



SU23: Fastholdelse af seniorer

Baggrund

SUF er i høj grad lykkedes med at fastholde mange seniormedarbejdere i job: 17 pct. af SUFs medarbejdere er over 60 år, og en mindre gruppe medarbejdere er 70 år og derover.

Den relativt høje fastholdelsesprocent betyder dog også, at forvaltningen står overfor et relativt stort generationsskifte, hvor mange seniorer kan gå på pension inden for de næste år. Det at fastholde seniorer i længere tid får dermed også en direkte påvirkning på, hvor hurtigt generationsskiftet bør gennemføres. Jo flere seniorer, der forbliver i deres nuværende stilling i længere tid, des bedre forudsætninger har forvaltningen for at gennemføre generationsskiftet i et ordentligt tempo, der påvirker kvaliteten i opgaveløsningen og borgerne mindst muligt.

Hertil er seniormedarbejderne en stor faglig ressource, og der er behov for at tilbyde mere fleksible rammer for at kunne fastholde flere.

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

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. Udover styrkelse af elevområdet og fokus på rekruttering er der behov for indsatser, der kan understøtte fastholdelse af de medarbejdere, der er. PPR 2023 peger fortsat i retning af, at det er et vigtigt indsatsområde at sikre fastholdelse af seniorer. Det gør sig særligt gældende i SUF, der generelt har en høj andel af seniorer, der forventes at forlade arbejdsmarkedet på kort til mellemlangt sigt.

Hertil er det vigtigt at kunne tilbyde seniorer arbejdsvilkår, der gør, at de har mulighed for at blive længere på arbejdsmarkedet. Her konkluderer PPR 2023 blandt andet, at seniorer på nedsat tid bliver længere i deres job i Københavns Kommune end seniorer, der ikke går ned i tid.

Indhold

Notatet indeholder en servicebevilling fordelt på tre aktiviteter, der i alt udgør 41,7 mio. kr. i perioden 2024-2027, svarende til 9,6 mio. kr. i 2024 og 10,7 mio. kr. i de efterfølgende år (2025-2027).

- Tilpasning af arbejdsopgaver og arbejdstakt (5,4 mio. kr. i 2024-2027)
- Styrkede incitamenter til at arbejde efter pension eller efterløn (1,0 mio. kr. i 2024 og derefter 2,1 mio. kr. i 2025-2027)
- Seniorindsatser for andre faggrupper (3,2 mio. kr. i 2024-2027)

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.

Tilpasning af arbejdsopgaver og arbejdstakt (5,4 mio. kr. i 2024)

For at forebygge fysisk nedslidning foreslås det at give mulighed for individuelle tilpasninger af arbejdsopgaverne for seniormedarbejdere, der alternativt ville vælge at gå på pension/efterløn. De tilpassede arbejdsopgaver kan fx være i form af færre borgerbesøg, flere pauser mv.

Det foreslås, at der afsættes midler til at tilpasse seniorers opgaver svarende til 10 pct. af lønudgifterne for 65+ årige medarbejdere.

Midlerne fordeles ud fra en fordelingsnøgle, hvor de +65-årige medarbejders enhed får tilført 10 pct. ekstra lønmidler pr. +65-årig medarbejder, de har ansat. Beløbet er beregnet ud fra den samlede lønsum for medarbejderne i målgruppen. Disse midler kan fx bruges til at ansætte erstatningspersonale, fx vikarer eller en kombination af flere seniorer til at oppebære et vist antal årsværk.

Styrkede incitamenter til at arbejde efter pension eller efterløn (1,0 mio. kr. i 2024)

I SUF's interne survey blandt seniorer tilkendegav en stor del, at de gerne vil fortsætte med at have en vis tilknytning til deres arbejdsplads, efter de er gået på efterløn eller pension.

Der foreslås, etablering af en central pulje, der giver enhederne mulighed for at give individuelle tillæg til medarbejdere, der arbejder i SUF, samtidig med at de er på hel eller delvis pension

Seniorindsatser for andre faggrupper (3,2 mio. kr. i 2024)

I Budget 2023 blev der afsat 6,4 mio. kr. årligt til seniorindsatser, hvoraf nogle alene var målrettet sygeplejersker og SOSU-assistenten og -hjælpere.

Det foreslås, at puljemidler til indgåelse af senioraftaler for medarbejdere +60-årige og fastholdelsesbonus for medarbejdere 65+ år fra Budget 2023 aftalen udvides til også at omfatte de øvrige faggrupper, der er tilknyttet enheder med borgerkontakt.

I alt består de øvrige faggrupper af ca. 400 medarbejdere, der er +60 år. Seniorindsatserne vil fortsat ikke omfatte medarbejdere i centralforvaltningen da de ikke har kontinuerlig borgerkontakt.

Økonomi

Budgetaftale 2020								
Overførselssagen 2019-20								
Budgetaftale 2021								
Overførselssagen 2020-21								
Budgetaftale 2022								
Overførselssagen 2021-22								
Budgetaftale 2023					4.400	4.400	4.400	4.400
Overførselssagen 2022-23								
Afsatte midler i alt					4.400	4.400	4.400	4.400