

Bilag 1 Implementering af indsatser finansieret i Budget 2023 og allerede igangsatte indsatser

I aftale om Københavns Kommunes Budget 2023 blev der afsat 21 mio. kr. årligt i 2023-2026 til rekruttering og fastholdelse på Sundheds- og Omsorgsudvalgets område. Udmøntningen af midlerne fra Budget 2023 til fastholdelse og rekruttering blev drøftet på forvaltningens hovedMED den 28. november 2022. Der var fra faglig side anerkendelse af SOU's prioritering af initiativer, og der blev udtrykt ønske om videre dialog om indsatserne.

Der er nedsat en arbejdsgruppe bestående af FTR i SUF fra hhv. FOA og DSR, med henblik på fortsat medarbejderinddragelse i de kommende indsatser på fastholdelse og rekruttering.

Table 1: Oversigt over budgetforslag fordelt på indsatsområder skaleret, 1.000 kr., 2023 p/1. Alle udgifter vedrører service.

		2023	2024	2025	2026	I alt
Fastholdelse af medarbejdere gennem øget tid til nærværende og faglig ledelse og bedre introforløb	SU11 Styrkelse af socialrådgiverindsatsen i Sundheds- og Omsorgsforvaltningen*	2.000	2.000	2.000	2.000	8.000
	SU14i (skaleret) Mindre ledelsesspænd i hjemmeplejen (færre medarbejdere per leder)	2.150	2.700	2.700	2.700	10.250
	SU14e (skaleret) Styrket introduktion	1.050	600	500	500	2.650
	Intern driftsrettet rekrutteringsfunktion	6.400	6.050	5.700	5.700	23.850
Tiltag til øget fastholdelse af seniorer	SU46 (skaleret) Bedre fastholdelse af seniorer i Sundheds- og Omsorgsforvaltningen	6.400	6.400	6.400	6.400	25.600
Bedre elevforløb og fastholdelse af elever	SU05 (skaleret) Bedre rekrutteringsgrundlag - SOSU-assistenteleven i centrum	3.000	3.250	3.700	3.700	13.650
	SU06 Bedre rekrutteringsgrundlag - Fastholdelse af SOSU-elever med dansk som andetsprog*	-	-	-	-	-
Udgifter i alt (netto)		21.000	21.000	21.000	21.000	84.000

*De to indsatser "Styrkelse af socialrådgiverindsatsen" og "Fastholdelse af SOSU-elever med dansk som andetsprog" medtages ikke i denne implementeringsplan.

Mindre ledelsesspænd i hjemmeplejen

Formålet med at mindske ledelsesspænd i hjemmeplejen er at styrke arbejdsmiljøet og fremme mere nærværende ledelse.

Der skal udarbejdes principper for fordeling af de ekstra ledere, da fordelingen er mere nuanceret end blot antal medarbejdere pr. leder. Fx kan opgavens kompleksitet og brugen af assisterende gruppeledere være faktorer, der øger eller mindsker behovet for ekstra ledelseskapacitet.

Principperne forventes direktionsgodkendt i februar. Hjemmeplejeenhederne får tilført de afsatte midler for 2023 i april, og nye ledere forventes at tiltræde i maj 2023.

Styrket introduktion for nyansatte sygeplejersker og social-og sundhedsassistenter

Den styrkede introduktion har til formål at fastholde nyansatte og nyuddannede medarbejdere gennem en styrket introduktion til arbejdet i SUF.

SUF tilbyder allerede et bredt udsnit af faglige kompetenceudviklingstilbud henvendt medarbejdere. Den styrkede introduktion skal være et tilbud til nyansatte medarbejdere, og skal være praksisnær, fleksibel og tilpasset den enkeltes reelle kompetencer og behov. Den faglige introduktionspakke er en modulopbygget løsning med en kombination af frivillige og obligatoriske moduler, der sammensættes af den ansættende leder. SUF udbyder på nuværende tidspunkt et fælles introforløb af tre dages varighed. Forløbet bliver benyttet af ca. 70 nyansatte om året. Det nuværende fælles introduktionsforløb kombineres med den nye introduktionspakke og samtænkes med yderligere opstartsforløb, herunder simulationsakademiet.

Det forventes at de første introduktionsforløb opstartes inden sommeren 2023.

Intern driftsrettet rekrutteringsfunktion

Der etableres en intern driftsrettet rekrutteringsfunktion, med det formål at styrke rekruttering i SUF. Funktionen skal gøre det nemt at søge job i forvaltningen, øge den interne mobilitet og frigive tid til ledelse på de lokale enheder.

Funktionen skal bl.a. varetage administrative opgaver i forbindelse med rekruttering og ansættelse, målrettet rekruttering og styrkelse af den interne rekruttering i forvaltningen. Enheden skal gøre det nemmere at søge job i SUF og varetage administrative opgaver i forbindelse med ansættelse af herboende udenlandsk arbejdskraft.

Rekrutteringsfunktionen gik i luften den 9. januar 2023 og understøtter allerede de 10 mest pressede enheder. Funktionen bemandes løbende. Alle enheder understøttes administrativt og hotlinen etableres den 1. marts 2023.

Bedre fastholdelse af seniorer i Sundheds-og Omsorgsforvaltningen

Indsatsen skal understøtte bedre fastholdelse af seniorer, med det formål at erfaringer og kompetencer hos seniorerne anvendes aktivt og gives videre til nye medarbejdere, med henblik på generelt at styrke forvaltningen.

Der skal arbejdes med mere proaktiv brug af seniorsamtaler, etableres en mentorordning og frikøbes (senior)mentorer og udmøntes puljemidler til nedsat tid med delvis lønkomensation samt fastholdelse af pensionsindbetaling, hvis en seniormedarbejder går ned i tid. Derudover skal der udbetales fastholdelsesbonus på op til 10.000 kr. til medarbejdere på +65 år.

Inspirationsmaterialet til indsatsen forventes at være færdigt med udgangen af januar 2023. Kompetenceudviklingsforløb for mentorer forventes færdigudviklet i første kvartal 2023 og puljemidlerne udmøntes første gang 1. april 2023.

Fastholdelsesbonus aftales med de relevante faglige organisationer og KS og udbetales derefter automatisk.

Bedre rekrutteringsgrundlag - SOSU-assistenteleven i centrum

Formålet med indsatsen er at øge antallet af elever, der gennemfører deres uddannelse og sikre, at flere færdiguddannede elever ansættes i Københavns Kommune.

For at styrke rekrutteringen af kvalificerede SOSU-assistenters, etableres en ny elevcentreret tilrettelæggelsesmodel, tværgående vejledningsaktiviteter og ny organisering af sammenhæng mellem skole og praktik. Det skal skabe uddannelsesforløb, der afspejler elevernes ønsker og behov, giver eleverne en oplevelse af tilknytning og sammenhæng imellem skole og praktik og smidiggør elevens efterfølgende ansættelse i Københavns Kommune.

Indsatsen tager afsæt i et tæt strategisk og praktisk samarbejde med SOSU-H omkring udvikling af SOSU-uddannelserne. Evalueringsresultater fra SPU (Strategiske Partnerskab om Uddannelse) tydeliggør behovet for indsatsen.

Indsatsen opstartes i januar 2023 og forventes at kunne tilbydes alle SOSU-assistentelever, der starter deres første praktik i 2023.

Allerede igangsatte indsatser

Forvaltningen har de seneste år arbejdet med en række indsatser for at imødekomme udfordringerne med mangel på arbejdskraft. Nedenfor nævnes de meste centrale indsatser.

Systematisk omskoling til SOSU-fagene

I Finanslov 2021 er der afsat midler til opkvalificering af ufaglærte medarbejdere i ældrepleje i perioden 2021-2024. Forvaltningen har bl.a. brugt midlerne på at oprette oplæringsstillinger til brancheskiftet. I 2021 og 2022 er ansat 83 medarbejdere i oplæringsstillinger på enhederne. Herudover er 62 af forvaltningens ufaglærte medarbejdere startet på en SOSU-uddannelse i 2021 og 2022.

Socialstyrelsens krav for at få andel i midlerne er, at 55 ufaglærte medarbejdere starter på en SOSU-uddannelse inden 2025, og dette mål er således allerede opnået.

Rekruttering af udenlandsk arbejdskraft, herunder herboende udlændige

Forvaltningen har udviklet et introduktionsforløb for fordrevne ukrainere med sundhedsfaglig baggrund. Hensigten er, at ukrainerne efter introforløbene skal ansættes - evt. som timelønnede - på en enhed. Forvaltningen har prioriteret at lave korte, praksisnære introduktionsforløb fremfor længerevarende forløb på fx SOSU-skolen for at få de ukrainske flygtninge hurtigt ud på enhederne. Det første hold med fem deltagere er afsluttet, og næste hold med otte deltagere er i gang. SUF er den forvaltning i KK, der har ansat flest ukrainere.

Herudover har plejehjemmet Pilehuset gode erfaringer med at ansætte herboende udlændinge, som afventer dansk autorisation. Budget 2023 sikrer den videre indsats ift. herboende udlændinge via den nyoprettede rekrutteringsfunktion, så hele forvaltningen får gavn af indsatsen.

For så vidt angår udenlandsk arbejdskraft kunne der være et potentiale, men der bør i så fald være en opmærksomhed på, at både den ansatte og dennes familie kan være ressourcekrævende.

Den gode praktikplads for eleverne

Københavns Kommune har en fælles uddannelsesstrategi 2021-2025 med fokus på at øge rekruttering af elever, at mindske frafald under uddannelse og øge andelen, der bliver ansat i kommunen, efter de er uddannet. Der ligger en række indsatser, bl.a. sprogindsats og ungeindsatsen, under denne strategi. Der er tidligere afsat midler fra mindreforbrug til et øget optag af voksne elever (elever over 25 år).

I Budget 2022 blev der givet midler til fastholdelsestillæg, som bl.a. udmøntes til praktikvejledere fra 2023.

Der er et stort potentiale i at skabe endnu bedre sammenhæng mellem skole og praktik og forbedre praktikforløb.

Branding af den gode arbejdsplads

Der blev i Budget 2020 givet midler til investeringscasen "Grundlag for flere sygeplejersker og SOSU-assistenters i SUF". Investeringscasen indeholdt en række indsatser, bl.a. en indsats om koordineret rekruttering (pilot), som via fælles opslag og fælles hotline afløfter administrative opgaver for lederne og gør det nemmere at søge job i SUF.

Piloten danner baggrund for etableringen af den nuværende rekrutteringsfunktion, jf. ovenfor.

Bedre arbejdsmiljø, kultur og ledelse

Via omtalte investeringscase "Grundlag for flere sygeplejersker og SOSU-assistenters i SUF" har 46 ledergrupper på tværs af forvaltningen i 2022 arbejdet med udvikling af mere faglige ledelse.

SUF-MED har udarbejdet pejlemærker for arbejdsfællesskaber baseret på Københavns Kommunes "Charter for arbejdsfællesskaber". Pejlemærkerne bruges til at udvikle faglige og kollegiale fællesskaber.

Forvaltningen gennemfører i 2022 og 2023 Sundhedsstyrelsens læringsforløb i "trivsel og tryghed" for alle relevante driftsenheder. Her kobles demensfaglig viden og indsatser om arbejdsmiljø, mhp. at reducere episoder med vold og trusler om vold.

Der er betydeligt potentiale for at forbedre den psykiske arbejdsmiljø og arbejde med mere faglig ledelse.

Reduktion af sygefravær

Forvaltningen arbejder med at nedbringe sygefraværet, som har været stigende under corona. Med det høje sygefravær følger et potentiale for at arbejde med fraværsreducerende tiltag. Den proaktive indsats består af en styrkelse af den dataunderstøttede ledelsesdialog, hjælp til enheder med højt fravær med konsulenthjælp og sygefraværsredskaber, styrkelse af forebyggelsen med bl.a. sundhedsprofiler og udbredelse af erfaringer fra enheder, der er lykkedes med at nedbringe deres sygefravær.

Afbureaukratisering på dette område i forvaltningen, jf. også beslutning i SOU den 14. december 2022, forventes at have en positiv effekt på ledelsesarbejdet fremover.

Op i tid og fleksibel arbejdstid

Fleksibel arbejdstid og investeringscasen om "Grundlag for flere sygeplejersker og SOSU-assistenters" fokuserer på at få flere op i tid, og forvaltningen vurderer, at der er et fortsat potentiale i både hjemmeplejen og plejehjem. Komplexiteten i opgaven betyder at der er nedsat en følgegruppe i regi af MED, hvor fokus er på kultur, fleksibilitet og brug af eksisterende rammer (fx årlige samtaler om arbejdstid). Forvaltningen har været nøglekommune i KL's indsats for at få flere på fuldtid og forventer at indgå i runde 2 med opstart i 2023.

Optimeret fremmøde og færre vikarer

Investeringscasen "Optimeret fremmøde", der blev finansieret med Overførselssagen 2020-2021, har fokus på professionalisering af vagtplanlægningen og reduktion i vikarforbrug på plejehjem. Investeringscasen har endvidere et fokus på at frigive mere ledelsestid ved at lægge administrative opgaver i en professionel vagtplanlæggerfunktion. Forvaltningen har i slutningen af 2022 igangsat en analyse om brug af vikarer i SUF, med henblik på at identificere mønstre og incitamentsstrukturer. Som en del af casen analyseres det, hvor stort potentialet er.

