



## Til Ulla Krag, MB

Kære Ulla Krag

Tak for din henvendelse af d. 23.juni 2026, hvor du stiller følgende spørgsmål til forvaltningen:

Omsætningen af medarbejdere er høj i Socialforvaltningen – også i forbindelse med implementeringen af Din Social Indgang – hvordan styrkes modtagelsen af nye kolleger, herunder også tid til modtagelsen og oplæring af nye kolleger?

Hvordan giver vi en reel normering, som ikke kun tælles i antal af sager, men hvor også sagskompleksiteten indgår?

Kan socialforvaltningen afklare i hvilket omfang der er brug for supervision til sagsbehandlerne – herunder også en afklaring af omfanget og økonomien i den forbindelse.

### Socialforvaltningens svar

1. Omsætningen af medarbejdere er høj i Socialforvaltningen – også i forbindelse med implementeringen af Din Social Indgang – hvordan styrkes modtagelsen af nye kolleger, herunder også tid til modtagelsen og oplæring af nye kolleger?

Der er iværksat flere tiltag med henblik på at sikre en god modtagelse af nye medarbejdere i Socialforvaltningen. Nedenfor beskrives de tiltag, der er iværksat med henblik på at sikre en god modtagelse og oplæring i Din Sociale Indgang.

#### DSI-uddannelsen

DSI-uddannelsen er et kompetenceudviklingsforløb for nyansatte sagsbehandlere samt børne- og ungerådgivere. Indsatsen er iværksat for at imødegå udfordringen med høj personaleomsætning i Din Sociale Indgang, herunder at sikre systematisk kompetenceudvikling af de nye ansatte. Uddannelsen skal understøtte en god start i jobbet ved at give nye medarbejdere den nødvendige viden, de rette faglige kompetencer og en tydelig ramme for deres udvikling i de første to år. Formålet er både at styrke kvaliteten i opgaveløsningen og bidrage til bedre fastholdelse. Forløbet er bygget op, så medarbejderne løbende arbejder med relevante temaer, metoder og arbejdsgange. Det første år har fokus på

01-07-2026

Sagsnummer i F2  
2026 - 15051

Dokumentnummer i F2  
11410959

Sagsnummer eDoc

Direktionen

Rådhuset.  
1550 København V.

Telefon  
33 66 33 66

E-mail  
[RH72@kk.dk](mailto:RH72@kk.dk)

[www.kk.dk](http://www.kk.dk)

grundlæggende viden og kompetencer, mens det andet år har fokus på specialisering.

#### Introdag

For at styrke modtagelsen af nye medarbejdere i Socialforvaltningen har Center for HR og Organisation udviklet et onboardingkoncept, der bl.a. består af en introdag for nye medarbejdere. I Din Sociale Indgang afholdes introdagen fast én gang månedligt, hvor deltagerne bliver introduceret til Socialforvaltningen som helhed, til Din Sociale Indgang samt til borger- og pårørendeinddragelse. Introdagen indgår som en del af DSI-uddannelsen.

#### Mentorordning

Som supplement til onboardingkonceptet uddannes der i 2026/2027 ca. 135 mentorer i Din Sociale Indgang. Mentorerne tilknyttes de nyansatte fra første arbejdsdag og følger dem tæt gennem de første seks måneder. Mentoren står for dele af oplæringen og fungerer som gennemgående kontaktperson med fokus på faglighed, trivsel og kultur. Der er afsat midler til udvikling og vedligehold af mentorkorpset til og med 2029.

2. Hvordan giver vi en reel normering, som ikke kun tælles i antal af sager, men hvor også sagskompleksiteten indgår?

Ved Budget 2024 blev der med budgetnotat SO68 afsat midler til bl.a. lavere sagsstammer. Budgetnotatet peger på, at en reduktion af sagsstammer kan bidrage til at mindske arbejdspress og styrke arbejdsmiljøet. Ved Budget 2026 blev der ligeledes afsat midler med SO22 og SO23 til at nedbringe sagsstammerne på henholdsvis børne- og ungeområdet og voksenområdet, så de følger Dansk Socialrådgiverforenings anbefalinger.

På børneområdet opgøres sagsstammer én gang årligt på baggrund af data fra DUBU. Opgørelserne kvalificeres af afdelingslederne, som validerer oplysninger om bl.a. stilling, andel af tid anvendt til sagsbehandling, antal sager, tilknytning og anden relevant viden om den enkelte rådgivers ansættelse.

Derudover kan børne- og ungerådgivere have lavere sagstal, hvis de fx er nyansatte. Det tilstræbes nemlig at følge Dansk Socialrådgiverforenings anbefalinger om at nyansatte rådgivere har halv sagsstamme i de første seks måneders ansættelse. I praksis foretages der en konkret vurdering af den enkelte rådgivers erfaring, kompetencer og specialiserede viden. Ved fordeling af sager lægges der ikke alene vægt på antallet af sager, men også på sagernes karakter og tyngde. Der tages bl.a. højde for, om en sagsstamme indeholder særligt komplekse anbringelsessager, forebyggende sager eller sager uden lovpligtige opfølgingskrav samt den enkelte rådgivers erfaring og specialiserede viden. Komplexitet er vanskelig at opgøre datamæssigt og vurderes derfor også løbende i den konkrete tilrettelæggelse og fordeling af sager.

På unge- og voksenområdet fordeles og sammensættes sagsstammer med udgangspunkt i både antallet af sager og sagernes indhold. Der anvendes desuden data om sagsstammernes sammensætning til at

understøtte fordelingen af sager, så den enkelte sagsstamme indeholder en ligelig fordeling af mere og mindre ressourcekrævende sager.

Da kompleksitet afhænger af flere forhold, herunder den enkelte medarbejders kompetencer, øvrige opgaver, hvilken paragraf der søges efter, adgang til faglige arbejdsgange og muligheder for sparring, vurderes den enkelte medarbejders aktuelle sagsportefølje løbende. Ved ansættelse af nye medarbejdere vurderes det desuden, om medarbejderen har erfaring med opgaverne. Medarbejdere uden erfaring starter med et lavere antal sager, mens de er under oplæring.

3. Kan socialforvaltningen afklare i hvilket omfang der er brug for supervision til sagsbehandlerne – herunder også en afklaring af omfanget og økonomien i den forbindelse.

Alle børne- og ungerådgivere og sagsbehandlere på voksenområdet modtager supervision. Behovet for supervision vurderes løbende. Derudover kan medarbejderne understøttes bl.a. gennem faste 1:1-samtaler med nærmeste leder, obligatorisk sparring ved koordinator, læringscaféer, skrivecaféer og faste sagssparringsmøder i de enkelte teams.

Omfanget af supervision kan tilpasses, og de økonomiske konsekvenser vil derfor afhænge af det ønskede ambitionsniveau og valg af leverandør.

Med venlig hilsen

  
Katrine Ring  
Administrerende direktør