



Delrapport 2 – Udmøntning af midler til fastholdelse og rekruttering

Delrapport 2 gør status på udmøntningen af puljemidler til fastholdelse og rekruttering, som blev afsat til udvalgte velfærdsområder hos Børne- og Ungdomsforvaltningen (BUF), Socialforvaltningen (SOF) og Sundheds- og Omsorgsforvaltningen (SUF) i Budget 2022, Budget 2023 og Budget 2024.

Seneste tre budgetaftaler har afsat puljemidler til fastholdelse og rekruttering på velfærdsområderne

For at imødegå fastholdelses- og rekrutteringsudfordringer på udvalgte velfærdsområder, har forhandlingsparterne i de seneste tre budgetaftaler afsat særskilte puljemidler hertil:

- **Budget 2022:** Parterne afsatte 75 mio. kr. årligt i perioden 2022-2025.
- **Budget 2023:** Parterne afsatte 69 mio. kr. i 2023 og 80 mio. kr. årligt i perioden 2024-2026
- **Budget 2024:** Parterne afsatte i alt 137,8 mio. kr. i perioden 2024-2027, svarende til ca. 34 mio. kr. årligt.

Puljemidlerne er udmøntet via udvalgene på udvalgte velfærdsområder hos BUF, SOF og SUF, herunder bl.a. sygeplejersker, social- og sundhedsassistenter, social- og sundhedshjælpere, pædagoger, socialpædagoger og folkeskolelærere.

Opgørelsen i delrapport 2 begrænser sig alene til udmøntningen af puljemidlerne, og kortlægger derfor ikke øvrige fastholdelses- og rekrutteringsindsatser, som ikke finansieres herigennem.

Senere afsatte puljemidler anvendes til konkrete fastholdelses- og rekrutteringsindsatser frem for løn

Det fremgår af statusopgørelsen, at puljemidlerne fra Budget 2022 overvejende udmøntes som løntillæg til udvalgte medarbejdergrupper. Som en del af dette års Personalepolitisk Redegørelse, evalueres der på udvalgte løntillæg herfra i delrapport 3.

Puljemidlerne fra Budget 2023 og Budget 2024 anvendes primært anvendes til konkrete fastholdelses- og rekrutteringsindsatser, som bl.a. tager form af opkvalificeringstiltag, bedre onboarding, understøttelse af rekrutteringsindsatser, styrket ledelse og seniorrettede fastholdelsestiltag.

Med puljemidlerne fra Budget 2024, har BUF fokuseret på de vigtigste årsager til, at medarbejdere forlader og fastholdes arbejdspladsen, samt på kompetenceudvikling af medarbejdere. Der er derfor afsat midler til opkvalificering af medarbejdere, samt til at forebygge og afhjælpe udfordringer i det psykiske arbejdsmiljø, og hertil tilført ekstra kræfter til HR-taskforcen til at styrke det tværgående samarbejde.

SOF har med puljemidlerne fra Budget 2024 prioriteret indsatser, som vurderes at have størst strategisk sigte, og som direkte relaterer sig til udfordringer med fastholdelse og rekruttering. De prioriterede indsatser er samtidig i forlængelse af indsatserne, som blev

igangsat med puljemidlerne fra Budget 2023.

Hos SUF har man med midlerne fra Budget 2024 prioriteret indsatser, der styrker elevområdet og sikrer mindre frafald på uddannelserne. Derudover er der prioriteret flere indsatser inden for rekruttering og styrket introduktion, samt indsatser, der skal øge fastholdelsen af forvaltningens medarbejdere ved at sikre gode udviklingsmuligheder og bedre arbejdsmiljø.

Detaljeret opgørelse fra alle tre budgetår ses i delrapporten.

Tabellen viser udmøntning af puljemidler til fastholdelse og rekruttering fra Budget 2022 hos BUF, SOF og SUF, hvilket primært udmøntes som løn. Angivet i mio. kr.

	Indsats	2022	2023	2024
BUF 36 mio. kr. årligt	Bonus til nyuddannede pædagoger	1,96	2,48	2,31
	Bonus til pædagoger med lang ansættelse*	31,79	23,17	35,90
	Seniortiltag	0,26	1,76	1,91
	Fastholdelsesbonus til institutionsledere og pædagogiske ledere	-	8,33	-
SOF 16,5 mio. kr. årligt	Fastholdelsestillæg til socialpædagoger*	8,59	8,33	10,02
	Fastholdelsestillæg til SOSU-personale*	4,26	2,5	3
	Øvrige fastholdelsestillæg	1,87	1,78	1,7
	Tillæg til SOSU-praktikvejledere	-	1,2	0,63
	Funktionstillæg til faste SOSU-nattevagter	-	0,65	0,73
	Seniorordning til socialpædagoger	-	1,35	1,9
	Gruppesupervision til sygeplejersker	0,04	0,02	0,04
	Engangstillæg til socialpædagoger (restpulje)	1,63	1,32	-
SUF 22,5 mio. kr. årligt	Fastholdelsestillæg*	22,33	2,25	2,25
	Tillæg til oplæringsvejledere og kliniske vejledere	-	6,33	5,59
	Tillæg til aften- og nattevagter	-	14,65	14,65

Notes: Beløb angivet for 2024 er prognoser. En mere detaljeret oversigt af puljemidlerne kan findes i delrapport 2. Hos SOF ydes øvrige fastholdelsestillæg til sygeplejersker og nyuddannede socialpædagoger. Hos SUF anvendes alle midler til løntillæg til sygeplejersker, SOSU-medhjælpere og SOSU-assistenten.

*Indsatsen evalueres som led i delrapport 3.



Delrapport 3 – Evaluering af lønpuljer

Lønpuljeevalueringen undersøger virkningen af fem udvalgte løninitiativer til fastholdelse, som er blevet udmøntet med Budget 2022. Evalueringen peger samlet set på, at løntillæg af denne type ikke kan stå alene som redskab til fastholdelse. For to af de fem udvalgte løntillæg viser evalueringen en let øget fastholdelse efter løninitiativernes indførelse. For de øvrige tre løntillæg viser evalueringen ingen ændring i fastholdelsen.

Lønpuljeinitiativerne har i udbetalingsårene løftet lønnen for de omfattede faggrupper i Københavns Kommune

Nøgletal viser, at de faggrupper i Københavns Kommune, som er omfattet af løntillæggene, har haft en højere stigning i den gennemsnitlige årlige aflønning end i omegnskommunerne i de år, hvor puljerne er blevet udbetalt (2022 og 2023).

Den relative lønforskel mellem Københavns Kommune og omegnskommunerne efter lønpuljernes indførelse er mest markant for socialpædagogerne, men også betydelig for pædagoger, SOSU-hjælpere og SOSU-assistenten, mens den relative lønforskel er mindre for sygeplejersker.

Efter nærværd to år var omkring otte ud af ti af tillægsmodtagerne fortsat ansat i Københavns Kommune

I det første udbetalingsår modtog over 5.500 medarbejdere ét af de udvalgte fem fastholdelsestillæg, som ydes for kontinuitet i ansættelsen. Ni ud af ti (89 procent) af de medarbejdere, som modtog tillægget i 2022 var stadig ansat i Københavns Kommune ét år efter udbetalingen.

Efter nærværd to år var omkring otte ud af ti (81 procent) fortsat ansat.

Den femtedel (19 procent) af tillægsmodtagerne, som forlod deres stilling i Københavns Kommune i løbet af opfølgingsperioden, fratrådte ikke lige efter udbetalingen, men forblev i gennemsnit ansat i 11 måneder.

Evalueringen peger samlet set på, at fastholdelsen ikke er øget blandt de omfattede medarbejdergrupper efter løninitiativernes indførelse

For de medarbejdere i Københavns Kommune, som fik udbetalt ét af de fem løntillæg i 2022, finder evalueringen samlet set – på tværs af de fem udvalgte tillæg – ikke indikation for øget fastholdelse efter løntillæggenes indførelse, dvs. når vi sammenligner med en lignende medarbejdergruppe i 2019.

Der er imidlertid nogen indikation for, at virkningen på fastholdelsen er større blandt de medarbejdere, der lige akkurat opnåede et fastholdelsestillæg, end blandt de medarbejdere, der lå langt over anciennitetskravet og altså allerede havde været ansat i Københavns Kommune i mange år, før lønpuljerne blev indført.

Dog viser evalueringen også, at der er forskel på virkningen imellem de fem evaluerede fastholdelsestillæg.

For to ud af fem tillæg, er der tendens til en let øget fastholdelse

Før- og eftermålingen viser for to af de fem evaluerede fastholdelsestillæg en tendens til en øget fastholdelse af de omfattede medarbejdergrupper. For de øvrige tre tillæg viser før- og eftermålingen ikke nogen ændring i fastholdelsen efter løninitiativernes indførelse.

For tillægget til socialpædagoger i SOF viser evalueringen en let øget fastholdelsesrate efter lønpuljernes indførelse. Konkret er fastholdelsen efter ét år øget med 5 procentpoint, når man sammenligner før og efter lønpuljernes indførelse. Denne forskel er signifikant. Efter to år er fastholdelsen fortsat øget med 4 procentpoint, men forskellen er ikke længere signifikant.

For tillægget til SOSU-personale i SOF viser evalueringen en let øget fastholdelsesrate efter lønpuljernes indførelse. Konkret er fastholdelsen efter ét år øget med 3 procentpoint, når man sammenligner før og efter lønpuljernes indførelse. Denne forskel er dog ikke signifikant. Efter to år er fastholdelsen øget med 5 procentpoint, og forskellen er her signifikant.

For tillæggene til hhv. SOSU-personale i SUF, sygeplejersker i SUF og pædagoger i BUF viser evalueringen ingen observerbar forskel i fastholdelsesraten, når man sammenligner før og efter lønpuljernes indførelse.

Evalueringen viser generelt nogen indikation for en "belønningsmekanisme"

Løntillæggene kan tænkes at have en positiv virkning på fastholdelsen af de omfattede medarbejdere på to måder:

- 1) At modtage et løntillæg kan tænkes at skabe øget motivation for at blive på arbejdspladsen blandt de medarbejdere, som lige akkurat opnåede berettigelse til at få udbetalt tillægget i det første udbetalingsår ("belønningsmekanisme").
- 2) For de medarbejdere, som først kunne se frem til at opnå berettigelse til tillægget ét år senere, kan tillægsordningen tænkes at skabe øget motivation for at forblive ansat frem mod udbetalingen ("forventningsmekanisme").

Samlet set viser evalueringen nogen indikation for en belønningsmekanisme (dog er resultaterne ikke signifikante).

Omvendt viser evalueringen samlet set ingen indikation for en forventningsmekanisme.

Evalueringen peger på, at løntillæg ikke kan stå alene som redskab til fastholdelse

Evalueringens resultater peger overordnet set på, at løntillæg i denne form (dvs. éngangsløntillæg, der ydes for kontinuitet i ansættelsen) ikke kan stå alene som redskab til fastholdelse.

Det har med afsæt i Københavns Kommunes egne forretningsdata været vanskeligt at etablere en præcis sammenligningsgruppe i før- og eftermålingen. Det betyder, at der må tages forbehold for evalueringens resultater om tillæggenes virkning.