styrke samarbejdet med civilsamfundet som et led i en større koncernanalyse, hvor det bl.a. afsøges, om der er et større potentiale i, at civile aktører ansøger om fondsmidler i samarbejde med forvaltningen i højere grad, end det er tilfældet i dag. Det er en tydelig strategisk indsats for Socialforvaltningen og et område der vil blive forankret i Din sociale indgang (som er et nyt driftscenter i forbindelse med den kommende omorganisering af forvaltningen).

Det bemærkes, at der rent juridisk ikke er mulighed for, at forvaltningen kan give tilskud eller borgerløn til borgere med udsatte familiemedlemmer, som det foreslås i anbefaling 2.3.2.

### **Anbefaling 2.4**

Anbefalingen handler om at gentænke, hvordan arbejdsfordelingen organiseres på velfærdsarbejdspladserne. Anbefalingen hører under Socialudvalgets ressort.

Med omorganiseringen af Socialforvaltningen og i arbejdet med afbureaukratisering er der bl.a. fokus på faglige opgaver, at fjerne overflødig administration og sikre de rigtige opgavesnit. Socialforvaltningen vægter faglig ledelse tæt på medarbejderne og styrket selvbestemmelse højt. Fx er der i forvaltningen lige nu et øget fokus på egenkompetence indenfor myndighedsområdet. Anbefalingen ligger godt i tråd med forvaltningens fokus på afbureaukratisering, faglig selvbestemmelse og på at sikre de rigtige opgavesnit i forvaltningens nye organisering.

### **Anbefaling 2.5**

Anbefalingen handler om at have mere tid til faglig sparring i hverdagen blandt det faglige personale med direkte borgerkontakt. Anbefalingen hører under Socialudvalgets ressort.

Det er et område, som der bliver arbejdet med bredt i Socialforvaltningen, og faglighed er en forudsætning for at lykkes med den socialfaglige indsats. Af eksempler kan nævnes faste faglige mødeforaer mellem SOSU-assistenten og sygeplejersker (i Den Sociale Hjemmepleje), fagopdelt undervisning med dokumentation som omdrejningspunkt, supervision mm.

Socialforvaltningen vurderer, at det giver mening at arbejde med at styrke muligheder for og kompetencer til at gennemføre systematisk fælles faglig refleksion og sparring i hverdagen blandt det faglige personale. Det kan bidrage til en oplevelse af større mestring af svære opgaver, bedre trivsel, styrket arbejdsfællesskab og større kvalitet i opgaveløsningen.

### **Anbefaling 2.6**

Anbefalingen handler om at igangsætte et AI-teknologiprojekt fra politisk initiativ, hvor velfærdsmedarbejdere og AI-fageksperter i samarbejde skal udvikle AI-velfærdsteknologi til fagligt brug for at lette visse opgaver. Anbefalingen hører under Socialudvalgets ressort.

Socialforvaltningen har i overførselssagen 2023-2024 fået midler til et innovationsprojekt om AI, som specifikt har til formål at afdække, hvor AI kan understøtte forvaltningens medarbejdere og skabe reelle forbedringer, inden der igangsættes investeringer og evt. stor-skala udrolninger. Et stort element i innovationsprojektet er at udvikle og afprøve løsningerne i samarbejde med de medarbejdere, der er i målgruppen til løsningerne for at sikre, at de giver mening i praksis.

Socialforvaltningen og Københavns Kommune har et stort strategisk fokus på AI og har iværksat en række indsatser og projekter på området og det anbefales, at man afventer konklusionerne på de igangværende projekter før en evt. omprioritering igangsættes.

## **Anbefaling 2.7 Flere muligheder for fællesskaber for ældre borgere**

Anbefalingen handler om at skabe flere fællesskaber for ældre borgere for at mindske ensomhed og øge trivsel. Anbefalingen hører under Socialudvalgets ressort.

Socialforvaltningen har haft forskellige aktiviteter med henblik på at styrke fællesskab for borgere, der som følge af fx handicap, alder eller andet oplevede sig uden for fællesskabet. Der kan fx nævnes Hverdagsaktivisterne: et fællesskab hvor borgere med handicap mødes for at hjælpe andre, fx ved at rydde op efter en festival eller cykelture med andre borgere; Peer-indsatsen i Socialpsykiatrien; Vi lufter hund: Borgercenter Handicap har i samarbejde med Udviklingshæmmedes Landsforbund – København haft en indsats, hvor de luftede hunde for ældre mennesker i et boligområde omkring Valbyparken.

Indsatsen vil kunne styrkes, men det kræver prioriterede ressourcer. Hertil kigger Socialforvaltningen også til Sundheds- og Omsorgsforvaltningen for andre gode erfaringer på området.

## **#3 Anbefalinger til mere fleksibilitet, frihed og tid i velfærdsarbejdet**

### **Anbefaling 3.1**

Anbefalingen handler om at prioritere dokumentationskrav, så mængden mindskes og der frigives tid til borgerrettet service. Lovkrav for dokumentation er fastsat af regeringen og dokumentationsmetoder som 'Fælles Sprog III' (FSIII) og 'Fælles Faglige Begreber' (FFB) udarbejdes af KL. Socialudvalget kan prioritere indsats, der arbejder med forvaltningens dokumentationspraksis og udviklingen af Socialforvaltningens socialfaglige journaliseringssystem DOMUS.

Forvaltningen udvikler løbende DOMUS indenfor gældende budget. Hvor muligt, arbejdes der også med automatisering. Fx er data til Stofmisbrugsdatabasen automatiseret. I efteråret 2024 igangsættes indsatsen "Bedre Dokumentation" i Socialforvaltningen. Indsatsen arbejder bl.a. med at sikre relevant og let forståelig dokumentation i DOMUS. Socialborgmesteren og forvaltningen arbejder desuden med interessevaretagelse i forhold til nationale regler, som skaber bureaukrati. Herunder unødvendige dokumentationskrav.

### **Anbefaling 3.2**

Anbefalingen handler om at indføre faste teams, så borger og personale får mere menneskelige relationer til hinanden. Anbefalingen hører under Socialudvalgets ressort.

Der arbejdes allerede i dag til en vis grad i faste teams, dog ikke i den form, der er defineret af regeringen. Der arbejdes i retning af teamorganisering i det omfang, det er muligt inden for den nuværende finansiering og indretning af myndighedsindsatsen. I Den Sociale Hjemmepleje er den enkelte bydelse fx allerede organiseret i mindre teams, hvor medarbejderne er tilknyttet et fast team, som

primært kører geografisk i samme område af bydelen og med de samme borgere.

Hvis Socialforvaltningen skal være arbejde med "Faste teams", som defineret af regeringen, vil der være tale om en større omlægning af myndighedsarbejdet, der bl.a. vil kræve, at alle borgere revisiteres og medarbejderne kompetenceudvikles.

### **Anbefaling 3.3**

Anbefalingen handler om øget medbestemmelse i opgaveløsningen, så medarbejder og borger sammen kan bestemme, hvordan tidsrammen til pleje skal bruges. Anbefalingen hører under Socialudvalgets ressort.

Ligesom eksemplet med faste teams arbejder Socialforvaltningen på, at medarbejderne får et tættere og fælles kendskab til den enkelte borger. Dette skal bidrage til et bredere og mere kvalificeret blik på borgeren og bedre mulighed for løbende at koordinere og følge op. Dette gøres i videst mulige omfang i dialog med borgeren. Dog sætter økonomi og visiteret tid med borger en naturlig barriere for omfanget af muligheder herfor.

### **Anbefaling 3.4**

Anbefalingen handler om at indføre mulighed for en 4-dages arbejdsuge for medarbejdere i velfærdssektoren. Anbefalingen hører ikke under Socialudvalgets ressort.

Socialforvaltningen er overordnet set optaget af at muliggøre fleksibilitet i tilrettelæggelsen af arbejdet. Dette gøres fx ved - hvor muligt - at tilbyde hjemmearbejde, fleksibel tilrettelæggelse af arbejdstid mm.

Socialforvaltningen deltager desuden med to arbejdspladser i Københavns Kommunes forsøg med kortere og mere fleksible arbejdsuger. Der vil undervejs blive indsamlet data med henblik på at kunne evaluere, hvordan kortere og mere fleksible arbejdsuger påvirker bl.a. medarbejdertrivsel og -tilfredshed, løsning af kerneopgaven samt de administrative ledelsesopgaver og øvrige organisatoriske forhold, såsom rekruttering, fastholdelse, lønomkostninger mv. på arbejdspladsen.

## **#4 anbefalinger til at tiltrække og få flere til at gennemføre velfærdsuddannelser**

### **Anbefaling 4.1**

Anbefalingen handler om at gøre velfærdsjob og -uddannelser mere attraktive ved at give dem en højere social status og "nybrande" fx SOSU'er. Ift. anbefaling om at ændre navne på uddannelser, har Socialudvalget ikke beslutningskompetence, men forvaltningen kan bidrage gennem positive historier og kampagner.

Socialforvaltningen gennemfører løbende indsatser og kampagner, hvor forvaltningen brander arbejdet inden for de forskellige

velfærdsjob og bidrager til positive historier herom. Dette arbejde foregår både som bykampagner, på sociale medier og i medier som fx fagblade. Anbefalingen om at udvikle kampagner, som er troværdige og matcher virkeligheden, ligger i god forlængelse af det arbejde, der allerede udføres i Socialforvaltningen.

Socialforvaltningen er opmærksom på at vise praksiseksempler, hvori også mænd indgår, men har ikke tidligere haft kampagner direkte målrettet mænd. Københavns Kommune har i rekrutteringsanalyser undersøgt potentialet i at målrette rekrutteringsindsatser direkte til mænd. Analyserne har vist, at potentialet her er lavt.

I øjeblikket undersøges det, om Socialforvaltningen kan medvirke til at brande pædagogfaget. I de seneste år er antallet af ansøgere faldet på pædagoguddannelsen, hvilket også mærkes i Socialforvaltningen.

### **Anbefaling 4.2**

Anbefalingen handler om at øge rekruttering på velfærdsuddannelser gennem bedre omdømme, kvalitet og et øget kendskab fx via praktik i folkeskolen eller åbent hus. Det er primært Børne- og Ungdomsforvaltningens ansvarsområde, men Socialforvaltningen vil kunne bidrage.

Københavnertinget anbefaler specifikt danskundervisning for at fremme kvalitet i uddannelserne. Uddannelse København tilbyder i dag danskundervisning målrettet SOSU-elever i oplæring i Københavns Kommune. Endvidere tilbyder Socialforvaltningen danskundervisning, dansk som 2. sprog og ordblindeundervisning til medarbejdere ansat i forvaltningen.

Elever i folkeskolen kan øge deres kendskab til velfærdsfagene gennem den obligatoriske brobygning. Herudover afholder Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen en velfærdspraktik kaldet: "HOT- Heroes Of Tomorrow", hvor skoleelever fra 8., 9. og 10. klasse beskæftiger sig med velfærdsområdet i en uge, hvoraf en dag er i praktik på en arbejdsplads. SOF har ikke tidligere deltaget med arbejdspladser, men er i november i år med som et pilotforsøg. Her skal 40 10. klasses elever besøge et af forvaltningens handicap-områder.

### **Anbefaling 4.3**

Anbefalingen handler om, at uddannelserne skal være bedre til at udbyde specialiserede fag inden for forskellige fagområder på velfærdsområdet.

Det er primært uddannelsesinstitutionernes område, men Socialforvaltningen kan bidrage. Socialforvaltningen deltager allerede i de lokale uddannelsesudvalg (LUU) og øvrige uddannelsesfora, hvor man kan byde ind med viden om, hvilke specialiserede fag uddannelsesinstitutionerne kunne udbyde for at løfte opgaverne på det specialiserede område - fx på handicapområdet og i socialpsykiatrien.

Socialforvaltningen deltager allerede i undervisningen på uddannelsesinstitutioner. Et eksempel er på pædagoguddannelsen, hvor ansatte fra alle borgercentre i Socialforvaltningen underviser på specialiseringen i social- og specialpædagogik. Et andet eksempel er ansatte fra socialpsykiatrien, der fortæller om deres praksis for elever på SOSU-H.

#### **Anbefaling 4.4**

Anbefalingen handler om at øge fleksibiliteten på velfærdsuddannelserne for at forhindre at studerende dropper ud. Anbefalingen hører primært under uddannelsessektoren og relevante ministerier, men Socialforvaltningen kan bidrage.

I Socialforvaltningen har ufaglærte mulighed for at tage merituddannelser. Eksempelvis kan medarbejdere tage merituddannelsen til pædagogisk assistent (PAU) enten på deltid eller fuldtid, og man kan komme på meritpædagoguddannelse og SOSU-hjælperuddannelse med merit.

Københavns Kommune har skabt mulighed for, at flere kan komme hurtigt i gang på SOSU-uddannelserne. Er man over 25 år, kan man i Københavns Kommune få voksenelevløen som nyansat SOSU-assistentelev eller SOSU-hjælperelev. Man behøver ikke forinden opfylde kravet om relevant erhvervs erfaring.

Der er i 2021 afsat midler på finansloven til uddannelse til SOSU-hjælper og SOSU-assistent. Socialforvaltningen ser lige nu på, hvordan disse midler bedst kan anvendes, og har pt. igangsat videreuddannelse af fire medarbejdere fra SOSU-hjælper til SOSU-assistent.

På baggrund af Københavneringets anbefalinger er Socialforvaltningen blevet bekræftet i vigtigheden af fortsat at udbrede kendskabet til de forskellige uddannelsesmuligheder for medarbejdere i forvaltningen.

### **#5 Anbefalinger til anderledes økonomiske prioriteringer**

#### **Anbefaling 5.1**

Anbefalingen handler om at oprette en særlig udstyrs- og teknologipulje, der kan være med til at løfte et eller flere områder i den 3-dobbelte bundlinje (kvalitet for borger, arbejdsmiljø, økonomi/organisation). Anbefalingen hører under Socialudvalgets ressort, men Sundheds- og Omsorgsforvaltningen er typisk primær på området om velfærdsteknologi og plejemidler.

Socialforvaltningen tester løbende velfærdsteknologi igennem innovationsforslag, senest i forbindelse med teknologi til udlevering af medicin til borgerne i borgernes eget hjem.

Ift. teknologier afdækker Socialforvaltningen løbende, om der er nye muligheder indenfor teknologier til udvalgets målgruppe. Samtidig

følges Sundheds- og Omsorgsforvaltningen tæt ift. om mere generel velfærdsteknologi kunne have anvendelse i forvaltningen.

### **Anbefaling 5.2**

Anbefalingen handler om at lave en positiv fast track-ordning, der gør det hurtigere og mere fleksibelt at få udenlandsk arbejdskraft til Danmark. Anbefalingen falder uden for det kommunale kompetenceområde, men Socialforvaltningen bakker op om, at det skal gøres lettere at få udenlandske medarbejdere til at bidrage i opgaveløsningen.

### **Anbefaling 5.3**

Anbefalingen handler om at give økonomisk støtte til velfærdsmedarbejdere i Københavns Kommune.

Det er Kommunernes Landsforening, som forhandler overenskomsterne med de faglige organisationer på vegne af kommunerne, herunder størrelsen af stedtillæg og andre lønmæssige forhold.

Beslutningskompetencen vedr. skatteprocenten for kommuneskat ligger hos Borgerrepræsentationen. Samtidig er selve skattereguleringen bundet op på national lovgivning, og kan ikke ændres alene af Københavns Kommune.

Kommunens overordnede ansættelsesvilkår er forankret i Økonomiforvaltningen. Det er Økonomiforvaltningens vurdering, at kommunen ikke har lovhjemmel til at stille embedsboliger til rådighed for kommunens velfærdspersonale.

### **Anbefaling 5.4**

Anbefalingen handler om at gentænke, hvordan budgetmidler fordeles og generelt tænke i at investere mere i velfærdsområdet.

Det er politikerne, der beslutter, hvor stor en besparelse forvaltningen skal bidrage med til de årlige budgetforhandlinger. Socialforvaltningen udarbejder selv de forslag, som skal bidrage til de årlige besparelser og omprioriteringer, herunder investeringsforslag. Det er dog Økonomiforvaltningen, der sætter rammerne for investeringspuljerne.

Der er de sidste mange år arbejdet for at prioritere investeringsforslag frem for effektiviseringsforslag eller spareforslag. Socialområdet er økonomisk presset, og der har været behov for at finde besparelser udover forvaltningens budgetbidrag. Til budget 2025 var det ikke muligt at nå at udarbejde investeringsforslag, og en del af den besparelse blev derfor hentet ved en rammereduktion. Efterfølgende er der iværksat en koncernanalyse med henblik på at kunne udarbejde mere langsigtede investerings- og effektiviseringsforslag for at imødekomme de økonomiske udfordringer på området.

Udarbejdelsen af investeringsprojekter og faglig udvikling kræver mere tid og forarbejde end effektiviseringsforslag. Administrative besparelser medfører, at der skal prioriteres i opgaver. Derfor vil Socialforvaltningen også skulle prioritere, hvor mange ressourcer der



bliver brugt på udarbejdelse af investeringsforslag.

### **Anbefaling 5.5**

Anbefalingen handler om øget løn til velfærdsmedarbejdere. Den overenskomstmæssige løn fastlægges i overenskomstforhandlingerne mellem Kommunernes Landsforening og de faglige organisationer. Herudover forhandles der løbende lokalt om løn mellem ledelse og de forhandlingsberettigede organisationer. Politisk er der mulighed for at prioritere midler til særlige indsatser og/eller faggrupper.

I forbindelse med fastholdelse og rekrutteringsindsatsen i Københavns kommune, blev Socialudvalget tildelt 22 pct. af 75 mio. årligt i perioden 2022-2025 i ØK77, primært til løntillæg for pædagoger, SOSU-medarbejdere og sygeplejersker. I forhandling med de pågældende faglige organisationer besluttede Socialudvalget rammerne for, hvordan disse puljemidler skulle udmøntes.

I Personalepolitisk Redegørelse fra 2024 blev det evalueret, om udmøntningen af lønpuljerne fra ØK77 har haft den ønskede effekt. Redegørelsen peger på, at løninitiativer ikke kan stå alene som redskab til fastholdelse, idet fem evaluerede fastholdelsestillæg har medført ingen eller blot en let øget fastholdelsesrate blandt omfattede medarbejdergrupper.