



Til Casper Øhlers (C)

## Politikersvar til Casper Øhlers (C) vedr. den centrale rekrutteringsenhed for SOSU-personale

27. marts 2026  
Edoc-sagsnummer  
2026-0103572

F2 sagsnummer  
2026 - 6067

Sagsbehandler  
Kirstine Østergaard Andersen

Casper Øhlers har den 10. marts 2026 stillet følgende spørgsmål:

"1. Hvad er den aktuelle status på den centrale rekrutteringsenhed for SOSU-personale i Københavns Kommune?

2. Hvilke erfaringer har forvaltningen indtil videre gjort sig med ordningen, herunder i forhold til rekrutteringshastighed, kvalitet i ansættelserne og tilfredshed blandt ledere på plejehjem og i hjemmeplejen?

3. Hvornår forventer forvaltningen at fremlægge en samlet evaluering eller erfaringsopsamling til politisk drøftelse?

4. Hvad var baggrunden for at etablere rekrutteringsenheden som en obligatorisk ordning frem for en frivillig model, hvor den enkelte plejehjemsforstander/leder i hjemmeplejen kan vælge at benytte den centrale rekrutteringsfunktion?

5. Har etableringen af den centrale rekrutteringsenhed medført dokumenterbare økonomiske besparelser? Hvis ja, hvor store er disse?

6. Hvordan har centraliseringen påvirket tiden fra et rekrutteringsbehov opstår, til en medarbejder er ansat, sammenlignet med situationen før ordningen blev indført?

7. Har forvaltningen registreret tilfælde, hvor centraliseringen har skabt rekrutteringsudfordringer på arbejdspladser, der tidligere ikke havde væsentlige problemer med at tiltrække SOSU-personale?

Supplerende spørgsmål: Hvordan tages der hensyn til, at ansøgere havner på den arbejdsplads som passer bedst til dem og arbejdspladsens særlige profil herunder bl.a. arbejdspladsens lokation, profil, ledelse og kolleger."

### Sundheds- og Omsorgsforvaltningens svar

#### 1. Hvad er den aktuelle status på den centrale rekrutteringsenhed for SOSU-personale i Københavns Kommune?

Rekrutteringsfunktionen blev etableret med en fireårig bevilling i 2023 som en del af arbejdet med at løse arbejdskraftudfordringerne. Rekrutteringsfunktionen hjalp på opstartstidspunktet lederne på plejehjem og i hjemmeplejen med rekruttering og ansættelse af sundhedsfagligt personale.

På baggrund af erfaringerne med rekrutteringsfunktionen og de fortsatte arbejdskraftudfordringer blev der ifm. budget 2026 givet midler til at gøre rekrutteringsfunktionen permanent. Rekrutteringsfunktionen blev i samme ombæring udvidet, så det er obligatorisk for borgernære enheder (plejehjem, hjemmepleje, bydækkende og andre borgernære enheder) at anvende rekrutteringsfunktionen ifm. rekruttering og ansættelse af alle medarbejdere. Implementeringen sker i to trin. Fra 1/1 2026 blev det obligatorisk for plejehjem og hjemmepleje at anvende rekrutteringsfunktionen, og fra 1/3 2026 blev det obligatorisk for de resterende borgernære enheder at anvende rekrutteringsfunktionen. Det er nyt for flere enheder at anvende rekrutteringsfunktionen, og der må forventes, at implementeringen tager lidt tid på disse enheder.

Implementeringen følges tæt, og der vil løbende blive justeret, så rekrutteringsfunktionen aflaster lederne bedst muligt og bidrager til at mindske den samlede arbejdskraftudfordring.

Tal fra Personalepolitisk redegørelse (PPR) 2025 viser, at Sundheds- og Omsorgsforvaltningen (SUF) forventes at mangle 2.030 medarbejdere i 2035. Hertil kommer fremskrivningen i Socialforvaltningen (SOF), som SUF skal tage højde for fremadrettet i forbindelse med, at hjemme- og sygepleje overgår fra SOF til SUF i løbet af 2026 som en del af ressourceændringerne i Københavns Kommune (KK).

Der er blevet oprettet lignende funktioner i både Socialforvaltningen og Børne- og Ungdomsforvaltningen, der også oplever store udfordringer med rekruttering. Kultur- og Fritidsforvaltningen har ligeledes samlet deres rekrutteringer centralt.

## **2. Hvilke erfaringer har forvaltningen indtil videre gjort sig med ordningen, herunder i forhold til rekrutteringshastighed, kvalitet i ansættelserne og tilfredshed blandt ledere på plejehjem og i hjemmeplejen?**

Rekrutteringsfunktionen varetager en række opgaver ifm. rekruttering og ansættelse, hertil kommer rekruttering af færdiguddannede elever og udenlandsk arbejdskraft.

Et centralt værktøj for at understøtte en høj rekrutteringshastighed er at anvende fælles opslag, hvilket muliggør løbende ansættelser. Dette bliver ofte brugt, når der skal rekrutteres SOSU-personale til plejehjem eller hjemmeplejen og til rekruttering af køkken- og rengøringspersonale.

Rekruttering via fælles opslag gør det muligt at ansætte løbende på de stillinger, hvor der er størst mangel på arbejdskraft. Det betyder, at egnede kandidater kan sendes til samtale og blive ansat dagen efter, at de har søgt en stilling. Modsat skal enhedsspecifikke opslag, som beskrives nedenfor, være slået op i 14 dage, inden der kan ansættes på dem. Det er kun muligt at lave løbende ansættelser ifm. med fælles opslag, hvor det et samlede antal ledige stillinger på tværs af enhederne er stort nok til at alle egnede kandidater kan ansættes. Det øger rekrutteringshastigheden og chancerne for at ansætte dygtige kandidater, inden de har takket ja til ansættelse andre steder. Noget lederne tidligere ofte oplevede. De fælles opslag fungerer samtidig som en fælles indgang til ledige stillinger for de enkelte faggrupper, og det undgås dermed at

samme kandidat søger på flere opslag. Derudover giver de fælles opslag mulighed for at rekrutteringsfunktionen kan sende kandidaten i retning af en anden ledig stilling, hvis der ikke er et match mellem kandidat og enhed det første sted. På den måde hjælpes flest mulige egnede kandidater i job – hurtigst muligt – og flest mulige ledige stillinger besættes.

Andre gange kan der være brug for enhedsspecifikke opslag enten grundet opgave, faggruppe eller enhedstype. Dette afklares løbende mellem leder og rekrutteringsfunktionen. Aktuelt foregår der løbende afstemning af, hvilke opslagstyper, der er bedst egnede til hvilke stillingstyper, så det hele tiden tilpasses graden af efterspørgsel efter faggrupper og konkrete behov hos enhederne. Rekrutteringsfunktionen har en hotline, hvor kandidater kan ringe og afsøge muligheder for job i forvaltningen. Aktuelt ringer i gennemsnit 6 kandidater til rekrutteringsfunktionen dagligt, hvoraf 4 ud af 6 angiver at være uddannede social- og sundhedshjælpere, social- og sundhedsassistenter eller sygeplejersker. Disse kandidater har rekrutteringsfunktionen mulighed for at guide til de ledige stillinger, der er meldt ind fra enhederne. For kandidaterne bliver rekrutteringsfunktionen på den måde en samlet indgang til alle stillinger i SUF, som gør det lettere at være kandidat.

Rekrutteringsfunktionen har fra starten af 2023 til 1. halvår af 2025 bidraget til ansættelse af i alt 1.081 personer gennem fælles opslag.

Rekrutteringsfunktionen har desuden en elevlinje, der tager kontakt til alle elever, der er ansat i SUF mhp. et job i forvaltningen efter endt uddannelse. I perioden juni 2023 til nu har rekrutteringsfunktionens elevlinje kontakten 985 elever mhp. at hjælpe dem i ansættelse i SUF efter endt uddannelse. Andelen af SOSU-elever, der ansættes i Københavns Kommune efter endt uddannelse, er steget fra 39% i 2020-2022 til 49% i 2024.

Derudover hjælper rekrutteringsfunktionen enheder ifm. ansættelse af udenlandsk arbejdskraft.

For at få indblik i, hvad lederne i de borgernære enheder mener om bistanden fra rekrutteringsfunktionen, blev der i februar 2025 gennemført en spørgeskemaundersøgelse om rekrutteringsfunktionen blandt ledere i borgernære enheder. 78 ledere svarede på hele spørgeskemaet, mens 24 svarede delvist. 68 pct. af lederne svarer, at de har brugt rekrutteringsfunktionen. 32 pct. angiver, at de ikke har brugt rekrutteringsfunktionen. 75% af de ledere, der har anvendt rekrutteringsfunktionen, oplyser, at rekrutteringsfunktionens hjælp aflaster dem, mens 25% af de ledere, der har anvendt rekrutteringsfunktionen, ikke oplever at blive aflastet af rekrutteringsfunktionen.

Blandt de ledere, der har positive erfaringer med rekrutteringsfunktionen, nævner 61 ledere, at de får effektiv hjælp, der aflaster dem administrativt, bl.a. fordi rekrutteringsfunktionen varetager den indledende screening af kandidaterne. En del ledere fremhæver positive oplevelser med fælles opslag og muligheden for løbende ansættelser, tempo og hurtige svartider samt god rådgivning. Blandt de ledere, der er mindre tilfredse med rekrutteringsfunktionen opleves bl.a. administrative udfordringer, hvor processer opleves som bøvlede og elementer af

dobbeltarbejde og nogle savner at have mere kontrol i rekrutteringsprocessen og et ønske om hurtigere svartider. Flere af disse ledere ønsker at lave enhedsspecifikke opslag og synes, at de fælles opslag bliver for brede og er bekymrede for, om de får kompetente kandidater, og om de får kandidater nok.

Rekrutteringsfunktionen arbejder kontinuerligt med at optimere og effektivisere deres arbejdsgange, så det bliver lettere og mere effektivt for lederne. Der laves løbende mindre afprøvninger for at finde frem til, hvad der fungerer bedst, og der går langt for at møde ledernes behov indenfor rammerne af regler, lovgivning og strategiske ønsker for rekrutteringsområdet.

Rekrutteringsfunktionen har desuden fokus på den gode kandidatoplevelse, og har løbende fået god feedback fra kandidater på deres oplevelse af mødet med rekrutteringsfunktionen.

### **3. Hvornår forventer forvaltningen at fremlægge en samlet evaluering eller erfaringsopsamling til politisk drøftelse?**

For nuværende er der ikke planlagt en egentlig evaluering af rekrutteringsfunktionen. Arbejdet i rekrutteringsenheden følges tæt, og der følges løbende op på, om der skal justeres og tilpasses.

Etableringen og udvidelsen af rekrutteringsfunktionen er en del af det samlede arbejde med fastholdelse og rekruttering. Der planlægges desuden en temadrøftelse om fastholdelse og rekruttering i SUND.

### **4. Hvad var baggrunden for at etablere rekrutteringsenheden som en obligatorisk ordning frem for en frivillig model, hvor den enkelte plejehjemsforstander/leder i hjemmeplejen kan vælge at benytte den centrale rekrutteringsfunktion?**

Rekrutteringsfunktionen er udvidet til at omfatte alle faggrupper på de borgernære enheder og er gjort obligatorisk med det formål at fremtidssikre og professionalisere rekrutteringen i SUF yderligere. Rekrutteringsløsningerne kan med den udvidede rekrutteringsfunktion hurtigere omstilles og tilpasses til fremtidige behov.

Det er gjort obligatorisk at anvende rekrutteringsfunktionen for at gøre det muligt at arbejde mere solidarisk med rekruttering på tværs af alle forvaltningens enheder, og dermed arbejde mere målrettet med at mindske arbejdskraftudfordringerne. Både til gavn for den enkelte enhed og for den samlede organisation. Der vil fx kunne laves tværgående indsats, som giver et bedre fundament for intern mobilitet, og der kan afprøves nye løsninger med en større volumen.

Rekrutteringsfunktionen kan samtidig bidrage til at udvikle administrative systemer, der kan effektivisere arbejdsgangene. Samtidig vil det være lettere for rekrutteringsfunktionen at sætte alle egnede kandidater i spil til ledige stillinger i kraft af et bedre samlet overblik over organisationens behov.

Rekrutteringsfunktionen er én samlet indgang til rekruttering af medarbejdere til de borgernære enheder, og lederne skal kun forholde sig til én måde at rekruttere på. Rekrutteringen i SUF professionaliseres dermed yderligere og gøres mere ensartet. For nogle ledere vil det betyde, at de skal vænne sig til en ny måde at rekruttere på, som stemmer overens med forvaltningens fælles linje. Samlet set bliver det lettere at navigere i både for kandidater og rekrutterende ledere, og skaber en ensartet tilgang, som også bidrager til at gøre det mere attraktivt at søge stillinger i SUF.

#### **5. Har etableringen af den centrale rekrutteringsenhed medført dokumenterbare økonomiske besparelser? Hvis ja, hvor store er disse?**

Rekrutteringsfunktionen blev ikke etableret mhp. at opnå økonomiske besparelser. Formålet med rekrutteringsfunktionen er at målrette og styrke rekrutteringsindsatsen for at mindske udfordringerne med at rekruttere medarbejdere. Det har dog efterfølgende vist sig, at der er en mulig besparelse på udgifter til stillingsopslag. Fra 2022 til 2024 har der været en reduktion i udgifter til stillingsopslag på ca. 940.000kr. Dette skyldes en stigning i rekruttering via fælles opslag, der mindsker antallet af stillingsopslag, der lægges op.

#### **6. Hvordan har centraliseringen påvirket tiden fra et rekrutteringsbehov opstår, til en medarbejder er ansat, sammenlignet med situationen før ordningen blev indført?**

Der er ikke tidligere lavet egentlige målinger på tiden fra rekrutteringsbehovet opstår til en medarbejder er ansat. Det vurderes dog, at muligheden for at rekruttere via fælles opslag, og at lave løbende ansættelser på stillingstyper med størst mangel på arbejdskraft, har øget tempoet i rekrutteringer. Når der kan ansættes løbende, kan kandidaterne sendes til samtale og blive ansat allerede dagen efter, at de har søgt. Det er ikke muligt på enhedsspecifikke opslag, som skal være slået op i 14 dage, før der kan ansættes.

#### **7. Har forvaltningen registreret tilfælde, hvor centraliseringen har skabt rekrutteringsudfordringer på arbejdspladser, der tidligere ikke havde væsentlige problemer med at tiltrække SOSU-personale?**

Nej, der er ingen registrerede tilfælde i den relativt korte periode, hvor det har været obligatorisk at anvende rekrutteringsfunktionen, hvor arbejdspladser, der ikke tidligere havde rekrutteringsproblemer, oplever rekrutteringsproblemer, fordi det er gjort obligatorisk at anvende rekrutteringsfunktionen.

#### **Supplerende spørgsmål**

**Hvordan tages der hensyn til, at ansøgere havner på den arbejdsplads som passer bedst til dem og arbejdspladsens særlige profil herunder bl.a. arbejdspladsens lokation, profil, ledelse og kolleger.**

Ifm. ansøgning på fælles opslag og opkald til hotline bliver kandidaterne spurgt, om der er særlige steder, de ønsker at komme i betragtning. Kandidater, der søger en stilling via et fælles opslag, besvarer et spørgeskema, hvor der blandt andet spørges til, hvor langt fra deres hjemmeadresse de ønsker at arbejde, og hvor de kan angive, hvis de ønsker at blive matchet med specifikke enheder. Kandidaterne matches altid med deres ønske, hvis det er muligt. Hvis der ikke angives specifikke enheder, matches de ud fra geografi.

I de fælles opslag linkes der desuden til hjemmesiden med boliger til ældre, så kandidaterne kan læse mere detaljeret om hver enkelt enhed. Lederne kan samtidig selv reklamere for opslaget ved fx at kommunikere aktivt om opslaget på enhedens sociale medier og på den måde opfordre kandidater til at søge job hos dem. Rekrutteringsfunktionens erfaringer viser, at kandidaternes ønsker ofte omhandler geografi og et ønske om kort transporttid mellem deres hjem og arbejdsplads.