



Kære AC-gruppe i Københavns Kommune

Tak for jeres henvendelse af 8. februar 2024 vedrørende rekrutterings- og fastholdelsesindsatsen i Københavns Kommune. Jeg vil svare på henvendelsen som formand for Sundheds- og Omsorgsudvalget.

Med Budget 2022 blev det politisk besluttet at afsætte puljemidler på i alt 75 mio. kr. årligt i perioden 2022-2025 til at imødegå de største rekrutterings- og fastholdelsesudfordringer på udvalgte velfærdsområder, herunder for pædagoger, socialpædagoger, SOSU-assistenter, SOSU-hjælpere og sygeplejersker. Puljemidlerne finansierer løntillæg til bestemte faggrupper, og 30 pct. af midlerne tilfalder sundheds- og omsorgsområdet. Med budgetaftale blev det politisk besluttet, at midlerne specifikt skal afhjælpe arbejdskraftudfordringer i forhold til sygeplejersker, SOSU-assistenter og SOSU-hjælpere.

Løntillæg til sygeplejersker, SOSU-assistenter og SOSU-hjælpere er således blevet givet ud fra en vurdering af, hvor de største rekrutteringsudfordringer er på sundheds- og ældreområdet. Faglært SOSU-personale og syge/sundhedsplejersker er blandt de faggrupper hvor der er færrest ansøgere per stillingsopslag i Københavns Kommune.

Og det er en realitet, at vi kommer til at mangle 4.650 SOSU'er og sygeplejersker i 2030. Derfor er det nødvendigt og afgørende at prioritere fastholdelses- og rekrutteringsinitiativer til netop de faggrupper.

I alle tre forvaltninger, som er omfattet af budgetmidlerne, er puljemidlerne blevet udmøntet efter aftale med de relevante faglige organisationer. Efter drøftelse og inddragelse af DSR og FOA blev det politisk besluttet, at midlerne til Sundheds- og Omsorgsforvaltningen prioriteres til fastholdelsestillæg til medarbejdere med mere end 5 års anciennitet, tillæg til aften/nattevagter samt tillæg til praktikvejledere og kliniske vejledere. Med et fastholdelsestillæg ønskes det at anerkende medarbejdere, der har været loyale over for kommunen som arbejdsplads.

28. februar 2024

Edoc-sagsnummer

2022-01581042024-0062239

F2 sagsnummer 2024 - 3926

Jeg er enig i, at alle medarbejdere i ældreplejen har fortjent et ekstraordinært løntillæg. Det er der dog ikke økonomi til - og det har derfor været op til os politisk at prioritere, hvor vi vurderer, behovet er størst.

Jeg forstår jeres bekymring vedrørende potentiel skævvridning og utilfredshed blandt visse medarbejdergrupper, men det er vigtigt at påpege, at den nuværende tilgang blev valgt med henblik på at imødegå de mest presserende udfordringer på velfærdsområderne i kommunen.

Der vil altid være forskellige synspunkter og interesser, der skal afvejes i forhold til hinanden, og vi vil i udvalget selvfølgelig fortsat være åbne for dialog og samarbejde for at finde løsninger, der bedst muligt imødekommer alles behov og bidrager til et positivt arbejdsmiljø.

Regeringens udspil til en ny ældrereform er endnu ikke politisk vedtaget på Christiansborg, så det vides ikke endnu, hvad det endelige indhold eller økonomi er heri.

Vi sætter pris på jeres input, engagement og forståelse for kompleksiteten af de udfordringer, som vi står overfor på sundheds- og ældreområdet.

Jeg ved, at forvaltningen både i MED-regi og i møder med jer som FTR'er gerne vil fortsætte dialogen om gode svar på den fælles udfordring med fastholdelse og rekruttering.

Derudover har vi i udvalget bedt direktionen i forvaltningen om at tage initiativ til et møde med jer som opfølgning på jeres henvendelse.

Med venlig hilsen



Sisse Marie

Welling

Sundheds- og Omsorgsborgmester

Fra: [Ida Kirstine Riber](#)
Til: [Ida Kirstine Riber](#)
Emne: VS: SUF skal være en attraktiv arbejdsplads for alle dygtige medarbejdere i forvaltningen
Dato: 8. februar 2024 14:19:45

Fra: Tania Karpatschhof <LK71@kk.dk>

Sendt: 8. februar 2024 11:24

Til: Sisse Marie Welling (Borgerrepræsentationen) <Sisse_Welling@kk.dk>; Bente Møller (Borgerrepræsentationen) <Bente_Moller@kk.dk>; Jean Thierry <Jean_Thierry@kk.dk>; Mikkel Skovgaard <Mikkel_Skovgaard@kk.dk>; Lea Friedberg <Lea_Friedberg@kk.dk>; Yilmaz Yildiz <Yilmaz_Yildiz@kk.dk>; Helle Jønch (Borgerrepræsentationen) <Helle_Joensch@kk.dk>; Line Ervolder (Borgerrepræsentationen) <Line_Ervolder@kk.dk>; Christopher Røhl <Christopher_Rohl@kk.dk>; Lartey Lawson (Borgerrepræsentationen) <lartey_lawson@kk.dk>; Rasmus Rune Steenberger (Borgerrepræsentationen) <Rasmus_Steenberger@kk.dk>; Claus Nikolai Møller Buch (Borgerrepræsentationen) <Claus_Buch@kk.dk>

Cc: Rikke Uldum Abrahamsen (rua@etf.dk) <rua@etf.dk>; Line Schiellerup <ls@fysio.dk>; Anne Theilgaard Jacobsen <DK40@kk.dk>; Charlotte Larsen <q392@kk.dk>; Sissel Bennedikte Agergaard Jensen <PP8Z@kk.dk>; Dennis Krabbe Sørensen <dkrabb@kk.dk>; Claus Hersom <Sx60@kk.dk>

Emne: SUF skal være en attraktiv arbejdsplads for alle dygtige medarbejdere i forvaltningen

Kære Sundhedsudvalg

Rekruttering og fastholdelse er et prioriteret indsatsområde i Københavns Kommune, så vi kan sikre kernerdriften til gavn for borgerne i kommunen og gøre kommunen til en attraktiv arbejdsplads.

Med budgettet for 2022-2025 blev der afsat 75 mio. kr. til at imødegå rekrutterings- og fastholdelses-udfordringer blandt udvalgte faggrupper på velfærdsområderne i København. Det har resulteret i løntillæg til en lang række sygeplejersker, sosu hjælpere, sosu assistenter og socialpædagoger.

Desværre har indsatsen også medført en skævvridning og utilfredshed blandt andre medarbejderne, der deler kerneopgave med de tilgodesete faggrupper. Det er især tydeligt på de tværfagligt sammensatte arbejdspladser – f.eks. i myndigheden, hvor sosu-personale og sygeplejersker får tillæg, mens kollegerne i faggrupperne fysioterapeuter og ergoterapeuter ingen tillæg får. Resultatet har mange steder medført et mærkbart dårligere arbejdsmiljø, og det efterlader de medarbejdere, der ikke er blevet tilgodeset med et indtryk af, at det kun er nogle faggrupper, som kommunen ønsker at rekruttere og fastholde.

Med regeringens nye udspil for ældreområdet, hvor det tværfaglige samarbejde er i fokus, er det vigtigt, at I som politikere signalerer, at rekruttering og fastholdelses tillæg prioriteres for alle medarbejdergrupper på de tværfagligt sammensatte arbejdspladser, så fokus er på kernerdriften og sikrer attraktive arbejdspladser. Alternativt kunne I overveje om I som udvalg i stedet for at honorere udvalgte faggrupper, kunne vælge at honorere funktioner eller opgaver.

På vegne af AC-gruppen i Københavns Kommune

Tania Karpatschof

FTR for ACérne i Københavns Kommune
KØBENHAVNS KOMMUNE
Børne- og Ungdomsforvaltningen
Administrativt Ressourcecenter

Gyldenløvesgade 15, 6 sal. vær .6.49
1600 København V

E-mail kk71@kk.dk

Web www.kk.dk

EAN 5798009387516