

Bilag 1 Igangværende indsatsaser inden for fastholdelse og rekruttering i SOF

- Omfatter større strategiske indsatser. Derudover arbejdes der også lokalt med indsatser inden for området.

Nedenfor skitseres fokus for igangværende indsatser samt indsatser, der har fået midler i Budget 2023.

Fastholdelse:

- Kompetenceløft i dansk

Ved kompetenceløft i dansk indgår afdækning af medarbejdernes kompetencer i forhold til dansk. Hvis der konstateres udfordringer i forhold til dansk, dansk som andet sprog eller ordblindhed, tilbydes medarbejderen et kompetenceløft. Pt. er ca. 700 medarbejdere fra DSH og BCH udfører blevet kompetenceafdækket. Heraf har 450 brug for kompetenceløft i dansk. I 2022 er der gennemført 67 undervisningsforløb. I 2023 er der pt. planlagt 64 undervisningsforløb. Der forventes at blive gennemført ca. 100 undervisningsforløb i hele 2023.

Medarbejdernes udfordringer ift. dansk drejer sig primært om læsning (læsehastighed, ordforråd og i mindre grad selve stavningen). Ift. dansk som andet sprog drejer udfordringerne sig primært om sætningskonstruktion og begrænset ordforråd. Disse forhold har bl.a. betydning for muligheden for at tilegne sig viden via skriftlig information og vejledning samt for kvaliteten af dokumentationen.

Socialforvaltningen har en relativ stor andel af medarbejdere, der er ordblinde. Undervisningen på dette område tager afsæt i at kompetenceudvikle medarbejderne, så ordblindeapplikationerne CDord og IntoWord kan indgå som arbejdsredskab. Ud over at løfte medarbejderens danskkompetencer, har indsatsen medvirket til en øget trivsel, følelsen af anerkendelse fra nærmeste leder og et reduceret fravær blandt medarbejderne.

Indsatsen blev igangsat i 2022 og kan med midler fra Budget 2023 (SO27) videreføres.

- Seniorer

Med afsæt i en drøftelse i HovedMED er der igangsat et arbejde omkring KK's seniorpolitik. Seniorpolitikken skal anvendes som et aktivt redskab til fastholdelse, hvorfor der er igangsat et arbejde med at informere om seniorpolitikken samt komme med konkrete ideer og forslag til hvordan seniorpolitikken kan anvendes lokalt.

- Elever og studerende

Elever og studerende udgør en væsentlig rekrutteringsbase for fremtidige medarbejdere i Socialforvaltningen. Uddannelsesenheden i Socialforvaltningen har derfor fokus på at skabe gode læringsmiljøer og praktikforløb for elever og studerende, så de trives, bliver dygtige og efterfølgende har lyst til at blive ansat i Socialforvaltningen.

Socialforvaltningen har omkring 250 pædagogstuderende i praktik om året (tallet er dog faldende pga. faldende optag på uddannelsen). Af de pædagogstuderende, der har været i praktik i Socialforvaltningen i perioden 2019-2022, var 49 i 2022 ansat som socialpædagoger. Derudover var 44 i 2022 ansat som omsorgs- og pædagogmedhjælpere sideløbende med deres studie. Pt. er det ikke muligt at trække tilsvarende data for SOSU-elever.

I 2022 havde 54,7% af de pædagogstuderende, som besvarede den afsluttende evaluering af deres praktikforløb i Socialforvaltningen, lyst til at vende tilbage i en fremtidig ansættelse på praktikstedet. 74% af de SOSU-elever, som besvarede evalueringen af deres oplæringsforløb mellem oktober 2022 og januar 2023, havde lyst til at vende tilbage i en fremtidig ansættelse på oplæringsstedet. Det er værd at bemærke, at elever og studerendes oplevelse af læringsmiljøet på praktikstedet

selvfølgelig har betydning for deres lyst til at vende tilbage, men personlige præferencer i forhold til målgruppe og arbejdsplads spiller også en stor rolle.

- I samarbejde med forskellige tilbud og enheder arbejder Uddannelsesenheden på at synliggøre de mange forskellige karriereveje, der er for nyuddannede pædagoger, SOSU-assistenters og -hjælpere, sygeplejersker mv. i SOF bl.a. ved at:
Deltage i en Karrieredag for sygeplejerskestuderende på 4. og 6. semester (næsten færdiguddannede) to gange årligt, hvor sygeplejersker ansat i de tre borgercentre fortæller om deres arbejde.
- Deltage i Velkomstfest for SOSU-elever i Københavns Kommune, hvor SOSU-medarbejdere ansat i borgercentrene fortæller eleverne om, hvordan det er at arbejde i Socialforvaltningen.
- Medarbejdere fra borgercentrene indgår i undervisningen på hhv. pædagog- og SOSU-assistentuddannelsen, hvor de præsenterer Socialforvaltningens målgrupper, faglige metoder og tilgange til arbejdet med borgerne.

- Onboarding

I TV02 (2020) - *Bedre rekruttering og fastholdelse* er der blevet arbejdet med bedre onboardingkoncepter og -materiale, arbejdsgange, der understøtter onboarding samt mentorordning i BCH udfører og DSH.

Med Budget 2023 (SO29) er der afsat midler til en indsats om systematisk onboarding via uddannede mentorer. Med indsatsen sikres uddannelse og frikøb af 219 mentorer på alle forvaltningens tilbud inkl. de selvejende. Mentorernes tilknyttes nyansatte ved ansættelsesstart og følger den nyansatte tæt i de første seks måneder af ansættelsen.

Alle tre borgercentre er kommet i gang med planlægning af mentoruddannelsen. BCH opstarter første hold i maj 2023, BCV i juni 2023.

- Fra ufaglært til faglært

Med Budget 2023 er der med indsatsen Fra ufaglært til faglært afsat midler til at iværksætte en større indsats for at løfte ufaglærte medarbejdere til faglærte. Indsatsen handler om at tilbyde ufaglærte sundhedsmedarbejdere et uddannelsesløft til enten social- og sundhedshjælper eller social- og sundhedsassistent og omsorgs- og pædagogmedhjælper et løft til pædagogiske assistenter - med fuld løn under uddannelsen.

Indsatsen har i 2022 været begrænset af uddannelsesbekendtgørelsen, hvilket betyder, at det var yderst vanskeligt at opnå merit for ufaglærte sundhedsmedhjælpere i Socialforvaltningen.

Uddannelsesbekendtgørelsen er nu ændret, så ufaglærte sundhedsmedarbejdere fra Socialforvaltningen også kan deltage i merituddannelsesforløb fra ufaglært til enten social- og sundhedshjælper eller social- og sundhedsassistent. Socialforvaltningen har i foråret 2023 sendt de første medarbejdere afsted på merituddannelsen til Social- og Sundhedshjælper samt til Pædagogisk assistent. Primo maj 2023 starter det første SOF PAU meritforløb op. Det forventes, at Socialforvaltningen vil kunne understøtte 20-30 medarbejdere i 2023 til at gå fra ufaglært til faglært.

- Flere varme hænder

Socialforvaltningen har med afsæt i finanslovsaftalen 2021, modtaget midler til kompetenceudvikling/kompetenceløft af sundhedsfagligt personale, dvs. ufaglærte sundhedsmedhjælper, social- og sundhedshjælper og social- og sundhedsassistenter. I 2021 blev der uddelt 1,079 mio. kr. til 361 medarbejders kompetenceløft. I 2022 er der 2,2 mio. kr. til rådighed.

Kompetencemidlerne har i 2021-2022 været anvendt til fagspecifikke kompetenceløft, såsom kurser i forhold til medicin håndtering, dokumentation i CURA, alkoholdemens, konfliktreducerende dialog mv.

- Mere tid til faglig ledelse tæt på (SO26)

Med budget 2023 er der givet midler til Den Sociale Hjemmepleje. Med midlerne ansættes fire ledere i Den Sociale Hjemmepleje og i hjemmeplejevisitationen samt tre udviklingssygeplejersker, som samlet set skal være med til at styrke den faglige ledelse, nærhed til leder og større medarbejdertrivsel.

Rekruttering:

- Styrket rekruttering

Med rekrutteringsindsatsen i TV02 (2020) - *Bedre rekruttering og fastholdelse* er der blevet udarbejdet en employer branding-analyse, film til rekruttering, kampagner, materiale og oplæg om god rekruttering og gode stillingsopslag

Med Budget 2023 (SO30) er der afsat midler til en rekrutteringsindsats.

Hvert borgercenter tilføres midler til en rekrutteringskonsulent, som ansættes i de HR-administrative fællesskaber, og som skal hjælpe og aflaste arbejdspladser med særskilt store rekrutteringsudfordringer.

Alle tre borgercentre har ansat en rekrutteringskonsulent.