



ØK80 Budgetpakke om fastholdelse og rekruttering af medarbejdere i Københavns Kommune (revideret den 6. september 2022)

Baggrund

Økonomiudvalget bestilte 14. juni 2022 ifm. afrapporteringen af *Personalepolitisk Redegørelse 2022* og besvarelsen af *medlemsforslag* (fra 24. juni 2021 stillet af Radikale Venstre, der pålagde Økonomiforvaltningen, i samarbejde med Børne- og Ungdomsforvaltningen, Sundheds- og Omsorgsforvaltningen og Socialforvaltningen at fremlægge konkrete forslag på tværs af forvaltningerne til, hvordan kommunen kan styrke rekruttering og fastholdelse af faguddannede medarbejdere til velfærdsområderne i Københavns Kommune) et overblik over budgetnotater til Budget 2023, som relaterer sig til fastholdelse og rekruttering af medarbejdere i Københavns Kommune. Forvaltningerne har indmeldt budgetnotater til Økonomiforvaltningen, som på den baggrund har samlet en budgetpakke.

Indhold

Budgetpakke om fastholdelse og rekruttering

I tabel 1 ses en tematisk oversigt over budgetforslag til budget 2023 relateret til fastholdelse og rekruttering af medarbejdere i Københavns Kommune. Det er markeret, om temaet er fra hhv. Personalepolitisk Redegørelse 2022* eller fra arbejdet med medlemsforslaget**, og det er angivet, om budgetnotatet er administrativt (A) eller politisk (P) initieret. Budgetnotater, som relaterer sig til emnet fastholdelse og rekruttering af medarbejdere, men ikke direkte til et tema eller indsatsområde, er samlet i tabel 1 under *Øvrige*.

Den overordnede udfordring og det eksisterende arbejde i forvaltningerne

Fastholdelse og rekruttering af tilstrækkeligt med arbejdskraft er en udfordring for Københavns Kommune allerede nu, som bl.a. Personalepolitisk Redegørelse 2022 pegede på. Udfordringen forventes dog kun at vokse fremover, særligt på sundheds- og ældreområdet. Arbejdskraftmangel og rekrutteringsudfordringer kan overordnet set imødegås ved at

- øge udbuddet af arbejdskraft
- fastholde nuværende medarbejdere
- mindske efterspørgslen efter arbejdskraft.

Københavns Kommunes forvaltninger arbejder allerede med fastholdelse og rekruttering af medarbejdere, og der er valgt forskellige fokusområder i forvaltningerne, som er beskrevet i det følgende.

Børne- og Ungdomsforvaltningen

Børne- og Ungdomsforvaltningen fremlægger budgetnotat (BU20) om mangel på uddannede lærere, pædagoger og sundhedsplejersker. Notatet har fokus på at øge

udbuddet af uddannede fagprofessionelle via merituddannelse af lærere og pædagoger samt flere elev/uddannelsespladser til pædagogiske assistenter og sundhedsplejersker. Og så rummer forslaget også faglige kompetenceløft til ufaglært personale (pædagogmedhjælpere og lærervikarer). Forslaget skal være grundstammen i den langsigtede, varige uddannelsesindsats, der er blevet helt nødvendig i takt med at antallet af studerende på velfærdsuddannelserne er faldet drastisk samtidig med, at børnetallet stiger i København.

Det er også lavet en række politisk bestilte budgetnotater, som i høj grad også har fokus på at øge udbuddet via uddannelse. Der er også et politisk bestilt forslag om pulje til efteruddannelse af lærere samt et om mentorordninger til nyuddannede lærere, der begges har fokus på fastholdelse.

For at fastholde flere medarbejdere har Børne- og Ungdomsforvaltningen i de seneste år fokuseret på den gode modtagelse og introduktion (onboarding) af nye medarbejdere og ledere, fordi det er afgørende for fastholdelse på længere sigt. Derudover er der med beslutningen om en pulje til rekruttering og fastholdelse af pædagoger i budget 2022 iværksat løntiltag og tiltag i forhold til seniorer, som skal gøre det mere attraktivt at blive som pædagog i København. Men der er behov for yderligere tiltag for at gøre Københavns dagtilbud og skoler til endnu mere attraktive arbejdspladser. Forvaltningen er i dialog med sektoren om det og forventer at vende tilbage med forslag til investeringer, der kan understøtte den udvikling til overførselssagen 2022-2023 og/eller budget 2023.

Der er på nuværende tidspunkt ikke nogen forslag med fokus på at reducere efterspørgslen på arbejdskraft på Børne- og Ungdomsforvaltningens område. Det er et fokusområde, som i de kommende år vil fordre grundig dialog med sektoren og det politiske niveau for at finde mulige løsninger. Og det må også forventes, at nationale politiske beslutninger om fx folkeskolen vil påvirke mulighederne for at finde nye løsninger, der evt. kan reducere efterspørgslen på arbejdskraft.

Sundheds- og Omsorgsforvaltningen

Sundheds- og Omsorgsforvaltningen oplever, ligesom i landets øvrige kommuner, markante udfordringer med rekruttering og fastholdelse af medarbejdere. Godt 40 pct. af alle stillingsopslag for SOSU-assistenter og sygeplejersker førte i 2021 ikke til ansættelse, der er mangel på SOSU-assistentelever og sygeplejerskestuderende, og frafaldet på uddannelserne er højt. Der opleves desuden en stor personaleomsætning, og hver tredje medarbejder, som stopper i forvaltningen, har under 18 måneders ansættelse. Rekrutterings- og fastholdelsesdagsordenen er således en kompleks problemstilling som kræver bredde i indsatserne og langsigtede og nye løsninger. I Sundheds- og Omsorgsforvaltningen sættes ind på mange fronter for at understøtte uddannelse og attraktive arbejdspladser. Fokus er bl.a. på at få flere til at vælge social- og sundhedsuddannelserne, skabe gode faglige udviklingsmuligheder, god oplæring, sprogstøtte og et godt fysisk og psykisk arbejdsmiljø. Desuden er der fokus på at udvide arbejdsstyrken med fx brancheskifttere, nye faggrupper og fastholdelse af seniorer.

Socialforvaltningen

I forlængelse af konklusionerne i den personalepolitiske redegørelse er Socialforvaltningens tilgang, at udfordringerne med rekruttering og fastholdelse i høj grad skal

imødegås via et godt og sundt arbejdsmiljø, høj trivsel og rum til at løse kerneopgaven. Det gælder både for medarbejdere, som har været i forvaltningen et stykke tid, og for nyansatte. Der er derfor brug for lavere ledelsesspænd for at styrke personaleledelsen tæt på medarbejderne og for flere hænder til de mange opgaver. Det er derudover vigtigt at sørge for en bedre onboarding af nye kolleger, styrkelse af indsatsen rettet mod uddannelse og opkvalificering af både ufaglærte og faglærte samt bedre praktikforløb for elever og studerende.

Øvrige forvaltninger

Overordnet set har Teknik- og Miljøforvaltningen, Kultur- og Fritidsforvaltningen, Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen og Økonomiforvaltningen ikke udfordringer med rekruttering på højde med velfærdsforvaltningernes. Der opleves dog generelt efterspørgsel efter kvalificeret arbejdskraft på særlige områder. Alle fire forvaltninger arbejder løbende med fastholdelse og rekruttering, som kommer til udtryk på forskellig vis i hver forvaltning, herunder via fokus på arbejdsmiljø og udviklingsmuligheder samt bedre rekrutteringsprocesser. Der er ikke budgetforslag knyttet til arbejdet med fastholdelse og rekruttering af medarbejdere i Kultur- og Fritidsforvaltningen, Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen og Økonomiforvaltningen.

I Teknik- og Miljøforvaltningen oplever forvaltningen, at det er en væsentlig udfordring at rekruttere erfarne byggesagsbehandlere. Forvaltningen har for at afhjælpe rekrutteringsudfordringerne indgået aftale med et privat firma, og for at fastholde dette arbejde og samarbejde søges der i budgetnotatet (TM79) midler i 2023 til ekstern byggesagsbehandling. I relation til fastholdelse af medarbejdere har Teknik- og Miljøforvaltningen fokus på at sikre budgetsikkerhed på området gennem flerårige bevillinger. Dette for at skabe tryghed hos medarbejderne om ansættelse, og derfor medvirke til at fastholde medarbejdere og sikre garanti for at der er finansiering til deres ansættelse. Derfor søges flere midlertidige bevillinger forlænget i budgetnotatet til Budget 2023.

I tillæg til det medarbejderrettede arbejde med rekruttering og fastholdelse i de fire forvaltninger kan også nævnes Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningens myndighedsopgave, som er at få borgere i job eller uddannelse. Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen understøtter i den forbindelse forvaltningerne i at tilvejebringe den nødvendige arbejdskraft til velfærdsområderne i kommunen via omskoling og efteruddannelse.

Økonomi

Samlet set beløber de kendte budgetforslag sig til 265,1 mio. kr. i 2023 og til 1.263,4 mio. kr. i perioden 2023-2026.

Det bemærkes, at SO14, SO28, SO31, SO67, SO69, SO71 og SO14 er relaterede. Finansieringen er kun medregnet en gang i summeringen. Se de enkelte budgetnotater for nærmere beskrivelse.

Det bemærkes, at flere af budgetnotaterne på børne/ungeområdet har tematisk overlap og dermed overlappende økonomi. Dette har ikke været muligt at afspejle i summeringen. Se de enkelte budgetnotater for nærmere beskrivelse.

Det bemærkes, at der er overlap mellem SU46 og SU14g.

Tabel 1. Tematisk oversigt over budgetnotater i budgetpakken

1.000 kr., 2023 p/1	2023	2024	2025	2026	I alt	Note
Tema: Arbejdsmiljø og trivsel¹*						
SU14h. Kompetenceindsats målrettet vold og trusler mod medarbejderne	4.200	6.400	6.400	6.400 (her- efter varig)	23.400	P
SU14i Bedre arbejdsmiljø via nærværende ledelse i hjemmeplejen	8.100	10.100	10.100	10.100 (herefter varig)	38.400	P
SU14j Stærke udviklende arbejdsmiljøer	1.500	1.500	1.500	1.500 (her- efter varig)	6.000	P
SU14k Administrativ bistand til plejehjem og MTO'ere	17.700	17.700	17.700	17.700 (herefter varig)	70.800	P
SO26 Mere tid til faglig ledelse tæt på	11.750	11.750	11.750	11.750 (herefter varig)	47.000	P
SO28 Mindre arbejdspress via lavere sags- stammer (samlet) Svarer til SO31, SO67, SO69, SO71 samlet	27.000	27.600	30.000	30.000 (herefter varig)	114.600	P
SO31 (finansiering indeholdt i SO28) Opfølgning på borgerrådgiverens beretning. Styrket sagsbehandling og styrket indsats på området for borgere med sindslidelse	7.200	7.800	10.200	10.200 (herefter varig)	35.400	P
SO67 (finansiering indeholdt i SO28) Lavere sagstal på området for udsatte børn og unge	4.200	4.200	4.200	4.200 (herefter varig)	16.800	P
SO69 (finansiering indeholdt i SO28) Lavere sagstal på området for børn med handicap	11.100	11.100	11.100	11.100 (herefter varig)	44.400	P
SO71 (finansiering indeholdt i SO28) Lavere sagstal på området for unge med handicap	4.500	4.500	4.500	4.500 (herefter varig)	18.000	P
Tema: Nyansatte medarbejdere*						
SU14e Styrket introduktion	9.450	11.650	11.650	10.850 (herefter varig)	43.600	P
SO29 Systematisk onboarding via uddannede mentorer	5.901	4.258	4.258	4.258 (her- efter varig)	18.675	P
BU104 Mentorer for nyansatte lærere	2.400	3.200	3.200	1.600	10.400	P
Tema: Seniorer*						
SU14g Fastholdelse af seniorer	1.300	1.400	1.500	1.500 (her- efter varig)	5.700	P
SU46 Bedre fastholdelse af seniorer i Sundheds- og Omsorgsforvaltningen	13.300	13.100	13.100	13.100 (herefter varig)	52.600	P
Indsatsområde: Afhjælpe rekrutteringsudfordringerne via uddannelse, omskoling og opkvalificering**						
SU04 Rekruttering af sygeplejersker via uddannelsesindsats - uddannelsesplejehjem og udgående vejlederkorps	3.850	3.850	3.250	3.250 (her- efter varig)	14.200	A

¹ Indsatsområdet "Fastholdelse via øget fokus på arbejdsfællesskaber og den gode arbejdsplads" fra arbejdet med medlemsforslag har samme tema, og det er derfor ikke beskrevet særskilt i tabellen.

1.000 kr., 2023 p/l	2023	2024	2025	2026	I alt	Note
SU05 Bedre rekrutteringsgrundlag - SOSU-assistenteleven i centrum	5.040	6.900	7.250	7.250 (her- efter varig)	26.440	A
SU06 Bedre rekrutteringsgrundlag - Fastholdelse af SOSU-elever med dansk som andetsprog	2.800	2.800	2.550	2.550 (her- efter varig)	10.700	A
SU14a Uddannelse af sundheds- og plejepersonale	600	1.300	1.900	1.900 (her- efter varig)	5.700	P
SU14b Karriererådgivning til elever og studerende	1.500	1.500	0	0	3.000	P
SU14f Garanteret adgang til formel kompetenceudvikling	2.500	5.000	7.600	10.000 (herefter varig 12,6 mio. kr. årligt)	25.100	P
SO27 Fra ufaglært til faglært	2.900	2.900	2.900	2.900 (her- efter varig)	11.600	P
BU20 Mangel på uddannede lærere, pædagoger og sundhedsplejersker (specifik udfordring), samlet	21.203	29.623	34.175	47.630 (herefter varig)	132.631	A
BU56 Flere sporskiftemeritpædagogstuderende	3.600	3.600	3.600	3.600	14.400	P
BU63 Teach First	1.600	2.800	4.000	2.800 (herefter 1,2 mio. kr. i 2027)	11.200²	P
BU72 Sundhedspleje uddannelsespladser	3.281	3.281	3.281	3.281	13.124 (2)	P
BU78 Pulje til efteruddannelse af lærere	38.473	38.473	38.473	38.473	153.892	P
BU84 66 pct. uddannet personale i dagtilbud	3.600	3.600	4.950	14.550 (herefter ca. 15 mio. kr. årligt til 2035 eller 2041)	26.700³	P
BU85 Uddannelse af meritpædagoger	5.310	5.670	7.380	17.070 (samt udgifter i 2027-2029)	35.430 (2)	P
BU94 Opkvalificering af ufaglærte unge pædagogmedhjælpere	1.900	1.800	1.800	1.800	7.300 (2)	P
BU107 Flere pædagogisk assistent uddannede	1.091	3.706	5.232	4.142	14.171 (2)	P
BU113 100 ordinære merituddannede lærere	8.496	14.913	16.738	18.563	58.710	P
BU117 Merituddannelse af 600 ikke-uddannede lærere til folkeskolen	10.321	24.765	27.730	30.468 (samt udgifter 2027-2030)	93.284	P

² For BU63 (scenarie 2), BU72 (model 2), BU85 (scenarie 2), BU94 (300 pædagogmedhjælpere), BU107 (scenarie 3) er her medtaget maksimal foreslået finansiering af de opstillede scenarier/modeller.

³ BU84: Her er medtaget finansiering for model 1a/1b. Budgetnotatet indeholder også en model 2a/2b med en højere finansiering.

1.000 kr., 2023 p/l	2023	2024	2025	2026	I alt	Note
BI29 Videreførelse af "Ledige uddannes til velfærdsområderne"	6.455	6.455	6.455	6.455	25.820	A
Øvrige						
SU11 Styrkelse af socialrådgiverindsatsen i Sundheds- og Omsorgsforvaltningen	2.000	2.000	2.000	2.000 (her- efter varig)	8.000	A
SU14c Koordineret rekruttering	1.950	1.450	1.450	1.450	6.300	P
SU14d Rekruttering af herboende uden- landsk arbejdskraft	1.100	1.100	0	0	2.200	P
SO14 Håndtering af stigende sagstal på au- tismeområdet Heraf finansiering, som ikke er inde- holdt i SO28/SO69 ovenfor	10.850 4.250	10.850 4.250	10.850 4.250	10.850 (herefter varig) 4.250 (samme)	43.400 17.000	P
SO30 Hjælp til arbejdspladser med særskilt store rekrutteringsudfordringer	1.800	1.800	1.800	1.800 (her- efter varig)	7.200	P
SO34 Øget normering på botilbud	9.000	9.000	9.000	9.000 (her- efter varig)	36.000	P
TM79⁴ Nedbringelse af sagsbehandlingsti- der og øget transparens i byggesags- behandlingen (specifik udfordring)	15.900	18.074	18.074	12.074 (herefter varig 6,4 mio. kr. år- ligt)	64.122	A
ØK86 Trepårtssamarbejde om fastholdelse og rekruttering	2.000	2.000	2.000	2.000	8.000	P
Udgifter i alt (netto)	265.121	311.268	328.996	358.014	1.263.399	

Personalepolitisk Redegørelse gentages i 2023. Der forventes ikke at være behov for midler til udarbejdelsen, da de analyser, der blev anvendt eksternt bistand til i 2022, ikke gentages. Et evt. finansieringsbehov vil blive afholdt inden for Økonomiforvaltningens og de øvrige forvaltningers ramme.

Risikovurdering og proces

Der henvises til beskrivelse af risikovurdering og proces i hvert budgetnotat.

Tidligere afsatte midler

Der blev i forbindelse med Budget 2022 afsat 75 mio. kr. årligt i perioden 2022-2025 til at imødegå rekrutterings- og fastholdelsesudfordringer på udvalgte velfærdsområder, herunder pædagoger, socialpædagoger, sosu-assistenter og -hjælpere og sygeplejersker. Der er indgået aftaler om udmøntningen med de faglige organisationer, og midlerne anvendes primært til løntillæg og seniorinitiativer.

I tillæg hertil henvises til afsnit om tidligere afsatte midler i hvert enkelt budgetnotat i budgetpakken.

1.000 kr., løbende p/l	2022	2023	2024	2025
Budgetaftale 2022	75.000	75.000	75.000	75.000

⁴ TM79: Heraf udgør 5,4 mio. kr. i 2023 anlægsudgifter til it-system (initiativ 6)

Afsatte midler i alt	75.000	75.000	75.000	75.000
-----------------------------	---------------	---------------	---------------	---------------



SU04 Rekruttering af sygeplejersker vha. uddannelsesindsats – uddannelsesplejehjem og udgående vejlederkorps

Budgetnotatet indgår i forhandlingssporet om rekruttering og fastholdelse.

Baggrund

Kommunerne skal med det nære sundhedsvæsen og sundhedsreformen varetage stadig flere sundhedsopgaver. Samtidigt har København og kommunerne som helhed store udfordringer med at rekruttere og fastholde sygeplejersker på sundheds- og ældreområdet. I 2021 førte 130 af 293 stillingsopslag (44%) for sygeplejersker således *ikke* til ansættelse. Den demografiske udvikling tilsiger, at situationen vil blive forværret i de kommende år, hvis ikke der iværksættes ekstraordinære initiativer. Manglen på kvalificerede medarbejdere, indebærer en klar risiko for, at kommunen ikke vil kunne levere den lovpligtige kvalitet i ældreplejen i henhold til Sundhedsloven og Serviceloven – herunder imødekomme københavnske borgeres helt basale behov for professionel støtte og pleje, fx ifm. kroniske lidelser, eller rehabilitering og pleje efter udskrivning fra hospital.

Sygeplejerskestuderendes praktikforløb i Københavns Kommune spiller en central rolle i at sikre det fornødne rekrutteringsgrundlag. Sundheds- og Omsorgsforvaltningen har afdækket, at det kun er ca. 4 pct. af de 500 sygeplejerskestuderende, der årligt er i praktik i København, der som nyuddannede vælger at blive ansat i kommunen, og forvaltningens opfølgende evaluering viser, at en central årsag til dette er utilfredshed med praktikforløbet. Næsten halvdelen (45 pct.) af de sygeplejerskestuderende, der har været i praktik i Københavns Kommune, udtrykker, at de ikke ønsker at vende tilbage til praktikstedet i en fremtidig ansættelse. De studerendes utilfredshed skal ses i sammenhæng med, at den nuværende vejledningskapacitet på kommunens enheder er voldsomt udfordret bl.a. på grund af høj personaleomsætning og mangel på sygeplejersker, der har formelle kompetencer til klinisk vejledning. For at imødegå dette, er der behov for tiltag, der væsentligt løfter den kommunale kliniske vejledning af sygeplejerskestuderende på tværs af kommunens praktiksteder, og som samtidig kan medvirke til at fastholde de nuværende kliniske vejledere.

Indhold

Praktikforløb i Københavns Kommune – dvs. de sygeplejerskestuderendes rolle på praktikstedet og den vejledning de modtager – skal organiseres på nye måder for at sikre, at flere studerende får øje på øje på kvaliteterne ved at arbejde i kommunen – dvs. den faglige kompleksitet i den kommunale sygeplejeopgave, udviklingspotentialer, karrieremuligheder m.m. – sådan at kommunen kan tiltrække flere dygtige sygeplejersker.

Region H har udviklet en model for en ny organisering af vejledning – et såkaldt uddannelseshospital. Her indgår de studerende, under tæt vejledning, i alle daglige opgaver og bliver en integreret del af praksis og fællesskabet på praktikstedet. Der skabes endvidere tæt sammenhæng mellem praktik og skole ved at knytte undervisere fra Københavns Professionshøjskole tæt til uddannelseshospitalet – også kaldet 'lektorer i kittel'. Konklusioner fra Region H's evalueringer af modellen er, at modellen øger tilfredsheden hos de studerende, mindsker praksischok og letter overgangen til job efter uddannelsen. Modellen kan videreudvikles til at fungere i en kommunal ramme, og konkret foreslås det, at der etableres to uddannelsesplejehjem og et midlertidigt centralt vejlederkorps for sygeplejerskestuderende i Københavns Kommune.

Uddannelsesplejehjem

Det foreslås, at to plejehjem i Københavns Kommune etableres som uddannelsesplejehjem. Plejehjemmene drives som vanligt af et faguddannet personale, der sikrer en kompetent varetagelse af borgernes behov, men i tillæg til dette ansættes også en fast stab af 3 ekstravejledere (sygeplejersker, der har formelle kompetencer til klinisk vejledning) og tilknyttede lektorer (svarende til et halvt årsværk), som skal facilitere en praksisnær læring og løbende refleksion for studerende fra forskellige semestre. Konkret vil de studerende på uddannelsesplejehjemmene varetage daglige sygeplejeopgaver sammen med vejlederne, hvorved kvaliteten i vejledningen forbedres, mens de tilknyttede lektorer sikrer, at der skabes en tæt kobling mellem teori og praksis. Som en del af dette indføres også supplerende læringsformer, som simulations- og færdighedstræning samt peer-learning, som kan bidrage til at øge både kvalitet og kapacitet. Uddannelsesplejehjemmene vil årligt have ca. 80 sygeplejerskestuderende, tilknyttet og vil favne flere studerende end de nuværende praktiksteder, som typisk har 2-12 studerende ad gangen. Vejledere og lektorer på uddannelsesplejehjemmene vil også forestå aktiviteter for de studerende på de øvrige ca. 25 kommunale praktiksteder, som bidrager til at vejledningsopgaven for disse praktiksteder kan håndteres mere effektivt og med større kvalitet. Forholdet mellem praktik og skoleperiode vil være uændret.

Udgående vejlederkorps

For at varetage vejledningsaktiviteterne på de praktiksteder, som periodevist helt eller delvist mangler kliniske vejledere, er der også behov for at etablere et centralt udgående vejlederkorps bestående af kliniske vejledere (2 årsværk, der fordeles på flere personer). Etableringen af vejlederkorpset sikrer en effektiv håndtering af de vejledningsudfordringer, der er på tværs af de enkelte praktiksteder hen over tid. Modellen er afprøvet i mindre skala i Københavns Kommune, og erfaringer i forhold til at fastholde de sygeplejerskestuderende og at vække deres interesse for de kommunale sygeplejeopgaver mv. er gode.

Forventet effekt og opfølgning

Implementeringen af forslaget forventes at skabe et nødvendigt løft af kvalitet og kapacitet i praktikken og dermed de studerende tilfredshed med at være i praktik i Københavns Kommune. Målet er at reducere antallet af sygeplejerskestuderende, der eksplicit udtrykker, at de ikke ønsker at vende tilbage til praktikstedet i en fremtidig ansættelse, og som minimum at fordoble antallet af nyuddannede sygeplejersker, der søger ansættelse i Københavns Kommune

Økonomi

Tabel 1 – Oversigt over ønskets aktiviteter på alle styringsområder

Aktiviteter i forslaget 1.000 kr., 2023 p/l	Styringsområde	2023	2024	2025	2026	I alt
Uddannelsesplejehjem,	Service	1.800	1.800	1.200	1.200	6.000

kliniske vejledere - fra 3 til 2 årsværk ved fuld indfasning						
Uddannelsesplejehjem - lektorer i kittel	Service	300	300	300	300	1.200
Uddannelsesplejehjem - tværgående aktiviteter	Service	550	550	550	550	2.200
Udgående vejlederkorps - 2 årsværk	Service	1.200	1.200	1.200	1.200	4.800
Udgifter i alt (netto)		3.850	3.850	3.250	3.250	14.200

Udfordringerne med at rekruttere sygeplejersker - på ældreområdet - herunder uddannelse af tilstrækkeligt med kvalificerede sygeplejersker - der skal sikre det fornødne rekrutteringsgrundlag - er en vedvarende og voksende udfordring. Der ønskes derfor varige midler til budgetnotatets indsatser.

Risikovurdering og proces

Der er ingen risici forbundet med forslaget, der kan igangsættes uden yderligere udvalgsbehandling.

Bevillingstekniske oplysninger

Tabel 2 - Udgifter til service

1.000 kr., 2023 p/l	Udvalg	Bevilgning	Indtægt/udgift (I/U)	2023	2024	2025	2026	I alt
Uddannelsesplejehjem, kliniske vejledere - fra 3 til 2 årsværk ved fuld indfasning	SOU	Ældre	U	1.800	1.800	1.200	1.200	6.000

Uddannelsesplejehjem - lektorer i kit-tel	SOU	ÆLDRE	U	300	300	300	300	1.200
Uddannelsesplejehjem - tværgående aktiviteter	SOU	ÆLDRE	U	550	550	550	550	2.200
Udgående vejlederkorps - 2 årsværk	SOU	ÆLDRE	U	1.200	1.200	1.200	1.200	4.800
Udgifter i alt				3.850	3.850	3.250	3.250	14.200

Udfordringerne med at rekruttere sygeplejersker- på ældreområdet - herunder uddannelse af tilstrækkeligt med kvalificerede sygeplejersker- der skal sikre det fornødne rekrutteringsgrundlag - er en vedvarende og voksende udfordring. Der ønskes derfor varige midler til budgetnotatets indsatser.

Øvrige tekniske oplysninger

Bydele

Bydækkende: X										
Bispebjerg		Indre by		Vesterbro/ Kgs. Eng- have		Valby		Amager Øst		Udenbys
Nørrebro		Østerbro		Brønshøj/ Husum		Vanløse		Amager Vest		
Adresse										

Tidligere afsatte midler

1.000 kr., løbende p/l	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Budgetaftale 2010*	3.185	3.232	3.248	3.295	3.364	3.439	3.529
Afsatte midler i alt	3.185	3.232	3.248	3.295	3.364	3.439	3.529

*Midlerne fra budgetaftale 2010 er afsat varigt.



SU05 Bedre rekrutteringsgrundlag – SOSU-assistent-eleven i centrum

Budgetnotatet indgår i forhandlingssporet om rekruttering og fastholdelse.

Baggrund

Københavns Kommune og landets øvrige kommuner har store udfordringer med at rekruttere SOSU-medarbejdere på ældreområdet. I 2021 førte 43 % af stillingsopslagene for SOSU-assistenten ikke til ansættelse. Den demografiske udvikling tilsiger, at situationen vil blive forværret i de kommende år, hvis ikke der iværksættes ekstraordinære initiativer. Manglen på kvalificerede medarbejdere, indebærer en klar risiko for, at kommunen ikke vil kunne levere den lovpligtige kvalitet i ældreplejen i henhold til Sundhedsloven og Serviceloven - herunder imødekomme ældre københavnske borgers helt basale behov for professionel støtte og pleje, fx behov for støtte til de daglige gøremål i hjemmet, behov for pleje ifm. kroniske lidelser, eller rehabilitering og pleje efter udskrivning fra hospital. Uddannelsen af kvalificerede SOSU-medarbejdere spiller en central rolle i at sikre det fornødne rekrutteringsgrundlag. Frafaldsprocenten blandt de SOSU-elever, der er tilknyttet Københavns Kommune, er dog markant – 163 elever, svarende til ca. en tredjedel af SOSU-eleverne, afbrød i 2021 deres uddannelsesforløb.

SOSU-uddannelserne er praktiske uddannelser, der veksler mellem undervisning på skole- og oplæring på flere forskellige praktiksteder i kommune og region i løbet af uddannelsesforløbet. De mange skift er en barriere for elevernes mulighed for at blive en del af det sociale og faglige fællesskab på de forskellige praktiksteder og derigennem opnå den tilknytning, faglige identitet og tryghed, der er nødvendig for at lære og forestille sig selv tilknyttet en arbejdsplads i Københavns Kommune efter endt uddannelse. Det er især et problem på SOSU-assistentuddannelsen, hvor eleverne har op mod 10 skift i løbet af deres uddannelse, heraf praktik på mindst 5 forskellige praktiksteder i løbet af de 33 måneder, det tager at gennemføre uddannelsen. Ligeledes er der behov for at sikre en bedre sammenhæng mellem uddannelsens praktik- og skoleperioder, idet det også vil kunne forbedre fastholdelsen af eleverne.

Indhold

SOSU-assistentuddannelsen i Københavns Kommune (skole og praktik) skal i højere grad organiseres med udgangspunkt i elevernes behov – med henblik på at styrke elevernes oplevelse af tilknytning, sammenhæng og kontinuitet på tværs af uddannelsens enkeltdele og igennem hele uddannelsesforløbet. Tilpasningen vil derfor også ske i et tæt samarbejde mellem SOSU-skolen og Uddannelse København, der har det overordnede ansvar for uddannelse af Københavns Kommunes elever.

Primært praktiksted og færre men længere praktikforløb

Konkret foreslås det, at SOSU-assistentelever ved uddannelsesstart tildeles et primært praktiksted i Sundheds- og Omsorgsforvaltningen, som de vil være tilknyttet gennem hele deres uddannelsesforløb. Eleverne vil fortsat skulle i hospitalspraktik og i psykiatripraktik, men vil vende tilbage til det primære praktiksted i kommunen gennem hele uddannelsesforløbet. Eleverne vil møde det primære praktiksted allerede på grundforløbet, vende tilbage til praktikstedet i sin praktik 1 og i sin praktik 3¹. Den tættere kobling

¹ Eller et af de andre praktiksteder i det lokale netværk af praktiksteder

mellem elev og praktiksted vil også fremme praktikstedets tilknytning til eleven og oplevelsen af "vores elev". Konstruktionen kendes fra andre erhvervsuddannelser, hvor fx en tømrerlærling er tilknyttet en fast mester og virksomhed, men kan have specialiserede praktikforløb i andre virksomheder. Praktikkerne tilrettelægges samtidig således at eleverne får færre og længerevarende praktikforløb – og dermed færre skift i løbet af deres uddannelsesforløb.

Frikøb af lokale vejledere til samarbejdsaktiviteter i praktikperiode

SOSU-assistenteleverne vejledes i dag af *lokale* praktikvejledere, der er tilknyttet de respektive arbejdspladser, hvor den enkelte elev er i praktik. De lokale vejledere varetager altså den daglige, faglige og borgerrettede vejledning på praktikstedet. Det foreslås, at der frikøbes vejledertimer fra elevernes primære praktiksteder, sådan at de frikøbte vejledere – som noget nyt – *i løbet af en praktikperiode* kan lave fælles faglige aktiviteter for eleverne *på tværs af de praktiksteder, der er knyttet sammen i lokale praktiknetværk*. Det kan ex. være aktiviteter, der er relevante for de særligt talentfulde elever eller andre udvalgte målgrupper. Vejlederne kan også komme på SOSU-skolen og undervise i konkrete, faglige temaer, med henblik på at styrke sammenhængen mellem skoleundervisning og praksis.

Tværgående vejledere igennem elevens samlede uddannelsesforløb

Det foreslås også, at der etableres en supplerende, *tværgående* vejlederfunktion med vejledere, der skal følge op på elevernes vejlednings- og læringsbehov *på tværs af praktiksteder og praktik- og skoleperioder*. De tværgående vejledere skal fx samle eleverne til ugentlige refleksioner og undervisning, og de skal også arbejde specifikt med elevernes forudsætninger og behov – det kan ex. være ift. særligt talentfulde elever, elever med særlige interesser, unge hhv. voksne elever mv. Den tværgående vejlederfunktion vil bestå af 8 vejledere, der hver især vil være i løbende kontakt med ca. 100 SOSU-assistentelever fordelt på 47 kommunale praktiksteder.

Den tværgående vejlederfunktion skal også sørge for, at de lokale vejledere, samles i netværk omkring uddannelsesaktiviteter. De tværgående vejledere vil forestå udviklingsaktiviteter for de lokale praktikvejledere og bidrage til, at de udvikler kompetencerne til selv at håndtere samarbejdet om uddannelsesopgaven i deres lokale netværk.

Hvor de lokale vejledere sikrer sammenhængen i løbet af et specifikt praktikforløb, sikrer de tværgående vejledere sammenhængen på tværs af elevernes samlede uddannelsesforløb – på tværs af forskellige praktik- og skoleforløb.

Projektledeelse – overgang til ny uddannelsestilrettelæggelse, ny organisering af skoleundervisning, fastholdelse og talentudvikling

Overgangen til ny uddannelsestilrettelæggelse er kompleks og koordineres tæt med SOSU-skolen, der skal tilpasse skolens undervisningsaktiviteter. Dette inkluderer sammensætningen af elever på særlige hold, undervisning der afholdes på praktiksteder og andre tiltag, der imødekommer elevernes behov og sikrer en tættere tilknytning til praktikken. Ligeledes skal elever og praktiksteder i kommunen inddrages i udformningen af det endelige tilrettelæggelsesdesign med henblik på at sikre, at ambitionerne med den nye uddannelsestilrettelæggelse kan indfris.

Kompleksiteten medfører et behov for projektledelse i form af et konsulentårsværk i to år, som forankres centralt i Uddannelse København, der har det overordnede ansvar for uddannelse af Københavns Kommunes elever.

Projektledelsen vil også få til opgave at udvikle nye veje til fastholdelsen og talentudviklingen af en differentieret elevgruppe med henblik på at løse Københavns Kommunes rekrutteringsudfordring på SOSU-området.

Forventet effekt og opfølgning

Implementeringen af forslaget forventes at bidrage til, at flere SOSU-assistentelever fastholdes i deres uddannelse, og at flere kvalificerede, nyuddannede SOSU-assisterter rekrutteres til Københavns Kommune. Målet er at reducere det frafald, der skyldes at eleverne selv siger op, med 10%. Effekten vurderes gennem monitorering af SOSU-assistentelevernes fravær og frafald, deres tilfredshed med praktikken og rekrutteringen af nyuddannede til Københavns Kommune.

Økonomi

De samlede økonomiske konsekvenser af forslaget fremgår af nedenstående tabel.

Tabel 1 - Oversigt over ønskets aktiviteter på alle styringsområder

Aktiviteter i forslaget 1.000 kr., 2023 p/l	Styrings- område	2023	2024	2025	2026	I alt
Tværgående vejledning - fra 5 til 8 årsværk ved fuld indfasning	Service	3.000	4.200	4.800	4.800	16.800
Frikøb af vejledere - fra 1,25 til 2,25 årsværk ved fuld indfasning	Service	700	1.000	1.150	1.150	4.000
Projektleder - 1 årsværk	Service	600	600			1.200
Aktiviteter for elever (netværks-, refleksions-, fællesaktiviteter, differentierede tilbud)	Service	540	800	900	900	3.140
Ny organisering af skoleundervisningen	Service	200	300	400	400	1.300
Udgifter i alt (netto)		5.040	6.900	7.250	7.250	26.440

Udfordringerne med at rekruttere SOSU-medarbejdere på ældreområdet, herunder uddannelse af tilstrækkeligt med kvalificerede SOSU-medarbejdere der skal sikre det fornødne rekrutteringsgrundlag, er en vedvarende og voksende udfordring. Der ønskes derfor varige midler til budgetnotatets indsatser.

Risikovurdering og proces

Der vurderes ikke at være risici forbundet med tiltaget, der kan iværksættes uden yderligere udvalgsbehandling.

Bevillingstekniske oplysninger

Tabel 2 – Udgifter til service

1.000 kr., 2023 p/l	Ud- valg	Bevil- ling	Ind- tægt/ udgift (I/U)	2023	2024	2025	2026	I alt
Tværgående vejledere – fra 5 til 8 årsværk ved fuld indfasning	SOU	Ældre	U	3.000	4.200	4.800	4.800	16.800
Frikøb af vejledere – fra 1,25 til 2,25 årsværk ved fuld indfasning	SOU	Ældre	U	700	1.000	1.150	1.150	4.000
Projektleder – 2 årsværk	SOU	Ældre	U	600	600			1.200
Aktiviteter for elever (netværks-, refleksions-, fællesaktiviteter, differentierede tilbud)	SOU	Ældre	U	540	800	900	900	3.140
Ny organisering af skoleundervisningen	SOU	Ældre	U	200	300	400	400	1.300
Udgifter i alt				5.040	6.900	7.250	7.250	26.440

Der ønskes derfor varige midler til budgetnotatets indsatser.

Øvrige tekniske oplysninger

Bydele

Bydækkende? X									
Bispebjerg		Indre by		Vesterbro/Kgs. Enghave		Valby		Amager Øst	Udenbys
Nørrebro		Østerbro		Brønshøj/Husum		Vanløse		Amager Vest	
Adresse									

Tidligere afsatte midler

Der har ikke tidligere været afsat midler til aktiviteten.



SU06 Bedre rekrutteringsgrundlag – fastholdelse af SOSU-elever med dansk som andetsprog

Budgetnotatet indgår i forhandlingssporet om rekruttering og fastholdelse.

Baggrund

Københavns Kommune og landets øvrige kommuner har store udfordringer med at rekruttere og fastholde SOSU-medarbejdere på ældreområdet. I 2020 førte 32 pct. af stillingsopslagene for SOSU-assistent¹ og 12 pct. af stillingsopslagene for SOSU-hjælperne *ikke* til ansættelse. Den demografiske udvikling tilsiger, at situationen vil blive forværret i de kommende år, hvis ikke der iværksættes ekstraordinære initiativer. Manglen på kvalificerede medarbejdere, indebærer en klar risiko for, at kommunen ikke vil kunne levere den lovpligtige kvalitet i ældreplejen i henhold til Sundhedsloven og Serviceloven herunder imødekomme ældre københavnske borgeres helt basale behov for professionel støtte og pleje, fx behov for støtte til de daglige gøremål i hjemmet, behov for pleje ifm. kroniske lidelser, eller rehabilitering og pleje efter udskrivning fra hospital.

Uddannelsen af kvalificerede SOSU-medarbejdere spiller en central rolle i at sikre det fornødne rekrutteringsgrundlag. Hvert år starter 446 SOSU-assistentelever og 228 SOSU-hjælperelever i Københavns Kommune. Frafaldsprocenten blandt eleverne er dog markant – ca. en tredjedel af SOSU-eleverne afbryder deres uddannelsesforløb. Utilstrækkelige danskundskaber blandt elever med dansk som andetsprog har betydning for det høje frafald: Erfaringsmæssigt er ca. hver femte – eller 20 pct. – af kommunens SOSU-elever sprogligt udfordret. Selvom de formelt opfylder adgangsbetingelserne til en erhvervsuddannelse, mangler mange af dem tilstrækkelige dansksproglige kompetencer til at kunne gennemføre praktikuddannelsen. Det skyldes, at praktikken stiller andre krav til fagligt ordforråd, udtale og dokumentation, end eleverne opnår i den danskundervisning, der forbereder dem til optagelse på en erhvervsuddannelse.

Københavns Kommune har i 2021-2022 udviklet og afprøvet en model for intensiv sprogstøtte af SOSU-elever på elevernes praktiksteder. Sprogstøtten er målrettet de områder, der har betydning for elevernes kommunikation med borgere, pårørende og kolleger. 155 elever, fordelt på 42 enheder i SUF og SOF, har afprøvet modellen, som har vist dokumenteret effekt: Evalueringen viser, at eleverne opnår en positiv udvikling på mellem 86-100 pct. inden for de forskellige sproglige discipliner (fx udtale og ordforråd), der er centrale for at de kan fastholdes i praktikken. Kun 4 af de 155 deltagende elever er efterfølgende faldet fra på grund af sproglige udfordringer.

Sprogstøtteindsatsen er ufinansieret fra 2023.

Indhold

Med forslaget søges der om midler til sprogstøtte af SOSU-elever på elevernes praktiksteder, som er afgørende for, at 20 pct. af de københavnske elever kan opnå de nødvendige sproglige kompetencer til at gennemføre deres uddannelse.

Konkret søges der om midler til at ca. 200 elever årligt kan tilbydes en sprogstøtte, der er målrettet de områder, der har betydning for deres kommunikation med borgere, pårørende og kolleger. Sprogstøtte, som i dag varetages af undervisere fra et sprogcenter,

¹ I 2021 er dette steget til 43 pct. fra SOSU-assistenten.

gennemføres i mindre grupper, hvor eleverne træner det, de individuelt har brug for at blive bedre til. Det drejer sig ex. om udfordringer med udtale, et utilstrækkeligt ordforråd og udfordringer med faglig dokumentation, der gør at eleverne misforstår instruktioner med dertilhørende stigende risiko for fejl, og konflikter med borgere, der ikke forstår, hvad de siger.

SOSU-elevernes sprogstøtte skal være sammenhængende på tværs af skole og praktik. Sundheds- og Omsorgsforvaltningen undersøger derfor, sammen med SOSU-skolen (SOSU H), hvordan en fremtidig tværgående sprogstøtteindsats kan skærpes – og hvordan SOSU-elevernes sprogkompetencer ift. udtale, fagligt ordforråd og dokumentation – der er central for gennemførelse af praktikforløbet – bedst afdækkes i starten af SOSU-uddannelsesforløbet. Den sprogundervisning, der i dag tilbydes fra SOSU-skolen til elever med dansk som andetsprog er et frivilligt, 10 ugers indledende forløb (GF plus). Forløbet er ikke tilstrækkeligt til at sikre det sproglige niveau, der forudsættes i praktikken. Det frivillige tilbud om sprogundervisning, der er i de efterfølgende dele af skoletiden, varetages af undervisere, der ikke har kompetencer inden for dansk som andetsprog – bl.a. frivillige fra Røde Kors. Afklaringerne skal lede til, at det nuværende tilbud om sprogstøtte til elever med dansk som andetsprog målrettes og højnes yderligere mhp at sikre, at flere gennemfører SOSU-uddannelserne.

Forventet effekt og opfølgning

Implementeringen af forslaget forventes at bidrage til, at flere SOSU-elever fastholdes i deres uddannelse, og at flere kvalificerede, nyuddannede SOSU-medarbejdere kan rekrutteres til Københavns Kommune. Målet er at reducere det frafald, der skyldes sproglige udfordringer, for de elever der deltager i sprogstøtte med 20 pct. Effekten vurderes gennem monitorering af SOSU-elevernes gennemførelsesgrad.

Økonomi

Udgifterne i budgetforslaget er baseret på udgifterne i 2021-2022, hvor sprogstøtte-modellen er udviklet og afprøvet.

Tabel 1 – Oversigt over ønskets aktiviteter på alle styringsområder

Aktiviteter i forslaget 1.000 kr., 2023 p/l	Styrings- område	2023	2024	2025	2026	I alt
Sprogstøtte til SOSU-elever	Service	2.550	2.550	2.550	2.550	10.200
Udvikling og afprøvning – skærpet, tværgående sprogstøtte	Service	250	250			500
Udgifter i alt (netto)		2.800	2.800	2.550	2.550	10.700

Udfordringen med at rekruttere SOSU-medarbejdere på ældreområder – herunder behovet for sprogstøtte til elever med dansk som andetsprog mhp. at uddanne tilstrækkeligt med kvalificerede SOSU-medarbejdere, der skal sikre det fornødne rekrutteringsgrundlag – er en vedvarende og voksende udfordring. Der ønskes derfor varige midler til indsatsen.

Risikovurdering og proces

Der er ingen risici forbundet med forslaget, der kan igangsættes uden yderligere udvalgsbehandling.

Bevillingstekniske oplysninger

Tabel 2 – Udgifter til service

1.000 kr., 2023 p/l	Udvalg	Bevilling	Indtægt/ udgift (I/U)	2023	2024	2025	2026	I alt
Sprogstøtte til SOSU-elever	SOU	Ældre	U	2.550	2.550	2.550	2.550	10.200
Udvikling og afprøvning – skærpet, tværgående sprogstøtte	SOU	Ældre	U	250	250			500
Udgifter i alt				2.800	2.800	2.550	2.550	10.700

Der ønskes varige midler.

Øvrige tekniske oplysninger

Bydele

Bydækkende: X									
Bispebjerg		Indre by		Vesterbro/ Kgs. Eng- have		Valby		Amager Øst	
Nørrebro		Østerbro		Brønshøj/ Husum		Vanløse		Amager Vest	
Adresse									

Tidligere afsatte midler

Udviklingen og afprøvningen af sprogstøttemodellen var i 2021 finansieret af AUB-midler og i 2022 af uforbrugte midler hos Uddannelse København. Der har ikke tidligere været afsat midler til indsatsen i forbindelse med Københavns Kommunes budgetforhandlinger.



SU11 Styrkelse af socialrådgiverindsatsen i Sundheds- og Omsorgsforvaltningen

Budgetnotatet indgår i forhandlingssporet om rekruttering og fastholdelse.

Baggrund

Københavns Kommune og landets øvrige kommuner har store udfordringer med at rekruttere og fastholde velfærdsmedarbejdere på sundheds- og ældreområdet. Eksempelvis blev mellem 40 og 60 pct. af jobopslag for faggrupperne på sundheds- og omsorgsområdet genopslået de seneste år. Den demografiske udvikling tilsiger, at situationen vil blive forværret i de kommende år, hvis ikke der iværksættes ekstraordinære initiativer. Manglen på kvalificerede medarbejdere, indebærer en klar risiko for, at kommunen ikke vil kunne imødekomme ældre københavnske borgeres helt basale behov for professionel støtte og pleje. Det er derfor afgørende at frontmedarbejderne kan fokusere på at løfte kerneopgaven dvs. at deres kompetencer bliver sat mest muligt i spil i mødet med de københavnske borgere, der modtager sundheds- og omsorgsydelser.

Allerede i 2019 ansatte Sundheds- og Omsorgsforvaltningen to socialrådgivere til at rådgive og hjælpe ældre i plejeboliger og i hjemmeplejen med sociale og privatøkonomiske udfordringer. Derudover tilbyder socialrådgiverne sparring til medarbejdere om, hvordan medarbejderne selv kan løse mindre komplekse udfordringer hos de borgere, som de har kontakt med. Udover, at løfte sparringen mellem borgerne og velfærdsmedarbejderne har indsatsen også betydet, at medarbejderne har fået frigivet tid til at fokusere på at løse deres kerneopgave.

Sundheds- og Omsorgsforvaltningen foretog i 2020 en evaluering af socialrådgiverindsatsen der viste, at socialrådgiverindsatsen i Sundheds- og Omsorgsforvaltningen har betydet øget tryghed for udsatte borger, som oplever, at deres udfordringer håndteres af personale, som er uddannet til at varetage sådanne problemstillinger – og at det derudover er en støtte for medarbejdere at have et kontaktpunkt hvor de kan få kvalificeret hjælp. Det har ligeledes betydet, at sundheds- og omsorgsmedarbejderne - gennem tværfagligt samarbejde og indsats - i højere grad har fået mulighed for at fokusere på de vigtige sundheds- og omsorgsfaglige opgaver inden for deres kompetenceområde.

Særligt medarbejderne i visitationen og plejehjemmene gør – og i stigende grad - brug af muligheden for sparring med en socialrådgiver i socialrådgiverindsatsen. Dermed har socialrådgiverindsatsen fået en central og meget efterspurgt funktion ift. til at understøtte og kvalificere enhedernes kommunale myndighedsopgaver.

Derudover har socialrådgiverindsatsen medvirket til en betydelig reduktion i antallet af plejehjemsbeboere med restancesager til boligselskaberne og gæld til plejehjemmet pga. manglende betaling for servicepakker.

Efterhånden som det organisatoriske kendskab til socialrådgiverindsatsen er øget, er antallet af henvendelser til socialrådgiverne steget tilsvarende - og henvendelserne har nu nået et niveau som udfordrer serviceniveauet for socialrådgiverindsatsen. Sundheds- og Omsorgsforvaltningen registrer ikke antallet af sager socialrådgiverindsatsen er involveret i, men forvaltningen vurderer at indsatsen hjælper omkring 600 udsatte ældre borgere årligt – og derudover understøtter medarbejdere og ledere på kommunens 42

plejehjem, i de 5 hjemmeplejeeenheder og i visitationen og på de midlertidige ophold i Københavns Kommune.

Indhold

For fortsat at kunne sikre høj faglig kvalitet i hjælpen til borgerne og understøttelsen af medarbejdere søges der midler til at styrke socialrådgiverindsatsen i Sundheds- og Omsorgsforvaltningen med 3 årsværk (fuldtidssocialrådgiverstillinger).

Konkret betyder det, at op imod 1200 borgere i plejeboliger og i hjemmeplejen årligt kan få kvalificeret hjælp til løsningen af deres sociale og privatøkonomiske problemstillinger inden disse vokser og får yderligere negative konsekvenser for borgernes mulighed for at leve et værdigt ældrelev. Det vil endvidere være muligt at udvide indsatsen til også at yde støtte og vejlede borgere i den private hjemmepleje. (ca. 3500 borgere bor på et af de kommunale plejehjem i Københavns kommune og ca. 9500 borgere modtager hjemmepleje – heraf ca. 1400 fra en privat leverandør. Det vides ikke hvor mange borgere der har socioøkonomiske udfordringer, men socialrådgiverindsatsen oplever et stigende antal henvendelser)

Derudover vil opjusteringen af indsatsen gøre det muligt at:

- øge socialrådgivernes mulighed for løbende og systematisk opfølgning med enhederne ift. de aktuelle borgersager. Den løbende opfølgning tilfalder i dag hovedsageligt pleje- og omsorgsmedarbejderne, som ofte er udfordret på ressourcer og kompetencer ift. den nødvendige og kvalificerede opfølgning.
- øge fokus på socialrådgivernes generelle vejledningsfunktion overfor lederne og medarbejderne på forvaltningens enheder, så lederne og medarbejderne i højere grad kan få hurtig afklaring, samt råd og vejledning – også ved akut opståede problemstillinger.

Samtidige vil en styrket indsats – i højre grad – kunne bidrage ift.:

- at opkvalificere viden hos enhedernes ledere og medarbejdere om varetagelse af opgaver relateret til borgernes økonomi. Et øget kendskab hos lederne og medarbejderne om, hvilke opgaver de må varetage for borgerne – og hvordan dette gøres kvalificeret – vil give en større tryghed ift. hvornår de selv kan håndtere borgernes udfordringer, og hvornår de bør rette henvendelse til socialrådgiverne.
- at styrke pårørendeindsatsen, og det generelle samarbejde med de pårørende, som kan være en ressourcekrævende opgave for enhedernes medarbejdere. Derudover vil forvaltningens pårørendevejledere kunne hente sparring, råd og vejledning hos socialrådgiverne.

Endeligt vil en styrket indsats muliggøre et mere systematisk samarbejde med de bydækkende enheder, og bidrage til socialrådgivernes mulighed for i højere grad at formidle overblik og sammenhæng i forvaltningens indsatser til borgere, medarbejdere og pårørende.

Forventet effekt og opfølgning

En styrkelse af socialrådgiverindsatsen forventes at medvirke til, at:

- Øge tryghed og livskvalitet for udsatte ældre borgere.
- Øge understøttelsen og kvalificeringen af enhedernes opgaver som kommunal myndighed.
- Opretholde serviceniveauet og den faglige kvalitet i indsatsen.
- Imødekomme det stigende antal henvendelser til indsatsen.

Styrkelsen af indsatsen er til gavn for både de udsatte ældre borgere, og medarbejderne i Sundheds- og Omsorgsforvaltningen.

Det vil løbende blive fulgt op på indsatsen, ligesom denne vil blive tilpasset i forvaltnings dialog med myndighedslederne, plejehjemslederne og hjemmeplejelederne.

Økonomi

Styrkelsen af socialrådgiverindsatsen i Sundheds- og Omsorgsforvaltningen er skalerbar. Afhængigt af hvor mange midler, der tilføres indsatsen, vil det være muligt enten at iværksætte hele, eller dele af den foreslåede styrkede indsats med øjeblikkelig virkning.

Tabel 1 – Oversigt over ønskets aktiviteter på alle styringsområder

Aktiviteter i forslaget 1.000 kr., 2023 p/l	Styringsområde	2023	2024	2025	2026	I alt
Styrkelse af socialrådgiverindsatsen ved tilførsel af 3 årsværk fuldtidssocialrådgiverstillinger)	Service	2.000	2.000	2.000	2.000	8.000
Udgifter i alt (netto)		2.000	2.000	2.000	2.000	8.000

Midlerne ønskes varigt.

Risikovurdering og proces

Der er ingen risici forbundet med forslaget, der kan igangsættes uden yderligere udvalgsbehandling.

Bevillingstekniske oplysninger

Tabel 2 – Udgifter til service

1.000 kr., 2023 p/l	Udvalg	Bevilling	Indtægt/udgift (I/U)	2023	2024	2025	2026	I alt
Styrkelse af socialrådgiverindsatsen ved tilførsel af 3 årsværk fuldtidssocialrådgiverstillinger)	Service	Ældre	U	2.000	2.000	2.000	2.000	8.000
Udgifter i alt				2.000	2.000	2.000	2.000	8.000



SU14 Budgetpakke: Rekruttering og fastholdelse (Revideret d. 5. september 2022)

Budgetnotatet er bestilt af Sundheds- og Omsorgsudvalget

Budgetnotatet indgår i forhandlingssporet om rekruttering og fastholdelse.

Baggrund

Københavns Kommune har, ligesom landets øvrige kommuner, markante udfordringer med rekruttering og fastholdelse af medarbejdere. Det gælder ikke mindst på sundheds- og ældreområdet. Godt 40 pct. af alle stillingsopslag for SOSU-assistenten og sygeplejersker førte i 2021 ikke til ansættelse. Der opleves desuden en stor personaleomsætning i Sundheds- og Omsorgsforvaltningen, og hver tredje medarbejder, som stopper i forvaltningen, har under 18 måneders ansættelse. Samtidig søger færre ind på velfærdsuddannelserne, og der opleves et stort frafald.

Udfordringerne forventes kun at blive større i de kommende år i takt med, at vi bliver flere ældre, som har brug for pleje og behandling. Andelen af ældre borgere på +80 år forventes at stige med 54 pct. i Københavns Kommune frem til 2030. Fremskrivninger i Københavns Kommunes Personalepolitiske Redegørelse 2022 konkluderer, at Københavns Kommune forventes at stå over for en betydelig mangel på sundhedspersonale i 2030.

Rekrutterings- og fastholdelsesudfordringerne truer kernevelfærden og betyder konkret, at forvaltningens medarbejdere skal løbe endnu stærkere for at få enderne til at hænge sammen. Udfordringerne risikerer i sidste ende at gå ud over kvaliteten i de tilbud, der tilbydes til borgerne.

Der er derfor et stort behov for at iværksætte indsatser, der kan understøtte forvaltningen i at sikre tilstrækkelig og kvalificeret arbejdskraft på sundheds- og ældreområdet nu og i årene fremover. Forvaltningen vil allerede fra andet halvår 2022 iværksætte to forsøg for at fastholde flere SOSU-elever. Det ene forsøg er toårigt og går ud på at udvide SOSU-elevernes nuværende adgang til elevløn på grundforløbet til også at gælde de elever, der deltager på det forudgående opkvalificeringsforløb (GF+). Det andet forsøg indebærer tildeling af vokselevløn til alle nye SOSU-assistentelever, der er fyldt 25 år og som kommunen indgår uddannelsesaftale med i andet halvår 2022. Merudgifterne afholdes inden for budgetrammen til SOSU-elevløn.

Indhold

Dette budgetnotat indeholder en række budgetforslag til yderligere indsatser vedr. rekruttering og fastholdelse, herunder arbejdsmiljø:

- a. Uddannelse af sundheds- og plejepersonale
- b. Karriererådgivning til elever og studerende
- c. Koordineret rekruttering
- d. Rekruttering af herboende udenlandsk arbejdskraft
- e. Styrket introduktion
- f. Garanteret adgang til formel kompetenceudvikling
- g. Fastholdelse af seniorer
- h. Kompetenceindsats målrettet vold og trusler mod medarbejdere
- i. Bedre arbejdsmiljø via nærværende ledelse i hjemmeplejen
- j. Stærke udviklende arbejdsmiljøer

k. Administrativ bistand til plejehjem og MTO'ere

Ovenstående skal ses i supplement til de forvaltningsinitierede budgetforslag vedr. rekruttering (need to), der forelægges i særskilte budgetnotater:

- Rekruttering af sygeplejersker vha. uddannelsesindsats – uddannelsesplejehjem og udgående vejlederkorps
- SOSU-assistenteleven i centrum
- Fastholdelse af SOSU-elever med dansk som andetsprog.

Indsatserne kan iværksættes uafhængigt af hinanden og der kan prioriteres i forslagene.

a. Uddannelse af sundheds- og plejepersonale

Der er brug for at uddanne mere personale, og det gælder ikke mindst flere sygeplejersker. I aftale om Overførelsessagen 2021/22 er parterne enige om i budget 2023 at drøfte modeller, der muliggør, at antallet af praktikpladser for sygeplejerskestuderende kan øges. Det er staten, der har ansvaret for dimensioneringen af sygeplejerskeuddannelsen, mens regioner og kommuner har ansvaret for at tilvejebringe et tilstrækkeligt antal praktikpladser. Sygeplejerskestuderende skal både i praktik i region og kommune.

Københavns Kommune og Region Hovedstaden har allerede i foråret 2022 besluttet at øge antallet af praktikpladser med 25 fra efteråret 2022. Et øget antal praktikpladser kræver en øget vejlederkapacitet. Sundheds- og Omsorgsforvaltningen afholder de ekstra udgifter til vejledning i efteråret 2022 inden for egen ramme. Derudover foreslås det,

- At der afsættes midler til øget vejlederkapacitet i Sundheds- og Omsorgsforvaltningen som følge af de ekstra 25 sygeplejerskestuderende fra 2023.

Hensigtserklæring om etablering af yderligere 25 praktikpladser for sygeplejerskestuderende

Københavns Kommune og Region Hovedstaden er enige om at tilkendegive for over Københavns Professionshøjskole, at såfremt der afvises kvalificerede ansøgere til sygeplejerskestudiet på grund af manglende praktikpladser, er Københavns Kommune og Region Hovedstaden villig til at oprette op til 25 ekstra praktikpladser fra 2023.

Etablering af de ekstra praktikpladser forudsætter dels, at Københavns Professionshøjskole modtager flere kvalificerede ansøgere til sygeplejerskestudiet, end der kan rummes inden for den nuværende kapacitet, dels at Københavns Professionshøjskole tilvejebringer den fornødne finansiering til et øget studieoptag. Det bemærkes derudover, at en øget dimensionering af studiepladser skal aftales mellem staten og Københavns Professionshøjskole.

Parterne er enige om i OFS 2022/23 og i Budget 2024 at drøfte finansiering af etablering af yderligere 25 praktikpladser, såfremt der viser sig behov herfor.

b. Karriererådgivning til elever og studerende

Der er behov for, at SUF i højere grad ansætter det personale, som uddannes i Københavns Kommune. I SUF ansættes knap 60 pct. af de nyuddannede SOSU'er og kun ca. 4 pct. af de nyuddannede sygeplejersker. Det foreslås derfor:

- At der etableres karriererådgivning til elever og studerende i SUF.

Rådgivningen skal understøtte, at flere studerende ansættes i SUF efter endt uddannelse. Karriererådgivningen skal have fokus på det første valg af job og synliggørelse af de muligheder, som SUF har ift. karriereveje, faglig og personlig udvikling mv. Indsatsen evalueres efterfølgende i forhold til fremtidig drift.

c. Koordineret rekruttering

SUF har i 2022 som led i investeringscasen "*Grundlag for flere sygeplejersker og sosu-assistenter i Sundheds- og Omsorgsforvaltningen*" udviklet og afprøvet såkaldte koordinerede rekrutteringsforløb i SUF målrettet ansættelse af SOSU-assistenter og sygeplejersker. Formålet er at samle ledige stillinger på tværs af SUF-enheder i fælles opslag og ansættelsesproces. Fokus er på at sænke barriererne for ansøgere til ledige stillinger i SUF samt samle de fælles kræfter i forvaltningen.

Omkostningerne forbundet med pilotafprøvningen og dele af de forventede omkostninger til en efterfølgende implementering er finansieret via investeringscasen. Afprøvningen slutter i 2022. Der foreslås i forlængelse heraf:

- Udvikling og iværksættelse af bydækkende metoder til rekruttering af sundhedsfaglige medarbejdere

Indsatsen sker med afsæt i erfaringerne fra investeringscasen. Indhold i indsatsen bliver fx fælles ansættelsesforløb, fælles opmærksomhed omkring SUF som den gode arbejdsplads samt konkrete lokale behov på enhederne med særlige udfordringer.

d. Rekruttering af herboende udenlandsk arbejdskraft

Der er potentiale for at en større rekruttering af herboende udenlandsk arbejdskraft med sundhedsfaglig uddannelse fra hjemlandet, som afventer dansk autorisation. På en enhed i SUF (Pilehuset) har man gjort sig gode erfaringer med at ansætte iranske borgere, som har en iransk uddannelse som læger, tandlæger eller sygeplejersker. De pågældende ansættes som ufaglærte i perioden frem til, at de modtager dansk autorisation. Det foreslås:

- at der udvikles et bydækkende og fælles koncept for rekruttering og introduktion af herboende udenlandsk arbejdskraft med sundhedsfaglig uddannelse.

Udviklingen skal ske med afsæt i erfaringerne fra Pilehuset og har til formål, at sikre en større rekruttering af herboende udenlandsk arbejdskraft med sundhedsfaglige baggrund. Indsatsen evalueres efterfølgende i forhold til fremtidig drift.

e. Styrket introduktion

Der opleves en høj personaleomsætning blandt nyansatte sygeplejersker, SOSU-assistenter samt SOSU-hjælpere. Gennemførte exitinterview fra 2021 peger på, at nyansatte i SUF oplever, at introduktionen i flere tilfælde ikke har været tilstrækkelig. Også i Københavns Kommunes Personalepolitiske Redegørelse 2022 fremgår det, at nye medarbejdere på tværs af forvaltningerne særligt oplever et forbedringspotentiale, når det kommer til opgaveintroduktion fra kolleger og nærmeste leder. Der foreslås:

- en indsats, der kan styrke og professionalisere introduktionen af nye medarbejdere i de første 18 måneder af deres ansættelse.

Indsatsen indebærer en øget brug af mentorer for nye medarbejdere, udvikling af fælles faglige introduktionsprogrammer og nemmere adgang til faglig viden.

f. Garanteret adgang til formel kompetenceudvikling

SUF's sundhedsfaglige medarbejdere skal have tydeligere adgang til livslang faglig viden og læring. Det skal være med til at sikre et højt fagligt niveau hos medarbejdere og stærke faglige miljøer. Det er til gavn for borgerne, og samtidig også vigtige elementer i at kunne rekruttere og fastholde medarbejdere. Der foreslås:

- etablering af en garanti for formel kompetencegivende videregående uddannelse, hvor alle sygeplejersker, SOSU-hjælpere og SOSU-assistenten garanteres formel kompetencegivende videreuddannelse i løbet af de første 5 år af deres ansættelse i SUF.

g. Fastholdelse af seniorer

En betydelig andel af SUF's sundhedsfaglige medarbejdere er over 60 år. Set i lyset af behovet for flere hænder, er der et stort potentiale i at fastholde seniormedarbejdere på arbejdsmarkedet lidt længere tid.

Rammeaftalen om seniorpolitik giver mulighed for at indgå aftaler om seniorordninger. Disse indebærer, at seniormedarbejderen kan gå ned i tid, men fastholde sin pensionsindbetaling. I sådanne ordninger betaler arbejdsgiveren fortsat fuld pension efter medarbejderens hidtidige beskæftigelsesgrad. Det foreslås, at:

- der oprettes en central pulje, der kan sikre finansieringen af flere senioraftaler.

h. Kompetenceindsats målrettet vold og trusler mod medarbejdere

En undersøgelse foretaget af PWC for Sundhedsstyrelsen i 2020 viser, at unge og nye medarbejdere i ældreplejen typisk ikke oplever, at de er klædt godt på til at møde borgere med udadreagerende adfærd. SUF genkender billedet fra undersøgelsen fra demensfaglige og arbejdsmiljøindsatser. Der foreslås:

- en forebyggelsesindsats, så SOSU-elever og sygeplejerskestuderende bedre rustes til at arbejde med udadreagerende borgere.

Indsatsen består af kompetenceudvikling, praksistræning/simulationstræning og mulighed for supervision. Dermed bliver de allerede i deres tid som elever og studerende bedre klædt på med viden, redskaber og handlemuligheder.

i. Bedre arbejdsmiljø via nærværende ledelse i hjemmeplejen

Det er en ledelsesopgave at fastholde medarbejderne og sikre et godt psykisk og fysisk arbejdsmiljø. Meget store ledelsesspænd gør det vanskeligt for lederen at praktisere nærværende ledelse for den enkelte medarbejder og bistå med faglig sparring mv.

Store ledelsesspænd findes især i SUF's hjemmepleje. Her har en gruppeleder i gennemsnit ansvar for 37 medarbejdere, mens en afdelingsleder på et plejehjem i gennemsnit har ansvaret for 29 medarbejdere. Gennemsnittet i hjemmeplejen dækker imidlertid over

væsentlige forskelle i ledelsesspændet. Således har ledere af daggrupper i gennemsnit ansvaret for 34 medarbejdere, mens ledere af aftengrupper i gennemsnit har ansvaret for 46 medarbejdere og enkelte ledere helt op til 60 – 79 medarbejdere. Der anvendes flere steder assisterende ledere for at kompensere for store ledelsesspænd. Disse ledere hjælper de formelle ledere med ledelsesopgaven, men har ikke et formelt personaleledelsesansvar.

Det foreslås:

- at der afsættes midler til ansættelse af ekstra ledere i hjemmeplejen.

Prioriteringen skal understøtte mere nærværende ledelse i hjemmeplejen og sikre, at alle medarbejdere ledes af en leder med formelt ledelsesansvar.

Der lægges op til, at ledere af daggrupperne fremover maksimalt vil have ansvaret for 25 medarbejdere, hvilket er et antal, der bakkes op af international og dansk forskning, mens ledere af aftengrupperne maksimalt vil have ansvaret for 30 medarbejdere. Forskellen i ledelsesspænd bunder bl.a. i, at variationen af opgaver er mindre om aftenen, samt at der er færre medarbejdere på arbejde samtidig.

j. Stærke udviklende arbejdsmiljøer

Københavns Kommunes Personalepolitiske Redegørelse 2022 viser, at gode kolleger og jobindhold er de væsentligste årsager til, at SUF's medarbejdere (social- og sundhedsassistenter og sygeplejersker) arbejder i deres nuværende stilling. Samtidig viser SUF-analyser, at gode udviklingsmuligheder og et godt fagligt miljø er afgørende for at tiltrække og fastholde medarbejdere. Arbejdsmiljø handler bl.a. om stærke arbejdsfællesskaber, hvor medarbejderne oplever tryghed og kan udvikle sig sammen og bringe deres kompetencer i spil. Det er derfor vigtigt, at SUF's arbejdspladser har et tydeligt fokus på at styrke det kollegiale fællesskab og skabe rammer, der fremmer samarbejdet og ansvar for hinanden. SUF har allerede fokus på dette, men for yderligere at styrke området, foreslås det:

- at der etableres en pulje til stærke udviklende arbejdsmiljøer.

Puljen skal give SUF's driftsenheder en fleksibel mulighed for at få økonomisk støtte til initiativer, der styrker stærke og udviklende arbejdsmiljøer. Formålet er at understøtte valgfriheden til understøttelse af det lokale arbejdsmiljø og trivsel.

k. Administrativ bistand til plejehjem og MTO'ere

Faglig ledelse og stærke faglige miljøer kan være med til at tiltrække og fastholde medarbejdere. Der er derfor brug for, at SUF's ledere i endnu højere grad kan prioritere den faglige ledelsesopgave. Som følge heraf er der iværksat en handleplan, der skal styrke den faglige ledelse i SUF, herunder skabe mere tid til faglig ledelse.

Arbejdet med handleplanen peger på, at der er brug for, at lederne får mere lokal hjælp til de administrative opgaver. SUF's lokalområder fik i 2015 tilført ekstra ressourcer til, at lederne kunne blive aflastet for administrative opgaver. Alligevel viser to nyere undersøgelser, at SUF's personaleledere fortsat bruger mere tid på administrative opgaver end på faglig ledelse. Det foreslås:

- at alle plejehjem og MTO'ere får tilført midler, så de lokalt kan ansætte en administrativ medarbejder på enten deltid eller fuld tid afhængig af enhedens størrelse.

Den administrative medarbejder vil kunne bistå enheden med opgaver som fx indtastninger i KK's Serviceportal i forbindelse med ansættelser, afskedigelser og sygefraværsamtaler, referatskrivning samt udlevering af nøgler og håndtering af cashguard til beboere mv.

Økonomi

Tabel 1: Oversigt for budgetforslag vedr. rekruttering og fastholdelse, herunder arbejdsmiljø

Aktiviteter i forslaget <i>1.000 kr., 2023 p/l</i>	Styrings- område	2023	2024	2025	2026	I alt
a. Uddannelse af sundheds- og plejepersonale	Service	600	1.300	1.900	1.900 (her- efter varig)	5.700
b. Karriererådgivning til elever og studerende	Service	1.500	1.500			3.000
c. Koordineret rekruttering	Service	1.950	1.450	1.450	1.450	6.300
d. Rekruttering af herboende udenlandsk arbejdskraft	Service	1.100	1.100			2.200
e. Styrket introduktion	Service	9.450	11.650	11.650	10.850 (herefter varig)	43.600
f. Garanteret adgang til formel kompetenceudvikling	Service	2.500	5.000	7.600	10.000 (herefter varig bevil- ling på 12,6 mio. kr. år- ligt)	25.100
g. Fastholdelse af seniorer	Service	1.300	1.400	1.500	1.500 (her- efter varig)	5.700
h. Kompetenceindsats målrettet vold og trusler mod medarbejdere	Service	4.200	6.400	6.400	6.400 (her- efter varig)	23.400
i. Bedre arbejdsmiljø via nærværende ledelse i hjemmeplejen	Service	8.100	10.100	10.100	10.100 (her- efter varig)	38.400
j. Stærke udviklende arbejdsmiljøer	Service	1.500	1.500	1.500	1.500 (her- efter varig)	6.000

k. Administrativ bi-stand til plejehjem og MTO'ere	Service	17.700	17.700	17.700	17.700 (herefter varig)	70.800
Udgifter i alt (netto)	Service	49.900	59.100	59.800	61.400	230.200

Risikovurdering og proces

Rekrutterings- og fastholdelsesudfordringer i plejesektoren er et landsdækkende problem, og budgetforslagene kan derfor blive påvirket af flere udefrakommende faktorer, der påvirker muligheden for at rekruttere og fastholde medarbejdere. Både i opadgående og nedadgående retning. Især vil forslagene være konjunkturfølsomme.

Bevillingstekniske oplysninger

Tabel 2 – Udgifter til service

1.000 kr., 2023 p/l	Udvalg	Bevil- ling	Ind- tægt/ udgift (I/U)	2023	2024	2025	2026	I alt
a. Uddannelse af sundheds- og plejepersonale	SOU	Ældre	U	600	1.300	1.900	1.900 (her- efter varig)	5.700
b. Karriererådgivning til elever og studerende	SOU	Ældre	U	1.500	1.500			3.000
c. Koordineret rekruttering	SOU	Ældre	U	1.950	1.450	1.450	1.450	6.300
d. Rekruttering af herboende udenlandsk arbejdskraft	SOU	Ældre	U	1.100	1.100			2.200
e. Styrket introduktion	SOU	Ældre	U	9.450	11.650	11.650	10.850 (herefter varig)	43.600
f. Garanteret adgang til formel kompetenceudvikling	SOU	Ældre	U	2.500	5.000	7.600	10.000 (herefter varig bevil- ling på 12,6 mio. kr. år- ligt)	25.100
g. Fastholdelse af seniorer	SOU	Ældre	U	1.300	1.400	1.500	1.500 (her- efter varig)	5.700
h. Kompetenceindsats målrettet vold og trusler mod medarbejdere	SOU	Ældre	U	4.200	6.400	6.400	6.400 (herefter varig)	23.400
i. Bedre arbejdsmiljø via nærværende ledelse i hjemmeplejen	SOU	Ældre	U	8.100	10.100	10.100	10.100 (her- efter varig)	38.400
j. Stærke udviklende arbejdsmiljøer	SOU	Ældre	U	1.500	1.500	1.500	1.500 (her- efter varig)	6.000
k. Administrativ bi-stand til plejehjem og MTO'ere	SOU	Ældre	U	17.700	17.700	17.700	17.700 (herefter varig)	70.800
Udgifter i alt	SOU	Ældre	U	49.900	59.100	59.800	61.400	230.200

Øvrige tekniske oplysninger

Bydele

Bydækkende: X										
Bispebjerg		Indre by		Vesterbro/ Kgs. Eng- have		Valby		Amager Øst		Udenbys
Nørrebro		Østerbro		Brønshøj/ Husum		Vanløse		Amager Vest		
Adresse										

Tidligere afsatte midler

Den eksisterende indsats vedr. koordineret rekruttering er i 2022 finansieret med 2,8 mio. kr. fra investeringscasen "*Grundlag for flere sygeplejersker og sosu-assistenten i Sundheds- og Omsorgsforvaltningen*". Der er ikke afsat yderligere midler til aktiviteten.