



SU46 Bedre fastholdelse af seniorer i Sundheds- og Omsorgsforvaltningen

Budgetnotatet er bestilt af sundheds- og omsorgsborgmesteren

Der er overlap mellem SU46 delindsats b og SU14 delindsats g.

Baggrund

Københavns Kommune oplever som mange andre kommuner markante udfordringer med at rekruttere og fastholde personale til velfærdsområderne. Udfordringen sætter kernevelfærden under stort pres, og udfordringen forventes kun at blive større i de kommende år.

Københavns Kommune har desuden en forholdsvis høj andel af medarbejdere på over 50 år. Disse medarbejdere kan dermed inden for en relativ kort årrække forventes at forlade arbejdsmarkedet helt eller delvis, jf. Københavns Kommunes Personalepolitisk Regdegørelse 2022. Eksempelvis er knap halvdelen af det ansatte faglært social- og sundhedspersonale 50 år eller ældre.

Fastholdelse af seniorer længst muligt i Sundheds- og Omsorgsforvaltningen er derfor et helt centralt element i at imødegå rekrutterings- og fastholdelsesudfordringerne i Københavns Kommune.

Indhold

Der foreslås en række indsatser, der kan understøtte bedre fastholdelse af seniorer. Indsatserne har fokus på godt arbejdsmiljø og en god balance mellem arbejde og fritid for seniorer. Samtidig skal indsatserne være med til at understøtte, at erfaringer og kompetencer hos seniorerne anvendes aktivt og gives videre til yngre medarbejdere med henblik på generelt at styrke forvaltningen. Følgende konkrete indsatser foreslås:

a. Styrkede seniorsamtaler

Medarbejdere og ledere der er fyldt 60 år har i dag mulighed for en seniorsamtale med fokus på fastholdelse og medarbejderens ønsker og forventninger til arbejdsliv på kort og længere sigt.

Der er potentiale for at bruge seniorsamtalerne mere aktivt i arbejdet med at fastholde seniormedarbejdere på arbejdsmarkedet og understøtte god balance mellem seniorliv og arbejdsliv. Seniorsamtalerne kan også bruges mere aktivt til at lave individuelle aftaler om tilpasning af arbejdstid, opgaver og funktioner samt muligheden for at fungere som mentor for nyansatte.

Det foreslås at:

- medarbejdere og ledere på 55 år og derofter fremover tilbydes en årlig seniorsamtale. Ved samtalen drøftes arbejds- og opgavetilrettelæggelsen ud fra et fastholdelsesperspektiv, herunder muligheden for mentorrolle. Forvaltningen udarbejder inspirationsmateriale om brug af seniorsamtalerne.

Børne- og Ungeforvaltningen har iværksat en tilsvarende indsats i forbindelse med udmøntningen af midler fra budgetaftale 2022 til rekruttering og fastholdelse.

b. Nedsat tid med fastholdelse af fuld pensionsindbetaling

Den nationale rammeaftale om seniorpolitik giver i dag 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.

Muligheden for disse seniorordninger bruges i begrænset omfang i dag. Det skyldes blandt andet fordi, at ordningen belaster enhedernes lønbudgetter.

Det foreslås, at:

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

Med den foreslåede pulje vil der kunne finansieres seniorordninger til ca. 20% af medarbejdere, der er + 60 år.

c. Seniorer som mentorer for nyansatte, nyuddannede mv.

For at understøtte introduktionen af nyansatte sygeplejersker, SOSU-assistenter samt SOSU-hjælpere vil SUF tilbyde en mentorordning. Seniorer vil på grund af deres erfaringer og viden være oplagte til at påtage sig en mentorrolle.

Ideen er, at den nyansatte har en person, der kan tilbyde kvalificeret sparring i relation til den nye jobfunktion. Inden det første halve år har nye medarbejdere mulighed for at få støtte og sparring fra en seniormedarbejder samlet tre dage, som kan fordeles efter behov (formentlig med flest timer i starten).

Der afsættes finansiering til frikøb af seniormedarbejdere til mentorrollen.

Det foreslås, at:

- nyansatte medarbejdere får mulighed for at få tilknyttet en seniormedarbejder som mentor tre arbejdsdage inden for det første halve år.

d. Pensionistvikarkorps og seniornetværk

Der gennemføres en analyse af muligheden for at etablere et vikarkorps for medarbejdere, der er gået på pension, evt. kombineret med et seniornetværk, der kan være med til at fastholde pensionisternes tilknytning til arbejdspladsen, fx som mentor for nyuddannede medarbejdere mv.

Det foreslås, at:

- Igangsætte en analyse af muligheden for at etablere et vikarkorps for medarbejdere, der er gået på pension, evt. kombineret med et seniornetværk.

e. Nedsat tid med delvis lønkompensation

For at understøtte en glidende overgang fra arbejdsliv til pension, og mhp. at udskyde tidspunktet for pensionering, vil SUF tilbyde sygeplejersker, SOSU-assistenter og SOSU-hjælpere på 65 år eller derover at kunne gå ned i arbejdstid med delvis lønkompensation.

Det foreslås, at:

- Medarbejdere i den nævnte målgruppe får mulighed for at gå op til 5 timer ned i arbejdstid om ugen med 50% lønkompensation.

Børne- og Ungeforvaltningen har iværksat en lignende (tidsbegrænset) indsats i forbindelse med udmøntningen af midler fra budgetaftale 2022 til rekruttering og fastholdelse. Aalborg Kommune har også indgået aftale om en lignende indsats.

f. Fastholdelsesbonus til +65-årige

For at motivere seniormedarbejdere til at blive på arbejdsmarkedet vil SUF tilbyde en fastholdelsesbonus til sygeplejersker, SOSU-assistenten og SOSU-hjælperen på 65 år eller derover.

Det foreslås, at:

- Medarbejdere i den nævnte målgruppe (+ 65-årige) får et fastholdelsestilæg på 20.000 kr. om året.

Børne- og Ungeforvaltningen har iværksat en lignende (tidsbegrænset) indsats i forbindelse med udmøntningen af midler fra budgetaftale 2022 til rekruttering og fastholdelse. Aalborg Kommune har også indgået aftale om en lignende indsats.

Økonomi

Tabel 1: Oversigt over budgetforslag vedr. seniorer

Aktiviteter i forslaget 1.000 kr., 2023 p/l	Styrings- område	2023	2024	2025	2026	I alt
a. Målrettet brug af seni- orsamtaler	Service	200	100	0	0	300
b. Nedsat tid med fasthol- delse af fuld pensions- indbetaling*	Service	1.300	1.400	1.500	1.500	5.700
c. Seniorer som mento- rer for nyan- satte, nyud- dannede mv. *	Service	3.100	3.100	3.100	3.100	12.400
d. Vikarkorps og senior- netværk	Service	200				200

e. Nedsat tid med delvis lønkompen-sation*	Service	3.100	3.100	3.100	3.100	12.400
f. Fastholdel-sesbonus til +65-årige*	Service	5.400	5.400	5.400	5.400	21.600
Udgifter i alt (netto)	Service	13.300	13.100	13.100	13.100	52.600

* Midler til delindsats b, c, e og f ønskes varigt.

Risikovurdering og proces

Rekrutterings- og fastholdelsesudfordringer i plejesektoren er et landsdækkende problem, og budgetforslaget 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 forslaget være konjunkturfølsomt.

Der skal indgås aftale med de faglige organisationer (DSR og FOA) om indsatserne Nedsat tid med delvis lønkomensation (indsats e) og fastholdelsesbonus (indsats f).

Bevillingstekniske oplysninger

Tabel 2 – Udgifter til service

1.000 kr., 2023 p/l	Udvalg	Bevil-ling	Indtægt/udgift (I/U)	2023	2024	2025	2026	I alt
a. Målrettet brug af se-niorsamta-ler	SOU	Ældre	U	200	100	0	0	300
b. Nedsat tid med fastholdelse af fuld pensi-onsindbe-taling*	SOU	Ældre	U	1.300	1.400	1.500	1.500	5.700
c. Seniorer som men-torer for nyansatte, nyuddan-nede mv. *	SOU	Ældre	U	3.100	3.100	3.100	3.100	12.400
d. Vikarkorps og senior-netværk	SOU	Ældre	U	200				200

e. Nedsat tid med delvis lønkom-pensation*	SOU	Ældre	U	3.100	3.100	3.100	3.100	12.400
f. Fastholdel-sesbonus til +65-årige*	SOU	Ældre	U	5.400	5.400	5.400	5.400	21.600
Udgifter i alt	SOU	Ældre	U	13.300	13.100	13.100	13.100	52.600

* Midler til delindsats b, c, e og f ønskes varigt.

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

Der har ikke tidligere været afsat midler til aktiviteten.