

Bilag 4.

Socialforvaltningens input til materialesamling til Københavnertinget 2024

Hvorfor det valgte tema/kernespørgsmål er en vigtig problemstilling

Socialforvaltningens største tværgående organisatoriske udfordring er, i lighed med alle landets kommuner, at der er mangel på kvalificeret arbejdskraft på flere centrale områder. Det gælder særligt SOSU'er, pædagoger og klassiske sygeplejerskestillinger, men der opleves også stigende udfordringer med at fastholde og rekruttere på andre områder, f.eks. sagsbehandlere.

I Socialforvaltningen er den gennemsnitlige personaleomsætningen på 21,4%, og samtidig bliver det gradvis sværere at rekruttere. 42% af stillingsopslagene inden for plejepersonale og 26% af stillingsopslagene inden for pædagogisk personale fører ikke til ansættelse.

Socialforvaltningen har desuden en forholdsvis høj andel af seniorer, der på kort og mellemlang sigt kan forventes at forlade arbejdsmarkedet. Således er 13% af de ansatte i aldersgruppen 60+ og 12% af de ansatte er i aldersgruppen 55-59 år. Dette varierer indenfor de forskellige faggrupper, hvor der er en højest andel af seniorer blandt sosu-faggruppen.

Samlet set presser ovennævnte faktorer forvaltningens arbejdspladser, og gør det vanskeligt alle steder at skabe kontinuitet, stabilitet og yde den bedste hjælp til borgerne.

Denne udfordring vil kun stige, som følge af forskydningen i den demografiske udvikling og at der samtidig er en vigende interesse for at søge optag på velfærdsuddannelserne. Fra Københavns Kommunes Personalepolitiske Redegørelse i 2022 angives det, at Københavns Kommune i 2030 vil mangle¹:

- Social- og Sundhedsassistenter 900 medarbejdere
- Social- og Sundhedshjælpere 2.650 medarbejdere
- Pædagoger 1.050 medarbejdere

Der er derfor god grund til, at alle gode kræfter tænker i løsninger som kan være med til at sikre en fortsat tryk hverdag med adgang til den nødvendige omsorg og pleje.

Uddannelserne

I Socialforvaltningen er det pædagogiske og sundhedsfaglige område de primære uddannelsesområder inden for velfærdsfagene. Uddannelserne er centreret omkring:

- Pædagoguddannelsen, bacheloruddannelse
- Den pædagogiske assistentuddannelse (PAU) (erhvervsuddannelse)
- Sygeplejersker

¹ Damvad analytics, April 2022 "Velfærdsgrupper i Københavns Kommune"

- Social og Sundhedshjælper (SSH) (erhvervsuddannelse)
- Social og Sundhedsassistent (SSA) (erhvervsuddannelse)

Der er følgende udfordringer:

- Optaget på uddannelserne matcher ikke et senere efterspørgselsbehov
- Frafaldet blandt studerende er stigende
- Frafaldet skyldes bl.a. at ikke alle studerende har de studiemæssige ressourcer/kompetencer til at gennemføre en uddannelse
- En stor gruppe unge er hverken i job, uddannelse eller på overførselsindkomster. NEETs (Not in employment, education or training) udgjorde i 2021 i alt 6.571 personer.

Hvad gør Socialforvaltningen på nuværende tidspunkt i forhold til uddannelsestilbuddene?

Socialforvaltningen har en tæt kontakt til og samarbejde med såvel SOSU H som Københavns Professionshøjskole, som er de primære uddannelsessteder. Socialforvaltningen søger igennem dialog med uddannelsesstederne at sikre, at de studerende som har et praktikforløb i Socialforvaltningen oplever det så meningsfyldt som muligt. Det sker ved at Socialforvaltningen sikrer, at der foreligger kendte uddannelses- og praktikplaner ligesom der på arbejdspladserne er uddannet praktikvejledere.

Det gode arbejdsliv

I forhold til det gode arbejdsliv påpeger en række medarbejdergrupper herunder pædagogisk og sundhedsfagligt personale, at god ledelse og såvel det fysiske som psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen har en stor betydning for "lysten" til at blive². Der er ingen tvivl om at det psykiske velbefindende på en arbejdsplads er vigtig i forhold til at fastholde medarbejdere, men andre forhold såsom vagtrul over hele døgnet kan erfaringsmæssigt ligeledes udfordre fastholdelsen.

Socialforvaltningen har igangsat en række initiativer, der forventes at påvirke positivt ift. fastholdelse og rekruttering. Det er tiltag som

- God onboarding, herunder mentor til alle nyansatte på udførerområdet de første 6 mdr. af deres ansættelse
- Mulighed for 4 dages arbejdsuge (pilotforsøg i KK i 2024)
- Kendskab til grundplaner (grundplanen danner forudsætningen for udrolning af vagtplaner)
- Forsøg med selvledende teams
- Adgang til uddannelse
- Reduktion i ledelsesspænd
- Øget beslutningskompetence til sagsbehandlere
- Socialforvaltningen tilbyder screening i dansk og it med henblik på kompetenceudvikling indenfor dansk, dansk som 2. sprog og ordblindhed.

² Personale politisk redegørelse for Københavns Kommune 2022

- Forsøg med ekstra løntillæg i perioden 2022-2025 til pædagoger, SOSU og sygeplejersker. Forsøget evalueres i 2024. Lønloft ligeledes en del af de seneste tre-parts forhandlinger, som indføres med OK2024.

Det omkringliggende samfund

Socialforvaltningen har udarbejdet en politik for inddragelse af civilsamfundet i forhold til driften af bo- og dagtilbud. Helt grundlæggende gælder der, at frivillige ikke må udføre opgaver som Socialforvaltningen lovgivningsmæssigt er forpligtet til at løse, eksempelvis i regi af lov om servicelov eller lov om sundhedsydelser. Frivillige må gerne deltage i mere sociale aktiviteter sammen med borgerne, på eksempelvis et botilbud. I praksis har det dog været svært for Socialforvaltningen at få sådanne fællesskaber op at stå, og frivilliges tilstedeværelse i botilbuddene er begrænset.

Socialforvaltningen arbejder dog strategisk med inddragelse af og brobygning til civilsamfund på andre områder, fx ift. borgere i egen bolig og deres brug af tilbud i lokalområdet eller inklusion af udsatte børn og unge i almenmiljøer, idrætsklubber og på arbejdsmarkedet mv.

Socialforvaltningen inddrager også civilsamfund og organisationer på anden vis, bl.a. via forskellige råd, herunder kan nævnes:

- Frivilligrådet, der består af repræsentanter fra foreninger og organisationer i Københavns Kommune, som sammen drøfter og kvalificerer problemstillinger og initiativer om civilsamfundsinddragelse inden for det sociale område.
- Udsatterrådet er med til at sikre en effektiv og kvalificeret indsats på udsatteområdet i København.
- Handicaprådet i Københavns Kommune er et demokratisk valgt organ, der sætter fokus på forhold, der vedrører borgere med funktionsnedsættelse. Handicaprådet rådgiver Borgerrepræsentationen i Københavns Kommune og bliver hørt i alle initiativer, der påvirker mennesker med funktionsnedsættelse i København. Rådet afholder også en årlig offentlig konference, hvor alle borgere inviteres med. Handicaprådet består af 7 repræsentanter fra Danske Handicaporganisationer samt 7 repræsentanter fra Københavns Borgerrepræsentation.
- Forældrerådet er et kommunalt nedsat råd i Borgercenter Handicap i Socialforvaltningen i Københavns Kommune. Formålet med Forældrerådet er at understøtte og styrke borgercentrets arbejde på børne- og ungeområdet. Forældrerådet skal sikre dialogen mellem Borgercenter Handicap og familier til børn og unge med handicap

Ud over det formaliserede samarbejde i forskellige råd kan Socialforvaltningen også inddrage en række interesseorganisationer i høringer, mv. Listen er ikke endelig, men giver et indblik i bredden.

- LEV København, en interesseorganisation for mennesker med kognitive funktionsnedsættelser og deres pårørende
- ULF København, en interesseorganisation af udviklingshæmmede
- Sind en interesseorganisation for mennesker med sindslidelser og deres pårørende
- Foreningen af Psykiatribrugere i Storkøbenhavn
- Foreningen af Brugere og Pårørende i distriktpsikiatriske centre i Københavns Kommune

- Foreningen Bedre Psykiatri

Udbud og efterspørgsel ift. velfærd og velfærdsjobs

Talrige undersøgelser senest den personalepolitiske redegørelse i KK, samt Finansministeriets fremskrivning af arbejdskraftbehov viser, at afstanden mellem udbud og efterspørgsel inden for medarbejdere på velfærdsområderne vokser.

Som tidligere beskrevet, opleves det allerede i dag, at velfærdsuddannelserne ikke er fyldt op ligesom der på nogle af uddannelsesretningerne, er et frafald på mere end 30%. Der skal med andre ord findes nye strategier for at "gøre arbejdsudbuddet større" og sikre den nødvendige arbejdskrafttilgang til velfærdsområderne.

Socialforvaltningen er derfor gået i gang med selv at bidrage til uddannelse af ufaglærte til grundkompetencerne indenfor forskellige uddannelsesretninger. Der er aftalt en række muligheder for som ufaglært at få merit for erhvervserfaring indenfor det pædagogiske område og dermed nedsætte uddannelsesperioden til pædagog (merit-pædagoguddannelsen) og pædagogisk assistent (PAU). Endvidere kan man få merit som social- og sundhedshjælper ved efteruddannelse til social- og sundhedsassistent. Disse ordninger benytter Socialforvaltningen sig af. Desuden kan HK'ere uddanne sig til socialformidlere og dermed varetage sagsbehandling på velfærdsområderne.

Socialforvaltningen samarbejder herudover med Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen i forhold til karriereskift / brancheskift til velfærdsområderne for ledige inden for arbejdsområder med høj ledighed.

KL og FOA har indgået aftale om "smagepraktikforhold", fritidsjobordninger, hvor unge mennesker vil kunne knyttes til et botilbud og løse et antal praktiske opgaver. Dette for at give det unge menneske indsigt i arbejdet inden for velfærdsområderne og synliggøre det som en mulighed. Pt undersøger forvaltningerne i Københavns Kommune om der kan oprettes fritidsjob i kommunen for unge.

En løsning kunne også være at se på om udbuddet af arbejdskraft til velfærdsområderne kan øges, fx ved udenlandsk arbejdskraft. Socialforvaltningen har deltaget i jobmesser i Sverige og har ansat medarbejdere fra Ukraine. Det manglende kendskab til dansk kan dog være en udfordring ift. ansættelse af udenlandsk arbejdskraft.

Socialforvaltningen tilbyder screening i dansk og it med henblik på kompetenceudvikling indenfor dansk, dansk som 2. sprog og ordblindhed.

Herudover er ansat rekrutteringskonsulenter til at understøtte lederne og forvaltningen i lettere rekruttering og fra primo 2024 seniorkonsulenter til at understøtte fastholdelse og rekruttering af seniorer.

Øget brug af velfærdsteknologiske løsninger

I en situation hvor efterspørgslen forventes at stige hurtigere end udbuddet af arbejdskraft, kan det være relevant at vurdere, om nogle opgaver kan løses på en anden måde, eksempelvis ved hjælp af velfærdsteknologiske løsninger.

I en række situationer vil brug af velfærdsteknologiske løsninger blive oplevet som et kvalitetsløft, idet velfærdsteknologien kan gøre borgeren mere selvhjulpne, ligesom teknologien kan levere mere nænsomme løsninger og endeligt vil den kunne reducere behovet for eksempelvis at være to medarbejdere til en given opgave.

I Socialforvaltningen anvendes der en lang række velfærdsteknologiske løsninger, nedenfor nævnes et udpluk af disse

- Elektronisk vending, rullelagen mv. Løsningen gør det lettere for personalet at vende borgeren, flytte borgeren så risici for liggesår og trygskader reduceres. Samtidig opnår medarbejderen en mere ergonomisk korrekt arbejdsstilling så bevægeapparatet ikke udsættes for unødigt pres. Meget tyder på at borgeren ligeledes oplever det som en mere behagelig måde at få personlig pleje på.
- Medicinrobot, sørger for at borgeren modtager den rette medicin i de rette mængder på det rette tidspunkt. Personalet interagerer alene ved besked om fejdosering eller manglede medicinindtag.
- Sensorble, giver information til omsorgs- og plejepersonalet i forhold til om en borger skal skiftes. Tidligere har personalet rutinemæssigt checket om der var behov for bleskift. Sensorbleen kan sikre tidsoptimering, så bleser bliver skiftet, når det er nødvendigt, og personalet ikke skal bruge tid på check.

Prioriteret oversigt over igangværende projekter/initiativer

Prioriteret oversigt over igangværende projekter/initiativer, som er iværksat for at imødekomme udfordringen.

- Uddannelsesenhed: Sikre, at der foreligger kendte uddannelses- og praktikplaner ligesom der på arbejdspladserne er uddannet praktikvejledere. Herudover tæt kontrakt til såvel SOSU H og til KP, som er de primære uddannelsessteder.
- Socialforvaltningen tilbyder screening i dansk og it med henblik på kompetenceudvikling indenfor dansk, dansk som 2. sprog og ordblindhed.

- Uddannelse fra ufaglærte til faglært: merit-pædagoguddannelsen og pædagogisk assistent (PAU). Fra social- og sundhedshjælper til social- og sundhedsassistent. Fra HK'ere til socialformidlere, samt øvrige diplomuddannelser.
- Herudover er ansat rekrutteringskonsulenter til at øge rekrutteringsindsatsen og seniorkonsulenter til at fastholde og rekruttere seniorer, samt oprettelse af seniorpulje (fastholdelse af pensionsbidrag, selvom senioren går ned i tid)
- God onboarding, herunder mentor til alle nyansatte på udfører-området de første 6 mdr. af deres ansættelse
- Mulighed for fleksibel tilrettelæggelse: Mulighed for 4 dages arbejdsuge, kendskab til grundplaner (grundplanen danner forudsætningen for udrulning af vagtplaner) og forsøg med selvledende teams
- Reduktion i ledelsesspænd
- Øget beslutningskompetence til sagsbehandlere
- Forsøg med løntillæg i perioden 2022-2025 til pædagoger, SOSU og sygeplejersker. Forsøget evalueres i 2024. Lønløft er også aftalt ifm. de seneste tre-parts forhandlinger.
- Velfærdsvejen/brancheskift for ledige
- Fritidsjob