

Bilag 1

Effektstatus på indsatser i Strategi for håndtering af arbejdskraftmangel samt supplerende indsatser

Herunder status på de konkrete indsatser på fastholdelses- og rekrutteringsområdet, der er finansieret i Budget 2022, 2023 og 2024 samt status på supplerende indsatser, der understøtter områderne, men som ikke indgår direkte med effektmål i strategien.

Læsevejledning




Status på indsatser

I bilaget gives først en status på indsatserne inden for strategiens seks temaer. For hver indsats angives dels, hvilken fase indsatsen er i, dels en overordnet status for indsatsen, herunder status på opfølgingsmål fra strategien samt eventuelle supplerende resultater/analyser.

Der afrapporteres på strategiens seks temaer med:

- Fase, som angives som en af følgende:
 - Ikke igangsat
 - Udvikling
 - Implementering
 - Drift
 - Afsluttet
- Status, som gives som en af følgende:
 - Går som planlagt
 - Behov for ændringer (dog indenfor den besluttede politiske ramme)
 - Afsluttes eller omprioriteres (her forelægges ændringen af indsatsen i en særskilt politisk sag)

Samt angivelse om:

-  at indsatsen er særskilt finansieret (budgetmidler, investeringscase eller lignede)
-  at indsatsen ikke er særskilt finansieret
-  at det forventes at søge om midler i budgetproces eller i overførselssag

Strategiens seks temaer



Elever



Styrket rekrutteringsindsats



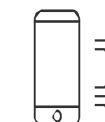
Attraktive arbejdspladser



Flere op i tid



Seniorer



Digitalisering & velfærdsteknologi

Status på de seks temaer i strategien



Elever (1/3)

Indledning

Det skal være attraktivt at tage en sundhedsfaglig uddannelse som elev i Københavns Kommune (KK) og at blive ansat i kommunen efter endt uddannelse. Det er målet – via vokselevløen, styrket vejledning, elevcentrede indsatser og systematisk dialog om jobmuligheder – at øge andelen af elever, der gennemfører SOSU-uddannelsen og øge andelen af nyuddannede SOSU-elever, der ansættes i KK.

For at styrke elevområdet kan det for 2024 særligt fremhæves, at:

- Der i 2024 er blevet igangsat et treårigt forløb med fokus på at styrke oplæringsvejledernes kompetencer og understøtte de uddannelsesansvarliges opgave ift. vejlederne på driftsenhederne.
- Vokselevløen til alle elever over 25 år, som blev afprøvet i 2022-2023 og indført for perioden 2024-2026, har bidraget positivt til rekruttering af elever og har gjort en systematisk overbooking af elever mulig. Dette tiltag kompenserede for frafald og optimerede udnyttelsen af oplæringskapaciteten.
- Projektet "Eleven i centrum" tilbyder i perioden 2023-2026 aktiviteter til social- og sundhedsassistentelever med det formål at styrke tilknytningen og gennemførelsen blandt eleverne. Der er særligt fokus på unge elever, elever i sårbare situationer og elever med behov for faglige udfordringer. Projektets indsatser har fået en positiv modtagelse blandt SSA-eleverne, og forvaltningen ønsker at udvide målgruppen til også at omfatte SSH-elever.
- SUF's Rekrutteringsfunktion har fået gode erfaringer med et nyt tiltag med systematisk kontakt med eleverne om jobmuligheder i kommunen efter endt uddannelse, og initiativet er blevet taget godt imod.



Elever (2/3)

Status

Finansieret af	Indsatser	2024	2025	2026	2027	2028	Aktuel fase	Overordnet status	
Budget 2023	Bedre elevforløb og fastholdelse af elever	████████████████████						Drift	Går som planlagt
Budget 2024	Styrke SOSU-vejledningen	████████████████████████████████████████						Drift	Går som planlagt
Budget 2024	Fortsat tilbyde voksenelevløn	████████████████████						Drift	Går som planlagt

Effektmål

Effekt og mål	Opfølgningsmål	Baseline	Status
Effekten af indsatserne er øget rekrutteringsgrundlag, idet flere elever uddannes, samt øget arbejdsudbud, idet flere elever ansættes.	Andelen af SOSU-elever, der gennemfører uddannelsen, hvor målet for 2030 er en stigning fra 41 pct. til 55 pct.	41% (2020-2022)	37% (2023)
	Andelen af nyuddannede SOSU-elever, der ansættes i Københavns Kommune i deres første job, hvor målet for 2030 er en stigning fra 55 pct. til 70 pct.	55% (2020-2022)	49% (2023)



Elever (3/3)

Supplerende resultater/analyser

Indsats	Formål	Resultater /status effekt
Budget 2023: Bedre elevforløb og fastholdelse af elever	Styrke elevers oplevelse af tilknytning og sammenhæng på tværs af uddannelsesforløbet, og øget inddragelse af elevers behov i organisering af uddannelse.	Der er afholdt 12 forskellige aktiviteter under projektet 'Eleven i centrum'. Der har været en høj deltagelsesprocent og god feedback, med en gennemsnitsvurdering af aktiviteterne på 7,8 ud af 10. Projektet evalueres i udgangen af 2024.



Styrket rekruttering (1/3)

Indledning

SUF skal blive bedre til at skabe en nærværende og oprigtig fortælling om SUF som arbejdsplads, hvor der er job til dygtige medarbejdere uanset alder, interesser og livsfaser. Det er målet – via intern mobilitet, systematisk tilstedeværelse på de kanaler, som vores målgrupper bruger, samt med en udvidelse af rekrutteringsgrundlaget – at øge tiltrækningen til SUF og hjælpe medarbejderne med at fortælle de gode historier.

På rekrutteringsområdet kan det for 2024 særligt fremhæves, at:

- SUF's Rekrutteringsfunktion har videreudviklet på indsatserne ift. fælles rekrutteringsindsatser og understøttelse af rekrutteringsprocessen hos SUF's driftsenheder. Hertil har Rekrutteringsfunktionen igangsat indsatser for at understøtte den interne mobilitet samt rekruttering af herboende udenlandsk arbejdskraft.
- SUF har lanceret kampagnen "Ikke alle kan blive SOSU", der har kørt både på de sociale medier og i byrummet.



Styrket rekruttering (2/3)

Status

Finansieret af	Budgetår - Indsatser	2024	2025	2026	2027	2028	Aktuel fase	Overordnet status	
Budget 2023	Rekrutteringsfunktion, bl.a. elev-dialog, ansætte herboende udlændinge samt understøtte øget intern mobilitet	████████████████████						Drift	Går som planlagt
Budget 2025	Styrket bistand til lederrekruttering		████████████████████					Igangsættes i 2025	-

Effektmål

Effekt og mål	Opfølgningsmål	Baseline	Status
Effekten af indsatserne er øget tiltrækning til faget, til SUF samt forbedret fastholdelse. Dermed øges rekrutteringsgrundlaget og arbejdsudbuddet.	Antallet af ansøgere til stillinger i SUF og opslag med forgæves rekruttering som indikator for øget tiltrækning gennem nærværende og oprigtig fortælling om SUF som arbejdsplads og muligheder for at udvide rekrutteringsgrundlaget (fx udenlandsk arbejdskraft)	Gns. ansøgere: 5,8 pr. opslag Opslag uden ansættelse: 33% (2022)	Gns. ansøgere: 12,6 pr. opslag Opslag uden ansættelse: 29% (2. halvår 2023 – 1. halvår 2024)
	Antallet af elevansøgninger som indikator for tiltrækningen til velfærdsfagene ved at fortælle de gode historier fra hverdagen samt systematisk tilstedeværelse på de kanaler, som vores målgrupper bruger	1.004 (hele 2022)	1.419 elevansøgninger (1. halvår 2024)



Styrket rekruttering (3/3)

Effektmål

Effekt og mål	Opfølgningsmål	Baseline	Status
Effekten af indsatserne er øget tiltrækning til faget, til SUF samt forbedret fastholdelse. Dermed øges rekrutteringsgrundlaget og arbejdsudbuddet.	Andelen af fratrådte medarbejdere, der skifter stilling til en anden enhed i SUF, som indikator for intern mobilitet blandt medarbejdere og leder	-	Ingen effektmåling på nuværende tidspunkt, da indsatsen først er igangsat i andet halvår 2024.

Supplerende resultater/analyser

Indsats	Formål	Resultater /status effekt
Budget 2023: Rekrutteringsfunktion	Hjælpe enhederne i SUF med rekruttering af medarbejdere	<p>Rekrutteringsfunktionen har i løbet af 2023 og 2024 ansat i alt 669 personer via koordineret rekruttering. Der er ansat 160 SOSU-assistenten og 196 SOSU-hjælpere via koordineret rekruttering. Dertil kommer 313 ansættelser af øvrige medarbejdere, som primært er afløsere. 220 af ansættelserne har fundet sted i 2023, mens 449 har fundet sted i 2024.</p> <p>Rekrutteringsfunktionen har desuden bistået ved ca. 600 øvrige ansættelsessager for enheder, som har fundet sted via enhedernes egne individuelle opslag.</p> <p>Rekrutteringsfunktionen håndterer en stigende andel af ansættelserne i SUF.</p>
SoMe-kampagnen "Ikke alle kan blive SOSU"	Øget kendskab til SOSU-faget	<p>33% af alle 18-29 årige i Danmark husker budskabet.</p> <p>98% af alle, der har set kampagnen, forstår budskabet.</p>



Attraktive arbejdspladser (1/5)

Indledning

SUF skal være kendetegnet ved at have arbejdspladser, hvor ledere og medarbejdere har lyst til at blive uanset alder og livssituation. Målet er – bl.a. via introduktionsforløb, forbedring af det psykiske arbejdsmiljø, reducere af sygefravær, kompetenceudvikling, tydelige karriereveje, lederudvikling, administrativ hjælp til ledere og etablering af lederpipeline – at sænke personaleomsætningen og reducere sygefraværet.

På området vedrørende attraktive arbejdspladser kan det for 2024 særligt fremhæves, at:

- SUF har åbnet et Simulationsakademi, der tilbyder praksisnær læring og kompetenceudvikling, herunder også et nyetableret fagligt introduktionsforløb for nye medarbejdere.
- Der er indført en ny fælles model for opfølgende dialog mellem leder og medarbejder ved sygefravær. På tværs af KK er der udviklet en forbedret og sammenhængende it-understøttelse af sygefraværsopgaverne.
- Der er udviklet et fælles onboardingforløb målrettet nye ledere i SUF, der er blevet udrullet som et etårigt pilotforsøg for alle nye ledere.
- Der er blevet ansat fire udekørende administrative medarbejdere til at understøtte lederne ift. HR-administrative opgaver og systemudfordringer
- Et nyt supervisionsrejsehold er under etablering og i gang med prøveforløb på et plejehjem med henblik på at tilbyde til forløb til resten af SUF's driftsenheder. Formålet er at forebygge omsorgstræthed og øge trivsel i svære borger- og pårørendeforløb blandt medarbejderne.



Attraktive arbejdspladser (2/5)

Status

Finansieret af	Indsatser	2024	2025	2026	2027	2028	Aktuel fase	Overordnet status		
Budget 2024	Supervision og forebyggelse af psykisk overbelastning							Udvikling	Går som planlagt	
Ikke særskilt finansieret	Nedbringelse af sygefravær							Udvikling	Går som planlagt	
Budget 2025	Systematiske introduktionsforløb for medarbejdere og ledere								Udvikling	Går som planlagt
Budget 2025	Ledelsesudviklingsprogram							Udvikling	Går som planlagt	
Budget 2025	Lederpipeline						Igangsættes i 2025	-		
Budget 2024	Koncernservice - Øget samarbejde om intern afbureaukratisering							Udvikling	Går som planlagt	
Budget 2024	HR understøttelse af enheder							Drift	Går som planlagt	
Budget 2022	Løntillæg, rekruttering og fastholdelse						Drift	Går som planlagt		



Attraktive arbejdspladser (3/5)

Status

Finansieret af	Indsatser	2024	2025	2026	2027	2028	Aktuel fase	Overordnet status	
Budget 2023	Styrket fagligt introduktionsforløb	████████████████████						Udvikling	Går som planlagt
Budget 2023	Fastholde gennem styrket faglighed (specialuddannelsen i borgernær sygepleje)	████████████████████████████████████████						Drift	Går som planlagt
Ikke særskilt finansieret	Fastholde gennem karriereveje	████████████████████████████████████████						Udvikling	Går som planlagt
Investeringscase	Tilbyde praksisnær læring på simulationsakademiet	████████████████████████████████████████						Implementering	Går som planlagt
Budget 2023	Styrke socialrådgiverindsatsen	████████████████████						Drift	Går som planlagt
Budget 2023	Nedbringe ledelsesspænd i hjemmeplejen	████████████████████						Drift	Går som planlagt
Bloktilskuds-midler	Styrket uddannelsesindsats for at få flere faglærte og mere kvalificerede medarbejdere	████████████████████████████████████████						Implementering	Går som planlagt



Attraktive arbejdspladser (4/5)

Effektmål

Effekt og mål	Opfølgningsmål	Baseline	Status
Målet er at øge fastholdelsen og øge arbejdsudbuddet blandt allerede ansatte medarbejdere	Nedsætte andelen af sundhedsfaglige medarbejdere, som fratræder inden for det første år, hvor målet for 2030 er et fald fra 40 til 25 pct.	40% (Medarbejdere startet i 2021-2022)	33% (Medarbejdere startet i 1. halvår 2023)
	Nedsætte andelen af ledere, som fratræder inden for det første år, hvor målet for 2030 er et fald fra 36 til 10 pct.*	27% (Ledere startet i 2021-2022)	11%** (Ledere startet i 1. halvår 2023)
	Nedsætte andelen af sundhedsfaglige medarbejdere, som fratræder inden for de første 3 år, hvor målet for 2030 er et fald fra 74 til 60 pct.***	26% (Medarbejder startet i 2019-2022)	Ingen afrapportering endnu, da effekten først kan måles efter 3 år.
	Nedbringe det gennemsnitlige sygefravær for sundhedsfaglige medarbejdere, hvor målet for 2030 er en reduktion på 2,5 dage. Dette svarer til, at målet for 2030 er 17,8 dage.****	20,3 (2022)	18,7*****

* Opfølgningsmålet revideret fra oprindeligt "Andelen af ledere, som bliver hos os mere end et år, hvor målet for 2030 er en stigning fra 64 til 90 pct."

** Gruppen er meget lille (32 personer). Vi skal derfor være opmærksomme på ikke at konkludere, at vi er i mål, før vi kan se det i data over en længere periode end det halve år, vi måler på nu.

*** Opfølgningsmålet revideret fra oprindeligt "Andelen af sundhedsfaglige medarbejdere, der bliver hos os mere end 3 år, hvor målet for 2030 er en stigning fra 26 til 40 pct."

**** Tilføjet til opfølgningsmålet "Dette svarer til, at målet for 2030 er 17,8 dage"

***** Faldet i sygefraværet kan i væsentlig grad tilskrives corona-pandemien, som gav et højt kortidsfravær i 2022.



Attraktive arbejdspladser (5/5)

Supplerende resultater/analyser

Indsats	Formål	Resultater /status effekt
Budget 2022: Løntillæg (fastholdelsestillæg, vejledertillæg samt aften/nattillæg)	Forbedre rekruttering og fastholdelse for udvalgte medarbejdergrupper.	<p>Med Budgetaftalen 2022 blev der afsat midler til løntillæg til medarbejdere i de tre velfærdsforvaltninger (BUF, SOF og SUF). Personalepolitisk Redegørelse 2024 indeholder en evaluering af fastholdelsestillæggene, der viser, at tillæggene generelt ikke har haft effekt på fastholdelse af faggrupperne. Tillæggene har dog været med til at gøre KK mere lønførende.</p> <p>I SUF er der gennemført en supplerende analyse af de tre løntillægs effekt, hvor ledere og tillidsrepræsentanter har vurderet effekterne af tillæggene. Analysen viser bl.a.:</p> <ul style="list-style-type: none"> • at tillæggene vurderes at have større effekt på fastholdelse end på tiltrækning • at de tre typer tillæg vurderes at have ca. samme effekt på fastholdelse • at tillidsrepræsentanter generelt vurderer tillæggene mere positive end lederne.
Budget 2023: Styrket fagligt introduktionsforløb	Skabe en fælles introduktionsindsats, og hermed nedbringe personaleomsætningen blandt nyansatte medarbejdere og aflaste de enkelte enheders introduktionsarbejde, .	<p>I alt 98 nyansatte medarbejdere har siden indsatsens opstart i november 2023 deltaget i styrket fagligt introduktionsforløb.</p> <p>Det er endnu for tidligt at måle effekt via personaleomsætning. En effektmåling via personaleomsætning vil indgå i næste års status.</p>
Budget 2023: Mindre ledelsesspænd	Styrket arbejdsmiljø gennem mere nærværende ledelse	Der er ansat i alt 4 ekstra gruppeledere fordelt på 4 hjemmeplejeenheder. Ledelsesspændet er nedbragt i én ud af 5 hjemmeplejeenheder, mens det for de øvrige er steget.



Flere op i tid (1/2)

Indledning

Indsatsen har som mål at øge den gennemsnitlige arbejdstid for deltidsansatte medarbejdere under 60 år med 1,5 timer om ugen. Det indebærer bl.a., at lederne skal understøttes i at kunne tilbyde flere timer, og medarbejderne skal sikres fleksibilitet og indflydelse på egen arbejdstid.

På arbejdstidsområdet kan det for 2024 særligt fremhæves, at:

- Der arbejdes med en række indsatser ift. at øge arbejdstiden og tilbyde fleksibilitet. I projektet "*Flere timer gør en forskel*", hvor fire plejehjem deltog, er 10 medarbejdere gået lidt op i tid i prøveperioden.
- I trepartsaftalen om løn og arbejdstid fra december 2023 indgår det, at alle stillinger på velfærdsområderne fra 2024 skal slås op på fuld tid og at alle deltidsansatte, der ønsker det, skal have mulighed for at gå på fuldtid. SUF er - sammen med de øvrige velfærdsforvaltninger i KK - i gang med at implementere de to tiltag, og det forventes at få en positiv effekt på den gennemsnitlige arbejdstid i SUF i løbet af de kommende år.



Flere op i tid (2/2)

Status

Finansieret af	Indsatser	2024	2025	2026	2027	2028	Aktuel fase	Overordnet status
Ikke særskilt finansieret	KK's fælles forsøg med kortere og fleksible arbejdsuger	█					Udvikling	Går som planlagt
Budget 2025	Øge mulighederne for fleksibel arbejdstilrettelæggelse	█	█				Udvikling	Behov for ændringer
Ikke særskilt finansieret	KL's projekt "Flere timer gør en forskel"	█					Udvikling	Går som planlagt

Effektmål

Effekt og mål	Opfølgingsmål	Baseline	Status
Effekten er øget arbejdsudbud blandt allerede ansatte medarbejdere	Gennemsnitlig arbejdstid for alle deltidsansatte under 60 år, hvor målet for 2030 er en stigning på 1,5 timer om ugen	32,7 timer/uge (2022)	32,4 timer/uge (2. halvår 2023 - 1. halvår 2024)



Seniorer (1/2)

Indledning

SUF skal skabe rammerne for et godt og langt arbejdsliv for seniorer, så mange finder det attraktivt at blive lidt længere hos os og/eller fortsat at bevare en vis form for arbejdstilknytning til SUF efter efterløn/pension. Målet er – via udbredelse af seniorsamtaler og -indsatser, central finansiering af seniorordninger fastholdelsestillæg , seniornetværk og rekrutteringsaktiviteter – at øge den gennemsnitlige tilbagetrækningsalder med et år frem mod 2030.

På seniorområdet kan det for 2024 særligt fremhæves, at:

- Der er etableret et seniornetværk for seniormedarbejdere +60 år
- Der er givet midler til afprøvning af lokale mentorforløb



Seniorer (2/2)

Status

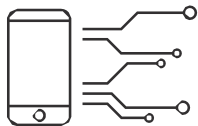
Finansieret af	Indsatser	2024	2025	2026	2027	2028	Aktuel fase	Overordnet status	
Budget 2024	Styrkede incitamenter til at arbejde efter pension eller efterløn	████████████████████						Udvikling	Går som planlagt
Budget 2023	Fastholde seniorer: - Understøtte seniorsamtaler - Finansiering af seniorordninger mhp. at gå ned i tid - Seniorfastholdelsesbonus - Seniorer som mentorer for nyansatte	████████████████████						Drift	Går som planlagt

Effektmål

Effekt og mål	Opfølgningsmål	Baseline	Status
Effekten er øget arbejdsudbud blandt allerede ansatte medarbejdere	Gennemsnitlig tilbagetrækningsalder, hvor målet for 2030 er en stigning på et år	Gns. alder for alle på 60 år eller derover, da de stoppede i SUF: 64,4 år (2022)	Gns. alder for alle 60 år eller derover, da de stoppede i SUF: 64,7 år (2. halvår 2023 - 1. halvår 2024)

Supplerende resultater/analyser

Indsats	Formål	Resultater /status effekt
Budget 2023: Bedre fastholdelse af seniorer	Styrke incitamenter til at arbejde efter pension og eller efterløn.	Der er implementeret flere initiativer, bl.a. seniorsamtaler, seniorordninger og seniorbonus. I alt har 44 medarbejdere har indgået senioraftaler, og 451 medarbejdere har modtaget seniorbonus. Der ses endnu ikke effekt ift. tilbagetrækningsalder.
HR-nøgletal: Seniorer	Følge udviklingen i HR-nøgletal ift. seniorer over tid	Der ses en positiv tendens ift. personaleomsætningen for seniorer +60 år, der er faldet fra 26% (2022) til 22% (2. halvår 2023 - 1. halvår 2024).



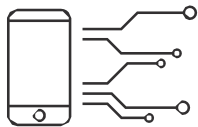
Digitalisering og velfærdsteknologi (1/8)

Indledning

Det er især indsatsen inden for digitalisering og velfærdsteknologi, der medvirker til at reducere behovet for arbejdskraft. Målet er – via øget brug af telemedicin, øget udbredelse af dosisdispensering, automatiserede AI-baserede løsninger, optimering af CURA, vejledning og undervisning i relevant velfærdsteknologi – at fremme en kultur og organisation, hvor teknologi efterspørges, gribes og bruges, før der gribes til andre løsninger. Vi vil bruge velfærdsteknologi, når det hjælper til at gøre borgerne selvhjulpne og bidrage til at skabe et mere holdbart arbejdsliv for vores medarbejdere. Og vi vil gå forrest sammen med andre, der også er ambitiøse på at udvikle og optimere den kommunale opgaveløsning med rigtig brug af data, teknologi og digitale løsninger.

På området vedrørende digitalisering og velfærdsteknologi kan det for 2024 særligt fremhæves, at:

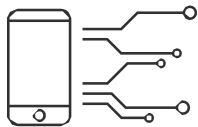
- Automatisering via robotudvikling samt AI har været et vigtigt fokusområde i 2024 og også bliver det de kommende år.
- Telemedicinske behandlingstilbud til TeleKOL og Telehjerte er nu idriftsat og ibrugtaget. Hertil er brugen af skærmbesøg stigende.
- Der arbejdes med bedre brug af CURA - både ift. tekniske funktionaliteter, tværgående/sammenhængende arbejdsgange samt organisatorisk implementering
- Projektet "*Øget tryk blandt hjemmeboende borgere*". Ved midtvejsevalueringen pr 1. september 2024 er måltallene for 2024 allerede indfriet. Derudover viser de gennemførte interviews, at borgerne er trykke ved den vejledning, de får og de løsninger, der er bragt i spil. Medarbejderne oplever, at projektets materiale bidrager til et bedre match mellem trykbehov og relevant løsning.
- Innovationscase vedr. "*Teknologiunderstøttelse af medicin håndtering*" afrundes med udgangen af 2024, hvorefter implementering i hjemmeplejen igangsættes med finansiering fra ældreformsmidlerne.



Digitalisering og velfærdsteknologi (2/8)

Status

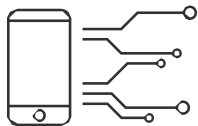
Finansieret af	Indsatser	2024	2025	2026	2027	2028	Aktuel fase	Overordnet status
KK Innovationscase samt OPI (Systematic)	Talegenkendelse						Udvikling	Går som planlagt
Budget 2025	Foranalyse - Digital understøttelse af samarbejde mellem borgere, pårørende og medarbejdere						Udvikling	Går som planlagt
Budget 2024	Velfærdsteknologiambassadør til læringslejlighed						Udvikling	Går som planlagt
Ikke særligt finansieret	Styrket adgang til brug af velfærdsteknologi på plejehjem (tidligere styrket brug af velfærdsteknologi på plejehjem)						Afventer	Afventer
Innovationscase	Softwareroboter frigiver tid til mere faglighed (tidligere kunstig intelligens)						Udvikling	Går som planlagt
Fællesoffentlig finansiering	Telemedicin implementering af KOL/Hjerter						Udvikling	Går som planlagt
Ikke særskilt finansieret	Registrering af fremmøde						Udvikling	Går som planlagt
Investeringscase	Bedre brug af Cura						Implementering	Går som planlagt



Digitalisering og velfærdsteknologi (3/8)

Status

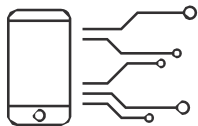
Finansieret af	Indsatser	2024	2025	2026	2027	2028	Aktuel fase	Overordnet status
OFS 2022 Investeringscase	Styrke rehabiliterende sygepleje bl.a. gennem velfærdsteknologi	█					Implementering	Går som planlagt
OFS 2023 Innovationscase	Teknologiunderstøttet medicin håndtering	█					Udvikling	Går som planlagt
OFS 2023 Investeringscase	Gøre borgere med størst plejebehov mest muligt selvhjulpne gennem teknologi	█					Udvikling	Behov for ændringer
OFS 2023 Investeringscase	Øget tryghed blandt hjemmeboende vha. teknologi	█					Implementering	Går som planlagt
Budget 2024	Afprøvning af digitalt screeningsværktøj	█					Udvikling	Går som planlagt
Investeringscase	Øge udbredelsen af dosisdispenseret medicin	▭					Implementering	Går som planlagt
Ikke særskilt finansieret	Understøttelse af daglig ruteplanlægning med kunstig intelligens/Machine learning	▭	▭				Udvikling	Går som planlagt



Digitalisering og velfærdsteknologi (4/8)

Status

Finansieret af	Indsatser	2024	2025	2026	2027	2028	Aktuel fase	Overordnet status	
OFS 2020 Investeringscase	Øge brugen af digital vedligeholdende træning	████████████████████						Drift	Går som planlagt
500 mio. kr. puljen	Øge brugen af skærmbesøg	████████████████				██████████		Drift	Går som planlagt
500 mio. kr. puljen	Øge digital genoptræning	████████████████████						Drift	Går som planlagt
Ikke særskilt finansieret	Vågeteknologi		██████████					Afventer	Behov for ændringer
Ikke særskilt finansieret	Virtuelle udskrivelseskonferencer på tværs af myndighed, MTO, neurohabilitering KBH og hjemmeplejen (tidligere digital sparring med kolleger)						Ikke igangsat	Afsluttes	
Ikke særskilt finansieret	Brug af faldteknologier						Ikke igangsat	Afsluttes	



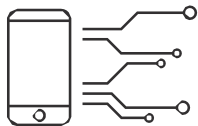
Digitalisering og velfærdsteknologi (5/8)

Fremme teknologiftherspørgsel

Effekt og mål	Opfølgingsmål	Baseline	Status
Effekten er reduceret behov for hjælp. Der måles på brugen af en række arbejdstidsbesparende teknologier.	Antal gennemførte skærmbesøg*. Mål 2028: 11%	320 borgere (5%) pr. 1. juni 2021	853 borgere (7 %) pr 1. nov 2024
	Borgerbooking (1 af 2)** Sparet medarbejdertid på borgerhenvendelser vedrørende information om aftaler mm. -skønnet 1 -5 min pr. login	Antal unikke borgere: 905 (maj 2024)	1.910 (oktober 2024)
		Antal logins 2.041 (maj 2024)	6.161 (oktober 2024)
	Borgerbooking (2 af 2) Sparet medarbejdertid til telefonsamtaler og administration - skønnet 2-8 min. Pr. chat/aflysning	Antal chats 2.805 (hele 2023)	8.353 (første 10 mdr i 2024)
Antal aflysninger 999 (hele 2023)		6.598 (første 10 mdr i 2024)	

* Opfølgingsmålet revideret fra oprindeligt "Antal gennemførte skærmbesøg, antal anvendte strømpepåtagere, omfanget af digital træning og småhjælpemidler"

** Opfølgingsmålet revideret fra oprindeligt "Omfanget af borgerbooking, hvor der foretages stikprøver på sparet tid i forbindelse med opkald"



Digitalisering og velfærdsteknologi (6/8)

Digital understøttet genoptræning*

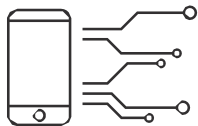
Effekt og mål	Opfølgningsmål	Baseline	Status
Understøtte differentierede bæredygtige genoptræningsforløb af høj kvalitet	Digitalt understøttet genoptræning. Mål 50% i 2028	20% (2021)	33 % (nov. 2024)

* Ny indsats tilføjet til strategien.

Telemedicinske løsninger

Effekt og mål	Opfølgningsmål**	Baseline	Status
Effekten er primært reduktion af genindlæggelser og indlæggelser på hospitalerne. Kommunalt ses mest borgernære effekter. Dog kan der i takt med øget sygdomsmestring hos borger, måske opnås udskydelse af ydelser forbundet med akutte besøg og plejkrævende indsatser.	Antallet af genindlæggelser og indlæggelser	Afventer Sundhedsdatastyrelsen ift. data for genindlæggelser og indlæggelser.	Borgere på TeleKOL : 7 (november 2024) Borgere på TeleHjerte: Afventer implementering.
	Med forbehold for en vis usikkerhed: Antal og omfang af akutte ydelser og plejkrævende indsatser i SUF.	Skal afklares	Grundet et lille borgergrundlag på TeleKOL i SUF er det for tidligt at afgøre effekten på reduktion af akutte ydelser

** Nye opfølgningsmål, der erstatter følgende opfølgningsmål "Antallet af akutte indsatser" og "Kvalitativ måling af rettidig indsats (bedre forløb for borgerne, hvor borgerens plejebestand og behov for ændret pleje sker i takt med sygdommens udvikling)", som er udgået



Digitalisering og velfærdsteknologi (7/8)

Øget tryghed til borgere i eget hjem*

Effekt og mål	Opfølgningsmål**	Baseline	Status
Sikre større tryghed blandt borgerne ved at tilbyde differentierede og målrettede tryghedsskabende løsninger og derigennem reducere brugen af nødkald og få en mere effektiv brug af ressourcerne i vagtcentralen og hjemmeplejen.	Måltal for 2024:	675 (jan-aug 2023)	569 svarende til 15,7 pct. reduktion (jan-aug 2024)
	Reducere antallet af bevilgede nødkald med 8%		
	Reducere antallet af kald til vagtcentralen med 5%	Kald til vagtcentralen: 54.823 (jan-aug 2023)	50.120 svarende til 9 pct. Reduktion (jan-aug 2024)
Øge brugen af tryghedsskabende løsninger blandt hjemmeboende borgere	Reducere antallet af akutbesøg fra hjemme- og sygeplejen med 5%	Akutbesøg fra hjemme- og sygeplejen: 15.300 (jan-aug 2023)	13.567 svarende til 11,3 pct. reduktion (jan-aug 2024)

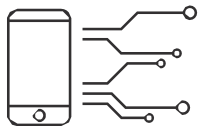
* Revideret indsatsnavn fra tidligere "Vejlede og undervise borgere"

** Nye opfølgningsmål. Hertil er følgende opfølgningsmål udgået "Antal og omfang af indsatser, hvor borgere introduceres til teknologier med et forebyggende sigt"

Dosisdispenseret medicin og medicinteknologi

Effekt og mål	Opfølgningsmål	Baseline	Status
Området er stadig i en opstartsfase, og i takt med afprøvning af løsninger opstilles mål	Antal borgere på medicinteknologier***	0 (pr 01/05-2024)	8 (pr. 21/11-2024)

*** Opfølgningsmålet revideret fra oprindeligt "Antal borgere på dosisdispenseret medicin og medicinteknologier"



Digitalisering og velfærdsteknologi (8/8)

Automatisering og AI

Effekt og mål	Opfølgningsmål	Baseline	Status
Talegenkendelse - TALT (Innovationscase)	Det estimeres, at tiden anvendt til journalisering (2 pct af arbejdstiden) kan nedsættes med 15 pct. fra 2030, såfremt projektet ibrugtages (=12,5 årsværk)	28,2 timer pr. år pr. årsværk til dokumentation	Ingen ændring (først forventet effekt i 2030)
Softwareroboter frigiver tid til mere faglig sparring (tidligere kunstig intelligens) – 3 indledende projekter: <ul style="list-style-type: none"> • Genoptræningsplaner • Hjælpemiddelcentret • Områdevisitationen 	Estimeret frigørelse af i alt 6,5 ÅV: <ul style="list-style-type: none"> * 2,0 ÅV * 1,0 ÅV * 3,5 ÅV 	6,5 årsværk på de omfattede opgaver	Projekt forløber planmæssigt
Understøttelse af daglig ruteplanlægning med kunstig intelligens/Machine learning	P.t. kun foranalyse med henblik på at lette planlægningsarbejdet for medarbejdere i hjemmeplejen.	N/A	Foranalyse forventes færdig 2. kvartal 2025

Bedre brug af Cura

Effekt og mål	Opfølgningsmål	Baseline	Status
I investeringscasen for Bedre Brug af Cura (BBC), er der estimeret en årlig besparelse på 4.500.000 kr. ved en fuld indfasning / implementering af alle initiativer fra 2025.	BBC omfatter en række digitale systemtilpasninger, og det er vanskeligt at opgøre sparet tid for dem hver især og samlet.	N/A	Indsats forløber efter det planlagte.
Omfatter bl.a. nemmere og hurtigere navigation i Cura, bedre overblik og tværfaglig anvendelse af Cura, forenkling af dokumentation og kommunikation og registrering af fremmøde	For at undgå en meget avanceret og usikker opgørelsesmetode og for at undgå at forstyrre arbejdet i driftsenhederne mindst muligt arbejder projektet ikke medfør- og eftermålinger i en gevinstrealiseringsplan.		