



## Notat

### Sundheds- og Omsorgsforvaltningens bemærkninger til anbefalingerne fra Københavnertinget 2024

Københavnertinget fremlagde sine anbefalinger den 17. juni 2024 under hovedtemaet "Hvordan sikrer vi, at vi i København i fremtiden, har de medarbejdere, der skal til, for at sikre en værdig velfærd for udsatte, sårbare og ældre?"

Socialudvalget og Sundheds- og Omsorgsudvalget har forpligtet sig til at give Københavnertinget en tilbagemelding på anbefalingerne i december 2023. I nedenstående præsenteres Sundheds- og Omsorgsudvalget for Sundheds- og Omsorgsforvaltningens faglige bemærkninger til anbefalingerne. Sundheds- og Omsorgsforvaltningen har forholdt sig til alle Københavnertingets fem anbefalinger, i det omfang at det er relevant for Sundheds- og Omsorgsforvaltningens ressort.

#### **1. Anbefaling til velfærden i fremtiden**

##### **Anbefaling 1.1. Få flere til at tage velfærdsuddannelser med mere fleksibilitet**

Forvaltningen kan tilslutte sig en målsætning om at flere tager en velfærdsuddannelse med en høj grad af fleksibilitet. Københavns Kommune har iværksat en række tiltag, som betyder at vi kan tilpasse oplæringen mere til den enkelte elev og giver nogle tilvalgsmuligheder i oplæringsperioderne. Se mere om dette i bemærkningerne til anbefaling 4.3 og 4.4.

#### **2. Anbefalinger til at gentænke hvordan og hvem der løser velfærdsopgaven**

##### **Anbefaling 2.1: Nedsæt et velfærdsrejsehold**

Sundheds- og Omsorgsforvaltningen arbejder allerede med rejsehold på flere forskellige områder. Der er gode erfaringer med at tage udgangspunkt i forholdene lokalt og inddrage lokale aktører i at udarbejde og implementere løsninger.

Et eksempel er vores demensrejsehold, som yder tæt praksisnær støtte og vejledning til medarbejdere på plejehjem i komplekse borgerforløb. Erfaringerne er positive og har været med til at øge trivslen hos borgerne ved bl.a. at give medarbejderne nye perspektiver og metoder

29. august 2024

Edoc-sagsnummer  
2024-0280231

F2 sagsnummer  
2024 - 15084

Sagsbehandler  
Trine Viskum

at arbejde med i ellers fastlåste situationer. Med afsæt i disse erfaringer er der afsat midler til et supervisionsrejsehold i 2025. Rejseholdet har til formål at forebygge omsorgstræthed og øge trivslen blandt medarbejderne på plejehjemmene gennem supervision og faglig vejledning i svære forløb.

### **Anbefaling 2.2: Aftjene "velfærdspligt"**

Anbefalingen falder udenfor det kommunale kompetenceområde.

### **Anbefaling 2.3: Bedre rammer for at civilsamfund og pårørende kan hjælpe med at løse velfærdsopgaver**

Sundheds- og Omsorgsforvaltningen arbejder med at styrke samarbejdet med civilsamfund og pårørende under rammerne fra Københavns senior- og ældrepolitik, 'Et godt liv i fællesskab - Københavnernes politik for et godt senior- og ældreliv 2024-2027'. Forvaltningens enheder arbejder blandt andet med at åbne mere op for at inddrage frivillige i hverdagen ved fx at skabe et mere ligeværdigt samarbejde, ligesom medarbejderne skal samarbejde tidligere og mere systematisk med flere pårørende gennem en løbende dialog om forventninger, ønsker og muligheder.

#### **Anbefaling 2.3.1: Inddragelse af civilsamfundet til aflastning af velfærdsopgaver**

I Sundheds- og Omsorgsforvaltningen er der blandt andet ansat frivillighedskonsulenter, der understøtter enhederne i at afsøge nye måder at samarbejde med civilsamfundet på, som blandt andet kan aflaste medarbejderne. Derudover har Sundheds- og Omsorgsforvaltningen siden 2017 arbejdet systematisk med at opspore og afhjælpe ensomhed blandt hjemmehjælpsmodtagere i samarbejde med civilsamfundets aktører. Forvaltninger samarbejder i øvrigt med civilsamfundsorganisationer blandt andet om at tilbyde borgerne besøgsvenner, ringevenner, brevvenner og gåvenner.

#### **Anbefaling 2.3.2: Inddrage pårørende i plejeopgaver**

Københavnertingets ønske om øget fokus på at samarbejde mere fleksibelt og give plads til pårørende og netværk, er i god tråd med forvaltningens eksisterende arbejde.

Borgers pårørende og netværk er en vigtig samarbejdspartner og Sundheds- og Omsorgsforvaltningen arbejder kontinuerligt med nye og mere fleksible måder at facilitere samarbejdet på, fx ved at opspore og understøtte pårørende tidligere.

I Københavns Senior- og Ældrepolitik for 2024-2027 er ambitionen at samarbejde tidligere og mere systematisk med flere pårørende, fx gennem løbende dialog om forventninger, ønsker og muligheder. Dette omsættes bl.a. ved at muliggøre et bredere samarbejde med flere

omkring borgeren, hvilket er særligt aktuelt i en by som København, hvor mange ældre lever alene.

Roller som pårørende kan være udfordrende, og derfor er forvaltningen opmærksom på, at pårørende ikke bør pålægges opgaver, men inddrages med udgangspunkt i egne ønsker og behov. I dag findes en række tilbud til pårørende, bl.a. pårørendevejledning, mestringskurser og aflastningsmuligheder, med formål om at forebygge mistrivsel, sikre fællesskaber og vejlede pårørende bedst muligt.

Borgerløn falder ikke indenfor Sundheds- og Omsorgsforvaltningens resort. Det bemærkes, at pårørende kan blive ansat som selvudpeget hjælper, og at der findes en række muligheder for afløsning og aflastning til pårørende.

#### **Anbefaling 2.4: Gentænkning af arbejdsfordeling og brugen af mellemledere**

Ift. at nedbringe ledelsesspænd (dvs. antal medarbejdere pr. leder) arbejder Sundheds- og Omsorgsforvaltningen i dag på flere fronter med anbefalingen. Sundheds- og Omsorgsudvalget afsatte i budget 2023 ca. 10 mio. kr. til at reducere ledelsesspændet i hjemmeplejen, og i 2021 igangsatte forvaltningen en tværgående indsats for at styrke den faglige ledelse. Indsatsen indebar bl.a. konsulentbistand til lokalt at styrke den faglige ledelse og kompetenceudvikling af Sundheds- og Omsorgsforvaltningens ledere. Som et led af Sundheds- og Omsorgsudvalgets arbejde med afbureaukratisering har Sundheds- og Omsorgsforvaltningen identificeret administrative udfordringer i hverdagen og behovet for understøttelse for driftsledere i Sundheds- og Omsorgsforvaltningen. Indsatsen har bl.a. resulteret i at der er ansat to medarbejdere i områdeforvaltningen, som skal hjælpe lederne på enhederne med administrative opgaver.

Sundheds- og Omsorgsforvaltningen vil fortsætte med indsatsen for at afbureaukratisere og fremme tillidsbaseret ledelse. Forvaltningen har i budget 2025 fået midler til at igangsætte et ledelsesudviklingsprogram for alle SUF's ledere. Programmet forventes bl.a. at styrke ledernes kompetencer til at lede teams og understøtte mere selvledende medarbejdere.

#### **Anbefaling 2.5: Mere faglig sparring**

Sundheds- og Omsorgsforvaltningen er i gang med at afprøve og udvikle en ny samarbejdsmodel mellem hjemmepleje, sygepleje og visitation - 'Tværfaglige teams med nærvisitation'. Her får medarbejderne et tættere og fælles kendskab til den enkelte borger og til hinanden som team og giver bedr emuligheder for at have faglig sparring.

Sundheds- og Omsorgsforvaltningen er derudover i gang med at etablere et tilbud om supervision målrettet sundhedsfaglige

medarbejdere, der arbejder med komplekse borgerforløb, herunder demens.

Over de seneste år har der desuden været forskellige initiativer og afprøvninger med fokus på at styrke den fælles faglige refleksion fx gennem træning af ledere og nøglepersoner til at facilitere dialoger på arbejdspladsen.

Sundheds- og Omsorgsforvaltningen vurderer, at det giver god mening at arbejde med at styrke muligheder for og kompetencer til at gennemføre systematisk fælles faglig refleksion og sparring i hverdagen blandt det faglige personale. Det kan bidrage til at skabe oplevelse af større mestring af svære opgaver, bedre trivsel, styrket arbejdsfællesskab og større kvalitet i opgaveløsningen. Overlap mellem vagtlag kan være ét område at sætte ind på, men også at øge kvaliteten af eksisterende personalemøder, e-tavlemøder o.l. yderligere. Det er i alle tilfælde vigtigt at dialog og videndeling foregår systematisk og har fokus på at styrke læring og kompetent opgaveløsning.

### **Anbefaling 2.6: Udvikling af AI-teknologi i samarbejde mellem fageksperter og medarbejdere**

Sundheds- og Omsorgsforvaltningen ser et stort potentiale i at anvende kunstig intelligens til at afhjælpe de store velfærdsudfordringer på ældre- og sundhedsområdet. Der er aktuelt to projekter i gang, der fokuserer på at lette det administrative arbejde med ruteplanlægning, og at lette dokumentationsopgaverne gennem anvendelse af sprogteknologi til bl.a. indtaling af journaltekster og korrekt placering af tekst i omsorgsjournalen.

Indenfor den del af forvaltningens arbejde, der involverer personfølsomme data, er der dog strenge juridiske regler om, hvordan vi må behandle borgernes data, og hvad vi må bruge data til. I mange tilfælde kræver det derfor, at hjemmelsgrundlaget i Serviceloven og Sundhedsloven ændres, hvis vi skal anvende kunstig intelligens. Sundheds- og Omsorgsforvaltningen har været i dialog om dette med Social-, Bolig- og Ældreministeriet, KL, Digitaliseringsstyrelsen, Datatilsynet og Kammeradvokaten.

Som et eksempel igangsatte Sundheds- og Omsorgsforvaltningen i foråret 2022 et projekt om brug af kunstig intelligens til beslutningsunderstøttelse om igangsættelse af forebyggende træning. Som en del af projektet undersøgte advokatfirmaet Horten de juridiske muligheder og barrierer i forbindelse med udvikling og anvendelse af algoritmer til beslutningsunderstøttelse. Konklusionen var, at der generelt mangler lovhjemmel til at udvikle og anvende algoritmer, der bygger på personoplysninger indenfor servicelovsområdet i kommunalt regi. Projektet blev efterfølgende stoppet.

Københavns Kommune er i gang med at udvikle en KK-GPT, der skal afprøves bredt i kommunen. I Sundheds- og Omsorgsforvaltningen skal KK-GPTen afprøves i det administrative arbejde, fx ift. tekstproduktion.

Når resultaterne af afprøvningen foreligger, vil det blive vurderet om brugen af KK-GPT fx kan lette skrivearbejdet og dokumentationen.

### **Anbefaling 2.7: Flere fællesskaber for ældre**

Sundheds- og Omsorgsforvaltningen har et stort fokus på, at der skal være aktivitets- og fællesskabstilbud til alle ældre borgere i København. Derfor afsøger Sundheds- og Omsorgsforvaltningen løbende nye muligheder for at skabe tilbud til ældre i samarbejde med civilsamfundsorganisationer, der har brug for en hånd til at blive en del af fællesskabet.

Sundheds- og Omsorgsudvalget har fx afsat midler til at etablere forskellige typer aktiviteter og fællesskaber for bl.a. at afhjælpe ensomhed, herunder læsefællesskaber, sportsaktiviteter målrettet ensomme mænd, aktivitetsvenner til personer med demens, aktiviteter målrettet etniske minoriteter og meget andet. Aktuelt har Sundheds- og Omsorgsforvaltningen mere end 20 samarbejdsaftaler med civilsamfundsorganisationer, og støtter løbende mindre fællesskabsfremmende aktiviteter økonomisk gennem Puljen til Ældrefællesskaber.

Derudover arbejder medarbejderne med at brobygge til civilsamfundets tilbud. Det sker gennem markedsdage, speeddating, oplæg m.v.

Vi er opmærksomme på ønsket om flere bofællesskaber og afsøger i samarbejde med Teknik- og Miljøforvaltningen løbende muligheder for at imødekomme dette. Herunder er Sundheds- og Omsorgsforvaltningen i dialog med og afprøver projekter i boligområder og i samarbejde med boligselskaber. Forvaltningen er også opmærksom på ønsket om højskoleophold for seniorer. Der findes aktuelt en højskole for pårørende. Forvaltningen ønsker fortsat at arbejde med tingets anbefaling ift. bofællesskaber og højskole og samarbejder gerne med Ældre Sagen, når det er relevant.

## **3. Anbefalinger til mere fleksibilitet, frihed og tid i velfærdsarbejdet**

### **Anbefaling 3.1: Prioriter dokumentationskrav, så der frigives tid til borgerrettet service**

Sundheds- og Omsorgsudvalget igangsatte i foråret 2022 et arbejde mhp. at fjerne unødige regler og bureaukrati for medarbejdere i forvaltningen. På baggrund af arbejdet godkendte Sundheds- og Omsorgsudvalget den 14. december 2022 forenkling af i alt 57 regler, politikker mv. og afskaffelse af 23. Hertil kom 18 forslag til forbedringer af forvaltningens digitale omsorgssystem Cura og Sundheds- og Omsorgsforvaltningen har sammen med Koncernservice har gennemført en undersøgelse med det formål at identificere administrative udfordringer i hverdagen for medarbejderne. Udvalget har løbende fokus på at dokumentation skal være meningsfuldt for

frontmedarbejderne og er meget opmærksomme på, om nye forslag eller politikker medfører øget bureaukrati.

### **Anbefaling 3.2 og 3.3: Brug af faste teams og øget selvbestemmelse i opgaveløsningen**

Sundheds- og Omsorgsforvaltningen er i gang med at afprøve og udvikle en ny samarbejdsmodel mellem hjemmepleje, sygepleje og visitation - 'Tværfaglige teams med nærvisitation'. Afprøvningen er i første omgang startet i hjemmeplejen Vanløse-Brønshøj-Husum (VBH) og Områdevisitation Nord (OV Nord), og udbredelse til resten af byen er under forberedelse. Det forventes, at alle hjemmeplejeenheder arbejder i faste teams i april 2025.

Den primære ambition med den nye samarbejdsmodel er bl.a., at borgerne og deres pårørende oplever sammenhæng, kontinuitet og kvalitet i deres samlede forløb. Den nye måde at arbejde på, skal sikre borgerne mere omsorg og nærvær, da de møder medarbejdere, der kender dem og arbejder efter fælles mål. Dette skal desuden være med til at understøtte at borgerne sikres den rette indsats på det rette tidspunkt, herunder støtte til at kunne så meget som muligt selv.

Medarbejderne får et tættere og fælles kendskab til den enkelte borger og til hinanden som team. Dette skal bidrage til et bredere og mere kvalificeret blik på borgeren og bedre mulighed for løbende at koordinere og følge op. Støtten skal gives i tæt dialog med borgeren og på en måde, så borgeren deltager mest muligt selv og får mulighed for at være med i tilrettelæggelsen af den daglige pleje. Derudover arbejdes der med at understøtte afbureaukratisering i forhold til vanlige arbejdsgange samt tværfaglige fællesskaber. Målet er at øge det faglige råderum for medarbejderen i borgers hjem samt at frigive tid, som kan bruges sammen med borgerne.

Dette spiller også sammen med et fokus på tværfaglighed. Der er i grad fokus på at understøtte og styrke den faglig sparring på tværs af faggrupper, og sikre at medarbejderne får en fælles ansvarsfølelse i forhold til den enkelte og den samlede borgergruppe. Dette skal bidrage til, at medarbejderne får et større fagligt råderum og mere fleksibilitet, til at tilpasse tilbud og opgaver i forhold til borgernes varierede behov og ønsker.

Den nye samarbejdsmodel stiller desuden høje krav til lederne. Ledelse i de tværfaglige teams kræver en ny og anderledes ledelsestilgang, hvor lederne i højere grad skal have en coachende og faciliterende ledelsesrolle. Derfor er der udarbejdet et lederprogram i samarbejde med eksterne konsulenter, som udrulles til alle niveau 3 og 4 ledere i Københavns Kommune, der er berørt af Tværfaglige Teams med Nærvisitation. Lederprogrammet forventes af være afsluttet medio 2026.

Den nye samarbejdsform er en del af den nytænkning, der skal til for at imødegå mangel på arbejdskraft. Større indflydelse og mere samarbejde skal skabe bedre trivsel og arbejdsglæde, og bidrage

positivt til fastholdelse og rekruttering af medarbejdere i hjemmepleje, sygepleje og visitation.

### **Anbefaling 3.4: 4-dages arbejdsuge**

SUF deltager på nuværende tidspunkt med 2 arbejdspladser i Københavns Kommunes forsøg med kortere og mere fleksible arbejdsuger. Derudover arbejder SUF med at gøre det attraktivt for medarbejdere at gå op i tid, her er fleksibel arbejdstid og medindflydelse et vigtigt parameter.

Det giver mening at arbejde med fleksibel arbejdstid og øget medbestemmelse ift. arbejdstilrettelæggelsen, fordi det øger medarbejdernes trivsel, mindsker sygefravær og gør det attraktivt at gå op i tid eller på fuldtid. Det er dog erfaringen, at det er mindre hensigtsmæssigt at indføre en 4 dages arbejdsuge for alle, da det er meget individuelt, hvad den enkelte medarbejder oplever giver fleksibilitet i deres arbejdsliv. Det er vurderingen at langt de fleste arbejdspladser allerede forsøger at imødekomme medarbejdernes behov for fleksibilitet, fx ift. at få fri med kort varsel eller andre mødetider. Dog peger erfaringerne indtil videre på, at det både for medarbejdere, og arbejdsgivere er svært at bryde mere grundlæggende med den nuværende kultur og måde, vagterne har været tilrettelagt gennem mange år.

Derfor har forvaltningen også fremsat et forslag til budgetforhandlingerne til budget 2025, hvor der afsættes midler til at understøtte enhederne i at finde de rigtige lokale løsninger for at øge fleksibiliteten.

## **4. anbefalinger til at tiltrække og få flere til at gennemføre velfærdsuddannelser**

### **Anbefaling 4.1: "ny-brande" velfærdsuddannelserne**

Ift. anbefalingen om at ændre navne på uddannelserne, har Sundheds- og Omsorgsforvaltningen desværre ikke beslutningskompetence. Men forvaltningen er bekendt med, at der tidligere har været en drøftelse af dette i regi af Danske SOSU-skoler. Forvaltningen overleverer anbefalingen fra Københavnertinget til Danske SOSU-skoler.

Ift. anbefalingen om at udvikle kampagner, som er troværdige og matcher virkeligheden ligger anbefalingen i god forlængelse af det arbejde, vi allerede udfører i forvaltningen. Et arbejde, som fortsætter. Vi arbejder løbende med at finde en god balance mellem troværdighed og virkelighed i forvaltningens interne og eksterne kommunikation. Vi skal sælge uddannelserne og vores arbejdspladser til vores modtagere, uden at gabet til virkeligheden bliver for stort. Er gabet for stort, rammer vi forkert med vores kommunikation, og vi risikerer frafald på både uddannelser og arbejdspladser på grund af for dårlig forventningsafstemning. Derfor er vi løbende i dialog med fagfolk, målgrupper og/eller eksperter, når vi udvikler vores kommunikation. Og

vi måler på vores kommunikation og kampagner, når det er relevant og muligt.

Derudover er Sundheds- og Omsorgsforeningen enig i, at det er vigtigt at fortælle de positive historier, så det mindsker en negativ forståelse af uddannelsen og minimere negative fortællinger som fx, "SOSU kan alle da blive". Denne anbefaling ligger også i god forlængelse af det arbejde, vi allerede udfører i forvaltningen. Vi arbejder løbende for at mindske den negative forståelse af SOSU-uddannelserne og minimere negative fortællinger både internt og eksternt. Det sker særligt i forbindelse med vores presseindsats og vores kampagnearbejde. Senest i 2023 lancerede vi kampagnen "Ikke alle kan blive SOSU". Vi har de seneste to år gennemført følgende større kampagner:

- "Ikke alle kan blive SOSU": Forvaltningen har sammen med Danske SOSU-skoler taget initiativ til en national rebranding-kampagne for SOSU-fagene. Kampagnen kørte i 2023/2024 og forventes gentaget 2024/2025. Kampagnen vender narrativet om SOSU-fagene på hovedet ved at spille på eksklusivitet og på, at "ikke alle kan blive SOSU". Forvaltningen og Danske SOSU-skoler fik følgende medafsendere med på kampagnen: KL, FOA, alle SOSU-skoler, Danske Regioner, Sundhedsstyrelsen, Social-, Bolig- og Ældreministeriet samt Børne- og Undervisningsministeriet. En opfølgning på kampagnen har vist, at hver tredje dansker under 29 år kan huske kampagnen fra sociale medier, og heraf angiver 98 pct., at de har forstået budskabet. Kampagnen blev også vist i biografen.
- "Mohammed har det, der skal til": Spin off-kampagne fra "Ikke alle kan blive SOSU" med forvaltningens egne medarbejdere. Formålet var at rekruttere uddannede medarbejdere og bygge videre på narrativet om eksklusivitet og tilføre stolthed til egne medarbejdere. Kampagnen blev vist i byrummet og på sociale medier.
- "SOSU ad omveje". Kampagnen henvender sig til potentielle "sporskiftere" over 25 år med budskab om voksenelevløen. Status: Kapaciteten er fuldt udnyttet. Skulle der blive ledige pladser igen, gentager forvaltningen formentlig kampagnen. Kampagnen blev vist i byrummet og på sociale medier, web og på bybusser.
- "Vores hverdag": Vi kører løbende rekrutteringskampagner under overskriften "Vores hverdag". Kampagnerne viser SOSU-medarbejdere, som arbejder i forvaltningen. Det spiller på identifikationsmekanismer og er desuden med til at booste en stolthed hos vores nuværende medarbejdere, når de ser sig selv og deres kolleger i vores kampagner. Status: "Vores hverdag" er en kontinuerlig indsats. Kanaler: Byrum, web, sociale medier og bybusser.
- "Koordineret rekruttering": Forvaltningen har som udgangspunkt ikke længere har et stillingsopslag pr. stilling. Nu bliver der slået en generel stilling op som fx SOSU-assistent, og så matcher forvaltningen efterfølgende de indkomne kandidater med de enheder, som mangler medarbejdere ud fra fx geografi eller profil.



Samtidig har vi oprettet et telefonnummer, som kandidaterne kan ringe på eller sende en sms til, i stedet for at sende en traditionel ansøgning og CV. Det gør det nemt at søge job i forvaltningen og samtidig sikres det, at kandidaterne bliver matchet med de rigtige arbejdspladser. Kanaler: Relevante jobportaler, sociale medier og bybusser.

Ift. Københavnertingets anbefaling om at målrette kampagner mod mænd har Sundheds- og Omsorgsforvaltningen ikke tidligere målrettet kampagner decideret mod mænd. Men vi sigter altid efter at have flere køn repræsenteret i vores kampagner for at vise, at der er mænd, der uddanner sig til SOSU-medarbejdere. Københavns Kommune har tidligere i rekrutteringsanalyser undersøgt potentialet i at målrette rekrutteringsindsatser på mænd. Analyserne har vist at potentialet her er lavt.

#### **Anbefaling 4.2: Øge kendskabet til velfærdsfag**

Der eksisterer allerede en række tiltag, som skal øge kendskabet til SOSU-uddannelsen. Fx

- Eleverne i folkeskolens 8. og 9. klasse får tilbud om brobygningsforløb, hvor de besøger SOSU H og hører om SOSU-uddannelserne. Og de kan komme i erhvervspraktik på et af kommunens plejehjem.
- KK har i flere omgange (på sociale medier og på plakater i gadebilledet) kørt rekrutteringskampagner.

Derudover har Uddannelse København sammen med Børne- og Ungdomsforvaltningen et samarbejde med Ungdommens Uddannelsesvejledning, som har ansvaret for erhvervsvejledningen i udskolingen.

Der er også lavet tiltag, som skal lette overgangen mellem teori og oplæring. Mens SOSU-eleverne er på grundforløbet (hvor de ellers kun er på skolen) kommer de gennem ordningen "virksomhedsforlagt undervisning" tre dage ud på et oplæringssted for tidligt at sætte den teoretiske viden i praktisk kontekst. Det kan også bibringe eleverne en tidlig afklaring af, om faget er noget for dem.

Hvad angår danskundervisning giver Københavns Kommune under oplæringen sprogstøtte til elever med dansk som andetsprog. Erfaringerne viser, at det nedbringer frafaldet fra uddannelsen og at eleverne oplever at få styrket deres dansk.

#### **Anbefaling 4.3: Uddannelserne skal udbyde specialiserede fag indenfor forskellige fagområder**

Københavns Kommune introducerede i 2022 modellen 'Eleven i centrum' ift. SOSU-eleverne. Det betyder, at vi i højere grad ser og møder eleverne gennem øget differentiering, større fleksibilitet, stærkere sammenhæng, mere valgfrihed, smidigere procedurer.

Ambitionen er, at eleven er i centrum hele vejen gennem sin uddannelse – både på vejen ind i uddannelsen, under uddannelsen, og ud af uddannelsen ved overgangen til ansættelse.

Det faglige indhold på SOSU-uddannelserne følger uddannelsesbekendtgørelsen, som lægger de overordnede rammer for såvel skole- som oplæringsperioderne. Inden for de rammer er der i oplæringen ret vide muligheder for at udfylde de faglige mål og skabe en mere fleksibel uddannelse. Det er også det, som indsatsen "Eleven i centrum" arbejder med. Som kommune har vi ikke indflydelse på muligheden for tilvalg og specialiserede fag på uddannelsernes skoleforløb.

Alle oplæringsperioder for social- og sundhedsassistentelever indeholder oplæringsmål og har forskellige emner i fokus. Gennem 'Eleven i centrum' arbejder Uddannelse København med, hvordan vi kan tilbyde mulighed for ekstra faglig fordybelse i relevante emner i løbet af oplæringsperioderne. Konkret tilbyder indsatsen følgende tilvalgsmuligheder i oplæringsperioderne: (1) Frivillige faglige temaeftermiddage for social- og sundhedselever med mulighed for at dykke ned i et relevant emne (fx kommunikation, seksualitet, døden etc.) og (2) Faglige forløb i relevante oplæringsperioder, hvor eleverne har mulighed for at tilvælge et forløb med fordybelse i emnerne: Demens eller Overgange og tværsektorielt samarbejde i sundhedsvæsenet. (Disse faglige forløb er i en afprøvningsfase og endnu ikke evalueret).

Derudover afholdes støttende indsatser for alle social- og sundhedsassistentelever for at sikre sammenhæng og overgang mellem skole og oplæring, samt målgruppeorienterede indsatser fx for de unge SSA-elever.

Kvaliteten i oplæringen følges desuden systematisk gennem elevevalueringer med henblik på at sikre løbende opkvalificering af vejlederne.

#### **Anbefaling 4.4: Øge fleksibilitet i uddannelserne**

Sundheds- og Omsorgsforvaltningen er enige i, at det er vigtigt med fleksible uddannelser, som tager hensyn til de studerendes livssituationer. Allerede i dag er der mulighed for afkortning af SOSU-uddannelsen, når eleven har merit fra tidligere uddannelse eller erhvervs erfaring. Der findes også en ny mulighed for at tage social- og sundhedshjælperuddannelsen via AMU-moduler. Københavns Kommunes udvidelse af adgangen til voksenelevløb på SOSU-uddannelserne har desuden både øget søgningen til elevpladserne og gjort det økonomisk lettere for eleverne at gennemføre uddannelsen.

Som en kanal for elevernes feedback til Uddannelse København er oprettet indsatsen "Elevpanel", hvor eleverne kan byde ind med idéer, perspektiver og erfaringer på udvalgte emner. Ved hvert elevpanel er et specifikt emne på dagsordenen, fx velkomst i oplæringen eller gode læringsmiljøer. Panelet sammensættes fra gang til gang af nye elever.

Forvaltningen har et løbende fokus på at imødekomme individuelle behov hos eleverne i det omfang, det kan lade sig gøre inden for drifts- og uddannelseshensyn.

## **5. Anbefalinger til anderledes økonomiske prioriteringer**

### **Anbefaling 5.1: Udstyrs- og teknologipulje**

Sundheds- og Omsorgsforvaltning har et stort fokus på, at medarbejdere og borgere har let adgang til relevante teknologier af en høj kvalitet og kompetencer til at bruge dem. Forvaltningen afsøger derfor løbende markedet for teknologier, der kan indfri de tre bundlinjer og samarbejder med de fem største byer om at vurdere nye teknologier. I Sundheds- og Omsorgsforvaltningen udarbejdes der løbende nye indsatser med implementering af teknologi. Der er fx indført kip-og-vende teknologier for at undgå tunge løft og skærmbesøg med borgere, som bl.a. gør det muligt at planlægge besøg på et aftalt tidspunkt. I indsatserne er der en forventning om, at en besparelse skal være opnået indenfor en periode på maksimalt 6 år. Der er sjældent en forventning om, at effekten skal være indtruffet indenfor et 1-årigt budget. Derudover er det muligt at søge om midler til lokale indkøb af teknologier til en mindre gruppe borgere.

Sundheds- og Omsorgsforvaltningen har igangsat flere aktiviteter, som gør det lettere for borgere at få adgang til relevante hjælpemidler uden besværlig og tidskrævende administration. I hjemmeplejen findes lokale lagre, hvorfra medarbejdere kan udlevere relevante hjælpemidler. Desuden har borgerne mulighed for at møde op på Hjælpemiddelcenteret og få udleveret et hjælpemiddel samme dag.

Sundheds- og Omsorgsforvaltningen har stigende fokus på at samarbejde med andre aktører på sundheds- og ældreområdet fx med henblik på at udvikle nye teknologier, der passer til de faktiske behov. Forvaltningen vil fortsætte dette arbejde med at identificere nye samarbejdspartnere, og herunder kan det være relevant at se på forsikringsbranchen som samarbejdspartner. I forhold til indkøbsaftaler er der via SKI (Statens og Kommunernes Indkøbsservice) forhandlet fordelagtige priser for kommunernes indkøb, som Københavns Kommune gør brug af.

### **Anbefaling 5.2: En positiv fast track-ordning**

Anbefalingen falder udenfor det kommunale kompetenceområde. Men sundheds- og Omsorgsforvaltningen bakker op om at det skal gøres lettere for udenlandske medarbejdere at bidrage til opgaveløsningen.

### **Anbefaling 5.3: Giv økonomisk støtte til velfærdsmedarbejderne i Københavns Kommune.**

Borgerrepræsentationen og Sundheds- og Omsorgsudvalget har i forbindelse med budget 2022 og budget 2023 valgt at afsætte midler til løntillæg til velfærdsmedarbejdere i Københavns Kommune. I budget 2022 afsatte forhandlingspartnerne bag budgetaftalen således 75 mio. kr. årligt i perioden 2022-2026 til løntillæg til sygeplejersker, social- og sundhedsassistenter, social- og sundhedshjælpere, socialpædagoger og pædagoger. I forbindelse med udmøntningen af budget 2023 besluttede Sundheds- og Omsorgsudvalget endvidere at afsætte midler til fastholdelse af seniorer i form af en seniorbonus til sygeplejersker, SOSU-hjælpere og SOSU-assistenter på 65+ år. I trepartsaftalen fra december 2023 er der aftalt varigt løft af lønningerne for disse faggrupper.

I forhold til at sikre boliger til velfærdsmedarbejderne, er det i dag ikke muligt med mindre man er tjenestemandsansat. Embedsboliger er desværre ikke muligt lovgivningsmæssigt for ordinært ansatte – kun tjenestemænd.

#### **Anbefaling 5.4: Gentænk hvordan pengene fordeles forebyggelse er billigere end behandling**

Den overordnede fordeling af midler mellem kommunale udgiftsområder er en politisk prioritering. Sundheds- og Omsorgsforvaltningen har generelt et stort fokus på forebyggelsesindsatser, genoptræning og rehabilitering. Det er afgørende, at vi hjælper borgerne til at leve med så mange gode leveår, som muligt.

#### **Anbefaling 5.5: Øge velfærdsmedarbejdernes løn**

Lønningerne til kommunens medarbejdere er overenskomstbestemt, og kommunen har kun mulighed for at påvirke lønningerne i form af udmøntning af lokalløn og tillæg. Som beskrevet i ovenstående bemærkning til anbefaling 5.3 blev der i trepartsaftalen om løn og arbejdsforhold fra december 2023 besluttet at hæve lønnen for en række velfærdsmedarbejdere. Aftalerne er udmøntet i overenskomst 2024, som bl.a. betyder at lønningerne til SOSU-medarbejdere og sygeplejersker er steget pr. 1. april 2024.