

UDKAST til

Politisk rammepapir for øget arbejdsudbud og reduceret behov for arbejdskraft i Sundheds- og Omsorgsforvaltningen frem mod 2030

4. oktober 2023



Komplekse udfordringer uden lette løsninger

Københavnerne lever længere. Det er godt. Men det er ikke uden konsekvenser. For længere levetid betyder, at flere og flere får brug for vores hjælp til at klare hverdagen. En hverdag, hvor mange lever med en eller flere kroniske sygdomme.

I 2030 forventes mere end 50 pct. flere københavnere over 80 år og fremskrivninger viser, at Københavns Kommune som geografisk område kommer til at mangle 4.650 sygeplejersker, SOSU-assistenters og SOSU-hjælpere medarbejdere i 2030*.

Det er komplekse udfordringer uden lette løsninger. Vi skal sætte ind nu, og vi skal sætte ind fra flere vinkler og gøre op med vanetænkningen, så vi fortsat kan hjælpe københavnernes med at leve de liv, de gerne vil leve.

Vi skal lancere indsatser for at få flere medarbejdere og ledere, så vi øger arbejdsudbuddet. Vi skal arbejde med at fastholde vores eksisterende medarbejdere og ledere. Vi skal rekruttere klogt og sætte indsatser i gang for at øge rekrutteringsgrundlaget. Vi skal gøre det attraktivt for medarbejderne at gå op i tid, bl.a. via fleksibel arbejdstilrettelæggelse. Vi skal investere i digitalisering og velfærdsteknologi, så vi arbejder smartere og reducerer behovet for arbejdskraft.

Det kræver mod at gå nye veje for at blive den arbejdsplads, medarbejderne foretrækker. Og mod til at udfordre lokale regler, nationale regler og overenskomster, som står i vejen. Det kræver forståelse for fremtidens arbejdsmarked og blik for mulighederne, fx ved nye typer af medarbejdere. Og det kræver inddragelse, samarbejde og forventningsafstemning med både borgere, pårørende, medarbejdere og lovgivere.

Kun i fællesskab kan vi sikre, at vi også i fremtiden har den arbejdsstyrke, der skal til. Og alle skal tage ansvar og være en del af løsningen; politikere, forvaltninger og faglige organisationer.

På de følgende sider præsenterer vi mål og prioriterede indsatser for de kommende år. Det er ambitiøse mål, som vil kræve en vedholdende indsats for at kunne indfries. Indsatserne evalueres løbende for at sikre et systematisk fokus på effekten, så vi bruger kræfterne der, hvor de gør en forskel.

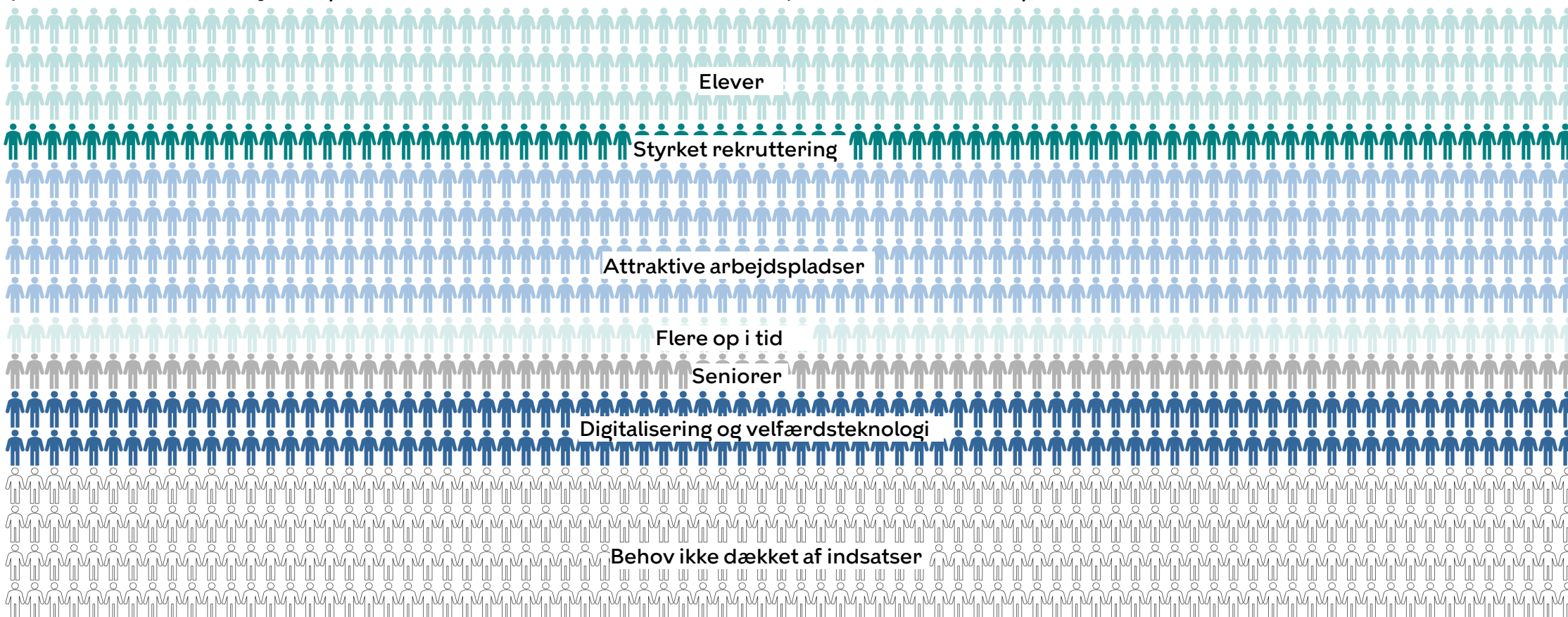
*Fremskrivningen er lavet i forbindelse med Personalepolitisk Redegørelse 2022

Vores udfordringer i SUF

- 31 pct. af de ledige stillinger som sygeplejersker og SOSU-medarbejdere bliver ikke besat.
- 40 pct. af vores sygeplejersker, SOSU-assistenters og SOSU-hjælpere forlader os, inden de har været ansat et år.
- 45 pct. af de SOSU-elever, som bliver uddannet hos os, bliver ikke ansat i Københavns Kommune efter endt uddannelse.
- Vores sygeplejersker og SOSU-medarbejdere er syge 19,9 dage om året i gennemsnit.
- 41 pct. af vores forstandere og ledere i hjemmeplejen er fyldt 60 år.
- I 2030 vil der være brug for 26 pct. flere plejehjemspladser end SUF har i dag
- Behovet for hjemme- og sygeplejeydelser vil stige med 20 pct i 2030

Vi sætter ind på flere områder

Vi sætter ind på flere områder for at lykkes: med mål og indsats om flere elever, om en styrket rekrutteringsindsats, attraktive arbejdspladser, flere op i tid, yderligere indsats for seniorer og ift. digitalisering og velfærdsteknologi. Samlet set vil indsatserne bidrage til at løse en betydelig del af udfordringen med mangel på arbejdskraft frem mod 2030 – men det løser ikke hele problemet. Derfor vil det være nødvendigt med tiltag, fx på nationalt niveau, for yderligere at mindske forskellen mellem den arbejdskraft vi har i SUF og den, der er behov for.





Elever

Vores ambition

Det skal være fedt at tage en sundhedsfaglig uddannelse i Københavns Kommune. Og det skal være naturligt at blive hos os efter endt uddannelse. Elever og studerende er vores største og stærkeste rekrutteringsgrundlag.

Vores mål

- Vi vil øge andelen af SOSU-elever, der gennemfører uddannelsen fra 41 pct. til 55 pct.
- Vi vil øge andelen af nyuddannede SOSU-elever, der ansættes i Københavns Kommune i deres første job, fra 55 pct. til 70 pct.

Vores indsatsområder

- Fortsat styrke vejledningen af SOSU-elever for at mindske frafaldet på uddannelserne.
- Blive ved med at tilbyde vokselevløb
- Ansætte mere systematisk i studiejobs
- Systematisk dialog med elever omkring mulighederne for et første job hos os



En styrket rekrutteringsindsats

Vores ambition

SUF er en kæmpe stor arbejdsplads, og vi har jobs til dygtige medarbejdere uanset alder, interesser og livsfaser. Det skal vi blive bedre til at sætte i spil.

Vores mål

- Vi vil skabe en nærværende og oprigtig fortælling om SUF som arbejdsplads samt bidrage til tiltrækningen til velfærdsfagene ved at fortælle de gode historier fra hverdagen
- Vi vil være systematisk til stede på de kanaler, som vores målgrupper bruger
- Vi vil øge den interne mobilitet blandt medarbejdere og ledere
- Vi vil afsøge muligheder for at udvide rekrutteringsgrundlaget

Vores indsatsområder

- Implementere den nye strategi for sociale medier, som skal være med til at øge tiltrækningen til SUF og hjælpe medarbejderne med at fortælle de gode historier
- Arbejde med nye faggrupper og ansætte herboende udlændinge med sundhedsfaglig uddannelse
- Videreudvikle rekrutteringsfunktionen, bl.a. ved at gennemføre fælles rekrutteringsindsatser og understøtte den interne mobilitet.



Attraktive arbejdspladser

Vores ambition

SUFs arbejdspladser skal være arbejdspladser, hvor medarbejdere og ledere har lyst til at blive og udvikle sig uanset alder og livssituation. Og når vi ansætter nye medarbejdere og ledere, skal de være ventede og velkomne.

Vores mål

- Vi vil nedsætte andelen af sundhedsfaglige medarbejdere, som fratræder inden for det første år, fra 40 til 25 pct.
- Vi vil øge andelen af ledere som bliver hos os mere end et år, fra 64 til 90 pct.
- Vi vil øge andelen af sundhedsfaglige medarbejdere der bliver hos os mere end 3 år, fra 26 til 40 pct.
- Vi vil reducere det gennemsnitlige sygefravær for sundhedsfaglige medarbejdere med 2,5 dage

Vores indsatsområder

- Gennemføre systematiske og individuelt tilpassede introduktionsforløb af medarbejdere og ledere
- Forbedre det psykiske arbejdsmiljø, fx gennem supervisionsforløb
- Reducere sygefraværet, bl.a. via et udgående supportteam
- Styrke og synliggøre karriereveje
- Give garanti for videreuddannelse
- Tilbyde praksisnær læring på simulationsakademiet
- Frigøre tid til faglig ledelse og personaleledelse, fx via administrativ hjælp
- Tilbyde lederudvikling målrettet SUF
- Sikre næste generation af ledere gennem en lederpipeline og synlige karriereveje.



Flere op i tid

Vores ambition

SUF skal være en arbejdsplads, som tager højde for medarbejdernes livssituation samtidig med, at flere medarbejdere kommer op i tid.

Vores mål

- Vi vil øge den gennemsnitlige arbejdstid for deltidsansatte under 60 år med 1,5 time om ugen.

Vores indsatsområder

- Deltage i KLs projekt "Flere timer gør en forskel" - og udbrede erfaringerne i SUF
- Øge mulighederne for fleksibel arbejdstilrettelæggelse
- Deltage i KKs fælles forsøg med kortere og fleksible arbejdsuger - og udbrede erfaringerne i SUF



Seniorer

Vores ambition

Vi vil skabe rammerne for et godt og langt arbejdsliv for seniorer, så mange har lyst til at blive lidt længere tid hos os i SUF.

Vores mål

- Øge den gennemsnitlige tilbagetrækningsalder med et år.

Vores indsatsområder

- Udbrede seniorsamtaler og -indsatser, bl.a. med fokus på at tilpasse arbejdsopgaver og stillingsfunktioner
- Styrke motivationen til at arbejde efter pensionsalder eller efterløn, fx ved at give løntillæg.



Digitalisering og velfærdsteknologi

Vores ambition

Vi vil skabe et godt samspil mellem mennesker og teknologi. Vi vil bruge velfærdsteknologi, hvor det hjælper til at gøre borgerne selvhjulpne og bidrager 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.

Vores mål

- Vi vil bruge digitalisering og teknologi til at arbejde smartere, så det bidrager til at reducere behovet for arbejdskraft.

Vores indsatsområder

- Skabe en kultur og en organisation, der understøtter, at teknologi efterspørges, gribes og bruges, før der gribes til andre løsninger
- Indgå partnerskaber for at udvikle teknologiske og digitale løsninger, der matcher de kommunale udfordringer
- Fortsætte og udbygge brugen af telemedicin på KOL og andre områder
- Give alle borgere overblik over aftaler med os ved at implementere "Borgerbooking" fuldt ud
- Afprøve talegenkendelse ved dokumentationsopgaver
- Udvikle og bruge automatiserings- og AI-baserede løsninger, hvor det er relevant og muligt
- Vejlede og undervise borgerne i relevant teknologi – før de får brug for hjælp fra os
- Øge brugen af skærmbesøg, bruge digital træning og genoptræning.
- Øge udbredelsen af dosisdispenseret medicin
- Optimere omsorgssystemet Cura, så funktionalitet og brugerrettede muligheder udnyttes fuldt ud, og medarbejdere kun skal bruge få klik.