



SU22 Arbejdsmiljø og ledelse

Baggrund

Personalepolitisk redegørelse fra 2023 viser, at det psykiske arbejdsmiljø og ledelsen på arbejdspladsen er de to væsentligste årsager til jobskifte blandt fratrådte medarbejdere inden for velfærdsfagene. Det foreslås derfor, at arbejdsmiljø og nærværende ledelse prioriteres.

Fastholdelse og rekruttering

Budgetnotatet indgår i budgetkategorien vedrørende Fastholdelse og rekruttering:

Sager, som bidrager til at sikre tilstrækkelig arbejdskraft på velfærdsområderne i de kommende år. Det kan fx være ved at øge udbuddet af arbejdskraft, fastholde nuværende medarbejdere eller mindske efterspørgslen på områder med omfattende mangel på arbejdskraft. Sagerne kan tage afsæt i personalepolitisk redegørelse, og der kan forelægges 1-3 sager pr. forvaltning. Forvaltningerne er forpligtede til at undersøge, om de selv kan dække behovet inden for de eksisterende budgetrammer.

Der forventes at mangle 4.650 sundhedsfaglige medarbejdere i København i 2030, hvilket svarer til ca. 20% af efterspørgslen. Udover styrkelse af elevområdet og fokus på rekruttering er der behov for indsatser, der kan understøtte fastholdelse af de medarbejdere, der er. En høj andel af medarbejdere på social- og sundhedsområdet søger væk fra SUF efter få års ansættelse: kun 33 pct. SOSU-medarbejdere er fortsat ansat efter 6 år og for sygeplejersker er det 29 pct. Forslagene i budgetnotatet skal bidrage til at sænke personaleomsætningen. Forslaget er en del af en større indsats, der har til formål at uddanne, rekruttere og fastholde medarbejdere.

Indhold

Forslaget indeholder en servicebevilling fordelt på tre aktiviteter, der i alt udgør 89,5 mio. kr. i perioden 2024-2027, svarende til 14,9 mio. kr. i 2024 og 24,9 mio. kr. i de efterfølgende år (2025-2027).

- Mere tid til nærværende ledelse (9,2 mio. kr. i 2024 og derefter 18,4 mio. kr. i 2025-2027)
- Supervision og forebyggelse af psykisk overbelastning i forbindelse med komplekse borgerforløb og pårørendesamarbejder (2,6 mio. kr. i 2024 og derefter 2,5 mio. kr. i 2025-2027)
- Fastholdelse gennem styrket faglighed (sygeplejersker) (3,1 mio. kr. i 2024 og derefter 3,9 mio. kr. i 2025-2027)

Notatet er ét af tre notater med forslag til hhv. uddannelse af flere SOSUer, bedre fastholdelse af nuværende medarbejdere samt fastholdelse og rekruttering af seniorer.

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

Mere tid til nærværende ledelse (9,2 mio. kr. i 2024)

Personaleledelse, faglig ledelse og stærke faglige miljøer er afgørende for at skabe trivsel og et godt arbejdsmiljø. SUFs personaleledere oplever at bruge mere tid på administrative opgaver end på faglig ledelse. Der er behov for at frigøre ledelseskapacitet til faglig ledelse og personaleledelse og dermed sikre arbejdspladser, der kan tiltrække og fastholde personale. Der er tidligere arbejdet med at frigøre ledelseskapacitet ved at overdrage af vagtplanlægningen til vagtplanlæggere. Dette forslag er endnu et skridt for at sikre, at ledere i tilstrækkelig grad kan varetage medarbejdernes trivsel, fortsatte tilknytning og ansættelse samt faglige udvikling.

Det foreslås, at alle plejehjem og MTO'ere får mulighed for at ansætte en ikke-sundhedsfaglig medarbejder til at understøtte ledelsen med administrative opgaver - på deltid eller fuldtid, afhængig af enhedens størrelse.

Der foreslås konkret en bevilling svarende til 18,5 timer om ugen til de små enheder (plejehjem og MTO), så fx 2 enheder deles om en fuldtidsansat, 30 timer om ugen til de mellemstore enheder og 37 timer om ugen til de store enheder.

Supervision og forebyggelse af psykisk overbelastning i forbindelse med komplekse borgerforløb og pårørendesamarbejder (2,6 mio. kr. i 2024)

Gode arbejdsmiljøer og trivsel kan for nogle medarbejdere være udfordret af komplekse borgerforløb og udfordrende samarbejder med pårørende. Kontakten med borgere, der er udfordret med kognitive sygdomsforløb, er stigende i SUF og er et grundvilkår for mange medarbejdere.

Der foreslås etablering af en funktion med tre medarbejdere i tillæg til demensrejseholdet, som har vist sig succesfuld med at skabe læring og høj kvalitet på et fagligt udfordrende område.

Indsatsen skal dels øge trivsel og skabe læring og kvalitet med faglig sparring/supervision, der erfaringsmæssigt forebygger udbrændthed og forråelse, dels med tilbud om defusing, som er aflastningssamtaler, der skal forebygge psykisk overbelastning blandt de medarbejdere, der føler sig belastet. Indsatsen forventes at kunne hjælpe de sundheds- og omsorgsmedarbejdere, der er mest udfordret i deres arbejde og dermed i høj risiko for at skifte job.

Fastholdelse gennem styrket faglighed (sygeplejersker) (3,1 mio. kr. i 2024)

SUF oplever flere ældre borgere, som har komplekse sygdomsforløb, og som indgår i forskellige behandlingsforløb. Opgaver, som tidligere blev varetaget af hospitalerne, løses nu i kommunalt regi. Det har skabt en stigende kompleksitet i de kommunale sygeplejeopgaver. Det kræver, at mange kommunalt ansatte sygeplejersker skal kunne varetage og koordinere tiltagende komplekse opgaver.

KL etablerede i 2018 under Sundhedsstyrelsen en specialuddannelse i Borgernær Sygepleje særligt målrettet kommunale sygeplejersker. Specialuddannelsen styrker sygeplejerskernes kliniske -, organisatoriske- og formidlingskompetencer. Kompetencer, som gør, at den specialuddannede sygeplejerske kan varetage opgaveløsningen mere effektivt i form af bedre koordinering af de komplekse borgerforløb, fx ift. overgange mellem sektorerne og interne overgange mellem enheder i kommunen. Specialuddannelsen er en væsentlig faktor for at kunne fastholde og tiltrække nye sygeplejersker til SUF.

Der foreslås finansiering af 10 sygeplejersker på specialuddannelse hvert år, herunder gebyr til KP, kursusudgifter samt lønrefusion til kursister og vejledere

Der søges samlet set 1,5 ÅV til projektledelse af indsatserne i pakken.

Økonomi

Tabel 1. Oversigt over ønskets aktiviteter på alle styringsområder

1.000 kr., 2024 p/l	Styrings-område	2023	2024	2025	2026	2027	I alt
Mere tid til nærværende ledelse	Service	0	9.188	18.377	18.377	18.377	64.318
Supervision og forebyggelse af psykisk overbelastning (komplekse borgerforløb)	Service	0	2.648	2.548	2.548	2.548	10.292
Fastholdelse gennem styrket faglighed (sygeplejersker)	Service	0	3.131	3.956	3.956	3.956	14.999
Udgifter i alt (netto)	Service	0	14.967	24.881	24.881	24.881	89.609

Risikovurdering og proces

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

Bevillingstekniske oplysninger

Tabel 2. Udgifter til service

1.000 kr., 2024 p/l	Udvalg	Bevil-ling	Ind-tægt/udgift	2023	2024	2025	2026	2027	I alt
Mere tid til nærværende ledelse	SOU	Ældre	U	0	9.188	18.377	18.377	18.377	64.318
Supervision	SOU	Ældre	U	0	2.648	2.548	2.548	2.548	10.292
Fastholdelse gennem styrket faglighed (borgernær sygepleje)	SOU	Ældre	U	0	3.131	3.956	3.956	3.956	14.999
Serviceudgifter i alt				0	14.967	24.881	24.881	24.881	89.609

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 aktiviteten.