



Notat

Bilag 1: Status på indsatser vedr. fastholdelse og rekruttering i SUF finansieret i Budget 2023

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

Midlerne blev prioriteret inden for følgende områder:

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

Nedbringelse af ledelsesspændet i hjemmeplejen

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

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

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

Formålet med indsatsen er at styrke arbejdsmiljøet og fremme mere nærværende ledelse i hjemmeplejen.

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

Status

Midlerne er fordelt mellem hjemmeplejeenhederne på baggrund af de gennemsnitlige ledelsesspænd. Beslutningen indebærer, at hjemmeplejeenhederne VBH, IBØ, VKV og AMA, der aktuelt har de største

30. marts 2023

Sagsnummer
2023-0125414

Dokumentnummer
2023-0125414-2

gennemsnitlige ledelsesspænd, hver får ¼ af de afsatte midler i perioden 2023 - 2026.

Midlerne betyder, at der kan ansættes en ekstra leder på de pågældende enheder. Rekrutteringsprocessen er igangsat på flere af enhederne.

Medio 2023 foretages en første opgørelse af ledelsesspændet i hjemmeplejen efter ansættelsen af flere ledere, og indsatsen kan ved positiv tilbagemelding udbygges.

Etablering af ny intern driftsrettet rekrutteringsfunktion

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

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

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

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

Status

Rekrutteringsfunktionen har været i drift siden 9. januar 2023. Hotlinen er oprettet og åben alle hverdage kl. 08:00 -16:00. Funktionens udvikling sker i tæt samarbejde med driftsenhederne. Status på enkeltindsatser er bl.a.:

- Der er pr. 1. april 2023 ydet konkret understøttelse vedr. stillingsopslag og ansættelsesproces til 16 enheder på tværs af SUF.
- Der kører i uge 12-16 en kampagne med et fælles stillingsopslag for SOSU-hjælpere og SOSU-assister samt afløsere, med henblik på ansættelse i de fem hjemmepleje-enheder.
- Der er produceret små film, og hotlinen eksponeres i uge 12 og 13 i alle busser i HT-området (2,4 mio. passagerer pr. uge).
- Der er etableret samarbejde med Uddannelse KBH, med henblik på at påbegynde en rådgivningsfunktion, hvor elever kontaktes, når de færdiggør deres elevtid.

- Der er etableret et samarbejde med plejehjemmet Pilehuset om rekruttering af udenlandsk arbejdskraft, med henblik på at videreføre deres erfaringer. Bl.a. arbejdes der på at finde praktik-enheder samt arbejde efter endt intro-forløb.

Styrket fagligt introduktionsforløb

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

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

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

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

Status

Der er afsat midler til udvikling af indsatser i 2023. Koncepterne er under udvikling, og fokus har ind til nu været på at afdække, hvor behovet er størst.

Der gøres opmærksom på, at systemunderstøttelse i Plan2Learn forventes forsinket som følge af ressourceprioritering i Økonomiforvaltningen. Introduktionsforløb forventes at kunne udbydes fra ultimo 2023.

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

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

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

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

Samlet har indsatserne fokus på at sikre et godt arbejdsmiljø og øget fastholdelse af seniormedarbejdere. Samtidig skal indsatserne være

med til at understøtte, at erfaringer og kompetencer hos seniorerne anvendes aktivt og gives videre til nye medarbejdere med henblik på generelt at styrke forvaltningen.

Status

Indsatserne følger implementeringsplanen. Status på projektets delindsatser er:

Mentorordning

Midlerne bruges til at understøtte enhedernes arbejde med mentorstøtte lokalt. Der udbydes i 2. kvartal 2023 et målrettet kompetenceudviklingsforløb for mentorer.

De øvrige midler til mentorordninger er fordelt til SUF's enheder ud fra en model, hvor Område Nord modtager 50% og Område Syd modtager 50% på baggrund af, hvordan seniorerne (+60 år) er ansat i dag.

Centrale puljemidler og fastholdelsesbonus

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

Der åbnes der for ansøgning til puljen pr. 1. maj 2023 og indtil puljen er opbrugt - dog den senest den 20. november 2023. Det er muligt at indgå aftaler af max 2 års varighed, og puljemidlerne uddeles efter først-til-mølle princip.

Fastholdelsesbonus udbetales til medarbejdere, der fylder 65 år og derover i 2023, i den næstkommende måned efter medarbejderens fødselsdag. Fastholdelsesbonusen udbetales med tilbagevirkende kraft for de medarbejdere, der er fyldt 65 år eller er 65+ år efter 1. januar 2023 og ind til ovenstående aftaler er trådt i kraft. Bonusen er skaleret efter beskæftigelsesnorm.

Den gode seniorsamtale

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

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

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

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

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

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

Status

Tre tværgående vejledere er ansat og er i gang med at udvikle tværgående vejledningsforløb. Ligeledes er to forløb for SOSU-elever med særlige faglige interesser under udvikling. En afdækning af elevernes behov og ønsker er igangsat, bl.a. med henblik på at udvikle koncept for fejring. I samarbejde med SOSU H drøftes muligheder for at skabe tættere samspil mellem skole og oplæring.

De tværgående vejledningsforløb igangsættes i juni i hvert af SUFs områder. Det første forløb for elever med særlige faglige interesser afprøves fra maj i samarbejde med SOSU H.

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

Styrkelse af Socialrådgiverindsatsen

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

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

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

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

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

Status

Socialrådgiverindsatsen i SUF er blevet opnormeret fra 2 til 5 årsværk pr. 1 maj 2023. Den styrkede socialrådgiverindsats er tilrettelagt med udgangspunkt i den eksisterende indsats, og (videre-)udvikles løbende i tæt dialog med plejehjemmene, hjemmeplejen og myndighedsfunktionerne.