



## Notat

### Bilag 1 - Status på indsatser vedr. fastholdelse og rekruttering i SUF finansieret i Budget 2023 - pr. november 2023

26. september 2023

Edoc-sagsnummer  
2023-0384870

F2 sagsnummer  
2023 - 16096

Sagsbehandler  
Maria Witting Lund

I aftale om Københavns Kommunes Budget 2023 blev der afsat 21 mio. kr. årligt i 2023-2026 til rekruttering og fastholdelse på Sundheds- og Omsorgsudvalgets område.

Midlerne blev prioriteret inden for følgende områder:

- Nedbringelse af ledelsesspændet i hjemmeplejen
- Etablering af ny intern driftsrettet rekrutteringsfunktion
- Styrket fagligt introduktionsforløb
- Fastholdelse af seniorer, herunder anvendelse af mentorordning for nyansatte medarbejdere.
- Bedre elevforløb og fastholdelse af elever.
- Styrkelse af Socialrådgiverindsatsen

#### Nedbringelse af ledelsesspændet i hjemmeplejen

I perioden 2023 - 2026 er der i alt afsat 10,25 mio. kr. til at mindske ledelsesspændet i hjemmeplejen, jf. tabel 1.

Tabel 1: Midler afsat til at mindske ledelsesspændet i hjemmeplejen, 1.000 kr., 2023 p/l.

Indsats/År	2023	2024	2025	2026	I alt
Mindre ledelsesspænd (færre medarbejdere pr. leder)	2.150	2.700	2.700	2.700	10.250

Formålet med indsatsen er at styrke arbejdsmiljøet og fremme mere nærværende ledelse i hjemmeplejen. Hjemmeplejeenhederne VBH, IBØ, VKV og AMA har aktuelt har de største gennemsnitlige ledelsesspænd, hvorfor hver enhed får ¼ af de afsatte midler i perioden 2023 - 2026 til at ansætte en ekstra leder på de pågældende enheder.

Målet er, at ingen ledere i dagvagten har mere end 30 ledere i reference, og ingen ledere i aftenvagten har mere end 40 medarbejdere i reference.

#### Status

Midlerne er fordelt til fire af de fem hjemmeplejeenheder med størst gennemsnitligt ledelsesspænd.

Der har været forsinkelser i implementeringen grundet generelle udfordringer med rekruttering af sundhedsfagligt personale.

I to af de fire enheder er der ultimo september ansat henholdsvis en ekstra gruppeleder og en assisterende gruppeleder i aftenvagten, og i den tredje tiltræder der en ekstra leder i aftenvagten pr. 1. november. Den fjerde hjemmeplejeenhed har i 2023 haft et ekstraordinært stor antal vakante lederstillinger, hvorfor der først forventes ansat en ekstra leder pr. 1. december 2023.

#### Etablering af ny intern driftsrettet rekrutteringsfunktion

I perioden 2023 til 2026 er der afsat i alt 23,85 mio. kr., jf. tabel 2.

Tabel 2. Udgifter til intern driftsrettet rekrutteringsfunktion, 1.000 kr., 2023 p/1.

Indsats/år	2023	2024	2025	2026	I alt
Intern rekrutteringsfunktion	6.400	6.050	5.700	5.700	23.850

Formålet med indsatsen er en fortsat målrettet og styrket rekrutteringsindsats i Sundheds- og Omsorgsforvaltningen. Målet er bl.a. at aflaste lederne i rekrutteringsopgaven og sænke barriererne for kandidaternes jobsøgning i forvaltningen.

#### Status

Der arbejdes med rekruttering gennem branding på sociale medier, intern mobilitet, så medarbejdere kan fastholdes i SUF, samt med rekruttering på tværs. Det betyder, at er der flere kvalificerede ansøgere til en stilling på en enhed, hvor kun én skal ansattes, vil de resterende kvalificerede ansøgere blive ringet op og tilbudt at få

deres ansøgning lagt ind på tilsvarende jobopslag fra andre enheder i SUF.

Enheden har pt.:

- Håndteret 881 henvendelser om adm. understøttelse i forhold til rekruttering og ansættelse og varetaget administration ifm. 381 ansættelser
- Udarbejdet 110 udkast til stillingsopslag og ansat 114 medarbejdere (hhv. afløsere, SSH, SSA og sygeplejersker) på kordinerede stillingsopslag til hjemmeplejen
- Ringet til knapt 200 elever, der snart har færdiggjort deres uddannelse, for at hjælpe dem videre til ansættelse i forvaltningen
- Modtaget 558 henvendelser gennem hotlinen og voreshverdag.dk
- Arbejdet målrettet med rekruttering af herboende udenlandskarbejdskraft, herunder at smidiggøre arbejdsgange gennem samarbejde med en række partnere.

### **Styrket fagligt introduktionsforløb**

Med budget 2023 er der bevilget i alt 2,65 mio. kr. til styrket introduktion af nyansatte sygeplejersker og social-og sundhedsassistenter, jf. tabel 3.

Tabel 3: Midler afsat til Styrket fagligt introforløb, 1.000 kr., 2023 p/l.

Indsats/År	2023	2024	2025	2026	I alt
Styrket fagligt introduktion	1.050	600	500	500	2.650

Indsatsen har til hensigt at samle en pakke af faglig introduktion, der fleksibelt kan sammensættes af den ansættende leder, ud fra medarbejderens og enhedens behov og medarbejderens reelle kompetencer.

### *Status*

I 2023 er der afsat midler til udvikling af indsatser og til varetagelse af faglige introduktionskursusforløb.

Systemudviklingen af Plan2Learn er forsinket som følge af ressourceprioritering i ØKF. Desuden har det vist sig, at systemet Plan2Learn ikke kan understøtte den ønskede individuelle tilrettelæggelse af faglige introduktionsprogrammer, samt at udviklingen af funktionerne tager væsentligt længere tid end forventet. Der arbejdes fortsat på at udvikle systemunderstøttet

faglige introduktionsprogrammer, men det forventes, at der først kan tilbydes en ny model for introduktion i 2024.

I et andet spor er der udviklet et 2-dages fagligt introduktionskursus for nyansatte assistenter og sygeplejersker. Der udbydes foreløbig tre forløb som simulationsbaseret undervisning i 2023.

### **Bedre fastholdelse af seniorer, herunder anvendelse af mentorordning for nyansatte medarbejdere**

I perioden 2023-2026 er der afsat 25,6 mio. kr. til seniorindsatser i SUF, jf. tabel 4.

*Tabel 4: Midler afsat til Bedre fastholdelse af seniorer, 1.000 kr., 2023 p/l.*

Indsats/År	2023	2024	2025	2026	I alt
Bedre fastholdelse af seniorer	6.400	6.400	6.400	6.400	25.600

Samlet har indsatserne fokus på at sikre et godt arbejdsmiljø og øget fastholdelse af seniormedarbejdere. Samtidig skal indsatserne være med til at understøtte, at erfaringer og kompetencer hos seniorerne anvendes aktivt og gives videre til nye medarbejdere med henblik på generelt at styrke forvaltningen.

#### *Status*

Indsatserne følger implementeringsplanen. Status på projektets delindsatser er:

#### *Mentorordning*

Der er i efteråret 2023 udviklet mentorkurser for seniorer, der gerne vil være mentorer for nyansatte. Der har indtil videre været meget få tilmeldinger, og derfor er kurserne blevet aflyst. Forvaltningen er i gang med at afklare, hvordan mentorindsatsen skal tilrettelægges fremover.

Midlerne er i 2023 fordelt ud fra en fordelingsnøgle, alt efter hvor mange nyansatte SUF's respektive enheder med borgerkontakt har haft i 2022. Midlerne er dermed blevet brugt til at understøtte enhedernes arbejde med seniormentorstøtte lokalt.

#### *Centrale puljemidler og seniorfastholdelsesbonus*

Indsatserne er forbeholdt sygeplejersker, SOSU-assistenter og SOSU-hjælpere. Der er i første kvartal 2023 indgået aftaler med hhv. FOA og DSR i forhold til, hvordan midlerne skal udmøntes.

Puljemidlerne er afsat til at finansiere senioraftaler for 60+ årige medarbejdere, der ønsker at gå ned i tid. Der blev åbnet for ansøgning til puljen pr. 1. maj 2023. Søgningen har ind til nu været væsentligt mindre end forventet, men der ses en stigende interesse og søgning i 2. halvår af 2023.

Seniorfastholdelsesbonusen udbetales til de medarbejdere, der fylder 65 år og derover i 2023, i den næstkommende måned efter medarbejderens fødselsdag. Bonusen er skaleret efter beskæftigelsesnorm.

#### *Den gode seniorsamtale*

Det blev på januar-mødet 2023 i SUF MED besluttet, at alle medarbejdere i SUF skal tilbydes en seniorsamtale, når de er 58-60 år. Der er blevet udarbejdet en række materialer og ny intranet-side, optaget en podcast-serie og afholdt webinarer, der alle har fokus på "den gode seniorsamtale". Disse skal være med til at sikre de bedst mulige forudsætninger for drøftelserne om det gode seniorarbejdsliv.

#### **Bedre elevforløb og fastholdelse af elever - SOSU-assistenteleven i centrum**

For at styrke rekrutteringen af kvalificerede SOSU-assisterter er der i perioden 2023-26 afsat i alt 13,65 mio.kr. til indsatsen SOSU-assistenteleven i centrum, jf. tabel 5.

*Tabel 5: Midler afsat til Eleven i centrum, 1.000 kr., 2023 p/1.*

Indsats/År	2023	2024	2025	2026	I alt
Bedre rekrutteringsgrundlag - SOSU-assistenteleven i centrum	3.000	3.250	3.700	3.700	13.650

Formålet er at øge gennemførelsen og sikre, at flere færdiguddannede elever ansættes i Københavns Kommune. Målet skal opnås gennem differentierede uddannelsesforløb, der afspejler elevernes ønsker og behov, giver eleverne en oplevelse af tilknytning og sammenhæng imellem skole og oplæring samt smidiggør elevens efterfølgende ansættelse.

*Status*

To tværgående vejledere har været ansat siden marts og en tredje er blevet genbesat fra 1. september 2023. Der er udført afdækning af elevernes ønsker og behov. På baggrund af dette arbejder vejlederne pt. med udvikling og afprøvning af aktiviteter målrettet alle SSA-elever, unge elever, elever i sårbare situationer og elever med særlige faglige interesser.

De første aktiviteter i indsatsen er under afprøvning i efteråret 2023 - bl.a. fællesskabsaktiviteter for SSA-elever i første oplæringsperiode og ungecafé for SSA-elever. Erfaringerne bruges til forbedring af aktiviteter for eleverne i det kommende år.

I efteråret 2023 arbejdes der med udvikling af samarbejdet med SOSU H om bedre overgang fra skole til første oplæring og faglige forløb for elever med særlige interesser i samarbejde med Region H.

Indsatsens effekt ift. fastholdelse af elever vurderes første gang i marts 2024, når eleverne har afsluttet den første del af deres uddannelse.

**Styrkelse af Socialrådgiverindsatsen**

I perioden 2023-2026 er der afsat i alt 8 mio. kr. til styrkelse af socialrådgiverindsatsen, jf. tabel 6.

*Tabel 6. Udgifter til intern drifts og borgerrettet socialrådgivning, 1.000 kr., 2023 p/l.*

Indsats/år	2023	2024	2025	2026	I alt
Styrkelse af Socialrådgiverindsatsen	2.000	2.000	2.000	2.000	8.000

Formålet med indsatsen er fortsat at sikre høj faglig kvalitet i hjælpen til borgere med socioøkonomiske problemstillinger samt at øge understøttelsen af medarbejdere og ledere.

Målet er blandt andet at øge socialrådgivernes mulighed for løbende og systematisk opfølgning med enhederne ift. de aktuelle borgersager, samt at øge fokus på socialrådgivernes generelle vejledningsfunktion på forvaltningens enheder, så der i højere grad kan skabes hurtig afklaring af borgeres problemstillinger, også når disse opstår akut.

*Status*

Socialrådgiverindsatsen i SUF er blevet opnormeret fra 2 til 5 årsværk pr. 1. maj 2023. Den styrkede

socialrådgiverindsats er tilrettelagt med udgangspunkt i den eksisterende indsats, og (videre-)udvikles løbende i tæt dialog med plejehjemmene, hjemmeplejen og myndighedsfunktionerne.