

Bilag 3: Udmøntning af fastholdelse og rekruttering

Nedenfor fremgår en detaljeret opgørelse af initiativer fordelt på bevillingsområder. Tabellerne baserer sig på de fremlagte budgetnotater *SO69 Fastholdelse og rekruttering – Fastholdelse af seniorer* og *SO70 Fastholdelse og rekruttering – Styrket rekrutteringsgrundlag ved kompetenceløft for faglærte og rekrutteringsunderstøttende aktiviteter*. Selve budgetnotaterne fremgår fra side 3.

SO69 Fastholdelse og rekruttering – Fastholdelse af seniorer

1.000 kr., 2024 p/l	Udvalg	Bevilling	2024	2025	2026	2027	I alt
Seniorkonsulent til Borgercenter Børn og Unge, HR-stab	SUD	3000 – Børnefamilier med særlige behov	700	700	700	700	2.800
Seniorkonsulent til Borgercenter Handicap, HR-stab	SUD	3220 – Borgere med handicap	700	700	700	700	2.800
Seniorkonsulent til Borgercenter Voksne, HR-stab	SUD	3200 – Borgere med sindslidelse	700	700	700	700	2.800
Seniorpulje – Centrale Enheder, Kontoret for Organisationsudvikling*	SUD	3300 – Tværgående opgaver og administration	1.950	1.200	3.000	3.750	8.400
Administrativ understøttelse – Centrale Enheder, Kontoret for Organisationsudvikling	SUD	3300 – Tværgående opgaver og administration	275	275	275	275	1.100
Udgifter i alt			4.475	4.475	4.475	4.475	17.900

*Beløb er blevet justeret i forhold til det i budgetnotatet fremsatte beløb med henblik på at ramme et samlet behov på 12 mio. kr. Således er beløbet nedjusteret med 150 t. kr. i 2024, 900 t. kr. i 2025 og opjusteret med 900 t. kr. i 2026 og 1.650 t. kr. i 2027.

SO70 Fastholdelse og rekruttering – Styrket rekrutteringsgrundlag ved kompetenceløft for faglærte og rekrutteringsunderstøttende aktiviteter

1.000 kr., 2024 p/l	Udvalg	Bevilling	2024	2025	2026	2027	I alt
Social- og Sundhedshjælper til Social- og Sundhedsassistent	SUD	3300 - Tværgående opgaver og administration	1.680	3.360	3.080	1.400	9.520
Refusion fra Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag til uddannelse af Social- og Sundhedsassistenter	SUD	3300 - Tværgående opgaver og administration	-1.395	-2.790	-2.560	-1.165	-7.910
Diplomuddannelse	SUD	3300 - Tværgående opgaver og administration	900	1.700	1.700	900	5.200
Refusion fra den Kommunale Kompetencefond til diplomuddannelse	SUD	3300 - Tværgående opgaver og administration	-500	-900	-900	-500	-2.800
Meritpædagog	SUD	3300 - Tværgående opgaver og administration	2.030	2.300	550	280	5.160
Refusion fra Statens Voksens uddannelsesstøtte til meritpædagog	SUD	3300 - Tværgående opgaver og administration	-215	-420	-420	-215	-1.270
Administrativ understøttelse (kompetenceløft af faglærte)	SUD	3300 - Tværgående opgaver og administration	975	975	975	975	3.900
Understøttende rekrutteringstiltag Borgercenter Børn og Unge	SUD	3000 - Børnefamilier med særlige behov	1.400	1.400	1.400	1.400	5.600
Understøttende rekrutteringstiltag Borgercenter Handicap	SUD	3220 - Borgere med handicap	1.400	1.400	1.400	1.400	5.600
Understøttende rekrutteringstiltag Borgercenter Voksne	SUD	3200 - Borgere med sindslidelse	1.400	1.400	1.400	1.400	5.600
Udgifter i alt			7.675	8.425	6.625	5.875	28.600



SO69 Fastholdelse og rekruttering - Fastholdelse af seniorer

Baggrund

Socialforvaltningen oplever udfordringer med fastholdelse og rekruttering på velfærdsområdet. Demografien nationalt betyder, at store årgange forlader arbejdsmarkedet de kommende år. Det gælder også for Socialforvaltningen. Da der samtidig er lav ledighed, og der ikke uddannes et tilstrækkeligt antal personer indenfor velfærdsfagene, bliver det essentielt at iværksætte initiativer, der kan fastholde dygtige og erfarne seniorer.

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 Fastholdelse og rekruttering: <i>Fastholdelse og rekruttering er sager, som bidrager til at sikre tilstrækkelig arbejdskraft på velfærds-områderne 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.</i>
Dette budgetnotat forventes at fastholde nuværende medarbejdere og øge udbuddet af arbejdskraft ved at fastholde seniorer i længere tid.

Indhold

Socialforvaltningen har indenfor flere faggrupper en forholdsvis høj andel af seniorer, der på kort og mellemlang sigt kan forventes at forlade arbejdsmarkedet. Socialforvaltningen definerer seniorindsatsen i forhold til de medarbejdere, der er 60+.

Tabellen nedenfor viser andel og antal ansatte, der er fyldt 55-59 og 60+ indenfor følgende faggrupper i 2022: pædagogisk område, socialformidler/socialrådgiver, SOSU, HK og sygeplejersker.

Tabel 1: Fordeling af stillinger grupperet på alder

Stillingsbetegnelser	Procentandel medarbejdere			Antal medarbejdere			I alt
	<55	55-59	59<	<55	55-59	59<	
HK / administrativ	59%	17%	24%	234	66	95	395
Pædagogiske område	77%	12%	11%	1.952	304	288	2.544
Socialrådgiver / socialformidler	88%	6%	6%	872	55	64	991
<i>Heraf socialformidler</i>	3%	22%	36%	27	12	23	62
SOSU	65%	16%	18%	517	130	144	791
Sygeplejerske mv.	74%	10%	16%	156	21	33	210
Hovedtotal	76%	12%	13%	3.731	576	624	4.931

Personalepolitisk Redegørelse 2022 pegede på, at halvdelen af de seniormedarbejdere, der fratræder Københavns Kommune, skifter til anden ansættelse. Og blot hver tredje seniormedarbejder indenfor velfærdsfagene i Københavns Kommune er tilfreds med de tilpasningsmuligheder, som arbejdspladsen tilbyder seniorer.

Den personalepolitiske redegørelse 2023 fremhæver, at en spørgeskemaundersøgelse gennemført af Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø peger på, at det er muligheden for at gå ned i tid der vægter tungest, når seniorer beslutter, hvor længe de ønsker at blive på arbejdsmarkedet. Ifølge Personalepolitisk Redegørelse 2023 er seniorer i Københavns Kommune i gennemsnit ældre, når de går ned i tid, end seniorer i resten af landet. Analysen viser, at langt de fleste seniorer i Københavns Kommune, som går ned i tid, bliver længere tid i jobbet end de ellers ville have gjort. Resultaterne giver desuden en stærk indikation af, at seniorer på nedsat tid i alt arbejder lige så mange timer som seniorer på fuld tid, inden de forlader deres job i Københavns Kommune.

På ovenstående baggrund indstiller forvaltningen, at der iværksættes to initiativer med henblik på at fastholde dygtige og erfarne seniorer i Socialforvaltningen.

Seniorkonsulent i hvert borgercenter

I 2023 har fokus i Socialforvaltningen været at klæde organisationen på med viden om rammerne for seniorpolitikken og konkrete idéer og eksempler på, hvordan en senioraftale kan sammensættes. Forvaltningen foreslår, at der ansættes en seniorkonsulent i hvert af borgecentrene til at understøtte fastholdelse og rekruttering af seniorer i det enkelte borgercenter.

Målsætningen med en styrket seniorindsats er dels at udskyde fratrædelsestidspunktet for medarbejdere i Socialforvaltningen ved at styrke mulighederne for at få tilpasset arbejdsopgaverne, så de matcher den enkelte medarbejders arbejdsituation, dels at tiltrække seniorer, som kan supplere yngre og mere uerfarne kollegaer på en arbejdsplads. En styrket seniorindsats skal ved hjælp af en dedikeret ressource decentralt på borgercenterniveau understøtte etablering af en systematik omkring arbejdet med indgåelse af senioraftaler og hjælpe lederne med at have blik for de tilpasningsmuligheder, der er ift. tilrettelægge arbejdet/arbejdsopgaverne på nye måder. Dette vil både have en positiv effekt ift. fastholdelse af de seniorer, der allerede er ansat i Socialforvaltningen samt til rekruttering af seniorer.

Tilpasning af arbejdsopgaver kan bl.a. handle om færre weekend- og nattevagter, færre fysisk belastende opgaver eller anskaffelse af arbejdsredskaber, som kan aflaste i hverdagen, fx elcykel. Samtidig er der opgaver, som med fordel i højere grad kan løftes af de mere erfarne seniormedarbejdere, fx mentor for og onboarding af nye kollegaer, håndtering af den svære dialog med pårørende eller håndtering af de svære og mere komplekse sager. Der kan også med fordel arbejdes med et særskilt fokus på fastholdelse af de seniorer, der er ledere – enten i deres lederstilling eller ved proaktivt at tilbyde andre jobfunktioner.

Seniorpulje

I Københavns Kommune er der mulighed for at indgå en senioraftale om nedsat tid. Ved indgåelse af en senioraftale på nedsat tid tilpasses seniormedarbejderens nettoløn til den nedsatte tid, mens medarbejderens pensionsindbetaling bibeholdes på medarbejderens hidtidige timetal. For at motivere yderligere til indgåelse af seniorordninger, og dermed fastholde medarbejderne, etableres en central seniorpulje for 60+ årige. Puljen skal dække forskellen mellem den hidtidige pensionsindbetaling og den andel som pensionsindbetalingen normalt ville være ved nedsat arbejdstid. Ordningen sikrer en mere solidarisk byrdefordeling i forhold til fastholdelse af seniorer på nedsat tid. Midlerne i puljen uddeles efter først-til-mølle-model.

Økonomi

Samlet set er der behov for 4,475 mio. kr. årligt fra 2024 og frem til at styrke fastholdelsen af seniorer. Budgetbehovet er varigt.

Der er behov for en seniorkonsulent til at understøtte fastholdelse og rekruttering af seniorer i hvert borgercenter. Der er dermed behov for tre seniorkonsulenter med en årsværkspris på 0,7 mio. kr. Dette giver en samlet udgift til seniorkonsulenter på 2,1 mio. kr. årligt fra 2024 og frem.

Der er desuden behov for at afsætte midler til en pulje til dækning af det beløb, som pensionsindbetalingen normalt vil blive nedsat med, når en medarbejder går ned i tid. Det vurderes, at omkostningerne til en central pulje vil udgøre 2,1 mio. kr. årligt. Dette er ud fra en beregning af, at 20 % af medarbejdere over 60 år går 20 % ned i tid. I 2022 var der ca. 680 årsværk ansat i forvaltningen på tværs af alle faggrupper over 60 år, hvormed det vil svare til ca. 136 medarbejdere går ned i tid. Hvis en medarbejder går 20 % ned i tid, vil dette normalt medføre, at pensionsindbetalingen falder med 20 %, hvilket vil svare til en reduktion på 15.600 kr. for en gennemsnitlig medarbejder. For at kunne dække denne reduktion, er der dermed behov for ca. 2,1 mio. kr. årligt.

Endelig vurderes der at være behov for et halvt administrativt årsværk til at administrere den centrale pulje. Dette medfører et budgetbehov på 0,275 mio. kr. årligt.

Tablet 2 - Oversigt over ønskets aktiviteter på alle styringsområder

Aktiviteter i forslaget 1.000 kr., 2024 p/l	Styringsområde	2024	2025	2026	2027	I alt
Seniorkonsulent til Borgercenter Børn og Unge, HR-stab	Service	700	700	700	700	2.800
Seniorkonsulent til Borgercenter Handicap, HR-stab	Service	700	700	700	700	2.800
Seniorkonsulent til Borgercenter Voksne, HR-stab	Service	700	700	700	700	2.800
Seniorpulje - Centrale Enheder, Kontoret for Organisationsudvikling	Service	2.100	2.100	2.100	2.100	8.400
Administrativ understøttelse - Centrale Enheder, Kontoret for Organisationsudvikling	Service	275	275	275	275	1.100
Udgifter i alt (netto)		4.475	4.475	4.475	4.475	17.900

Risikovurdering og proces

Der vurderes ikke at være nogen risici forbundet med budgetnotatet.

Tekniske oplysninger

Bevillingstekniske oplysninger

Tabel 3 - Udgifter til service

1.000 kr., 2024 p/l	Udvalg	Bevilling	Indtægt/udgift (I/U)	2023	2024	2025	2026	2027	I alt
Seniorkonsulent til Borgercenter Børn og Unge, HR-stab	SUD	3000 - Børnefamilier med særlige behov	U		700	700	700	700	2.800
Seniorkonsulent til Borgercenter Handicap, HR-stab	SUD	3220 - Borgere med handicap	U		700	700	700	700	2.800
Seniorkonsulent til Borgercenter Voksne, HR-stab	SUD	3200 - Borgere med sindslidelse	U		700	700	700	700	2.800
Seniorpulje - Centrale Enheder, Kontoret for Organisationsudvikling	SUD	3300 - Tværgående opgaver og administration	U		2.100	2.100	2.100	2.100	8.400
Administrativ understøttelse - Centrale Enheder, Kontoret for Organisationsudvikling	SUD	3300 - Tværgående opgaver og administration	U		275	275	275	275	1.100
Udgifter i alt					4.475	4.475	4.475	4.475	17.900

Øvrige tekniske oplysninger

Bydele

Bydækkende: X										
Bispebjerg		Indre by		Vesterbro/ Kgs. Eng- have		Valby		Amager Øst		Udenbys
Nørrebro		Østerbro		Brønshøj/ Husum		Vanløse		Amager Vest		
Adresse										

Tidligere afsatte midler

1.000 kr., løbende p/l	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Budgetaftale 2022*				16.500	16.500	16.500	16.500
Budgetaftale 2023*					15.600	15.600	15.600
Afsatte midler i alt					32.100	32.100	32.100

* De tidligere afsatte midler er til kategorien "Fastholdelse og rekruttering" og ikke specifikt til fastholdelse af seniorer.



SO70 Fastholdelse og rekruttering - Styrket rekrutteringsgrundlag ved kompetenceløft for faglærte og rekrutteringsunderstøttende aktiviteter

Baggrund

Socialforvaltningen har som resten af velfærdsområdet i Danmark store udfordringer med fastholdelse og rekruttering. Det er derfor vigtigt at igangsætte tiltag, der fastholder erfarne og dygtige medarbejdere i Socialforvaltningen. Et systematisk tilbud om opkvalificering af erfarne medarbejdere har en positiv indvirkning på fastholdelsen. I dette budgetnotat beskrives tre indsatser til kompetenceløft for faglærte; hhv. fra social- og sundhedshjælper til social- og sundhedsassistent, diplomuddannelser til faglærte medarbejdere og uddannelse som meritpædagog for pædagog- og omsorgsmedhjælpere. Budgetnotatet indeholder forslag om at afsætte midler til at understøtte denne indsats, og bygger delvist videre på erfaringerne fra budget 2023, jf. SO27 Fra ufaglært til faglært.

Endvidere er der brug for at styrke rekrutteringsindsatsen ved at gøre mere af det, vi kan se virker, samt udvide med nye metoder og tilgange, som gør det lettere for ansøgere at søge, gør arbejdspladserne mere interessante og som tydeliggør Socialforvaltningen som en attraktiv arbejdsplads. Herunder også med fokus på at rekruttere andre faggrupper, udenlandsk arbejdskraft og seniorer. Budgetnotatet indeholder forslag om ansættelse af to rekrutteringskonsulenter i hvert borgercenter som supplement til den rekrutteringskonsulent, der blev ansat med budget 2023, jf. SO30 - Hjælp til arbejdspladser med særskilt store rekrutteringsudfordringer.

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 Fastholdelse og rekruttering: *Fastholdelse og rekruttering er 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.*

Dette budgetnotat forventes at fastholde nuværende medarbejdere og øge udbuddet af faglærte på områder med omfattende mangel på arbejdskraft.

Indhold

I et fastholdelsesperspektiv er det relevant at kigge på muligheder for kompetenceløft af faglærte medarbejdere. Et systematisk tilbud om opkvalificering af erfarne medarbejdere har en positiv indvirkning på fastholdelsen på flere måder. Medarbejderne får mulighed for at specialisere sig. Det løfter fagligheden og fastholder medarbejderne. Samtidig sender det et signal om, at Socialforvaltningen er en attraktiv arbejdsplads, som har brug for højt specialiserede og fagligt dygtige medarbejdere, og hvor det er muligt at specialisere sig og bygge videre på sin uddannelse.

I dette budgetnotat indgår kompetenceløft for følgende:

- Fra social- og sundhedshjælper til social- og sundhedsassistent,
- Diplomuddannelser til faglærte medarbejdere

- Uddannelse som meritpædagog for pædagog- og omsorgsmedhjælpere.

Fra social- og sundhedshjælper til social- og sundhedsassistent

Socialforvaltningen har i årene fremover et større rekrutteringsbehov i forhold til både social- og sundhedshjælper og social- og sundhedsassistenter, end hvad der vil kunne dækkes med den nuværende tilgang af nyuddannede fra social- og sundhedsskolerne.

Damvad analysen fra Personalepolitisk redegørelse 2022 viser, at Københavns Kommune i 2030 vil mangle 2.634 social- og sundhedshjælper og 877 social- og sundhedsassistenter.

Der er derfor behov for at kigge ind i alternative strategier, som kan være med til at afhjælpe de kommende års udfordringer. I budget 2023 blev det - med budgetnotat *S027 Fra ufaglært til faglært* - muligt at opkvalificere fra ufaglært til social- og sundhedsassistent. Med en ny indsats får faglærte social- og sundhedshjælper i Socialforvaltningen mulighed for at videreudanne sig på meritvilkår. Det er således muligt at kompetenceløfte ansatte social- og sundhedshjælper til social- og sundhedsassistenter på en ordning, hvor uddannelsen forkortes til 2 år og 11 uger via merit, imod de normale 3 år og 10 måneder.

Det foreslås, at uddannelsen tilbydes for 10 medarbejdere i alt, med opstart for 5 medarbejdere i hhv. 2024 og 2025. Over en 4-årig periode forventer forvaltningen at kunne uddanne i alt 10 social- og sundhedshjælper til assistenter.

Diplomuddannelser

Der findes en række diplomuddannelser, som er relevante for faglærte indenfor velfærdsområdet, og som kan styrke de faglige kompetencer i Socialforvaltningen. En diplomuddannelse er en videregående uddannelse på niveau med en bachelor- eller professionsbacheloruddannelse. Den tager ca. 3 år at gennemføre på deltid. Ved kompetenceløft med en diplomuddannelse gives medarbejderne mulighed for at specialisere sig og bygge videre på deres uddannelse, og Socialforvaltningen får styrket de faglige kompetencer og fastholder fagligt dygtige medarbejdere til gavn for det borgernære arbejde i Socialforvaltningen. Indsatsen omfatter diplomuddannelser dækket af Kompetencefonden.

HK'ere, der har en uddannelse på akademniveau, fx kommunom, kan uddannes til socialformidlere og fx varetage sagsbehandling på myndighedsområdet. Det foreslås, at der optages 5 HK'ere årligt i 2024 og 2025, så i alt 10 HK'ere påbegynder uddannelsen til socialformidler. Den kommunale kompetencefond dækker 100% af udgifterne for HK'ere på Socialformidleruddannelsen.

Det foreslås derudover, at der i hhv. 2024 og 2025 optages 10 medarbejdere årligt fra de øvrige faggrupper (fx pædagoger, socialrådgivere, ergoterapeuter og fysioterapeuter), så i alt 20 medarbejdere fra de øvrige faggrupper påbegynder en diplomuddannelse. For de øvrige faggrupper finansieres uddannelsesafgiften med 80% fra Den Kommunale Kompetencefond.

Social- og sundhedshjælper og -assistenter har ikke direkte adgang til en diplomuddannelse og sygeplejerskerne er ikke omfattet af aftalen om Den Kommunale Kompetencefond, så disse faggrupper indgår ikke i indsats om diplomuddannelse.

Meritpædagog

Uddannede og dygtige socialpædagoger er en forudsætning for at kunne sikre en høj faglighed og kvalitet på forvaltningens tilbud og imødekomme de forskellige behov for støtte som forvaltningens borgere har. Manglen på pædagoger er en strukturel og national samfundsudfordring, hvor flere stillinger besættes af ufaglært personale. Optaget på pædagoguddannelsen er stærkt faldende samtidig med et større frafald af studerende. Ifølge Personalepolitisk Redegørelse 2022 vil Københavns Kommune mangle 1.050 pædagoger i 2030.

Meritpædagoguddannelsen kan tilbydes allerede ansatte pædagog- og omsorgsmedhjælpere som en 3-årig fleksibel uddannelse (Kombineret merituddannelse på Københavns Professionshøjskole). Medarbejderen bevarer en fast arbejdstilknytning til sin arbejdsplads under uddannelsen. Første år er tilrettelagt med fuldtidsstudieaktiviteter med 2 dages undervisning og 3 dage på arbejdspladsen. Andet og tredje år er tilrettelagt som deltidsstudie svarende til 20-25 timer om ugen. Uddannelsesforløbet til meritpædagog kan i en vis udstrækning sammenlignes med uddannelsesforløb som diplom eller masteruddannelse, som flere medarbejdere i Københavns Kommune tager, samtidig med at de arbejder og får løn.

Forvaltningen foreslår, at der afsættes midler til at uddanne 32 ufaglærte medarbejdere til meritpædagoger i perioden 2024 - 2027. Det vil sikre forvaltningen 32 uddannede meritpædagoger med forudgående erfaring fra området og medarbejderne vil under uddannelsen fortsat kunne arbejde deltid på deres arbejdsplads.

Administrativ understøttelse til kompetenceløft

Erfaringerne fra andre uddannelsesindsatser i Socialforvaltningen peger på, at der er behov for en høj grad af central og tværgående understøttelse, for at kunne opnå et højt optag til og gennemførelse af uddannelse. Lederne skal støttes i informations- og motivationsarbejde hos medarbejderne, og ledere og medarbejdere skal støttes i korrekt dokumentation. Endvidere er der behov for tværgående administrativ understøttelse til indhentelse af refusioner og sagsbehandling, samarbejde med uddannelsesinstitutionerne, samt tildeling af frikøbsmidler til vikardækning på de enkelte arbejdspladser, mens medarbejderen er på uddannelse.

Understøttende rekrutteringstiltag

Rekrutteringsopgaven er stor og fylder meget for lederne i Socialforvaltningen. Personaleomsætningen i forvaltningen er på 24 % i 2022. Samtidig var 29 % af alle jobopslag i 2022 forgæves. Det vil sige, at de ikke førte til en ansættelse. Med et faldende optag på velfærdsuddannelserne tyder alt på, at det kun bliver sværere at rekruttere i fremtiden, og at manglen på pædagoger, sygeplejersker og SOSU'er vil stige.

Med budget 2023 er der afsat midler til at understøtte rekruttering med en rekrutteringskonsulent i hvert borgercenter, som skal hjælpe og aflaste arbejdspladser med særskilt store rekrutteringsudfordringer (*SO30 - Hjælp til arbejdspladser med særskilt store rekrutteringsudfordringer*). Dette vurderes ikke at være tilstrækkeligt.

Der er brug for at styrke rekrutteringsindsatsen ved dels at gøre mere af det, vi kan se virke, dels udvide med nye metoder og tilgange, som gør det lettere for ansøgerne at søge, gør arbejdspladserne mere interessante og som tydeliggør Socialforvaltningen som en attraktiv arbejdsplads. Indsatsen skal fortsætte de gode resultater med

indledende screening af ansøgere, løbende samtaler og koordineret/fælles rekruttering til flere enheder. Dertil kan fx tilføjes rekrutteringsgreb som:

- Hjælp til cv og ansøgning
- Hjælp til at skrive gode, fængende og præcise jobopslag
- Hjælp til at matche ansøger og arbejdsplads
- Rekruttering af andre medarbejdergrupper fx seniorer, andre faggrupper eller udenlandsk arbejdskraft
- Samt fokus på mulighederne for interne rokeringer mellem enheder i Socialforvaltningen.

Rekrutteringen skal fokusere på de faggrupper, der er størst mangel på. Lige nu er det SOSU'er, sygeplejersker og socialpædagoger. Men forvaltningen oplever også stigende udfordringer inden for andre faggrupper.

Økonomi

Der er samlet set behov for 28,6 mio. kr. over en 4-årig periode til kompetenceløft af faglærte medarbejdere i Socialforvaltningen.

Den samlede udgift til at uddanne social- og sundhedshjælpere til assistenter er 952 t.kr. pr. medarbejder, hvoraf 83 % kan finansieres af Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag. Den samlede udgift for Socialforvaltningen vil dermed være ca. 161 t.kr. pr. medarbejder. Den samlede omkostning for at uddanne 10 social- og sundhedshjælpere til assistenter vil dermed være ca. 1,6 mio. kr. over en 4-årig periode, hvor 5 opstarter uddannelsen i 2024 og 5 opstarter uddannelsen i 2025.

Forvaltningen forventer yderligere at kunne uddanne 30 medarbejdere på diplomuddannelser over en 4-årig periode, hvoraf 10 medarbejdere forventes at være HK'ere og 20 medarbejdere fra øvrige faggrupper. Udgiften for hele uddannelsen er ca. 110 t.kr. pr. medarbejder, hvoraf der forventes 100 % refusion af udgifterne til uddannelse af HK'ere og 80 % refusion af udgifterne til uddannelse af øvrige faggrupper. Hertil skal der frikøbes medarbejdere, når de er på uddannelse, hvilket medfører en udgift på 20 t.kr. pr. medarbejder årligt. Samlet er der dermed behov for 2,4 mio. kr. for at uddanne medarbejderne.

I den 4-årige periode forventes det samtidigt, at der kan uddannes 32 medarbejdere som meritpædagog. Den samlede udgift for uddannelsen pr. medarbejder er 52 t.kr., hvoraf der er refusion på 80 % af udgiften, hvormed udgiften for Socialforvaltningen vil være 390 t.kr. for 32 medarbejdere efter refusion. Hertil vil der være behov for vikardækning for medarbejderne i det første år, de er på uddannelse, hvilket vil svare til en udgift på 3,5 mio. kr. Den samlede udgift vil dermed være 3,9 mio.kr. for Socialforvaltningen i periode 2024-2027.

Samtidig afsættes der ca. 1,0 mio. kr. årligt til tværgående administrativ understøttelse, svarende til ansættelse af 1,5 årsværk. Der er desuden behov for 2 årsværk pr. borgercenter til rekrutteringsopgaven, hvor et årsværk svarer til 0,7 mio. kr. Der er dermed en samlet udgift for 6 rekrutteringskonsulenter på 4,2 mio. kr. årligt.

Budgetbehovet er varigt.

Table 1 - Oversigt over ønskets aktiviteter på alle styringsområder

SO70 - Styrket rekrutteringsgrundlag ved kompetenceløft for faglærte og rekrutteringsunderstøttende aktiviteter (Fastholdel11

Aktiviteter i forslaget <i>1.000 kr., 2024 p/l</i>	Styringsområde	2023	2024	2025	2026	2027	I alt
Social- og Sundhedshjælper til Social- og Sundhedsassistent	Service		1.680	3.360	3.080	1.400	9.520
Refusion fra Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag til uddannelse af Social- og Sundhedsassistenter	Service		-1.395	-2.790	-2.560	-1.165	-7.910
Diplomuddannelse	Service		900	1.700	1.700	900	5.200
Refusion fra den Kommunale Kompetencefond til diplomuddannelse	Service		-500	-900	-900	-500	-2.800
Meritpædagog	Service		2.030	2.300	550	280	5.160
Refusion fra Statens Voksens uddannelsesstøtte til Meritpædagog	Service		-215	-420	-420	-215	-1.270
Administrativ understøttelse (kompetenceløft af faglærte), Kontoret for Organisationsudvikling	Service		975	975	975	975	3.900
Understøttende rekrutteringstiltag Borgercenter Børn og Unge, HR-stab	Service		1.400	1.400	1.400	1.400	5.600
Understøttende rekrutteringstiltag Borgercenter Handicap, HR-stab	Service		1.400	1.400	1.400	1.400	5.600
Understøttende rekrutteringstiltag Borgercenter Voksne, HR-stab	Service		1.400	1.400	1.400	1.400	5.600
Udgifter i alt (netto)			7.675	8.425	6.625	5.875	28.600

Risikovurdering og proces

Der vurderes ikke at være nogen risici forbundet med budgetnotatet.

Tekniske oplysninger

Bevillingstekniske oplysninger

Tabel 2 - Udgifter til service

1.000 kr., 2024 p/l	Udvalg	Bevilling	Indtægt/udgift (I/U)	2023	2024	2025	2026	2027	I alt
Social- og Sundhedshjælper til Social- og Sundhedsassistent	SUD	3300 - Tværgående opgaver og administration	U		1.680	3.360	3.080	1.400	9.520
Refusion fra Arbejdsgiverenes Uddannelsesbidrag til uddannelse af Social- og Sundhedsassistenter	SUD	3300 - Tværgående opgaver og administration	U		-1.395	-2.790	-2.560	-1.165	-7.910
Diplomuddannelse	SUD	3300 - Tværgående opgaver og administration	U		900	1.700	1.700	900	5.200
Refusion fra den Kommunale Kompetencefond til diplomuddannelse	SUD	3300 - Tværgående opgaver og administration	U		-500	-900	-900	-500	-2.800
Meritpædagog	SUD	3300 - Tværgående opgaver og administration	U		2.030	2.300	550	280	5.160
Refusion fra Statens Voksens uddannelsesstøtte til meritpædagog	SUD	3300 - Tværgående opgaver og	U		-215	-420	-420	-215	-1.270

		administra- tion							
Administrativ understøttelse (kompetenceløft af faglærte)	SUD	3300 - Tværgående opgaver og administration	U		975	975	975	975	3.900
Understøttende rekrutteringstiltag Borgercenter Børn og Unge	SUD	3000 - Børnefamilier med særlige behov	U		1.400	1.400	1.400	1.400	5.600
Understøttende rekrutteringstiltag Borgercenter Handicap	SUD	3220 - Borgere med handicap	U		1.400	1.400	1.400	1.400	5.600
Understøttende rekrutteringstiltag Borgercenter Voksne	SUD	3200 - Borgere med sindslidelse	U		1.400	1.400	1.400	1.400	5.600
Udgifter i alt					7.675	8.425	6.625	5.875	28.600

Øvrige tekniske oplysninger

Bydele

Bydækkende: X										
Bispebjerg		Indre by		Vesterbro/ Kgs. Eng- have		Valby		Amager Øst		Udenbys
Nørrebro		Østerbro		Brønshøj/ Husum		Vanløse		Amager Vest		
Adresse										

Tidligere afsatte midler

1.000 kr., løbende p/l	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Budgetaftale 2022*				16.500	16.500	16.500	16.500
Budgetaftale 2023*					15.600	15.600	15.600
Afsatte midler i alt					32.100	32.100	32.100

* De tidligere afsatte midler er til kategorien "Fastholdelse og rekruttering" og ikke specifikt til kompetenceløft for faglærte og rekrutteringsunderstøttende aktiviteter.