Introduktion til Sundheds- og Omsorgsforvaltningen

Adm. direktør Katja Kayser
Januar 2022

SUF i tal

10.321 medarbejdere

12.814 og 3.053 modtagere af genoptræning efter hhv. Sundheds- og Serviceloven

4.346 plejehjemsbeboere

11.466 hjemmehjælps-modtagere

11.336 modtagere af sygepleje

SUF i tal

2.116 forløb i Center for Mental Sundhed

1.442 genoptrænings- eller rehabiliteringsforløb på Neurorehabilitering – Kbh

5.108 borgere er tilknyttet Voksentandplejen

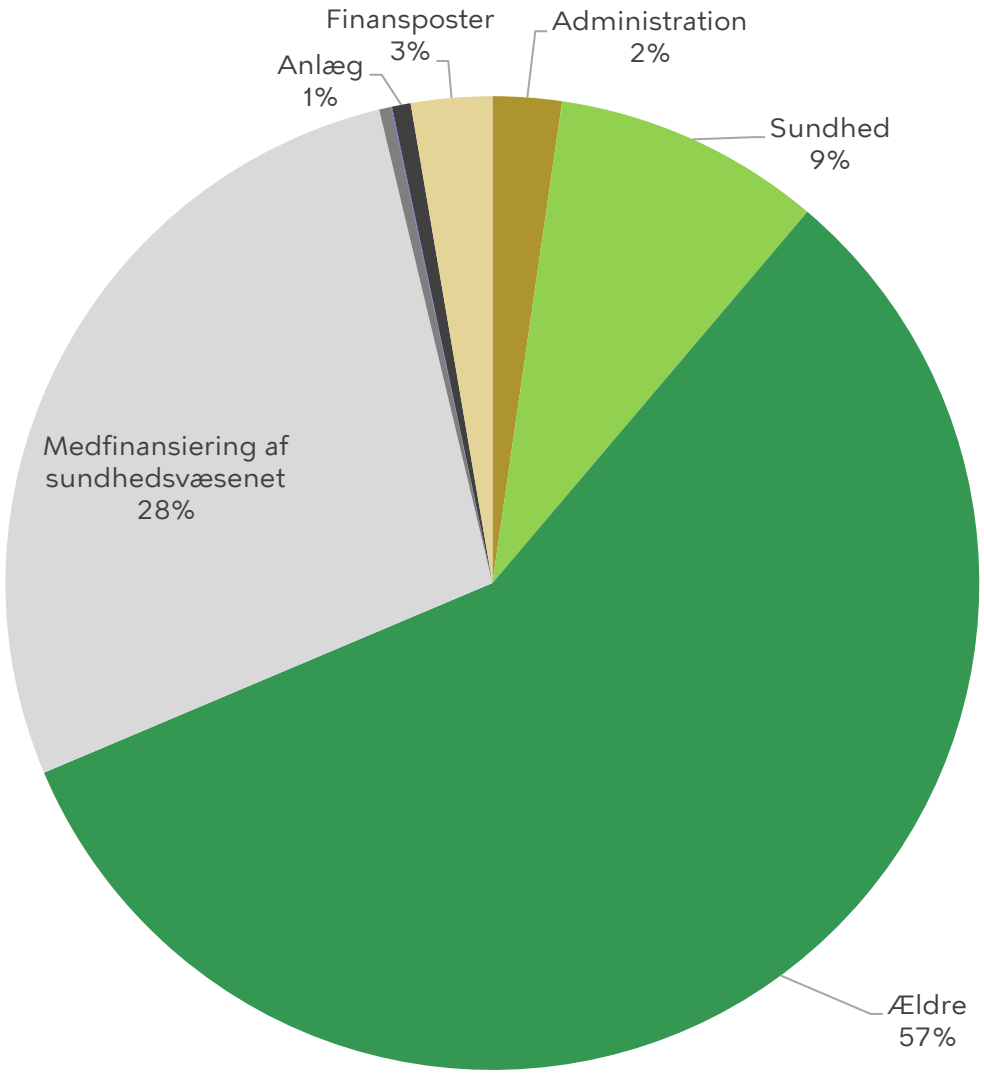
1326 rehabiliteringsforløb i Center for Diabetes

1337 rehabiliteringsforløb i Center for Kræft og Sundhed

1426 forløb for børn og familier i Center for Børn og Unges Sundhed

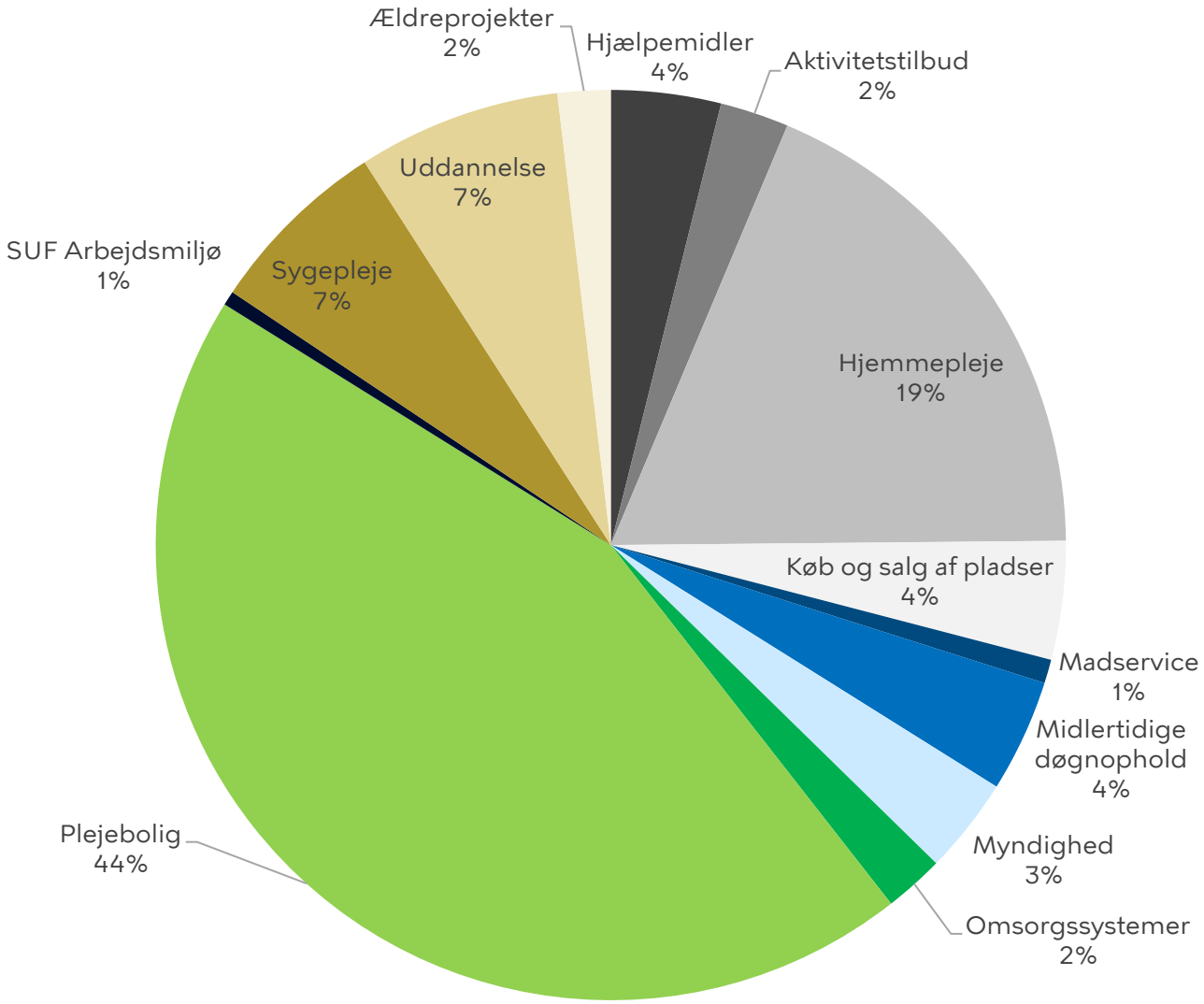
Budget

Samlet budget for 2022:
7,2 mia. kr.



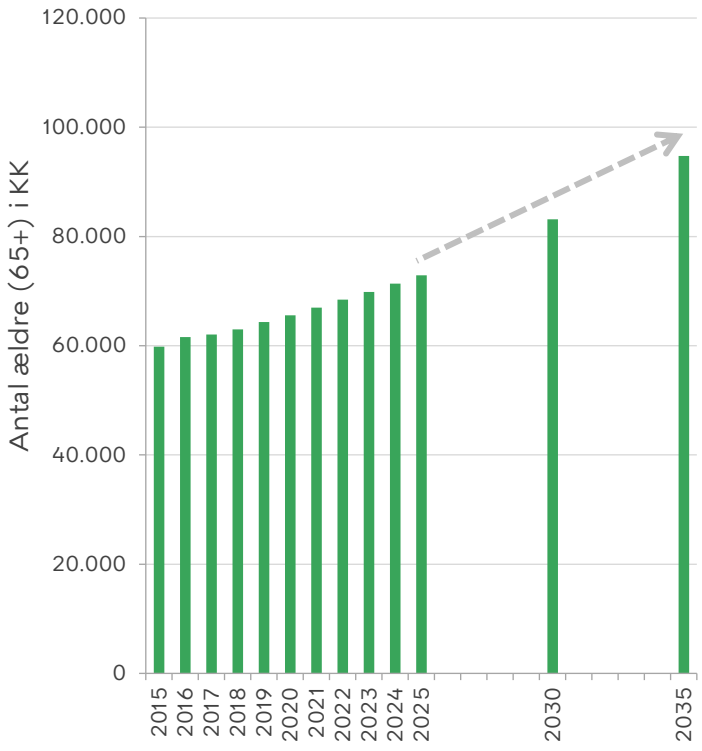
Budget

Ældreområdet 2022:
4,1 mia. kr.

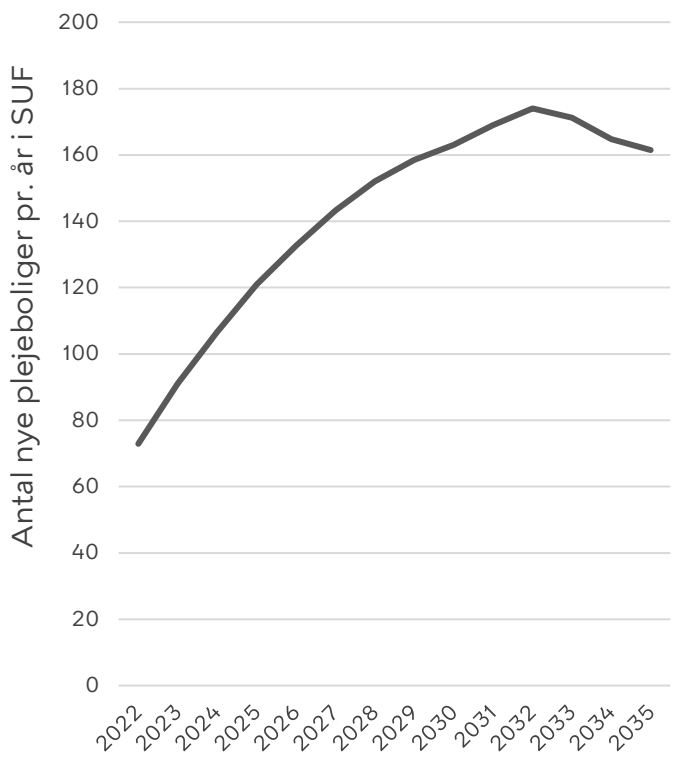


Markant flere ældre og behov for nye plejeboliger

Fremskrivning af antal ældre (65+ år) i KK

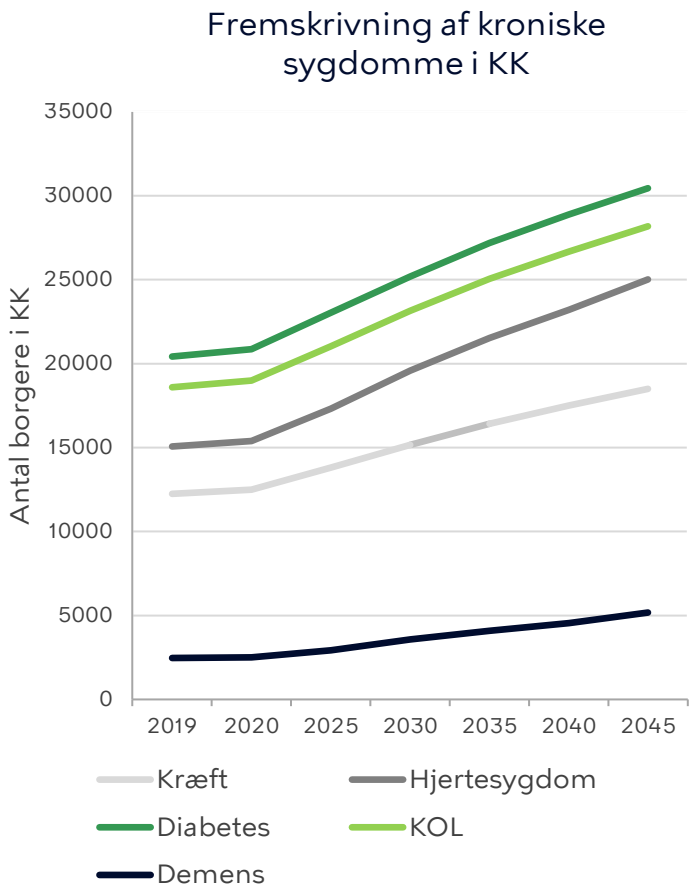


Fremskrivning af antal nye plejeboliger pr. år i SUF



- *Der er i dag 66.700 borgere over 65 år i KK – i 2030 forventes antallet at stige til 81.700 og i 2035 til 92.900*
- Behovet for nye plejeboliger betyder også behov for flere medarbejdere – for hver ny plejebolig er der som tommelfingerregel behov for en ny medarbejder

Flere med kroniske sygdomme og flere opgaver i det nære sundhedsvæsen



- *Fra 1980 til 2020 er den gennemsnitlige behandlingsvarighed på hospitalerne faldet fra 10 til 2,7 dage*
- *I samme periode er antallet af ambulante behandlinger steget fra 3.295.000 til 10.700.000*

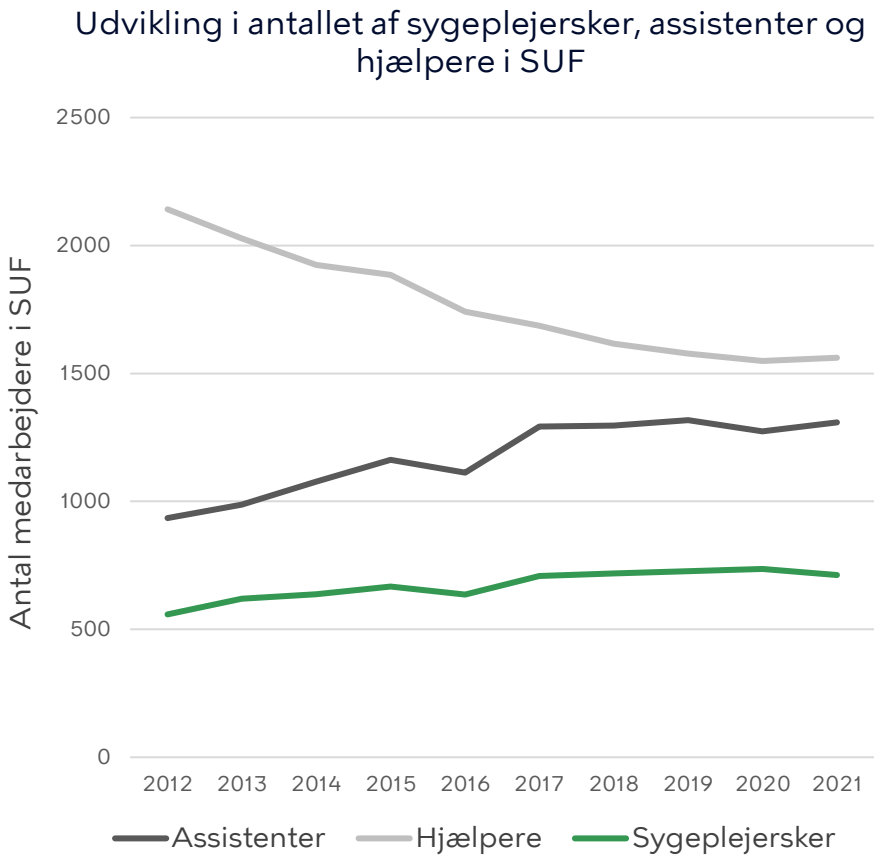
- Nye og mere komplekse, tidskrævende og specialiserede pleje- og behandlingsopgaver
- Flere ustabilt syge borgere og komplekse genoptræningsbehov
- Øget pres på midlertidige ophold, akutområdet og hjemme-sygeplejen – og på hjemmeplejen
- Behov for flere kompetencer og øget specialisering

Medarbejdere

10.321 medarbejdere

8.236 årsværk

- 20 % social- og sundhedshjælpere
- 16 % social- og sundhedsassistenter
- 9 % sygeplejersker
- 6 % ergo- og fysioterapeuter



Rekruttering og fastholdelse

- Store udfordringer med rekruttering
- Forventet stigning i antal plejekrævende ældre samt et højt antal medarbejdere, som snart går på pension

- Igangværende arbejde og indsatser for at styrke rekruttering og sikre fastholdelse – fx:
  - Øget arbejdstid – siden september 2020 har alle deltidsansatte sygeplejersker og sosu-medarbejdere haft mulighed for at gå på fuld tid eller op i tid
  - Oplæringsstillinger til ledige eller brancheskiftere – midlertidige stillinger på plejehjem eller i hjemmeplejen til medarbejdere med en anden faglig baggrund efterfulgt af sosu-uddannelse og ansættelse i SUF

- *I 2020 førte 40 % af stillings-opslagene for sygeplejersker ikke til ansættelse – for sosu-assistenter og -hjælpere var tallet hhv. 32 % og 12 %*

Rekruttering og fastholdelse

- Igangværende arbejde og indsatser for at styrke rekruttering og sikre fastholdelse – fx:
  - Fastholdelse – fokus på den gode introduktion og opstart, kompetenceudviklingsmuligheder, karriereveje med mulighed for specialisering, faglig supervision og sparring samt exitundersøgerser
  - Offensiv employer branding-strategi – herunder lancering af et rekrutteringssite i 2019, hvor jobsøgende kan læse og se videoer om SUF som arbejdsplads og få indblik i forvaltningens forskellige jobmuligheder
  - Holdbart arbejdsliv – herunder indsatsen Træning i arbejdstiden med systematisk, ugentlig træning på SUF's plejehjem og i hjemmeplejen

Tillidsdagsorden

- Vedtaget i Borgerrepræsentationen i 2012
  - Sikre mere tid til kvalitet i kerneydelser og øget arbejdsglæde
  - Fokus på tillid, fagligt råderum og afskaffelse af uhensigts-mæssige arbejdsgange, så medarbejdere og ledere kan finde lokale løsninger, som skaber værdi for københavnerne
  - Skabe rammer, som gør, at medarbejderne kan agere trygt – kompleksiteten må ikke lægges ud på den enkelte

- Faglighed – arbejde aktivt med og udvikle sin faglighed
- Kvalitet – arbejde med forbedringer
- Effektivitet – arbejde klogere og sprede de gode ideer
- Altid med udgangspunkt i borgeren

Ledelse

- Med udgangspunkt i det fælles formål
- Med et helhedsperspektiv på opgaven
- Ved at lede på tværs af fag og enheder
- Ved at bruge SUF's ledelsesgrundlag aktivt, herunder værdierne:
  - Ordentlig
  - Ambitiøs
  - Solid
  - Nysgerrig
  - Synlig

Ældrepolitik (2019-2022)

Tre pejlemærker

- Frihed til at leve det liv, man ønsker
- Tryghed, når der er behov for støtte og pleje i hverdagen
- Fællesskaber, der giver nye muligheder

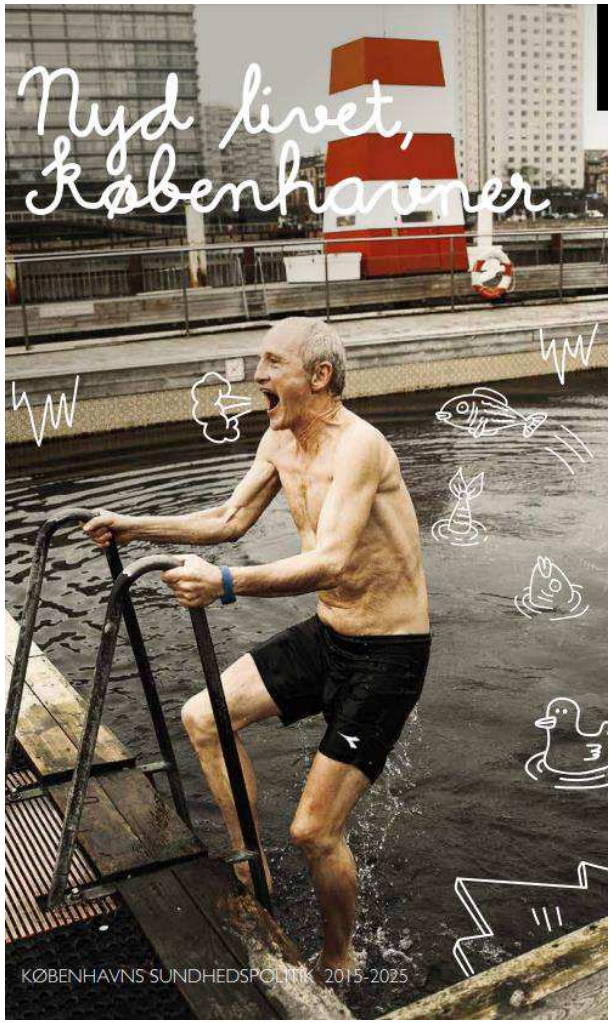
- Proces om ny ældrepolitik i efteråret 2022

Sundhedspolitik (2015-2025)

Tre pejlemærker

- Middellevetiden skal øges
- Københavnerne skal have flere gode leveår
- Den sociale ulighed i sundhed skal mindskes

- Status i foråret 2022 på baggrund af regionens sundhedsprofil



Grundlæggende fokus og tilgang

- Fokus på borgernes behov og forventninger
- Samme tilgang på tværs af byen
- Ensartet serviceniveau for alle borgere
- Sammenhængende borgerforløb af høj kvalitet
- Fagligt førende og nationalt dagsordens-sættende
- Proaktiv og strategisk tilgang til forandringer

Vores arbejde

Rehabilitering og genoptræning

- Arbejde for at borgerne opnår samme grad af funktionsevne som tidligere og kan vende tilbage til hverdagen
- F.eks. Træning med hjælper – digitalt, vedligeholdende træningsprogram, som specialtilpasses den enkelte borger og gennemføres sammen med hjemmeplejen

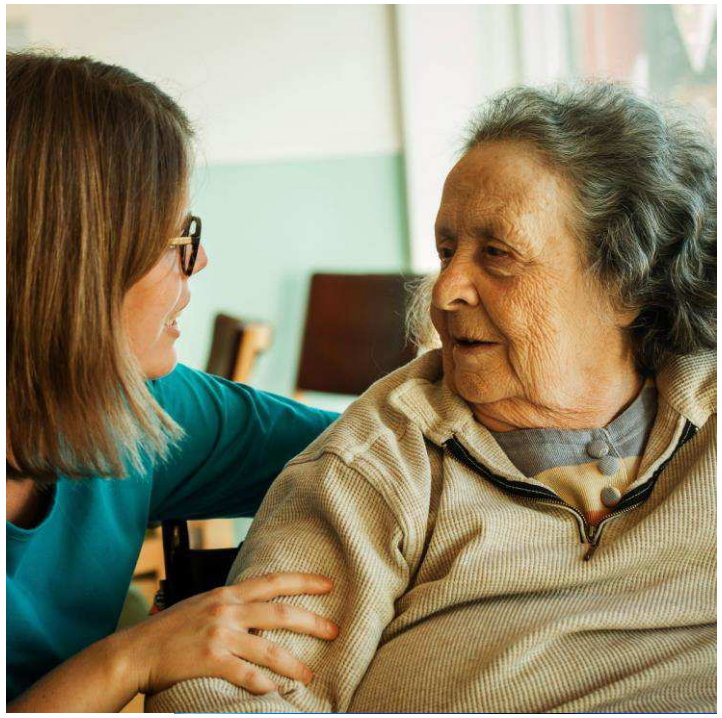
Selvhjulpenhed

- Arbejde for at borgerne skal kunne mest muligt selv længst muligt
- F.eks. Velfærdsteknologisk akademi – uddannelse for sosu-hjælpere i hjemmeplejen til at kunne spotte og matche borgernes behov med hjælpemidler

Vores arbejde

Velfærdsteknologi

- Højne livskvalitet og frihed for borgerne og mindske arbejdsbelastning for medarbejderne
- F.eks. kip- og vendesystemer til borgere, som har behov for støtte til at vende sig i sengen eller for regelmæssigt at blive vendt for at hindre tryksår
- F.eks. skærmbesøg, hvor en medarbejder vejleder, guider og observerer den ældre borger over et video-møde, bl.a. mhp. at borgeren lærer at blive mere selvhjulpen



Vores arbejde

Det gode ældreliv

- Forebygge ensomhed og sikre bedre livskvalitet
- F.eks. aktivitetscentre for ældre med behov for støtte til at indgå i aktiviteter, træning og sociale fællesskaber
- F.eks. Turkøb – tilbud om indkøb sammen med andre ældre

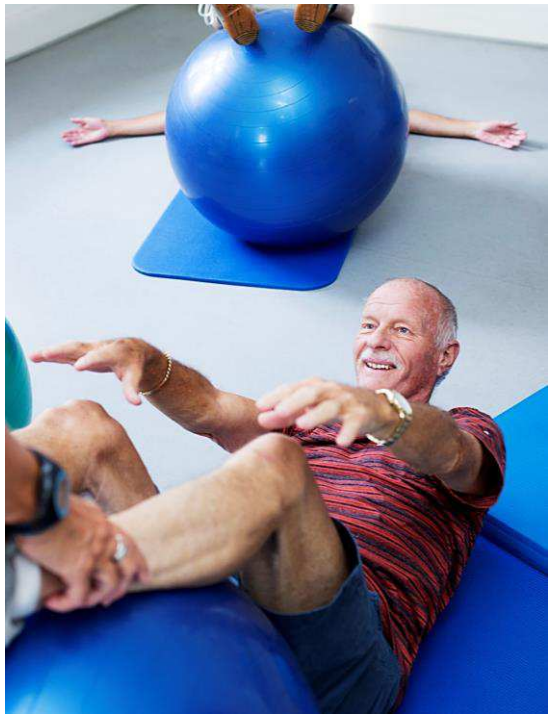
Nye former for arbejdstilrettelæggelse

- Sikre den gode oplevelse for borgerne og øget fagligt råderum for medarbejderne
- F.eks. forsøget Slip hjemmeplejen fri – to selvstyrende, tværfaglige hjemmeplejeteams, hvor medarbejderne får øget frihed til at planlægge og udføre arbejdet ud fra borgerens aktuelle situation og behov

Vores arbejde

Strukturel forebyggelse

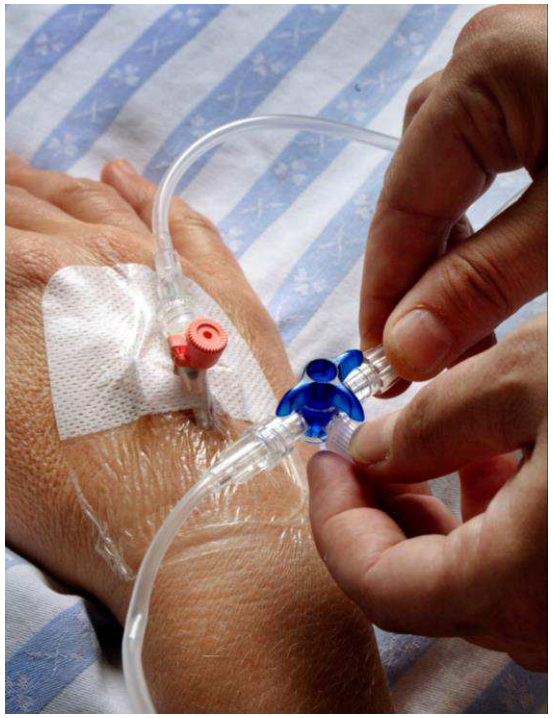
- Bryde social ulighed i sundhed gennem prioritering af tiltag og indsatser, der gør mest gavn for københavnerne med de største behov
- F.eks. partnerskab med alle ungdomsuddannelser i KK for at skabe bedre sundhed og trivsel blandt unge
- F.eks. tilbud til borgere med hjertesygdom eller diabetes om bl.a. træningsforløb, rygestop og makkerordning
- F.eks. sundhedstilbud til ledige københavnere i samarbejde med BIF

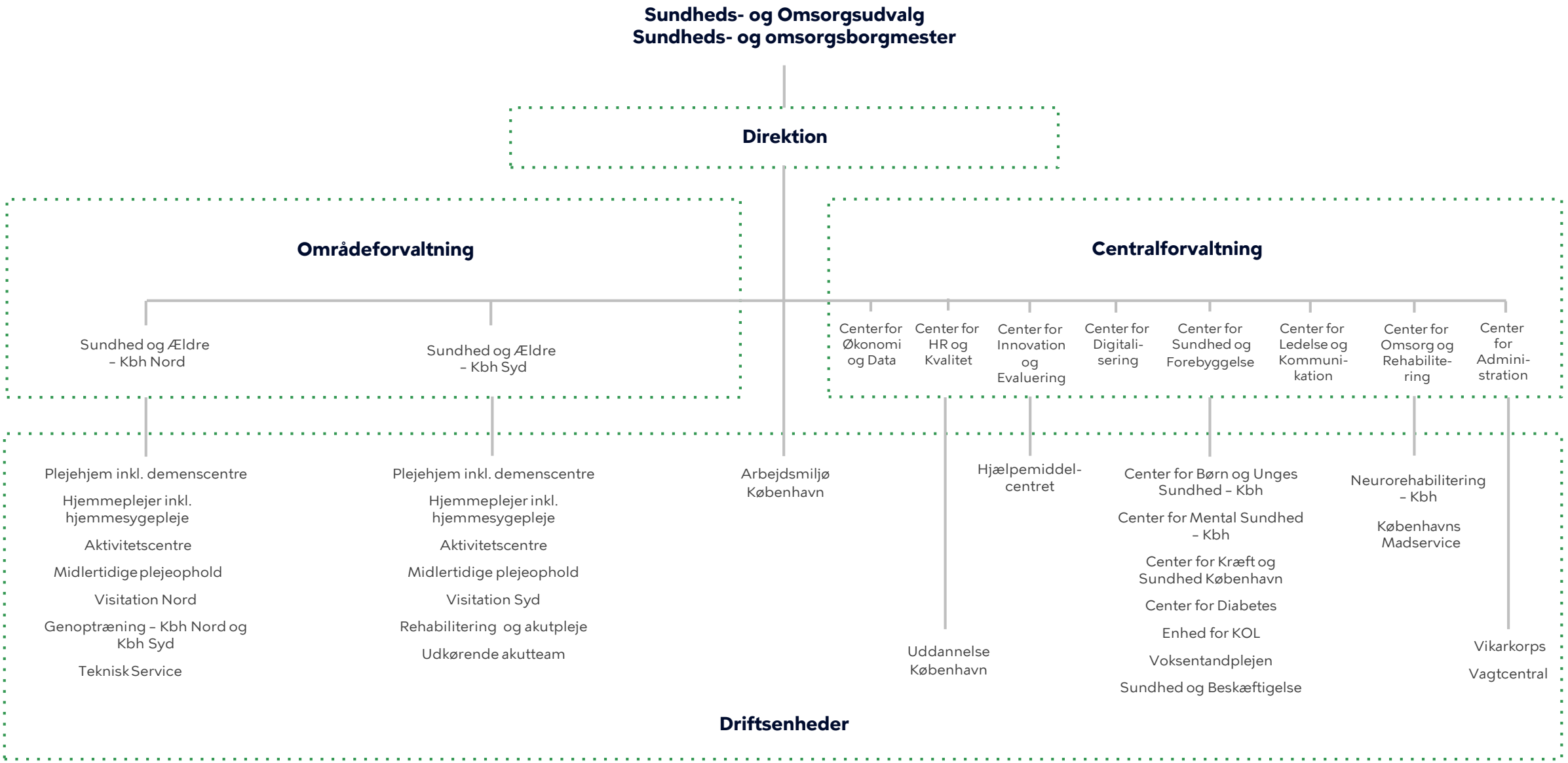


Vores arbejde

Sammenhængende sundhedsvæsen

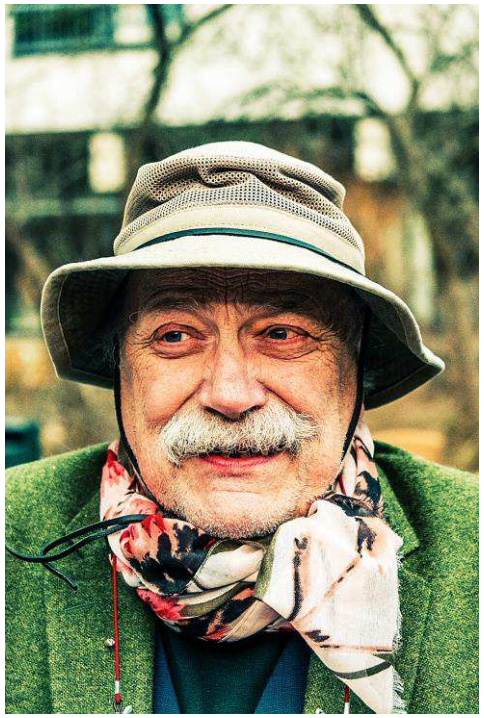
- Sikre kvalitet, sammenhæng og effektivitet på tværs af sektorerne
- F.eks. faste læger på plejehjem, som sikrer kvalitet og tryghed for beboerne, forebygger indlæggelser og genindlæggelser samt styrker kommunikation og samarbejde mellem personale og læge
- F.eks. praksiskonsulenter, som rådgiver og giver faglig sparring på kommunale indsatser, hvor almen praksis er involveret



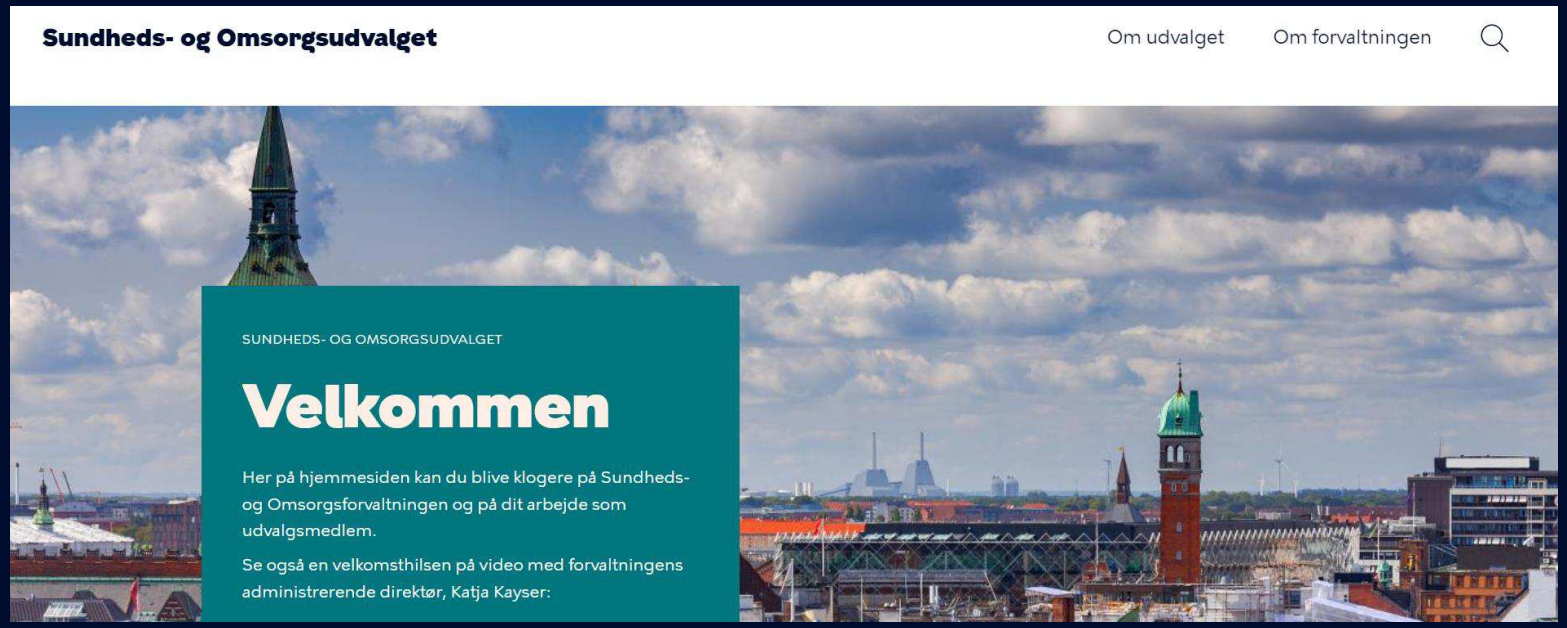

Sundheds- og Omsorgsudvalg
Sundheds- og omsorgsborgmester
Direktion
Områdeforvaltning
Centralforvaltning
Sundhed og Ældre – Kbh Nord
Sundhed og Ældre – Kbh Syd
Center for Økonomi og Data
Center for HR og Kvalitet
Center for Innovation og Evaluering
Center for Digitalisering
Center for Sundhed og Forebyggelse
Center for Ledelse og Kommunikation
Center for Omsorg og Rehabilitering
Center for Administration
Plejehjem inkl. demenscentre
Hjemmeplejer inkl. hjemmesygepleje
Aktivitetscentre
Midlertidige plejeophold
Visitation Nord
Genoptræning – Kbh Nord og Kbh Syd
Teknisk Service
Plejehjem inkl. demenscentre
Hjemmeplejer inkl. hjemmesygepleje
Aktivitetscentre
Midlertidige plejeophold
Visitation Syd
Rehabilitering og akutpleje
Udkørende akutteam
Arbejdsmiljø København
Uddannelse København
Hjælpemiddelcentret
Center for Børn og Unges Sundhed – Kbh
Center for Mental Sundhed – Kbh
Center for Kræft og Sundhed København
Center for Diabetes
Enhed for KOL
Voksentandplejen
Sundhed og Beskæftigelse
Neurorehabilitering – Kbh
Københavns Madservice
Vikarkorps
Vagtcentral
Driftsenheder

Nødvendigt at vi og I tænker i helt nye veje

- Anvende data og evidens på nye måder og til at finde nye løsninger
- Sikre det gode arbejdsmiljø
- Tænke i nye faggrupper og tilbud til borgerne
- Afdække nye måder at bringe digitalisering og velfærds-teknologi i spil på
- Arbejde med forebyggelse på nye områder og med andre metoder – fx ift. de yngste ældre
- Styrke samspillet med borgere og pårørende – til at finde nye løsninger og som en mulig del af nye løsninger



Find mere information på: sou.kk.dk



Spørgsmål