



SOXX fleksibel vagtplanlægning i Socialforvaltningen (fastholdelse og rekruttering)

Resume

Socialforvaltningen søger midler til to indsatser, der skal understøtte øget fleksibilitet i vagtplanlægningen på tværs af driftscentrene i Socialforvaltningen.

Der skal træffes beslutning om at afsætte 2,1 mio. kr. i 2026 og 1,6 mio. kr. årligt i 2027-2029 til understøttelsen af fleksibel vagtplanlægning på udføreområdet. Dette skal ske via udarbejdelsen af et tværgående koncept for medarbejderinddragelse og medbestemmelse i vagtplanlægningen på døgnområdet samt udarbejdelsen af et koncept for strategisk kompetenceløft af området, begge dele til understøttelse af fastholdelse og rekruttering af medarbejdere (fastholdelse og rekruttering).

Kategorisering	
Need to	
Fastholdelse/rekruttering	x
Rettidig omhu	
Specifik udfordring	
Bevillingsudløb	
Henvist sag	
Bestilling fra politisk parti	
Bestilling fra borgermesterforum eller tværgående pakke	
Bestilt af fagudvalg	
Bestilt administrativt	

Fastholdelse og rekruttering

Budgetnotatet skal bidrage til fastholdelse af velfærdsmedarbejdere på Socialforvaltningens udføreområder, ved understøttelse af en god og fleksibel vagtplanlægning. God vagtplanlægning er afgørende i fastholdelsen af kompetente medarbejdere, og har bl.a. stor indvirkning på medarbejdertrivsel. Samtidig er vagtplansområdet et komplekst område med mange forskellige hensyn. Der er behov for stabilitet i vagtplanerne og fleksibilitet i forhold til medarbejderønsker. Derudover skal der tages højde for borgerbehov, arbejdstidsregler og budgetter.

Budgetnotatet skal desuden understøtte et øget kompetenceniveau omkring vagtplanlægning på tværs af forvaltningen.

Budgetnotatet er ét af to budgetnotater fra Socialforvaltningen i kategorien fastholdelse og rekruttering. Socialforvaltningen fremlægger desuden budgetnotatet "SOXX God start i Socialforvaltningen for studerende, nye medarbejdere og ledere".

Baggrund

Socialforvaltningen står som resten af Danmarks velfærdsområder i en udfordring med fastholdelse og rekruttering af medarbejdere. Personalepolitisk Redegørelse fra 2022, 23 og 24, beskriver manglen på arbejdskraft på velfærdsområderne. Personalepolitisk Redegørelse 2024 fremskriver en mangel på pædagogisk personale på 13 procent i Københavns Kommune i 2035. Samtidig viser redegørelsen at pædagogisk personale er en af de to faggrupper med den højeste personaleomsætning i Københavns Kommune. Hertil betyder fuldtidsdagsordenen og seniorindsatser, at velfærdsmedarbejderne skal arbejde mere og længere. Endelig er der fra medarbejderne et ønske om en øget fleksibilitet indenfor arbejdstidstilrettelæggelsen, så arbejdsliv og privatliv i højere grad hænger sammen. Det kommer bl.a. til udtryk i indsatser som *Forsøg med fleksible arbejdsuger* i Københavns Kommune og OK24-aftalen om opsparing af frihed.

Indhold

Vagtplaner har stor betydning for medarbejdertrivsel på arbejdspladsen, og er en forudsætning for at lykkes med kerneopgaven. I vagtplanlægningen skal der tages højde for medarbejderønsker, borgerbehov, overholdelse af arbejdstidsregler og budgethensyn. Er vagtplanerne ikke fleksible med henblik på medarbejderønsker og -behov, kan det føre til mistrivsel og en risiko for øget personaleomsætning. Tages der på den anden side ikke hensyn til borgerbehov, budgetter og arbejdstidsregler, løfter forvaltningen ikke sin kerneopgave og ansvar. Det er et komplekst krydsfelt, der kræver ekspertise og ledelsesunderstøttelse for at lykkes.

Socialforvaltningen ønsker at understøtte mulighederne for fleksibilitet i vagtplanlægningen, og så vidt muligt imødekomme medarbejdernes ønsker og behov. Det vil forvaltningen gøre på flere måder. Både ved at afprøve nye måder for vagtplanlægning, sikre udvikling og vedligeholdelse af vagtplanskompetencer og anvendelse af tilgængelige vagtplanssystemer, samt understøtte en tværgående organisering og brug af ressourcer. Samtidig skal det sikres, at lederne får den nødvendige understøttelse i deres opgave med vagtplanlægning. Dette skal være med til at fastholde både medarbejdere og ledere.

Indsats 1: Øget fleksibilitet og medbestemmelse i vagtplanlægningen

Socialforvaltningen ønsker at udvikle og afprøve et tværgående koncept for øget fleksibilitet og medbestemmelse i vagtplanlægningen på udføreområdet. Konceptet skal efter afprøvningen kunne skales i forvaltningen. Fokus i pilotafprøvningen er at understøtte ledelsen i at sikre medarbejderne en større grad af indflydelse på tilrettelæggelsen af deres arbejdstid, herunder ønsker til fleksible arbejdsuger. Udgangspunktet for tilrettelæggelsen vil være de faglige vurderinger af arbejdsopgaver og dækningsbehov. Der arbejdes dermed mod en øget egenkompetence indenfor tilrettelæggelsen af arbejdstid og opgaver på udføreområdet. Øget indflydelse på tilrettelæggelsen af medarbejdernes arbejdstid, forventes at bidrage positivt på medarbejdertrivsel og -fastholdelse samt tiltrækning af nye medarbejdere.

Indsatsen skal tilrettelægges på baggrund af erfaringer fra Socialforvaltningens enheder, der allerede arbejder med selv- og medstyrende teams og forvaltningens erfaringer fra *Forsøg med fleksible arbejdsuger*. Såvel som erfaringer fra Sundheds- og Omsorgsforvaltningen og andre kommuner der arbejder strategisk med vagtplanlægning som understøtter fleksibilitet og medbestemmelse - så som "pusleplaner" i Hedensted Kommune.

Der søges et administrativt årsværk i perioden 2026-2029 til udarbejdelsen af et tværgående skalerbart koncept, samt planlægning og administrativ understøttelse af et pilotprojekt på 3-4 udvalgte enheder.

Indsats 2: Understøttelse og kompetenceudvikling af vagtplansopgaven i SOF

Driftsoptimeringsrapporter og analyser udarbejdet i Socialforvaltningen viser, at der er stor forskel på kompetenceniveauet for vagtplanlægning i Socialforvaltningen. Til at understøtte en øget fleksibilitet i vagtplanlægningen på tværs af forvaltningen samt sikre fastholdelse af eksisterende kompetencer, er der derfor behov for et strategisk løft af vagtplanskompetencerne på tværs af driften.

Som første del af et strategisk løft af vagtplanskompetencerne i Socialforvaltningen, skal der udarbejdes en model for kompetenceudvikling målrettet og tilpasset Socialforvaltningens organisering og driftsområder. De nuværende kurser i vagtplanssystemet KAS og døgnarbejdstidsregler der afvikles i KS, skal indgå i denne model. Udvikling af nye kompetencetiltag skal være supplementer til disse.

Der søges et administrativt årsværk i perioden 2026-2029, til at udarbejde en model for kompetenceudvikling i Socialforvaltningen og til at understøtte implementeringsaktiviteter på tværs af udføreområdet.

Økonomi

Til indsats 1 afsættes der midler til et akademisk årsværk med specialisering indenfor vagtplanlægning i 2026-2029. Forvaltningen regner med 780 t. kr. pr. årsværk inkl. overhead. Til indsats 2 afsættes der ligeledes midler til et akademisk årsværk i 2026-2029, som skal udvikle og understøtte implementeringen af vagtplansopgaven i SOF. Desuden søges der 500 t. kr. i 2026 til udarbejdelsen af nyt undervisningsmateriale, herunder e-læring, målrettet døgnområdet i Socialforvaltningen.

Tabel 1. Oversigt over ønskets aktiviteter på alle styringsområder

1.000 kr., 2026 p/l	Styrings- område	2025	2026	2027	2028	2029	I alt
Indsats 1: Fleksibilitet og medbestemmelse i vagtplanlægningen							
Ét akademisk årsværk			780	780	780	780	3.120
Indsats 2: Understøttelse og kompetenceudvikling af vagtplansopgaven i SOF							
Ét akademisk årsværk			780	780	780	780	3.120
Udarbejdelse af vagtplansmateriale i SOF, herunder e-læringsmodul			500				500
Udgifter i alt (netto)			2.060	1.560	1.560	1.560	6.740

Risikovurdering og proces

Såfremt de rette kompetencer kan rekrutteres, vurderes der ikke at være risici forbundet med implementeringen af indsatserne. Indsatserne kan igangsættes uden yderligere udvalgsbehandling.

Tidligere afsatte midler

Der har ikke tidligere været afsat midler til aktiviteten.