



Bilag 3

Budget 2025

Samling af forvaltningsinitierede
budgetnotater

Oversigt - Forvaltningsinitierede budgetnotater, foreløbig kategorisering

Forvaltningsinitierede budgetnotater	Mio. kr., 2025 (foreløbig)
SU01 Implementering af ny EU-forordning vedr. medicinsk udstyr (MDR) på hjælpemiddelområdet	4,8
SU02 Stigende antal brugere af handicapkørsel (bevillingsudløb)	1,9
SU03 Forlængelse af udgående neurologisk team (bevillingsudløb)	4,1
SU04 Fastholdelse af SOSU-elever gennem sprogstøtte (bevillingsudløb)	5,7
SU05 Attraktive arbejdspladser - flere medarbejdere i flere timer	5,5
SU06 God ledelse i SUF - styrket lederrekruttering og målrettet lederudvikling	4,6
SU07 Rekruttering af udenlandsk arbejdskraft	2,3
SU09 Mindre dokumentation - implementering og forenkling af 'Fælles Sprog III' - FORTROLIGT	Under kvalificering
SU20 Anlægsbevilling til nyt neurorehabiliteringscenter	Under kvalificering
Budgetbehov 2025 i alt*	28,9

* I alt fordeler beløbet sig med 27,5 mio. kr. på service og 1,4 mio. kr. på anlæg i 2025.



SU01 Implementering af ny EU-forordning vedr. medicinsk udstyr (MDR) på hjælpemiddelområdet (need to)

Baggrund

Den 26. maj 2021 trådte et nyt sæt EU-regler om medicinsk udstyr (MDR - Medical Device Regulation) i kraft. De nye regler skal øge patientsikkerheden gennem tilgængelighed af sikkert medicinsk udstyr på EU-markedet ved at indføre strammere krav til producenter og distributørers dokumentation af kvalitet og sikkerhed af udstyr og øge myndighedernes tilsyn og kontrol med produkterne og markedet. Da hjælpemidler kategoriseres som medicinsk udstyr i MDR-forordningen, er de omfattet af de nye regler.

Kategorisering	
Need to	x
Fastholdelse/rekruttering	
Rettidig omhu	
Specifik udfordring	
Bevillingsudløb	
Henvist sag	
Bestilt af politisk parti	
Bestilt af fagudvalg	
Bestilt administrativt	

Need to risiko

De nye EU-regler medfører et omfattende dokumentations- og registreringskrav for kommunerne, der udlåner hjælpemidler til borgere, da kommuner overtager distributøransvaret.

Indenrigs- og Sundhedsministeriet har givet dispensation til, at kommuner først skal efterleve reglerne fra 2025, fordi man afventer forhandlinger om økonomisk kompensation til kommunerne i regi af DUT-midler for 2025. Det er derfor endnu uvist hvor meget kommunerne vil blive kompenseret for de merudgifter, som de nye regler medfører.

For at kunne efterleve de nye krav fra 2025, ønsker SUF med dette budgetforslag at påbegynde forberedelserne af implementeringen. Når midler fra DUT-forhandlingerne foreligger, vil forvaltningen aflevere evt. overskydende beløb tilbage til kassen.

Forvaltningen vurderer, at den øgede administration, som de nye regler medfører, ikke står mål med den minimale sikkerhedsrisiko hjælpemidlerne udgør. Forvaltningen foreslår derfor, at de nye krav implementeres på et minimumsniveau, som beskrevet i forslaget

Indhold

Med den nye MDR-forordning får kommunerne en række nye opgaver. Kommunerne skal således fremover:

- sikre og dokumentere, at samtlige hjælpemidler, der udlånes til borgere, overholder MDR-kravene
- dokumentere, at alle reparationer og istandsættelser af hjælpemidler sker i overensstemmelse med leverandørens anvisninger
- sikre, at alle hjælpemidler kan spores individuelt
- kunne dokumentere organisering af kvalitetsindsatsen ved tilsyn fra Lægemiddelstyrelsen

I Københavns Kommune administrerer Hjælpemiddelcentret (HMC) under Sundheds- og Omsorgsforvaltningen udlån af hjælpemidler for SUF, SOF, BIF og BUF - i alt 84.000

hjælpemidler årligt fordelt på 8.200 produkttyper, indkøb af ca. 26.000 nye hjælpemidler og ca. 6.250 reparationer. Derudover administrerer plejehjem og Midlertidige Opholdspladser (MTO) et større udvalg af hjælpemidler, som udlånes til beboere. Det betyder at HMC samt alle plejehjem og MTO'er skal efterleve MDR kravene. Hjælpemidler spænder over fx. kørestole, rollatorer, plejesenge, loftslifte og toiletstole

For HMC vil de nye krav medføre et øget tidsforbrug for teknikere på dokumentation af alle reparationer og vedligeholdelsesopgaver svarende til ½ årsværk samt ressourcer til udarbejdelse og løbende vedligeholdelse af dokumentationspraksis med tilhørende standarder samt sporing af hjælpemidler – i alt 1 kvalitetsmedarbejder og ½ årsværk til en administrativ medarbejder.

Dertil kommer varetagelse af MDR-opgaven på plejehjem og MTO. SUF har 39 plejehjem med 3350 pladser samt tre MTO'er med 255 pladser. Forvaltningen vurderer ikke, at plejehjem og MTO'er har kapacitet til at varetage de krav, der følger af MDR, til blandt andet dokumentation ifm. reparationer og sporing af de hjælpemidler, de administrerer.

Derfor foreslår forvaltningen, at ansvaret for reparation og vedligehold af hjælpemidler overdrages til HMC. Opgaven vil til dels kunne varetages gennem omlægning af eksisterende opgaver på HMC, men der vurderes dertil at skulle tilføjes 2½ årsværk til de udkørende teknikere på HMC til at forestå vedligehold og reparation af hjælpemidlerne, så det sikres og dokumenteres, at det foregår i overensstemmelse med forskrifterne. Da plejehjemmene selv varetager dele af opgaven i dag, vil finansieringen til teknikerteamet delvis kunne findes ved et flyt af 800 t. kr. årligt fra plejehjemmene til HMC, svarende til ca. 20.000 kr. pr. plejehjem. Derved udestår et finansieringsbehov på 1 årsværk. Dertil vil der være behov for en engangsinvestering på 1½ årsværk til administrativ medarbejder, til registrering af alle hjælpemidler på MTO'er og plejehjem i Hjælpemiddelsystemet Nexus, samt en engangsinvestering til indkøb af 3 teknikerbiler og etablering af 3 lade-standere. Teknikerbilerne benyttes til at køre ud til plejehjemmene og MTO og efterse / reparere hjælpemidlerne. Hertil er der brug for biler særligt indrettet med værktøj, reservedele mv. for at optimere arbejdsprocesserne.

Med forslaget forventes forvaltningen at leve op til de væsentligste elementer i MDR - forordningen, om end der gøres opmærksom på, at et muligt tilsyn fra Lægemiddelstyrelsen kan vurdere det anderledes.

Dertil vil forslaget øge genbruget af hjælpemidlerne og dermed leve op til kommunens mål om bæredygtig udvikling.

Økonomi

Med budgetnotatet afsættes varige midler til implementering af de nye opgaver MDR medfører. Dette indebærer:

- 0,8 mio. kr. i 2025 og frem til 1½ teknikerårsværk til dokumentation af reparationer og istandsættelser
- 0,3 mio. kr. i 2025 og frem til ½ HK-årsværk til dokumentation af hjælpemidernes overholdelse af MDR- krav
- 0,7 mio. kr. i 2025 og frem til 1 AC-årsværk til udvikling og løbende vedligehold af et dokumentationspraksis med tilhørende standarder

Med overdragelse af reparation og vedligehold af hjælpemidler til HMC afsættes midler i 2025. Dette indebærer:

- 1,4 mio. kr. i 2025 til 3 teknikerbiler
- 0,2 mio. kr. i 2025 til etablering af ladestandere
0,8 mio. kr. i 2025 til 1½ HK-årsværk til registrering af plejehjemmenes hjælpemidler i Nexus

De nye opgaver forventes klar til implementering fra start januar 2025 med fuld indfasning af i løbet af 2025. Overdragelse af hjælpemiddelansvaret fra plejehjem og MTO til HMC vil være gældende fra januar 2025, hvorefter HMC vil igangsætte registrering af hjælpemidlerne i Nexus, ligesom HMC vil påbegynde ansøgning om tilladelse til etablering af 3 ladestandere samt indkøb af 3 teknikerbiler.

Table 1. Oversigt over ønskets aktiviteter på alle styringsområder

1.000 kr., 2025 p/l	Styringsområde	2024	2025	2026	2027	2028	I alt
Dokumentation af reparationer og istandsættelser, 1½ teknikere (varig)	service		791	791	791	791	3.163
Dokumentation af hjælpemidlers overholdelse af MDR-krav. ½ årsværk til en administrativ medarbejder (varig)	service		264	264	264	264	1.055
Udarbejdelse og løbende vedligehold af et dokumentationspraksis 1 årsværk kvalitetsmedarbejdere (varig)	service		716	716	716	716	2.863
Registrering af hjælpemidler i Nexus 1 ½ årsværk til en administrativ medarbejder	service		791				791
Anskaffelse af 3 teknikerbiler	Anlæg		1.410				1.410
Etablering af 3 ladestandere	Anlæg		150				
Udgifter i alt (netto)			4.121	1.770	1.770	1.770	9.432

Risikovurdering og proces

Der er ingen risici forbundet med forslaget

Bevillingstekniske oplysninger

Projektet/initiativet indføres pr. 1. januar 2025, og forventes fuldt indfaset pr. 1. marts 2025.

Table 2. Udgifter til service

1.000 kr., 2025 p/l	Udvalg	Bevilling	Indtægt/udgift	2024	2025	2026	2027	2028	I alt
Dokumentation af reparationer og istandsættelser, 1½ teknikere (varig)	SOU	Ældre	Udgift		791	791	791	791	3163
Dokumentation af hjælpemidlers overholdelse af MDR-krav Administrativ medarbejder (varig)	SOU	Ældre	Udgift		264	264	264	264	1.055
Udarbejdelse og løbende vedligehold af et dokumentationssystem Kvalitetsmedarbejder (varig)	SOU	Ældre	Udgift		716	716	716	716	2.863
Registrering af hjælpemidler i Nexus Administrativ medarbejder	SOU	Ældre	Udgift		791				791
Udgifter i alt					2.561	1.770	1.770	1.770	7.872

Table 3. Expenses for infrastructure

1.000 kr., 2025 p/l	Udvalg	Bevilling	Indtægt/ udgift	2024	2025	2026	2027	2028	I alt
Acquisition of 3 technician vehicles	SOU	Ældre	Udgift		1.410				1.410
Establishment of 3 charging stations	SOU	Ældre	Udgift		150				150
Expenses in total					1.410				1.560

Other technical information**Municipality**

Bydækkende: <input checked="" type="checkbox"/>											
Bispebjerg	<input type="checkbox"/>	Indre by	<input type="checkbox"/>	Vesterbro/Kgs. Enghave	<input type="checkbox"/>	Valby	<input type="checkbox"/>	Amager Øst	<input type="checkbox"/>	Udenbys	<input type="checkbox"/>
Nørrebro	<input type="checkbox"/>	Østerbro	<input type="checkbox"/>	Brønshøj/Husum	<input type="checkbox"/>	Vanløse	<input type="checkbox"/>	Amager Vest	<input type="checkbox"/>		
Adresse											

Earlier allocated funds

There have not been any earlier allocated funds for the activity.

Proposal for agreement text

The parties agree to allocate permanent funds for implementation of the new tasks MDR is responsible for.

The funds are allocated:

- 2,6 mio. kr. on service in 2025 and 1,8 mio. kr. on service in 2026 and forward and 1,4 mio. kr. on infrastructure in 2025 for implementation of the new EU regulation regarding MDR



SU02. Stigende antal brugere af handicapkørsel (need to)

[Endelig kvalificering fra Socialforvaltningen udestår]

Baggrund

Med lov nr. 315 af 25. april 2018 om ændring af lov om trafikskaber (individuel handicapkørsel for blinde og stærkt svagsynede) blev adgangen til individuel handicapkørsel udvidet til også at omfatte blinde og svagtseende. Ordningen giver ret til 104 ture årligt pr. borger og kan anvendes til både fritidsformål, sociale aktiviteter samt kørsel til og fra behandlingstilbud. Lovændringen blev implementeret med halvårseffekt i 2018 og fuld effekt i 2019 og frem.

Kategorisering	
Need to	x
Rettidig omhu	
Bevillingsudløb	
Henvist sag	
Bestilt af politisk parti	
Bestilt af fagudvalg	
Bestilt administrativt	

Need to - risiko

Udgifter til handicapkørsel gives ud fra et objektive kriterium. Såfremt borgeren opfylder de gældende kriterier, er kommunen forpligtet til at visitere borgeren til handicapkørsel, og borgeren har ret til 104 årlige ture.

Der blev i medfør af lovændringen, og efter DUT-princippet, i 2018 og frem tilført budget til Sundheds- og Omsorgsforvaltningen og Socialforvaltningen til at dække udgifterne forbundet med udvidelsen af målgruppen.

Med budget 2023 blev SUF tilført yderligere 3,8 mio. kr. og SOF yderligere 0,8 mio. kr. årlig. kr. som need-to efterregulering af den oprindelige DUT-sag, da COVID-19 havde sløret ordningens aktivitet.

Efterreguleringen af ordningen var baseret på aktivitetsdata frem til primo 2022 og var derfor fortsat påvirket af COVID-19. Med afsæt i opdaterede aktivitetsdata er opgjort skøn for lovændringens endelige effekt på ordningens aktivitet.

Der er som afsluttende regulering af lovændringen besluttet at tilføre 2,2 mio. kr. til ordningen med Overførselssagen 2023-2024, hvor SUF fik tilført 1,8 mio. kr. og SOF 0,4 mio. kr. i budget 2024.

SUF og SOF har derfor, siden anden halvdel af 2018, fået tilført DUT-midler til at dække udgifterne ifm. individuel handicapkørsel. DUT-tilførslen dækker dog ikke de faktiske udgifter forbundet med lovændringens udvidelse af målgruppen for handicapkørslen. De to forvaltninger har siden 2018 løbende haft merforbrug på ordningen. Merforbruget var i regnskab 2023 på hhv. 10,1 mio. kr. for SUF og 4,0 mio. kr. for SOF. Indeværende need to budgetnotat håndterer det merforbrug, der vedrører udvidelse af målgruppen for handicapkørsel med lovændringen i 2018, og som SUF og SOF blev kompenseret for i forbindelse med overførselssagen 2023/2024.

Indhold

Der har siden lovændringen i 2018 været en aktivitetsstigning på området. Der var inden lovændringen godt 5.000 tilmeldte til handicapkørsel. Med afsæt i lovændringens forudsætninger på landsplan var vurderingen, at ordningen i København i 2018 ville opleve

750 yderligere tilmeldinger. Den udvidede målgruppe skønnes på den baggrund at udgøre i størrelsesordenen 15 pct. af ordningens samlede tilmeldinger.

Med budget 2023 blev SUF tilført yderligere 3,8 mio. kr. og SOF yderligere 0,8 mio. kr. årlig. kr. som need-to efterregulering af den oprindelige DUT-sag, da COVID-19 havde sløret ordningens aktivitet, og DUT-midlerne fra den oprindelige sag havde vist sig ikke at være tilstrækkeligt.

Data for efterregulering af ordningen var baseret på aktivitetsdata til og med primo 2022 og var derfor fortsat påvirket af COVID-19, hvilket betyder, at efterreguleringen fra budget 2023 fortsat ikke er dækkende. Tilvæksten i antallet af tilmeldinger har fra 2018 til 2024 været 2.392 borgere frem for de oprindeligt skønnede 750. Heraf antages 15 pct. at kunne henføres til den udvidede målgruppe, og det skønnes således, at efterreguleringen i budget 2023 undervurderede lovændringens betydning for tilmeldinger fra målgruppen med 360 tilmeldinger.

Den gennemsnitlige udgift pr. bruger af ordningen i 2023 var på ca. 6.300 kr. (2025 p/l), hvilket ved 360 mertilmeldinger svarer til, at budgettilførslen med budget 2023 var i ca. 2,3 mio. kr. for lille for de to forvaltninger.

Med budgetnotat bliver der foretaget endelig regulering for, at lovændringens betydning for ordningens aktivitet var påvirket af COVID-19 og dermed slørede for opgørelsen af lovændringens faktiske betydning for ordningens økonomi.

Økonomi

Til endelig efterregulering af DUT-kompensation vedrørende lov nr. 315 af 25. april 2018 om ændring af lov om trafikskoler (individuel handicapkørsel for blinde og stærkt svagsynede) bliver SUF og SOF i 2025 og frem tilført 2,3 mio. kr.

Tabel 1. Oversigt over ønskets aktiviteter på alle styringsområder

1.000 kr., 2025 p/l	Styringsområde	2025	2026	2027	2028	I alt
Endelig efterregulering af DUT-kompensation vedrørende lov nr. 315 af 25. april 2018, SUF	Service	1.902	1.902	1.902	1.902	7.608
Endelig efterregulering af DUT-kompensation vedrørende lov nr. 315 af 25. april 2018, SOF	Service	393	393	393	393	1.572
Udgifter i alt (netto)		2.295	2.295	2.295	2.295	9.180

*Midlerne ønskes varigt

Risikovurdering og proces

Såfremt der ikke bevilliges midler, som kompensation for den utilstrækkelige DUT-kompensation, vil SUF og SOF forvente merforbrug på området i 2025 og frem.

Bevillingstekniske oplysninger

Projektet/initiativet indføres pr. 1. januar 2025, og forventes fuldt indfaset pr. 1. januar 2025.

Tabel 2. Udgifter til service

1.000 kr., 2025 p/l	Udvalg	Bevilling	Indtægt/udgift	2025	2026	2027	2028	I alt
Endelig efterregulering af DUT-kompensation	SOU	Ældre	U	1.902	1.902	1.902	1.902	7.608

1.000 kr., 2025 p/l	Udvalg	Bevilling	Indtægt/ udgift	2025	2026	2027	2028	I alt
vedrørende lov nr. 315 af 25. april 2018, SUF								
Endelig efterregulering af DUT-kompensation vedrørende lov nr. 315 af 25. april 2018, SOF	SUD	Borgere med handicap	U	393	393	393	393	1.572
Serviceudgifter i alt				2.295	2.295	2.295	2.295	9.180

Øvrige tekniske oplysninger

Bydele

Bydækkende: <input checked="" type="checkbox"/>											
Bispebjerg	<input type="checkbox"/>	Indre by	<input type="checkbox"/>	Vesterbro/Kgs. Enghave	<input type="checkbox"/>	Valby	<input type="checkbox"/>	Amager Øst	<input type="checkbox"/>	Udenbys	<input type="checkbox"/>
Nørrebro	<input type="checkbox"/>	Østerbro	<input type="checkbox"/>	Brønshøj/Husum	<input type="checkbox"/>	Vanløse	<input type="checkbox"/>	Amager Vest	<input type="checkbox"/>		
Adresse											

Tidligere afsatte midler

1.000 kr., løbende p/l	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Budgetaftale 2023					4.600	4.600	4.600
Overførselssagen 2023-2024						2.201	
Afsatte midler i alt					4.600	6.801	4.600

Forslag til aftaletekst

Parterne er enige om at afsætte midler til efterregulering af betydningen af lovændringen vedr. handicapkørsel.

Der afsættes:

- 1,9 mio. kr. årligt på service til Sundheds- og Omsorgsforvaltningen i 2025 og frem
- 0,4 mio. kr. årligt på service til Socialforvaltningen i 2025 og frem



SU03 Forlængelse af udgående neurologiske team (need to)

Baggrund

I Københavns Kommune varetages genoptræning af borgere med erhvervet hjerneskade med behov for døgnophold på basalt niveau af Center for Rehabilitering og Akutpleje (almen MTO), hvorved Neurorehabilitering - Kbh (NKBH) varetager genoptræningsforløb på avanceret niveau og rehabilitering på specialiseret niveau. Der ses en fortsat stigning i antallet af borgere med erhvervet hjerneskade og med behov for genoptræning under døgnophold, hvilket i perioder kan medføre kapacitetsudfordringer på NKBH. Det betyder, at borgere med behov for genoptræning på avanceret niveau, må visiteres til døgnophold på almen MTO ved kapacitetsudfordringer på NKBH.

Til Budget 2022 (SU06) blev der bevilliget need to midler til etablering af et midlertidigt udgående neurologisk team fra NKBH. Teamet blev etableret mhp. at understøtte med specialiserede neurofaglige kompetencer på almen MTO i tilfælde af kapacitetsproblemer på NKBH. Sidenhen har det vist sig, at den udvidede kapacitet kan sikres ved at bruge det specialiserede team til at skabe et større flow, mere sammenhængende forløb og dermed kortere opholdstid og flere pladser på NKBH og MTO, fordi den øgede normering af specialiseret personale bidrager til en mere intensiv og kortere rehabilitering.

Midlerne til det udgående neurologiske team blev bevilliget som en midlertidig løsning fra 2022-2024, indtil der kan opnås tilstrækkelig kapacitet på NKBH. For at sikre tilstrækkelig kapacitet på NKBH blev der til budget 2023 givet en planlægningsbevilling til byggeri af Nyt NKBH i Valby. Baggrunden for etableringen af Nyt NKBH er det stigende behov for MTO-pladser som følge af den demografiske udvikling samt, at NKBH ikke har den tilstrækkelige kapacitet i deres eksisterende rammer. Af budgetvedtagelsen fremgår det, at Nyt NKBH skal stå færdigt medio 2028. Dog har bindinger i tidsplanen (bl.a. til helhedsplanen) samt den nødvendige tid i projekterings- og anlægsfasen resulteret i, at åbningen af Nyt NKBH er forsinket, så det tidligst kan stå færdigt ultimo 2030.

Kategorisering	
Need to	x
Fastholdelse/rekruttering	
Rettidig omhu	
Specifik udfordring	
Bevillingsudløb	
Henvist sag	
Bestilt af politisk parti	
Bestilt af fagudvalg	
Bestilt administrativt	

Need to - kapacitet

På baggrund af Sundhedsloven §140 skal kommunen tilbyde borgere vederlagsfri genoptræning eller rehabilitering, såfremt man er blevet visiteret til det af sygehuset. Borgere med erhvervet hjerneskade og med behov for avanceret genoptræning visiteres som udgangspunkt til NKBH, som har de nødvendige neurofaglige kompetencer til at imødekomme borgerens behov for genoptræning. I tilfælde af manglende kapacitet hos NKBH, må borgere med behov for genoptræning på avanceret niveau visiteres til døgnophold på almen MTO. Borgerne der er visiteret til en almen MTO har dog samme krav på genoptræning, som borgere på NKBH.

Det udgående neurologiske team indgår derfor både i bemanningen på NKBH, samt på almen MTO. Med forslaget fastholdes det nuværende udkørende team, så kommunen fortsat kan behandle de borgere der har brug for specialiseret behandling, men er indlogeret på almen MTO. Dette med henblik på, at der fortsat kan sikres døgnophold med de nødvendige neurofaglige kompetencer frem til åbningen af Nyt NKBH ultimo 2030.

Indhold

Sundhedsstyrelsens anbefalinger og retningslinjer til genoptræning af borgere med erhvervet hjerneskade er, at personalet til denne målgruppe skal have indgående og specifik neurofaglig viden og stor rutine med mere end to års erfaring med hjerneskaderehabilitering¹. Desuden skal der være et tilstrækkeligt volumen af borgere med erhvervet hjerneskade, så personalet kan arbejde med hjerneskaderehabilitering som primære arbejdsområde, og genoptræningsindsatserne skal være af høj intensitet.

Der er fortsat behov for det udgående neurologiske team for at sikre kort opholdstid og dermed flow for de borgere som er indlagt på en MTO, men varetages af NKBH. Derudover sikrer det udgående neurologiske team et fagligt kvalificeret tilbud til de borgere med erhvervet hjerneskade, som i tilfælde af kapacitetsproblemer på NKBH, må visiteres til almen MTO. Det udgående neurologiske team, som består af ergoterapeut, fysioterapeut, sygeplejerske, social og sundhedsassistenter og neuropsykolog, leverer og understøtter faglige indsatser, varetager blandt andet planlægning af borgerens mål (i tæt samarbejde med borger og evt. pårørende) samt superviserer og sparrer med det faste personale i forbindelse med forløb på almen MTO. Derved sikres det, at borgerne modtager døgnophold med neurofaglige indsatser, der lever op til Indenrigs- og Sundhedsministeriets vejledning og Sundhedsstyrelsens anbefalinger og retningslinjer¹.

De ekstra midler til det udgående neurologiske team har sikret kortere og mere effektive forløb og dermed kortere opholdstid² hos NKBH. Den reducerede opholdstid har bidraget til at sikre et konstant flow på de midlertidige døgnpladser på NKBH, så færrest mulige borgere med erhvervet hjerneskade måtte visiteres til døgnophold på almen MTO. Derved sikres borgerne sammenhængende og fagligt kvalificerede rehabiliteringsforløb uden unødige overgange. Dette vil ikke være muligt uden bevillingen til det udgående neurologiske team.

Derudover har forsinkelsen af Nyt NKBH konsekvenser for SUF's kapacitet på de midlertidige døgnophold, både på det neurologiske område og for almen rehabilitering, da behovet for midlertidige pladser stiger på begge områder grundet den demografiske udvikling. Dette betyder, at der i de kommende år fortsat vil være behov for det udgående neurologiske team.

Økonomi

Økonomien i budgetønsket er en videreførelse af SU06 Udgående neurologisk team, som blev vedtaget til budget 2022. Der blev afsat midler til ansættelse af 2,82 ergo- og fysioterapeuter, 1,76 sygeplejersker, 1,05 neuropsykolog samt 0,88 SOSU-assistenter. Den samlede lønudgift i 2024 udgjorde 3.408 t.kr. Derudover blev der afsat 228 t.kr. til driftsudgifter i 2024. Samlet set udgjorde budgettet i 2024 3.636 t.kr. i 2022 pris- og lønniveau. Bevillingen fra 2024 ønskes videreført, hvilket svarer til et beløb på 4.100 t.kr. i 2025 pris- og lønniveau.

¹ <https://www.sst.dk/-/media/Udgivelser/2020/Hjerneskade/Anbefalinger-forloeb-hjerneskade.ashx?la=da&hash=A7A96AC766D6AA68D26F32B96C0015BF828C93FF>

² Opholdstiden på avancerede døgnforløb på NKBH faldt fra gennemsnitligt 46 dage i 2022 til gennemsnitligt 43 dage i 2023. Opholdstiden er fortsat faldende i første kvartal af 2024, med en gennemsnitlig opholdstid på 41 dage.

Tabel 1. Oversigt over ønskets aktiviteter på alle styringsområder

1.000 kr., 2025 p/l	Styrings- område	2025	2026	2027	2028	2029	2030	I alt
Udgående neurologisk team	Service	4.100	4.100	4.100	4.100	4.100	4.100	24.600
Udgifter i alt (netto)		4.100	4.100	4.100	4.100	4.100	4.100	24.600

Risikovurdering og proces

Forlænges bevillingen af midlerne til det udgående neurologiske team ikke, forventes opholdstiden igen at stige hos NKBH. Øget opholdstid vil resultere i mindre flow på de midlertidige døgnpladser og dermed potentielt kapacitetsproblemer hos NKBH. Ydermere vil Københavns Kommune i tilfælde af kapacitetsudfordringer på NKBH og dermed visitering af borgere til døgnophold på almen MTO uden et udgående neurologisk team, ikke leve op til Indenrigs- og Sundhedsministeriets vejledning og Sundhedsstyrelsens anbefalinger og retningslinjer¹. Ved fuld kapacitet på NKBH kan borgere derved ikke bevilges ophold på almen MTO. Det betyder, at færdigbehandlede borgere med erhvervet hjerneskade ikke kan hjemtages fra hospitalerne, hvilket vil betyde øgede udgifter i forbindelse med hospitalernes opkrævning af færdigbehandlingstakst fra og med dagen efter registrering af færdigbehandling.

Forlænges bevillingen af midlerne til det udgående neurologiske team ikke, vil SUF derfor være nødsaget til at tegne kontrakter med private leverandører med henblik på varetagelse af avancerede genoptræningsforløb med døgnophold. Idet kommunen tidligere udelukkende har brugt private leverandører til varetagelse af forløb med specialiseret rehabilitering, vil der skulle tegnes nye kontrakter ift. varetagelse af de avancerede forløb. De reelle udgifter til varetagelse af avancerede forløb i privat regi kendes derfor ikke, men udgifterne forventes at være højere sammenlignet med forløb hos NKBH.

Bevillingstekniske oplysninger

Indsatsen er fuldt indfaset pt. 1/1 2025, idet det er videreførelse af en nuværende bevilling. Midlerne søges for perioden 2025-2030.

Tabel 2. Udgifter til service

1.000 kr., 2025 p/l	Udvalg	Bevilling	Indtægt/ udgift	2025	2026	2027	2028	2029	2030	I alt
Udgående neurologiske team	SOU	Sundhed	U	4.100	4.100	4.100	4.100	4.100	4.100	24.600
Udgifter i alt				4.100	4.100	4.100	4.100	4.100	4.100	24.600

Øvrige tekniske oplysninger

Bydele

Bydækkende: <input checked="" type="checkbox"/>											
Bispebjerg	<input type="checkbox"/>	Indre by	<input type="checkbox"/>	Vesterbro/Kgs. Enghave	<input type="checkbox"/>	Valby	<input type="checkbox"/>	Amager Øst	<input type="checkbox"/>	Udenbys	<input type="checkbox"/>
Nørrebro	<input type="checkbox"/>	Østerbro	<input type="checkbox"/>	Brønshøj/Husum	<input type="checkbox"/>	Vanløse	<input type="checkbox"/>	Amager Vest	<input type="checkbox"/>		
Adresse											

Tidligere afsatte midler

1.000 kr., løbende p/l	2022	2023	2024	2025
Budgetaftale 2022	3.270	3.534	3.901	0
Afsatte midler i alt (løbende p/l)	3.270	3.534	3.901	0

Aftaletekst

Parterne er enige om at afsætte midler til videreførelse af SU06 Udgående neurologisk team.

Der afsættes:

- 4,1 mio. kr. på service årligt i 2025-2030 til forlængelse af det udgående neurologiske team



SU04 Fastholdelse af SOSU-elever gennem sprogstøtte (rettidig omhu)

Baggrund

Ca. hver femte SOSU-elev i Københavns Kommune har så store sproglige udfordringer, at de har svært ved at gennemføre deres uddannelse¹.

Københavns Kommune har siden 2021 tilbudt sprogstøtte til SOSU-elever med dansk som andetsprog, mens de er i oplæring i kommunen. Sprogstøtte bidrager væsentligt til fastholdelse af SOSU-elever med dansk som andetsprog. For at undgå, at sprogstøtte til SOSU-elever ophører ved udgangen af 2024, er der behov for at afsætte varige midler til sprogstøtte fra 2025 og frem for at fastholde flest mulige SOSU-elever.

I *Strategi for håndtering af arbejdskraftmangel i SUF frem mod 2030* er der særskilt fokus på, at flere SOSU-elever gennemfører uddannelsen. I den politiske aftale fra januar 2024 *Om flere social- og sundhedsassistenter og social- og sundhedshjælpere til vores sundhedsvæsen og ældrepleje* er der også særskilt fokus på sprogstøtte som et middel til at få flere SOSU-elever til at gennemføre uddannelsen. Den politiske aftale bygger på Robusthedskommissionens anbefalinger fra september 2023 om bl.a. intensiveret sprogstøtteindsats. Robusthedskommissionen har i sine anbefalinger fremhævet Københavns Kommunes positive erfaringer med sprogstøtte.

Kategorisering	
Need to	
Fastholdelse/rekruttering	
Rettidig omhu	x
Specifik udfordring	
Bevillingsudløb	
Henvist sag	
Bestilt af politisk parti	
Bestilt af fagudvalg	
Bestilt administrativt	

Rettidig omhu

Budgetønsket er 'rettidig omhu', fordi sprogstøtte bidrager til at fastholde SOSU-elever i uddannelse og dermed på sigt opfylde Københavns Kommunes behov for arbejdskraft på SOSU-området og reducere det fremadrettede behov for at anvende vikarer, der er dyrere end kommunens egne medarbejdere. Personalepolitisk redegørelse 2024 viser, at der forventes at mangle 2.000 SOSU-medarbejdere i Københavns Kommune i 2035, hvor SUF forventes at mangle 1.700 og SOF forventes at mangle 300². Vedtagelse af nærværende budgetønske er en forudsætning for, at der fortsat kan ydes sprogstøtte til alle SOSU-elever, som har behov for det.

¹ Det viser en evaluering af indsatsen fra 2021, gennemført af Uddannelse København.

² Rekrutteringsfremskrivning på velfærdsområderne fra Personalepolitisk Redegørelse 2024, delrapport 4 (s. 6 og 34) viser, at der forventes at mangle 850 social- og sundhedsassistenter og 1.150 social- og sundhedshjælpere i Københavns Kommune i 2035. Fremskrivningen er specifik for manglen på arbejdskraft for Københavns Kommune som arbejdsgiver.

Indhold

Sprogscreening peger på, at de primære udfordringer er udtale, utilstrækkeligt fagligt ordforråd og forudsætninger for faglig dokumentation. Det betyder, at mange elever oplever konflikter i forhold til borgere, kolleger og pårørende, der ikke forstår, hvad de siger. Eleverne kan også misforstå instruktioner og derved komme til at begå fejl. Samtidig kan eleverne mangle sprog til at udtrykke deres faglige refleksioner.

Sprogstøtteindsatsen indebærer, at alle SOSU-elever med dansk som andetsprog bliver tilbudt sprogstøtte i alle deres oplæringsperioder, som foregår i SUF, SOF og regionen. Sprogindsatsen understøtter, at eleverne tilegner sig sprog til at kunne møde og agere i de sprogbrugssituationer, som de møder i praksis, herunder kommunikation med kolleger, borgere og pårørende. Sprogstøtten foregår på elevens oplæringssted³, så fravær fra oplæringsstedet minimeres. Indsatsen har bred opbakning fra driftsenhederne, og en langt mindre andel af de elever, der har modtaget sprogstøtte, falder fra, sammenlignet med det generelle frafald fra SOSU-uddannelserne.

Uddannelse København forventer, at der vil være 500-600 SOSU-elever, der årligt vil få sprogstøtte. Konkret vil de i deres oplæringsperioder få målrettet sprogstøtte i to ugentlige lektioner á 45 minutter.

Forventet effekt og opfølgning

Ca. 500 SOSU-elever er blevet tilbudt sprogstøtte siden indsatsens opstart i april 2021⁴. Samlet set er 88 pct. af disse elever enten i gang med en SOSU-uddannelse eller har gennemført. Med andre ord er det kun 12 pct. af eleverne i indsatsen, der er faldet fra og ikke siden har genoptaget SOSU-uddannelsen. Til sammenligning er den tilsvarende frafaldsprocent på 38 pct. for de SOSU-elever, der *ikke* har modtaget sprogstøtte (målt på SOSU-elever, der er ansat i indsatsperioden 2021-2023)⁵.

Hovedparten af de elever, som modtager sprogstøtte, opnår sproglig progression gennem indsatsen. Andelen af elever, der har opnået progression, varierer fra 96 pct. til 100 pct. i forskellige sproglige discipliner. Evalueringen fra 2021 peger på, at den positive effekt bl.a. hænger sammen med, at sprogstøtten er et systematisk tilbud, som foregår på små hold på oplæringsstedet. Desuden tilrettelægges sprogstøtten ud fra individuelle behov pba. sprogscreeninger og løbende evalueringer, der gør det muligt at fokusere på det, som den enkelte elev har særligt behov for at arbejde med for at kunne klare de sprogbrugssituationer, som de møder i praksis.

Særligt væsentligt er det, at eleverne har opnået progression på områder såsom udtale og fagligt ordforråd, der er centrale for, at eleverne kan gennemføre oplæringen og i sidste ende yde en bedre service til borgerne indenfor sundheds- og ældreområdet.

Uddannelse København vil fortsætte med at følge udviklingen i data vedrørende gennemførelse og frafald.

³ Sprogstøtten foregår på oplæringsstedet i SUF, mens sprogstøtte foregår på hold udenfor oplæringsstedet, når eleven er i oplæring i SOF og regionen (bortset fra enkelte driftsenheder i SOF).

⁴ Der er målt på perioden april 2021 til og med medio januar 2024. Opgørelsen er fra medio januar 2024.

⁵ Det bemærkes, at tallene er 'levende', fordi der i opgørelsen indgår elever, der pt. er i gang med deres SOSU-uddannelse. Det bemærkes at frafaldet for sprogelever primært er opgjort for hovedforløbet (da sprogstøtten gives i oplæringen på hovedforløbet), mens frafaldet for øvrige elever er opgjort for hele uddannelsen.

Økonomi

Indsatsen til sprogstøtte er frem til udgangen af 2024 dels finansieret inden for SOSU-elevlønsbudgettet, dels via midler fra overførselssagen 2023/2024. Fra 2025 er det ikke længere muligt at finansiere sprogstøtteindsatsen via SOSU-elevlønsbudgettet, da et evt. mindreforbrug på elevlønsbudgettet efter beslutning i Borgerrepræsentation skal afleveres til kassen.

Uddannelse København har desuden hidtil frigjort ressourcer til en fuldtidsstilling til at drive indsatsen, finansieret af Uddannelse Københavns ordinære budget. Det har været muligt, fordi der samtidig har været allokateret midler til to faglige stillinger til andre SOSU-fastholdelsesindsatser via SOSU-elevlønsbudgettet. Disse udløber dog også med udgangen af 2024, hvilket betyder, at en fremtidig prioritering af en stilling til sprogindsatsen vil betyde en væsentlig nedskalering af øvrige SOSU-fastholdelsesaktiviteter.

I den politiske aftale om flere SOSU'er fra januar 2024 er der afsat midler til sprogstøtte til SOSU-skolerne. Der er dog kun 13,4 mio. kr. årligt til fordeling på 50 SOSU-uddannelsesudbud. Uddannelse København vurderer på denne baggrund, at skolernes kommende sprogstøtte alene vil kunne supplere, men ikke erstatte Københavns Kommunes sprogstøtte.

Uddannelse København estimerer, at der er behov for en varig bevilling på 5,7 mio. kr. årligt fra 2025 og frem.

5 mio. kr. vil dække driftsudgifter til sprogstøtteindsatsen i oplæringsperioder i SUF, SOF og regionen. De 5 mio. kr. er baseret på en opgørelse af udgifter til sprogstøtte i 2023 på 4,1 mio. kr. samt på en forventet stigning i SOSU-elevforløb, som er baseret på et estimat for udviklingen i antal oplæringsuger fra 2023 til 2025. Det er estimeret, at antal oplæringsuger fra 2023 til 2025 stiger med ca. 30 pct. Der er i beregningen taget højde for et vist frafald, og det er forudsat, at der grundet flere SOSU-elevforløb vil ske en mere effektiv opfyldning af holdene, hvilket forventeligt vil gøre prisen pr. elev mindre.

De resterende 0,7 mio. kr. vil dække en fuldtidsstilling i Uddannelse København til at drive og kvalitetssikre sprogindsatsen, sikre viden om indsatsen samt understøtte driftsenhederne i arbejdet med sprogligt udfordrede elever. Viden fra sprogindsatsen anvendes eksempelvis til at udvikle og kvalificere rekrutteringsindsatsen i forhold til elever med dansk som andetsprog samt til at understøtte læringsfaglige samtaler med eleverne.

Tabel 1. Oversigt over ønskets aktiviteter på alle styringsområder

1.000 kr., 2025 p/l	Styrings- område	2025	2026	2027	2028	I alt
Sprogstøtte	Service	5.680	5.680	5.680	5.680	22.720
Udgifter i alt (netto)		5.680	5.680	5.680	5.680	22.720

Midlerne ønskes varigt.

Risikovurdering og proces

Der er i beløbet ikke taget højde for evt. prisstigning for sprogstøtte ved nyt udbud i 2025, evt. påvirkning af rekrutteringsgrundlaget som følge af OK24 og kommende trepart om evt. øget dimensionering.

Bevillingstekniske oplysninger

Initiativet forventes fuldt indfaset på 1. januar 2025.

Tabel 2. Udgifter til service

1.000 kr., 2025 p/l	Udvalg	Bevilling	Indtægt/ udgift	2025	2026	2027	2028	I alt
Sprogstøtte	SOU	Ældre	U	5.680	5.680	5.680	5.680	22.720
Serviceudgifter i alt								

Midlerne ønskes varigt.

Øvrige tekniske oplysninger

Bydele

Bydækkende: <input checked="" type="checkbox"/>											
Bispebjerg	<input type="checkbox"/>	Indre by	<input type="checkbox"/>	Vesterbro/Kgs. Enghave	<input type="checkbox"/>	Valby	<input type="checkbox"/>	Amager Øst	<input type="checkbox"/>	Udenbys	<input type="checkbox"/>
Nørrebro	<input type="checkbox"/>	Østerbro	<input type="checkbox"/>	Brønshøj/Husum	<input type="checkbox"/>	Vanløse	<input type="checkbox"/>	Amager Vest	<input type="checkbox"/>		
Adresse											

Tidligere afsatte midler

1.000 kr., løbende p/l	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Overførelsessagen 2023-24					2.500	
Afsatte midler i alt					2.500*	

*Der er – udover de 2,5 mio. kr. (2024 PL), som afsat i forbindelse med overførelsessagen 2023/2024 – afsat 2,7 mio. kr. (2024 PL) i 2024 indenfor forvaltningens egen ramme, samlet set 5,2 mio. kr. til sprogstøtteindsatsen i 2024

Sprogstøtte var i 2021 finansieret af eksterne AUB-midler via Børne- og Undervisningsministeriet. Efterfølgende er sprogindsatsen blevet finansieret indenfor SOSU-elevlønsbudgettet.

I 2024 er der i alt afsat 5,2 mio. kr. til sprogstøtteindsatsen, heraf 2,5 mio. kr. (2024 p/l) i forbindelse med overførelsessagen 2023-2024 og 2,7 mio. kr. (2024 p/l) indenfor SOSU-elevlønsbudgettet i 2024. Derudover har der indenfor Uddannelse Københavns ordinære budgetramme været prioriteret en stilling til at drive sprogindsatsen.

Forslag til aftaletekst

Parterne er enige om at afsætte midler til sprogstøtte til SOSU-elever med dansk som andetsprog ved at dække driftsudgifter til sprogstøtteindsatsen og dække en fuldtidsstilling i Uddannelse København. Det sker for at opfylde København Kommunes behov for arbejdskraft på SOSU-området på sigt og reducere det fremadrettede behov for at anvende vikarer, som er dyrere end kommunens egne medarbejdere.

Der afsættes:

- 5,7 mio. kr. på service årligt fra 2025 og frem til sprogstøtte til SOSU-elever med dansk som andetsprog



SU05 Attraktive arbejdspladser - flere medarbejdere i flere timer (fastholdelse og rekruttering)

Baggrund

Fremskrivningen af mangel på arbejdskraft i Personalepolitisk redegørelse 2024 viser, at Københavns Kommune i 2035 kommer til at mangle i alt 3.700 medarbejdere på velfærdsområderne. Sundheds- og Omsorgsforvaltningens (SUF) andel er knapt 2.000 medarbejdere (SOSU-hjælper: 1.020, SOSU-assistent: 680, sygeplejersker: 290). Det svarer til ca. 40 pct. af de medarbejdere, der er brug for i 2035. Samtidig forlader 40% af de ansatte sygeplejersker, SOSU-assistent og SOSU-hjælper SUF inden de har været ansat et år. Derfor er der behov for at styrke overgangen fra ansættelse til fastholdelse af nye medarbejdere, ligesom der er behov for at understøtte enhederne i SUF i at imødekomme og aktivt anspore medarbejdere til at øge den gennemsnitlige arbejdstid. Fastholdelse og øget arbejdstid skal medvirke til at sikre tilstrækkeligt ressourcer til at dække behovet for ældrepleje i Københavns Kommune.

Kategorisering	
Need to	
Fastholdelse/rekruttering	x
Rettidig omhu	
Specifik udfordring	
Bevillingsudløb	
Henvist sag	
Bestilt af politisk parti	
Bestilt af fagudvalg	
Bestilt administrativt	

Fastholdelse og rekruttering

Nærværende budgetforslag bidrager til at sikre tilstrækkelig arbejdskraft på velfærdsområderne i de kommende år ved at underbygge fastholdelsen af medarbejdere.

Budgetforslaget skal bidrage til at indfri målsætningerne i to af indsætterne i 'Strategi for håndtering af arbejdskraftmangel i Sundheds- og Omsorgsforvaltningen frem mod 2030', som Sundheds- og Omsorgsudvalget vedtog i 2023. De to indsætter omhandler bedre fastholdelse af sundhedsfaglige medarbejdere det første år af ansættelsen og flere medarbejdere, der arbejder flere timer.

Forarbejdet til indsætterne er i gang, men for at nå målene er det nødvendigt at igangsætte en række aktiviteter under hver indsats, herunder udvikling og implementering af systematisk onboarding af nye medarbejdere samt understøttelse af det omfattende arbejde med at gentænke vagtplanlægningen, der er grundlaget for at kunne tilbyde SUFs sundhedsfaglige medarbejdere fleksibilitet i deres arbejdstid og bedre mulighed for at gå op i tid. Disse nye aktiviteter forudsætter finansiering.

Budgetnotatet er ét af tre budgetnotater fra SUF i kategorien 'Fastholdelse og rekruttering', der alle skal understøtte implementering af den ovenfor nævnte strategi. De tre notater omhandler attraktive arbejdspladser, rekruttering, fastholdelse og udvikling af ledere og rekruttering af udenlandsk arbejdskraft.

Der har de seneste år været fokus på at styrke driften direkte, fx via løntillæg til medarbejdere. De kommende år er der behov for strukturelle og organisatoriske tiltag, der skal understøtte de lokale ledere, hvis primære kompetencer ligger på det sundhedsfaglige område.

Indhold

Der ønskes midler til følgende to indsætter:

- a) Onboarding af nye sundhedsfaglige medarbejdere
- b) Flere medarbejdere op i tid

a) Onboarding af nye sundhedsfaglige medarbejdere (2025-2028)

Onboarding af nye sundhedsfaglige medarbejdere på driftsenhederne i SUF skal styrkes og systematiseres. Formålet er at reducere andelen af medarbejdere, der fratræder indenfor det første år af deres ansættelse, og medvirke til borgerens oplevelse af kontinuitet og genkendelse i medarbejdergruppen.

I 2024 udvikles et fælles onboardingkoncept i SUF. Konceptet indeholder en onboardingguide med tilhørende værktøjer og rollebeskrivelser for fx mentorer, som samlet skal understøtte vellykkede og systematiske onboardingforløb på SUFs driftsenheder.

For at sikre den ønskede effekt af det nye onboardingkoncept søges der om midler til ansættelse af to konsulenter med specialiseret viden, der skal understøtte de lokale ledere med at implementere det nye onboardingkoncept i dagligdagen og dermed give driftsenhederne den nødvendige viden og støtte til arbejdet med onboarding. Resultatet vil i sidste ende gavne SUFs enheder, medarbejdere og borgere.

Den understøttende onboardingindsats forankres centralt i SUF for at sikre en ensartet tilgang til det nye koncept, men konsulenterne vil arbejde i en udgående funktion, dvs. tage rundt på SUFs driftsenheder og understøtte den lokale ledelse i implementeringen af onboardingkonceptet. Træning af mentorer indgår også i det understøttende arbejde. Der søges om finansiering til en 4-årig indsats med opstart i 2. kvartal 2025.

Initiativet er del af en større indsats, der skal sikre en fælles og mere struktureret tilgang til onboarding af sundhedsfaglige medarbejdere i SUF. Konceptet finansieres - bortset fra implementeringsstøtten beskrevet ovenfor - af eksisterende midler. Det bemærkes, at der er en snitflade mellem denne onboardingindsats og styrket faglig introduktion, som der tidligere er givet midler til.

b) Flexibilitet og flere op i tid (2025-2028)

For at sikre tilstrækkelig arbejdskraft til at varetage den nødvendige omsorg for det voksende antal plejkrævende borgere de kommende år, skal driftsenhederne i SUF være i stand til at imødekomme behovet for, at bl.a. sygeplejersker og SOSU-medarbejdere går op i tid. Det er en kompleks og udfordrende opgave, fordi det kræver opgør med en mangeårig kultur og tradition for deltid i faget og organisering af arbejdet i treholdsskift. Medarbejdernes ønsker til fleksibilitet og hensyn til privatliv skal imødekommes, samtidig med at arbejdstidsregler overholdes og ressourcerne planlægges økonomisk effektivt omkring borgernes behov.

Når færre medarbejder alt andet lige skal levere flere timer, kræver det nye måde at organisere arbejdet på. Bl.a. ved at løsne op for de traditionelle vagtlag og ved at se på placeringen af opgaver over døgnet. Dertil kræver det en tæt kobling mellem vagtplanlægning og budget at sikre en effektiv ressourcefordeling.

Rejsehold skal bistå SUFs drift i at arbejde analytisk og simuleret med vagtplaner

For at kunne underbygge, at flere medarbejdere går op i tid, skal ledere og vagtplanlæggere bistås i at arbejde analytisk og simuleret med vagtplaner og understøttes i en økonomisk omlægning, hvor enhederne bruger færre penge på timelønnede og vikarer og flere penge til at fastansatte medarbejdere kan gå op i tid. Derudover er der en omfattende opgave i at motivere og anspore medarbejdere til at gå op i tid, uden at SUF går på kompromis med ønsket om at være en attraktiv arbejdsplads, der kan tilbyde gode arbejdsvilkår, som imødekommer medarbejdernes forskellige livssituationer.

Omstillingen kræver en intensiveret understøttelse over en periode med udgangspunkt i den enkelte enheds personalesammensætning, vagter og økonomi. Det foreslås derfor, at der etableres et rejsehold, der er specialiseret i analyse og simulering af vagtplanlægning og budgetmodeller for der igennem at klæde ledere og vagtplanlæggere på til at sammensætte vagter på nye måder samt implementere dem i praksis. Rejseholdet foreslås sammensat af medarbejdere med særlige kompetencer i vagtplanlægning og arbejdstidsregler og medarbejdere med særligt indblik i enhedernes økonomi og økonomistyring og i sammenhænge mellem vagtplanlægning og lønudgifter.

Der søges i alt om fire årsværk i perioden 2025-2027, med opstart i 2. kvartal 2025. Det foreslås, at medarbejderne ansættes på et områdekontor og bruger det meste af deres tid på at opholde sig på de enheder, de skal bistå. Det forventes, at rejseholdet i perioden 2025-2027 kan gennemgå alle SUFs vagtbærende enheder efter en plan, således at alle enheder får hjælp til at kunne tilbyde en model for fleksibilitet samt fuldtid til de medarbejdere, der ønsker det.

Forslaget bygger videre på forvaltningens erfaringer fra investeringscasen 'Optimeret Fremmøde' (gennemført i 2021-2023), hvor der er ansat (deltids-)vagtplanlæggere på størstedelen af SUFs plejecentre. Disse vagtplanlæggere har været med til at sikre, at den løbende og daglige vagtplanlægning er på plads. Næste skridt i arbejdet er at sætte mere fokus på sammenhængen mellem vagtplanlægning og økonomi, som er det et specialiseret rejsehold kan hjælpe med.

Algoritme til simulering og udarbejdelse af vagtplaner

Det foreslås, at der i 2025 afsættes midler til pilotafprøvning af en algoritme til simulering og udarbejdelse af vagtplaner (afprøvning af forskellige scenarier i vagtplanen) ved eksternt konsulenthus samt midler til køb af tilkøbsmodul til Københavns Arbejdsplans System (KAS) som en del af SUFs samarbejde med Koncern Service om systemunderstøttelse til vagtplanlægning. Tilkøbsmodulet giver mulighed for at vise den reelle omkostning for en given vagt. Sidstnævnte vil forbedre systemunderstøttelse ift. budgetstyring i relation til vagtplanlægning. Tilkøb af modulet medfører varige licensomkostninger. Omfanget af licensomkostningerne afhænger af evt. medfinansiering fra de øvrige forvaltninger.

Forventet effekt og opfølgning

Indsætterne skal bidrage til at indfri to af målsætningerne i *Strategi for håndtering af arbejdskraftmangel i Sundheds- og Omsorgsforvaltningen frem mod 2030*:

- Nedsætte andelen af sundhedsfaglige medarbejdere, som fratræder inden for det første år, fra 40 til 25 pct. Hermed sikres mere kontinuitet på arbejdspladserne og mindre tidsforbrug på genbesættelse af stillingerne.
- Øge den gennemsnitlige arbejdstid for deltidsansatte under 60 år med 1,5 time om ugen ved at skabe større incitament og bedre mulighed for at gå op i tid. Der følges årligt op på medarbejderes beskæftigelsesgrad, andelen på fuldtid, samt antal ansættelser på fuldtid.

Derudover kan en fleksibel arbejdstilrettelæggelse med fokus på medbestemmelse vise sig at have gavnlige effekter på rekruttering og afledte effekter på sygefraværet. Et fald i sygefraværet vil mindske behov for vikarer og dermed øge antallet af fast personale til gavn for såvel borgerne som medarbejdertrivslen. Evt. effekter på sygefravær og brug af vikarer vil ikke alene kunne henvises til denne indsats, da der samtidig kører flere andre indsætter, der skal nedbringe sygefravær og/eller mindske brugen af vikarer.

Effektopfølgning sker ifm. HR-nøgletal og den årlige status på strategi for håndtering af arbejdskraftmangel til Sundheds- og Omsorgsudvalget.

Økonomi

Tabel 1. Oversigt over ønskets aktiviteter på alle styringsområder

1.000 kr., 2025 p/l	Styringsområde	2025	2026	2027	2028	I alt
a) Onboarding – 2 AC-årsværk med specialiseret viden om onboarding		1.040	1.390	1.390	1.390	5.210
b) Flexibilitet og flere op i tid – rejsehold – 4 AC-årsværk, specialisering i vagtplanlægning og økonomi		2.400	3.200	3.200	0	8.800
b) Flexibilitet og flere op i tid – vagtplansystem – Pilotafprøvning af algoritme til vagtplanlægning		500	0	0	0	500
b) Flexibilitet og flere op i tid – vagtplansystem – Anskaffelse og licens til KAS tilkøbsmodul til vagtplanlægning*		1.550	1.200	1.200	1.200	5.150
Udgifter i alt (netto)		5.490	5.790	5.790	2.590	19.660

*1,2 mio. kr. ønskes varigt til dækning af de licensomkostninger, der følger med køb af KAS modulet.

Risikovurdering og proces

Onboarding af nye sundhedsfaglige medarbejdere

Det vil være en forudsætning for at opnå den fulde effekt, at der opnås den nødvendige kulturforandring lokalt på forvaltningens enheder. Dette søges imødekommet ved ansættelsen af de to søgte årsværk til understøttende funktion.

Flexibilitet og flere op i tid

Det vil være en forudsætning for projektets fulde implementering, at de nødvendige kompetencer kan rekrutteres. Dette søges imødekommet ved en tidlig opstart af rekrutteringsprocessen samt tre måneders indfasning i 2025.

Bevillingstekniske oplysninger

Ansættelse af medarbejdere sker fra andet kvartal 2025 i begge projekter. Indsatserne forventes fuldt indfaset pr. 1. januar 2026.

Tabel 2. Udgifter til service

1.000 kr., 2025 p/l	Udvalg	Bevilling	Indtægt/udgift	2025	2026	2027	2028	I alt
a) Onboarding – 2 AC-årsværk med specialiseret viden om onboarding	SOU	Ældre	U	1.040	1.390	1.390	1.390	5.210
b) Flexibilitet og flere op i tid – rejsehold – 4 AC-årsværk, specialisering i vagtplanlægning og økonomi	SOU	Ældre	U	2.400	3.200	3.200	0	8.800
b) Flexibilitet og flere op i tid – vagtplansystem	SOU	Ældre	U	500	0	0	0	500

Pilotafprøvnin g af algoritme til vagtplanlægning									
b) Flexibilitet og flere op i tid - vagtplansystem Anskaffelse og licens til KAS tilkøbsmodul til vagtplanlægning*	SOU	Ældre	U						
				1.550	1.200	1.200	1.200		5.150
Serviceudgifter i alt				5.490	5.790	5.790	2.590		19.660

*1,2 mio. kr. ønskes varigt til dækning af de licensomkostninger, der følger med køb af KAS modulet.

Øvrige tekniske oplysninger

Bydele

Bydækkende: <input checked="" type="checkbox"/>											
Bispebjerg	<input type="checkbox"/>	Indre by	<input type="checkbox"/>	Vesterbro/Kgs. Enghave	<input type="checkbox"/>	Valby	<input type="checkbox"/>	Amager Øst	<input type="checkbox"/>	Udenbys	<input type="checkbox"/>
Nørrebro	<input type="checkbox"/>	Østerbro	<input type="checkbox"/>	Brønshøj/Husum	<input type="checkbox"/>	Vanløse	<input type="checkbox"/>	Amager Vest	<input type="checkbox"/>		
Adresse											

Tidligere afsatte midler

Der har ikke tidligere været afsat midler til indsatsen.

Forslag til aftaletekst

Parterne er enige om at afsætte midler til at styrke onboarding af nye medarbejdere samt understøttelse af omstillingen til mere fleksible vagtplaner og rammerne for at kunne tilbyde fuldtidsansættelser på Sundheds- og Omsorgsforvaltningens driftsenheder.

Der afsættes:

- 1,0 mio. kr. på service i 2025 og 1,4 mio. kr. årligt på service i 2026-2028 til styrkelse af onboarding af nye sundhedsfaglige medarbejdere i Sundheds- og Omsorgsforvaltningen
- 4,5 mio. kr. på service i 2025 og 4,4 mio. kr. årligt på service i 2026-2027 samt 1,2 mio. kr. årligt på service i 2028 og frem til understøttelse af, at flere sundhedsfaglige medarbejdere øger deres arbejdstid.



SU06 God ledelse i SUF - styrket lederrekruttering og målrettet lederudvikling (fastholdelse og rekruttering)

Baggrund

Stabil, nærværende og god ledelse er afgørende for ønsket om at arbejde i Københavns Kommune – og dermed, at borgerne får den pleje, omsorg og behandling, der er behov for. Betydningen af dette skærpes, da der ifølge Personalepolitisk redegørelse 2024 forventes at mangle i alt 3.700 medarbejdere på velfærdsområderne i Københavns Kommune i 2035, heraf knapt 2.000 sundhedsfaglige medarbejdere i Sundheds- og Omsorgsforvaltningen (SUF), svarende til ca. 40% af efterspørgslen. Data viser samtidig, at 36% af SUFs ledere forlader SUF indenfor det første år af deres ansættelse, og at mere end hver fjerde jobopslag¹ i Københavns Kommune ikke resulterer i ansættelser. Hertil kommer, at SUF står overfor et stort generationsskifte, da 41% af SUF's forstandere og ledere i hjemmeplejen er fyldt 60 år. Hvis byens borgere også fremover skal opleve, at København er et trygt og godt sted at blive gammel eller syg, er der derfor behov for at styrke fastholdelse af ledere og øge det interne rekrutteringsgrundlag, når det gælder ledere.

Kategorisering	
Need to	
Fastholdelse/rekruttering	x
Rettidig omhu	
Specifik udfordring	
Bevillingsudløb	
Henvist sag	
Bestilt af politisk parti	
Bestilt af fagudvalg	
Bestilt administrativt	

Fastholdelse og rekruttering

Nærværende budgetforslag bidrager til at sikre tilstrækkelig arbejdskraft på velfærdsområderne i de kommende år ved at styrke fastholdelse og rekruttering af ledere.

Budgetforslaget skal bidrage til at indfri målsætninger i 'Strategi for håndtering af arbejdskraftmangel i Sundheds- og Omsorgsforvaltningen frem mod 2030', som Sundheds- og Omsorgsudvalgets vedtog i 2023, med indsatser, der understøtter onboarding af nye ledere i SUF, etablering af en lederpipeline og synlige karriereveje samt udvikling og iværksættelse af et ledelsesudviklingsprogram målrettet alle ledere i SUF. Budgetforslaget følger dermed også op på anbefalingerne i de seneste to års personalepolitiske redegørelser om at have et stort fokus på god ledelse og et godt arbejdsmiljø.

Det er vurderingen, at indsatserne ikke kan gennemføres, hvis der ikke afsættes midler – og at udfordringen ift. at rekruttere og fastholde ledere dermed ikke reduceres i de kommende år.

Budgetnotatet er ét af tre budgetnotater fra SUF i kategorien 'Fastholdelse og rekruttering', der alle skal understøtte implementering af den ovenfor nævnte strategi. De tre notater omhandler attraktiv arbejdsplads, rekruttering og fastholdelse af ledere i SUF samt rekruttering af udenlandsk arbejdskraft.

Der har de seneste år været fokus på at styrke driften direkte, fx via løntillæg til medarbejdere. De kommende år er der behov for strukturelle og organisatoriske tiltag, der

¹ Gælder opslag til både leder- og medarbejderstillinger.

skal understøtte de lokale ledere, hvis primære kompetencer ligger på det sundhedsfaglige område.

Indhold

Der ønskes midler til følgende fire indsatsler:

- a) Styrket bistand til lederrekruttering
- b) Udvikling og etablering af lederpipeline
- c) Mere støtte til nye ledere – coaching
- d) Ledelsesudviklingsprogram for alle ledere i SUF

a) Styrket bistand til lederrekruttering

Der gennemføres ca. 60 lederrekrutteringer årligt i SUF, hvoraf størstedelen er rekrutteringer af driftsledere på borgernære enheder. SUF's ansættende ledere og deres administrative medarbejdere varetager langt størstedelen af en lederrekrutteringsproces, der er meget ressourcekrævende og i mange tilfælde også hyppigt tilbagevendende og derfor kan tage betragtelig tid fra kerneopgaven.

Der er et potentiale i at styrke og strømline rekrutteringsprocesserne, bl.a. ved at understøtte de rekrutterende ledere i at udfærdige og kvalificere stillingsopslag samt planlægge og gennemføre rekrutteringsforløb. Det er der brug for, for at sikre, at det kommende generationsskifte i SUF på lederniveau, sker med rettidig omhu.

En styrket bistand til lederrekruttering vurderes desuden at kunne understøtte etableringen af en intern pulje af kandidater til ledige lederstillinger (lederpipeline), der kan udvide rekrutteringsgrundlaget.

Konkret søges der om midler til ansættelse af en erfaren rekrutteringskonsulent og en deltidskontorfunktionær, svarende til 1,6 årsværk.

b) Udvikling og etablering af lederpipeline

SUFs ledere bidrager til at sikre kontinuerlig, stabil drift og service for borgerne. De store udfordringer med at fastholde og rekruttere ledere og det kommende generationsskifte betyder, at der er behov for at skabe så stort et rekrutteringsgrundlag som muligt til lederstillinger i SUF. En god "efterfølgerplanlægning", hvor medarbejdere med lyst til ledelse og ledere med mod på og talent for ledelse på et højere niveau får mulighed for at afprøve og udvikle ledelseskompetencer, vil understøtte SUF som attraktiv arbejdsplads med tydelige karriereveje og danne afsæt for en pipeline, dvs. en intern pulje, af kandidater til ledige lederstillinger. Det er forventningen, at indsatsen herved vil kunne bidrage til både at fastholde ledere og medarbejdere, og samtidige udvide rekrutteringsgrundlaget, når det gælder ledere.

Der søges om midler til udvikling og drift af en lederpipeline, nærmere bestemt et overordnet koncept for og gennemførelse af to afklaringsforløb: I 2025 udvikles en samlet tilgang til arbejdet med lederpipeline, og der udvikles og afprøves et afklarende forløb for medarbejdere med interesse for ledelse. I 2026 udvikles og afprøves et forløb for personaleledere med talent og interesse for ledelse på et højere niveau, fx forstanderniveau. Dette sker i samarbejde med eksterne konsulenter. Herfra overtager SUFs Center for HR og Uddannelse driften af de afklarende forløb.

Der forventes at blive optaget ca. 20 deltagere på hvert afklaringsforløb. Antages det, at ca. 15 deltagere fra hvert forløb ønsker at gøre ledelse i SUF til deres karrierevej, vil indsatsen sikre en intern lederpipeline på ca. 50 % af det årlige behov. Den organisatoriske

forankring i SUFs ledelseskæde er afgørende for at kunne få effekt af en lederpipeline. Det handler bl.a. om at skabe struktur og fælles tilgang til at arbejde med konkret efterfølgerplanlægning på de forskellige enhedstyper i SUF og processer, der understøtter, at medarbejdere kommer videre på ledervejen i SUF. Disse aktiviteter dækkes af eksisterende midler i SUFs Center for HR og Uddannelse.

c) Mere støtte til nye ledere - coaching

En god og struktureret onboardingproces er afgørende for, at nye ledere bliver længere i SUF, men undersøgelser og tilbagemeldinger viser, at mange nye ledere i SUF føler sig ensomme og efterspørger et rum for sparring/coaching. Derfor søges der om midler til coaching af nye ledere i SUF i det første halve år af deres ansættelse. Formålet er at skabe et trygt rum, hvor nye ledere kan få sparring på udfordringer, med henblik på at forebygge, at nye ledere søger væk.

Der ansættes ca. 60 nye personaleledere og ledere af ledere årligt i SUF. Der søges om midler til tre coachingsessioner til hver ny leder. Hovedparten vil være personaleledere på borgernære enheder, men nye ledere i centralforvaltningen vil også være omfattet.

Initiativet er en del af en større indsats, der skal sikre en struktureret og fælles tilgang til onboarding af nye ledere i SUF. I 2024 udarbejdes et nyt onboardingkoncept, som har til formål at klæde de nye ledere bedre på, så de føler sig trygge i den nye ledelsesopgave og får et stærkere kollegialt fællesskab. Ud over tilbud om coaching indeholder konceptet bl.a. vejledende materiale og skabeloner samt øget understøttelse fra Center for HR og Uddannelse til lokal implementering. Konceptet finansieres - bortset fra coachingdelen - af eksisterende midler.

d) Ledelsesudviklingsprogram for alle ledere i SUF

God ledelse har stor betydning for, om en medarbejder ønsker at være på en arbejdsplads. En central forudsætning for god ledelse og for ledertrivsel er, at lederne oplever, at de er kompetente til ledelsesopgaven. Det foreslås derfor, at der afsættes midler til udvikling og gennemførelse af et fælles ledelsesudviklingsprogram, omfattende alle 400 ledere i SUF. Ledelsesudviklingsprogrammet skal styrke ledernes kompetencer og tilknytning til SUF og vil bidrage til at fastholde både medarbejdere og ledere i forvaltningen

Programmet forventes at bestå af fire hele undervisningsdage kombineret med praksisnære og/eller digitale læringsaktiviteter og afvikles over 2 år. Indholdsmæssigt vil programmet fokusere på organisatoriske, ledelsesmæssige og faglige emner af særlig vigtighed for forvaltningen. Det drejer sig bl.a. om elementerne i at være en attraktiv arbejdsplads og at understøtte de kommende omstillinger, som Ældrereformen og Sundhedsstrukturkommissionens anbefalinger forventes at medføre. De specifikke emner konkretiseres i samarbejde med en ekstern leverandør, men kan fx være psykologisk tryghed, frisættelse/selvledelse, udviklingskraft og brugen af teknologi.

Da der er tale om et omfattende program, der kræver koordinering og løbende administrativ bistand til bl.a. oprettelse af hold, organisering af lokaler og forplejning samt mangfoldiggørelse af materialer, søges der også om finansiering af en programleder (½ årsværk) og en administrativ medarbejder (½ årsværk) i programperioden.

Forventet effekt og opfølgning

Indsætterne skal bidrage til at indfri målsætningen i Strategi for håndtering af arbejdskraftmangel i Sundheds- og Omsorgsforvaltningen frem mod 2030 om, at andelen af ledere, som bliver i SUF mere end et år, øges fra 64 til 90 pct.

Økonomi

Table 1. Oversigt over ønskets aktiviteter på alle styringsområder

1.000 kr., 2025 p/l	Styringsområde	2025	2026	2027	2028	I alt
a) Styrket bistand til lederrekruttering	Service	900	1.200	1.200	1.200	4.500
b) Udvikling og etablering af lederpipeline	Service	445	160	0	0	605
c) Mere støtte til nye ledere - coaching	Service	700	700	700	700	2.800
d) Ledelsesudviklingsprogram for alle ledere i SUF	Service	2.500	2.450	0	0	4.950
Udgifter i alt (netto)		4.545	4.510	1.900	1.900	12.855

Der ønskes en varig bevilling på 1,2 mio. kr. årligt til a) styrket bistand til lederrekruttering.

Risikovurdering og proces

Rekrutterings- og fastholdelsesudfordringer i plejesektoren er et landsdækkende problem, og budgetforslaget kan derfor blive påvirket af flere udefrakommende faktorer, der påvirker muligheden for at fastholde medarbejdere og ledere, både i opadgående og nedadgående retning. Især vil forslagene være konjunkturfølsomme.

Bevillingstekniske oplysninger

Indsats a) Styrket bistand til lederrekruttering opstartes 1. januar 2025 og forventes at være fuldt indfaset senest 2. kvartal 2025 efter rekruttering og ansættelse af de pågældende ressourcer i Center for HR og Uddannelse samt arbejde med udrulning i driften.

Indsats b) Udvikling og etablering af lederpipeline forventes opstartet 1. januar 2025 og indfases løbende i 2025 og 2026. Det forventes fuldt indfaset ved udgangen af 2026.

Indsats c) Mere støtte til nye ledere - coaching opstartes pr. 1. januar 2025 og forventes fuldt indfaset med udgangen af januar 2025.

Indsats d) Ledelsesudviklingsprogram for alle ledere i SUF startes op i januar 2025, og de første undervisningsgange forventes igangsat 2. kvartal 2025, hvor programleder og den administrative medarbejder forventes at være ansat. Projektet forventes fuldt indfaset ultimo 2026.

Table 2. Udgifter til service

1.000 kr., 2025 p/l	Udvalg	Bevilling	Indtægt/udgift	2025	2026	2027	2028	I alt
a) Styrket bistand til lederrekruttering	SOU	Ældre	U	900	1.200	1.200	1.200	4.500
b) Udvikling og etablering af lederpipeline	SOU	Ældre	U	445	160	0	0	605
c) Mere støtte til nye ledere - coaching	SOU	Ældre	U	700	700	700	700	2.800
d) Ledelsesudviklingsprogram for alle ledere i SUF	SOU	Ældre	U	2.500	2.450	0	0	4.950

Serviceudgifter i alt				4.545	4.510	1.900	1.900	12.855
------------------------------	--	--	--	--------------	--------------	--------------	--------------	---------------

Der ønskes en varig bevilling på 1,2 mio. kr. årligt til styrket bistand til lederrekruttering.

Øvrige tekniske oplysninger

Bydele

Bydækkende: <input checked="" type="checkbox"/>											
Bispebjerg	<input type="checkbox"/>	Indre by	<input type="checkbox"/>	Vesterbro/Kgs. Enghave	<input type="checkbox"/>	Valby	<input type="checkbox"/>	Amager Øst	<input type="checkbox"/>	Udenbys	<input type="checkbox"/>
Nørrebro	<input type="checkbox"/>	Østerbro	<input type="checkbox"/>	Brønshøj/Husum	<input type="checkbox"/>	Vanløse	<input type="checkbox"/>	Amager Vest	<input type="checkbox"/>		
Adresse											

Tidligere afsatte midler

Der har ikke tidligere været afsat midler til aktiviteterne.

Forslag til aftaletekst

Parterne er enige om at afsætte midler til styrket bistand til lederrekruttering i SUF og til udvikling og etablering af en lederpipeline i SUF inklusive gennemførelse af afklaringsforløb for henholdsvis medarbejdere med interesse for ledelse og ledere med interesse for ledelse på et højere ledelsesniveau.

Der afsættes:

- 0,9 mio. kr. på service i 2025 og 1,2 mio. kr. på service i 2026 på og frem til styrket bistand til lederrekruttering i SUF
- 0,5 mio. kr. på service i 2025 og 0,2 mio. kr. på service i 2026 til udvikling og etablering af en lederpipeline i SUF
- 0,7 mio. kr. årligt på service i 2025-2028 til coaching af nye ledere i SUF
- 2,5 mio. kr. på service i 2025 og 2026 udvikling og gennemførelse af et ledelsesudviklingsprogram målrettet samtlige 400 ledere i SUF.



SU07 Rekruttering af udenlandsk arbejdskraft (fastholdelse og rekruttering)

Baggrund

Der er væsentlige rekrutteringsudfordringer på de store velfærdsområder. Ca. hver fjerde opslåede stilling som sygeplejerske, social- og sundhedsassistent og -hjælper i Sundheds- og Omsorgsforvaltningen (SUF) bliver ikke besat. Personalepolitisk redegørelse 2024 viser samtidig, at der forventes at mangle i alt 3.700 medarbejdere på velfærdsområderne i 2035, heraf knapt 2.000 medarbejdere i SUF (SOSU-hjælper: 1.020, SOSU-assistent: 680, sygeplejersker: 290). Det svarer til ca. 40 pct. af de medarbejdere, der er brug for i 2035. Der er derfor brug for indsatser, der øger udbuddet af faglært personale. Rekruttering og onboarding af herboende udenlandsk arbejdskraft er en del af løsningen.

Kategorisering	
Need to	
Fastholdelse/rekruttering	x
Rettidig omhu	
Specifik udfordring	
Bevillingsudløb	
Henvist sag	
Bestilt af politisk parti	
Bestilt af fagudvalg	
Bestilt administrativt	

Fastholdelse og rekruttering

Nærværende budgetforslag bidrager til at sikre tilstrækkelig arbejdskraft på velfærdsområderne i de kommende år ved at øge udbuddet af arbejdskraft og underbygge fastholdelsen af medarbejdere.

Budgetforslaget følger også op på 'Strategi for håndtering af arbejdskraftmangel i Sundheds- og Omsorgsforvaltningen frem mod 2030' vedtaget af Sundheds- og Omsorgsudvalget, hvormed det er besluttet, at der skal ansættes herboende udlændinge med sundhedsfaglig uddannelse i SUF.

Rekruttering, ansættelse og kompetenceudvikling af herboende udlændinge med sundhedsfaglig uddannelse kræver mange ressourcer. Hvis budgetforslaget ikke bliver gennemført, vil det betyde, at færre arbejdspladser i SUF har mulighed for at ansætte denne gruppe potentielle medarbejdere, da SUF ikke har mulighed for at dække behovet indenfor den eksisterende budgetramme.

Budgetnotatet er ét af tre budgetnotater fra SUF i kategorien 'Fastholdelse og rekruttering', der alle skal understøtte implementering af den ovenfor nævnte strategi. De tre notater omhandler attraktive arbejdspladser, rekruttering, fastholdelse og udvikling af ledere og rekruttering af udenlandsk arbejdskraft.

Der har de seneste år været fokus på at styrke driften direkte, fx via løntillæg til medarbejdere. De kommende år er der behov for strukturelle og organisatoriske tiltag, der skal understøtte de lokale ledere, hvis primære kompetencer ligger på det sundhedsfaglige område.

Indhold

Forslaget indebærer en målrettet indsats, der skal gøre det lettere for SUFs enheder at rekruttere og modtage herboende udenlandsk arbejdskraft, som kan varetage stillinger som sygeplejersker, social- og sundhedsassistenter og social- og sundhedshjælper.

Konkret ønskes der midler til to aktiviteter:

- a) Støtte til rekruttering og onboarding af udenlandsk arbejdskraft på SUFs driftsenheder
- b) Autorisation som sygeplejerske i Danmark – frikøb ifm. evalueringsansættelser af udenlandsk arbejdskraft med sygeplejerskeuddannelser fra lande udenfor EU/EØS eller Norden

a) Mere støtte til rekruttering og onboarding på SUFs driftsenheder (2025-2028)

Rekruttering af udenlandsk arbejdskraft indgår i de opgaver, som SUFs centrale rekrutteringsfunktion varetager. Sideløbende hermed bruger SUFs driftsenheder- plejehjem, hjemmeplejeenheder mv. – meget tid på administrative opgaver, der er forbundet med rekruttering og onboarding af udenlandsk arbejdskraft. Opgaverne er ressourcekrævende, og udgifterne afholdes primært af enhedernes driftsbudgetter.

Det kræver flere ressourcer, hvis arbejdet med rekruttering og onboarding af herboende udenlandsk arbejdskraft skal prioriteres og øges. Der søges derfor om midler til ansættelse af et årsværk i SUFs centrale rekrutteringsfunktion i fire år – med $\frac{3}{4}$ års effekt i 2025 – som skal understøtte ledere og enheder med rekruttering og ansættelse af udenlandsk arbejdskraft.

Flere enheder som f.eks. Pilehuset og Møllehuset har erfaringer med rekruttering og ansættelse af udenlandsk arbejdskraft. De fremtidige indsatser bygger på erfaringerne herfra. Hvis indsatsen skal øges og udbredes til flere plejehjem, kræver det opbygning af kompetencer hos det personale, som skal modtage og uddanne de pågældende. Københavns Kommune er i løbende dialog med KL om, hvordan man dels modtager og uddanner det udenlandske personale, så de kan bidrage til opgaveløsningen på enhederne, og dels klæder personalet på de modtagende enheder bedre på til at modtage og uddanne de pågældende.

b) Autorisation som sygeplejerske i Danmark – evalueringsansættelse af udenlandsk arbejdskraft (2025 og 2026)

Medarbejdere med en sygeplejerskeuddannelse fra et land udenfor EU/EØS eller Norden, skal ansættes i en evalueringsansættelse i seks måneder for at opnå dansk autorisation som sygeplejerske. Forud for dette ansættes de i ufaglærte stillinger som omsorgsmedarbejdere, mens de lærer dansk og tilbydes faglig kompetenceudvikling. Det er en vanskelig opgave, og en stor del af de udlændinge, der ansættes som omsorgsmedarbejdere i SUF, bliver ikke ansat i evalueringsansættelse efterfølgende - enten fordi de ikke har de nødvendige kompetencer, eller fordi enhederne ikke har mulighed for at tilbyde dem evalueringsansættelse.

Evalueringsansættelser er ressourcekrævende for SUFs driftsenheder. Driftsenhederne skal prioritere ressourcer til oplæring af de evalueringsansatte medarbejdere, hvilket ikke alene kræver tid, men også en høj faglighed og viden om kravene ifm. autorisation hos det faste personale. Som en del af evalueringsforløbet modtager de evalueringsansatte medarbejdere også sprog- og kompetenceudvikling, og er dermed ikke en selvstændig del af vagtplanen.

Der søges om lønkomensation svarende til halvanden dag om ugen for 15 udenlandske medarbejdere pr. år, der er i evalueringsansættelse på SUFs enheder med henblik på at opnå autorisation som sygeplejerske i Danmark i 2025 og 2026. Indsatsen foreslås i første omgang at køre i to år med henblik på at vurdere effekten af den.

Forventet effekt og opfølgning

Forslaget skal øge rekrutteringsgrundlaget til stillinger på SUFs driftsenheder, jf. *Strategi for håndtering af arbejdskraftmangel frem mod 2030*.

Det er hensigten med projektet at indsamle erfaring om modtagelse og uddannelse af udenlandske sygeplejersker med henblik på at strømline og professionalisere indsatsen, så optaget på sigt kan øges, og flere herboende udlændinge med sundhedsfaglig baggrund kan opnå dansk autorisation.

Hvis forslaget vedtages, vil den første del bidrage til aflastning af enhederne i SUF, så de får færre administrative opgaver i forbindelse med rekruttering af udenlandsk arbejdskraft. Den forventede effekt af den anden del er uddannelse af 15 nye sygeplejersker fra tredjelande årligt i 2025 og 2026, ved at enhederne kompenseres for en del af de udgifter, som de har til i evalueringsansættelser.

Det bemærkes, at rekruttering og onboarding af udenlandsk arbejdskraft er en langsigtet investering, der skal være med til at løse manglen på arbejdskraft i SUF og i samfundet generelt. Selvom SUF har reelle erfaringer fra bl.a. Pilehusket og Møllehuset, er erfaringsgrundlaget fortsat begrænset, og der er mange ubekendte faktorer: Det er ikke sikkert, at de udlændinge, som Københavns Kommune investerer i, bliver i SUF. Måske søger de til regionerne i stedet, til andre kommuner eller vælger at rejse retur til hjemlandet efter en årrække. Dog er det sikkert, at sprog- og kompetenceudviklingsforløb er vigtige skridt i forhold til at lykkes med rekruttering, onboarding og fastholdelse. Det samme gælder administrativ aflastning af de enheder, der går forrest i forsøget på at bidrage til afhjælpning af rekrutteringsudfordringerne.

Økonomi

Tabel 1. Oversigt over ønskets aktiviteter på alle styringsområder

1.000 kr., 2025 p/l	Styringsområde	2025	2026	2027	2028	I alt
a) Mere støtte til rekruttering og onboarding på SUFs driftsenheder	Service	600	800	800	800	3.000
b) Autorisation som sygeplejerske i Danmark - lønkompensation ifm. evalueringsansættelse af udenlandsk arbejdskraft	Service	1.710	1.710			3.420
Udgifter i alt (netto)		2.310	2.510	800	800	6.420

Risikovurdering og proces

Det er hensigten at uddanne 15 nye sygeplejersker med udenlandsk baggrund årligt. SUFs sprog- og kompetenceudviklingstilbud skal give de pågældende redskaberne til at opnå dansk autorisation. Hvorvidt de får dansk autorisation, afhænger dog af den enkeltes forudsætninger og indsats.

Bevillingstekniske oplysninger

Projektet indføres pr. januar 2025, og forventes fuldt indfaset pr. april 2025.

Tabel 2. Udgifter til service

1.000 kr., 2025 p/l	Udvalg	Bevilling	Indtægt/udgift	2025	2026	2027	2028	I alt
---------------------	--------	-----------	----------------	------	------	------	------	-------

a) Mere støtte til rekruttering og onboarding på SUFs driftsenheder	SOU	Ældre	U	600	800	800	800	3.000
b) Autorisation som sygeplejerske i Danmark - lønkomensation ifm. evalueringsansættelse af udenlandsk arbejdskraft	SOU	Ældre	U	1.710	1.710			3.420
Serviceudgifter i alt				2.310	2.510	800	800	6.420

Øvrige tekniske oplysninger

Bydele

Bydækkende: <input checked="" type="checkbox"/>											
Bispebjerg	<input checked="" type="checkbox"/>	Indre by	<input checked="" type="checkbox"/>	Vesterbro/Kgs. Enghave	<input checked="" type="checkbox"/>	Valby	<input checked="" type="checkbox"/>	Amager Øst	<input checked="" type="checkbox"/>	Udenbys	<input checked="" type="checkbox"/>
Nørrebro	<input checked="" type="checkbox"/>	Østerbro	<input checked="" type="checkbox"/>	Brønshøj/Husum	<input checked="" type="checkbox"/>	Vanløse	<input checked="" type="checkbox"/>	Amager Vest	<input checked="" type="checkbox"/>		
Adresse											

Tidligere afsatte midler

Der er ikke tidligere afsat midler til lønkomensation ifm. evalueringsansættelse af udenlandsk arbejdskraft, der skal autoriseres som sygeplejersker i Danmark.

Der er afsat 6,4 mio.kr. for 2023, 6,05 mio. kr. for 2024 og 5,7 mio. kr. for 2026 til oprettelse af rekrutteringsfunktionen i budgetaftalen for 2023, jf. tabel nedenfor. SUFs rekrutteringsfunktion og Center for HR og Uddannelse forudser, at der er behov for yderligere understøttelse af forvaltningens driftsenheder i takt med at antallet af udenlandske medarbejdere, der ansættes i SUF med henblik på at opnå autorisation, stiger, og indsatsen bliver professionaliseret.

1.000 kr., løbende p/l	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Budgetaftale 2023 - Midler afsat til oprettelse af rekrutteringsfunktion				6.400	6.050	5.700
Afsatte midler i alt				6.400	6.050	5.700

Forslag til aftaletekst

Parterne er enige om at afsætte midler til ansættelse af en specialist i rekrutteringsfunktionen, der skal aflaste SUF's driftsenheder med de opgaver, der er forbundet med ansættelse af udenlandsk arbejdskraft samt til lønkomensation til de enheder, der ansætter udlændinge i evalueringsansættelse med henblik på at opnå autorisation som sygeplejerske.

Der afsættes:

- 0,6 mio. kr. på service i 2025 og 0,8 mio. kr. årligt på service i 2026-2028 til ansættelse af en specialist i rekrutteringsfunktionen.
- 1,7 mio. kr. årligt på service i 2025-2026 til lønkomensation til de enheder, der ansætter udlændinge i evalueringsansættelse med henblik på at opnå autorisation som sygeplejerske.