

Udmøntning af midler til fastholdelse og rekruttering

Delrapport 3

Indholdsfortegnelse

■ Introduktion	3
Børne- og Ungdomsudvalget	
■ Budget 2022	4
■ Budget 2023	5
■ Budget 2024	6
■ Budget 2025	7
Socialudvalget	
■ Budget 2022	8
■ Budget 2023	9
■ Budget 2024	10
■ Budget 2025	11
Sundheds- og Omsorgsudvalget	
■ Budget 2022	12
■ Budget 2023	13
■ Budget 2024	14
■ Budget 2025	15

Introduktion

Baggrund

For at imødegå fastholdelses- og rekrutteringsudfordringer på udvalgte velfærdsområder afsatte forhandlingsparterne i Københavns Kommune puljemidler hertil i Budget 2022, Budget 2023, Budget 2024 og Budget 2025.

I **Budget 2022** afsatte parterne **75 mio. kr. årligt** i perioden 2022-2025 på udvalgte velfærdsområder, herunder for **sygeplejersker, social- og sundhedsassistenter, social- og sundhedshjælpere, socialpædagoger og pædagoger**. Midlerne fordeles med 48 pct. til Børne- og Ungdomsudvalget, 30 pct. til Sundheds- og Omsorgsudvalget og 22 pct. til Socialudvalget. Midlerne udmøntes overvejende som løn.

I **Budget 2023** afsatte parterne **69 mio. kr. i 2023 og 80 mio. kr. årligt i 2024-2026** på udvalgte velfærdsområder, herunder for **sygeplejersker, social- og sundhedsassistenter, social- og sundhedshjælpere, socialpædagoger, pædagoger på dagområdet og folkeskolelærere**. Midlerne fordeles med 47 pct. til Børne- og Ungdomsudvalget, 30 pct. til Sundheds- og Omsorgsudvalget og 23 pct. til Socialudvalget.

I **Budget 2024** afsatte parterne **137,8 mio. kr. i perioden 2024-2027** på udvalgte velfærdsområder, herunder for **sygeplejersker, social- og sundhedsassistenter, social- og sundhedshjælpere, socialpædagoger, pædagoger på dagområdet og folkeskolelærere**. Heraf afsættes 34. mio. kr. årligt til udmøntning i de respektive udvalg, som fordeles med 10 mio. kr. årligt til Børne- og Ungdomsudvalget, 12 mio. kr. årligt til Sundheds- og Omsorgsudvalget og 12 mio. kr. årligt til Socialudvalget.

I **Budget 2025** afsatte parterne i alt **151,6 mio. kr. i perioden 2025-2028** på udvalgte velfærdsområder hos Børne- og Ungdomsforvaltningen, Socialforvaltningen og Sundheds- og Omsorgsforvaltningen.

Formål og afgrænsning

Delrapporten giver et opdateret blik på den overordnede anvendelse af puljemidler afsat til fastholdelses og rekruttering i Budget 2022, Budget 2023, Budget 2024 og Budget 2025 i årrækken 2022-2025 ved hhv. Børne- og Ungdomsforvaltningen, Socialforvaltningen og Sundheds- og Omsorgsforvaltningen.

Rapporten kortlægger ikke fastholdelses- og rekrutteringsindsatser hos forvaltningerne, som ikke finansieres gennem de særskilte puljemidler.

En mere detaljeret opgørelse af udmøntningen af puljemidler fra Budget 2022 i årrækken 2022-2024 kan ses i delrapport 2 af Personalepolitisk Redegørelse 2024.

Børne- og Ungdomsudvalget Budget 2022

Lønbonus til nyuddannede pædagoger

Engangstillæg til nyuddannede pædagoger efter 12 måneders kontinuerlig ansættelse i samme klynge/selvejende institution eller samme skole m.v. inden for Københavns Kommune. I 2022 dog alene 6 måneders kontinuerlig ansættelse for pædagoger der dimitterer i første kvartal af 2022.

Lønbonus til pædagoger med lang ansættelse

Engangstillæg til alle pædagoger med mindst 4 års uafbrudt ansættelse i Københavns Kommune. Til og med 2025 tildeles pædagoger, der opnår 8 års uafbrudt ansættelse i Københavns Kommune det pågældende år et engangstillæg. Efter ny aftale i 2023 nedsættes nødvendig ansættelsesperiode til 4 år.

Genindførsel af 8 års kriteriet som tillæg for kontinuitet i ansættelsen

Tillæg efter 8 års uafbrudt pædagogansættelse hos samme arbejdsgiver indenfor Københavns Kommune genindføres fra 2024. Således vil der i alt kunne udmøntes 2 tillæg til medarbejdere for 8 års uafbrudt pædagogansættelse hos samme arbejdsgiver indenfor Københavns Kommune.

Tabel: midler udmøntet til indsatser, tusinder kroner

	2022	2023	2024	2025 (prognose)
Lønbonus til nyuddannede pædagoger	1.963	2.478	2.740	3.096
Lønbonus til pædagoger med lang ansættelse	31.789	23.175	40.443	26.427
Genindførsel af 8 års kriteriet som tillæg for kontinuitet i ansættelsen	-	-	-	-
Særlig ordning i forhold til øget frihed til pædagoger på 55-57 år – Senior-Nuldage	261	363	395	363
Seniorstillinger for +60-årige	-	1.244	1.145	1.595
Seniorstillinger for +60-årige, fastholdelsesbonus	-	150	286	382
Fastholdelsesbonus til institutionsledere og pædagogiske ledere	-	8.332	320	4.795
Total	34.013	35.740	45.329	36.658

Særlig ordning i forhold til øget frihed til pædagoger på 55-57 år – Senior-Nuldage

Mulighed for mindre reduktion i arbejdstid, som afholdes som to ”senior-nuldage” inden for årsnormsperioden efter aftale med ledelsen. Der ydes et fastholdelsestillæg til pædagoger omfatter af ”senior-nuldage”.

Seniorstillinger for +60-årige

Fra 2023 har pædagoger på 60 år og derover mulighed for at indgå aftale om seniorstilling på særlige vilkår, herunder ret til nedsat arbejdstid til minimum 30 timer ugentligt med delvis lønkomensation svarende til 50 pct. af det reducerede timetal, samt uændret pensionsindbetaling. Der kan desuden indgås senioraftaler om ydelse af en fastholdelsesbonus på kr. 30.000 til pædagoger,

der fylder mindst 65 år i perioden 1-1-2022 til 31-12-2024, og som fratræder i 2024 eller 2025, såfremt de fastholder deres beskæftigelsesgrad i perioden.

Fastholdelsesbonus til institutionsledere og pædagogiske ledere

Fra 2023 vil institutionsledere og pædagogiske ledere med minimum to års ansættelse på samme institution i Børne- og Ungdomsforvaltningen modtage en fastholdelsesbonus i form af et engangstillæg. Beløbet skal udbetales første gang i januar 2023, og herefter igen i januar 2024 og 2025, når betingelsen om 2 års ansættelse er opfyldt.

Børne- og Ungdomsudvalget Budget 2023

Skoleområdet

Uddannelse af 100 meritlærere årligt samt midler til vikardækning

I årene 2023-26 finansieres uddannelsesafgiften for lærere ansat på københavnske folkeskoler, der ikke har en læreruddannelse. Forvaltningen har i samarbejde med Københavns Professionshøjskole udviklet særlige Københavnerhold, der starter fra sommer 2023.

25 årlige skoleledertalentforløb

For at sikre en god intern lederpipeline og kompetenceudvikling af vores egne ledertalenter udbydes ledertalentforløb.

Support til skolernes administrative opgaver med merituddannelser og rekruttering

Der er afsat to årsværk, som skal understøtte skolernes arbejde, og løfte administrative opgaver væk fra skolelederne.

Introduktion og mentorordning til nyuddannede lærere

For at fastholde nye lærere samt sikre en god start i jobbet, skal alle skoler have en mentorordning for nyuddannede lærere og give en ugentlig timereduktion til den nyuddannede lærer.

Tabel: midler afsat til indsatser

	2022	2023	2024	2025
Skoleområdet		13,9 mio. kr.	21,4 mio. kr.	21,4 mio. kr.
Dagtilbudsområdet		14,5 mio. kr.	18,2 mio. kr.	18,2 mio. kr.
Sundhedsplejen		3,6 mio. kr.	3,8 mio. kr.	3,8 mio. kr.
Total		31,9 mio. kr.	43,4 mio. kr.	43,4 mio. kr.

Dagtilbudsområdet

Flere unge tager pædagogisk assistentuddannelsen som erhvervsuddannelse

For at flere unge kan gennemføre den pædagogiske assistent uddannelse øger Børne- og Ungdomsforvaltningen antallet af elevpladser fra 80 til 100.

Kompetenceløft for 200 unge pædagogmedhjælpere årligt

For at løfte kvaliteten af de unge medhjælperes arbejde og klæde dem på til det pædagogiske arbejde i vuggestuer og børnehaver, tilbydes de et kursus, der er udviklet i samarbejde med Københavns Professionshøjskole. Samtidig får de unge et indblik i, hvad pædagoguddannelsen kan byde på.

Pulje til lokale fastholdelsestiltag på i dagtilbud

Der er afsat en pulje, som dagtilbud kan søge til at arbejde lokalt med fastholdelsestiltag.

Support til dagtilbuddenes administrative opgaver med merituddannelser og rekruttering

Der er givet to årsværk, der skal understøtte dagtilbuddenes arbejde med rekruttering og merituddannelser, hvor formålet er at fjerne administrative opgaver fra klyngeledelserne.

Sundhedsplejen

Udvidelse af uddannelsespladser i sundhedsplejen fra 10 til 20 årligt

Udvidelsen af uddannelsespladser vil sikre et større udbud af arbejdskraft indenfor sundhedsplejeområdet i fremtiden.

Børne- og Ungdomsudvalget Budget 2024

Dagtilbudsledelsesuddannelsen og skoleledelsesuddannelsen

Uddannelserne styrker ledelsernes kompetencer til at lede medarbejdernes læring og udvikling, bl.a. gennem tæt inddragelse af medarbejderne i at udvikle konkrete forbedringer. Herved kan uddannelsen være med til at skabe større fagligt engagement og motivation. Det kan samtidig styrke medarbejdernes oplevelse af, at ledelsen har tillid til deres faglighed, og understøtte samarbejdet med den nærmeste leder om udviklingen.

Meduddannelse af lærerstuderende (bl.a. praktikforløb)

Børne- og Ungdomsforvaltningen skal løfte opgaven som meduddanner af lærerstuderende i henhold til den nye læreruddannelse, der trådte i kraft august 2023. Der er derfor afsat midler, som kan anvendes til at understøtte skolernes arbejde med praktikforløb, opkvalificering af praktiklærere og koordinatore og samarbejde med læreruddannelsen.

Tabel: midler afsat til indsatser

	2022	2023	2024	2025
Dagtilbudsledelsesuddannelsen			3,4 mio. kr.	5,7 mio. kr.
Skoleledelsesuddannelsen			0,5 mio. kr.	0,5 mio. kr.
Meduddannelse af lærerstuderende			7,9 mio. kr.	7,9 mio. kr.
Forebygge og afhjælpe udfordringer i det psykiske arbejdsmiljø			1,8 mio. kr.	1.8 mio. kr.
Ekstra årsværk i forvaltningens HR-taskforce			0,9 mio. kr.	0,9 mio. kr.
Total			14,5 mio. kr.	16,8 mio. kr.

Forebygge og afhjælpe udfordringer i det psykiske arbejdsmiljø

Udfordringer i det psykiske arbejdsmiljø har store konsekvenser både for den enkelte medarbejder og hele arbejdspladsen. Derfor er det vigtigt at kunne sætte tidligt og hurtigt ind med relevant støtte. Der eksisterer allerede et velfungerende tilbud Tidlig Indsats i Arbejdsmiljø København (AMK). Formålet er at gribe tidligt ind over for psykosociale eller arbejdsmæssige problemstillinger for medarbejdere for at undgå eller nedbringe fravær. Tilbuddet har i udgangspunktet altid en kobling til arbejdspladsen med lederinvolvering. Efterspørgslen på hjælp fra Tidlig Indsats været stigende og er så stor, at der afsættes midler til at købe 30 flere forløb månedligt.

Ekstra årsværk i forvaltningens HR-taskforce

Børne- Ungdomsforvaltningen har siden 2021 haft en HR-taskforce, som Børne- og Ungdomsudvalget besluttede at oprette efter en generel stigning i samarbejdsudfordringer mellem forældregrupper, ledelse og medarbejdere. HR-taskforcen laver i tæt samarbejde med ledelse, tillidsvalgte, medarbejdere, forældre mv. akut, bredspektret og skræddersyede indsatser for at konfliktnedtrappe og genoprette stabilitet, dialog og samarbejde omkring kerneopgaven. Taskforcen oplever en stigende efterspørgsel på support, og for at kunne styrke den forebyggende indsats udvides HR-taskforcen med et ekstra konsulentårsværk.

Børne- og Ungdomsudvalget Budget 2025

Indflydelse fremmer trivsel

I 2025-2028 er der afsat midler til, at **skoler og dagtilbud i BUF** kan arbejde lokalt med indflydelse.

Arbejdsmiljøforskning viser, at indflydelse er vigtigt for medarbejderes velbefindende og trivsel. En højere grad af indflydelse i arbejdet hænger sammen med bedre psykisk velbefindende, lavere risiko for selvvurderet stress og større sandsynlighed for, at medarbejdere og ledere oplever, at de har gode muligheder for at udføre deres kerneopgave. Skoler kan søge op til **160.000 kr.**, og dagtilbud kan søge op til **80.000 kr.**

Rammer for at søge:

- Der er givet midler til, at alle skoler og dagtilbud i BUF kan arbejde lokalt med indflydelse. Over de næste 4 år er der afsat midler til, at alle dagtilbud og skoler kan få del i midlerne.
- Hvis der i de enkelte år er større efterspørgsel end årets pulje kan imødekomme, udvælges arbejdspladserne på baggrund af samlet score på temaet indflydelse fra seneste trivselsundersøgelse.

Tabel: midler afsat til indsatser, 2025 p/l

	2022	2023	2024	2025
Indflydelse fremmer trivsel				11 mio. kr.
Total				11 mio. kr.

- Puljen må ikke bruges til løntillæg, sociale arrangementer m.v.
- Der kan kun søges midler i ét budgetår.

Det er op til det enkelte dagtilbud og den enkelte skole, hvordan midlerne skal bruges, men det kan fx være:

- Tid til dialog, mødeaktivitet, temamøder, teamsamarbejde og inddragelse af personalegruppen
- Ekstra tid til Trio-arbejdet (fx ved forandringsprocesser og planlægning af personaleaktiviteter)
- Procesforløb fx til planlægning af struktur, aktiviteter og organisering af opgaver
- Tid til at udvikle kvaliteten i dialogen fra medarbejderrepræsentation til den brede medarbejdergruppe
- Fokuserede indsatser for dele af arbejdspladsen (fx teams eller afdelinger)

Socialudvalget 2022

Fastholdelsestillæg til socialpædagoger

Engangstillæg ved mindst 4 års anciennitet ved Københavns Kommunes arbejdspladser, selvejende arbejdspladser med driftsoverenskomst med kommunen eller en kombination af disse. I 2022 var anciennitetskravet 11 år og blev ved fordeling af restpuljen i 2023 yderligere nedsat til 5 år.

Fastholdelsestillæg til nyuddannede socialpædagoger:

Engangstillæg efter ansættelse i Socialforvaltningen. I 2022 var kravet 6 måneders ansættelse. Fra 2023 er kravet 12 måneders ansættelse.

Fastholdelsestillæg til SOSU-personale

Engangstillæg ved mindst 3 års anciennitet ved Københavns Kommunes arbejdspladser, selvejende arbejdspladser med driftsoverenskomst med kommunen eller en kombination af disse.

Fastholdelsestillæg til sygeplejersker

Engangstillæg ved mindst 1 års anciennitet på specialiserede områder i Socialforvaltningen.

Grupp supervision til sygeplejersker:

Ved dagsygeplejen i Den Sociale Hjemmepleje – Center Nord i Socialforvaltningen. I 2025 blev aftalen udvidet til også at omfatte Center Syd.

Tabel: midler udmøntet til indsatser

	2022	2023	2024	2025 (prognose)
Fastholdelsestillæg til socialpædagoger	8,59 mio. kr.	8,33 mio.kr.	3,44 mio. kr.	9,79 mio. kr.
Fastholdelsestillæg til nyuddannede socialpædagoger	734.553 kr.	591.812 kr.	1,27 mio. kr.	1,30 mio. kr.
Fastholdelsestillæg til SOSU-personale	4,26 mio. kr.	2,75 mio. kr.	3,20 mio. kr.	3,70 mio. kr.
Fastholdelsestillæg til sygeplejersker	1,14 mio. kr.	1,19 mio. kr.	1,26 mio. kr.	1,27 mio. kr.
Grupp supervision til sygeplejersker	37.800 kr.	24.000 kr.	32.200 kr.	75.600 kr.
Tillæg til SOSU-praktikvejledere	-	0,95 mio. kr.	0,69 mio. kr.	0,70 mio. kr.
Funktionstillæg til fast SOSU-nattevagter	-	651.212 kr.	0,52 mio. kr.	0,60 mio. kr.
Seniorordninger til socialpædagoger 60år +	-	1,35 mio. kr.	1,65 mio. kr.	1,80 mio. kr.
Restpuljer	1,63 mio. kr.	1,32 mio. kr.	6,42 mio. kr.	-
Total	16,39 mio. kr.	17,2 mio. kr.	18,49 mio. kr.	19,24 mio. kr.

Tillæg til SOSU-praktikvejledere:

Engangstillæg til aktive, vejlederuddannede praktikvejledere med mindst 1 års vejledererfaring.

Funktionstillæg til faste SOSU-nattevagter:

Månedligt funktionstillæg til SOSU-personale der er ansat og har fungeret som faste nattevagter i 12 måneder.

Seniorordninger til socialpædagoger 60+ år

Mulighed for nedsat arbejdstid ned til 30 timer pr. uge, med en lønkompensation på 50%.

Restpuljer

I 2022 og 2023 udmøntedes restpuljen som engangstillæg til socialpædagoger ved hhv. døgnområdet under Borgercenter Handicap og socialpsykiatrien under Borgercenter Voksne.

I 2024 udmøntedes restpuljen på 0,28 mio. kr. som engangstillæg for FOA SOSU til 23 medarbejdere på Botilbud Kildevæld, Sundbyhus og Sundholm Plejetilbud, hvor der var fastholdelsesudfordringer, samt en forhøjelse af engangstillægget til praktikvejlederne på kr. 1.000 – svarende til 0,10 mio. kr. Restpuljen på 6,04 mio. kr. for LFS/SL udmøntedes som engangstillæg til i alt 848 medarbejdere

Socialudvalget Budget 2023

Mere tid til faglig ledelse tæt på

Reduktion af ledelsesspændet i Socialforvaltningens Sociale Hjemmepleje, hvormed lederne kan få mere plads i hverdagen til god faglig ledelse.

Fra ufaglært til faglært

Arbejde med strategisk kompetence- og uddannelsesløft af eksisterende medarbejdere, og et målrettet kvalitetsløft af elever og studerendes praktikforløb i Socialforvaltningen.

Systematisk onboarding via uddannede mentorer

Styrkelse af onboarding af nye medarbejdere gennem uddannelse og frikøb af mentorer, der tilknyttes de nyansatte ved ansættelsesstart og seks måneder frem.

Hjælp til arbejdspladser med særsomt store rekrutteringsudfordringer

Hvert af Socialforvaltningens borgercentre tilføres en dedikeret rekrutteringskonsulent, som hjælper og aflaster arbejdspladser med særsomt store rekrutteringsudfordringer.

Tabel: midler afsat til indsatser, 2023 p/l

	2022	2023	2024	2025
Mere tid til faglig ledelse tæt på		4,5 mio. kr.	4,7 mio. kr.	4,5 mio. kr.
Fra ufaglært til faglært		2,9 mio. kr.	3,0 mio. kr.	2,9 mio. kr.
Systematisk onboarding via uddannede mentorer		6,4 mio. kr.	6,7 mio. kr.	4,3 mio. kr.
Hjælp til arbejdspladser med særsomt store rekrutteringsudfordringer		1,8 mio. kr.	1,9 mio. kr.	1,8 mio. kr.
Total		15,6 mio. kr.	16,3 mio. kr.	16,3 mio. kr.

Socialudvalget Budget 2024

Fastholdelse af seniorer

Hvert af Socialforvaltningens borgercentre tilføres en dedikeret seniorkonsulent mhp. at etablere en systematik omkring arbejdet med indgåelse af senioraftaler og hjælpe lederne med at have blik for de tilpasningsmuligheder, der er ift. at tilrettelægge arbejdet/arbejdsopgaverne på nye måder.

Dertil etableres en pulje på seniorområdet til at kompensere arbejdspladsernes lønudgifter ved indgåelse af senioraftaler (til at dække udgiften til den del af pensionsbidraget, som fastholdes, når seniormedarbejderen går ned i tid).

Kompetenceløft for faglærte

Kompetenceløft af faglærte har fokus på et systematisk tilbud om opkvalificering af erfarne medarbejdere og omfatter følgende: Fra social- og sundhedshjælper til social- og sundhedsassistent, meritpædagog og diplomuddannelser for faglærte.

Tabel: midler afsat til indsatser, 2024 p/l

	2022	2023	2024	2025
Fastholdelse af seniorer			4,4 mio. kr.	3,6 mio. kr.
Kompetenceløft for faglærte			3,4 mio. kr.	4,2 mio. kr.
Rekrutteringsunderstøttende aktiviteter			4,2 mio. kr.	4,2 mio. kr.
Total			12,0 mio. kr.	12,0 mio. kr.

Rekrutteringsunderstøttende aktiviteter

Hvert af Socialforvaltningens borgercentre tilføres to dedikerede rekrutteringskonsulenter mhp. at styrke rekrutteringsindsatsen ved dels at gøre mere af det, vi kan se virker, dels udvide med nye metoder og tilgange, som gør det lettere for ansøgerne at søge, gør arbejdspladserne mere interessante og som tydeliggør Socialforvaltningen som en attraktiv arbejdsplads.

Socialudvalget Budget 2025

Styrket fastholdelse og mindre sygefravær ved øget fokus på arbejdsmiljø og trivsel på arbejdspladserne

Lederteams i SOF får mulighed for at søge om forløb vedr. styrkelse af sygefravær, hvor der er særligt behov for at arbejde med forebyggelse og håndtering heraf.

Styrkelse af arbejdsfællesskaber /arbejdsmiljøgrupper og lederteams til at sikre medarbejdertrivsel og velfungerende arbejdspladser

Arbejdsfællesskaber/arbejdsmiljøgrupper får mulighed for at søge om arbejdspladsforløb, som understøtter et vedvarende og systematisk arbejde med det psykiske arbejdsmiljø, så risikofaktorer forebygges og håndteres i tide.

Ledergrupper, som oplever udfordringer i samarbejdet i lederteams eller ønsker at styrke samarbejde får mulighed for at søge om at deltage på et forløb med fokus på at styrke trivsel og balance i lederskabet, samt skabe fælles faglig retning med henblik på at skabe et godt arbejdsmiljø, trivsel og fastholdelse hos medarbejderne.

Tabel: midler afsat til indsatser, 2025 p/l

	2022	2023	2024	2025
Styrket fastholdelse og mindre sygefravær ved øget fokus på arbejdsmiljø og trivsel på arbejdspladserne				1 mio. kr.
Styrkelse af arbejdsfællesskaber/arbejdsmiljøgrupper og lederteams til at sikre medarbejdertrivsel og velfungerende arbejdspladser				8 mio. kr.
Lederuddannelse for nye personaleledere				0,9 mio. kr.
Velfærdsuddannelse				1 mio. kr.
Diplomuddannelse for medarbejdere				1 mio. kr.
Total				11,9 mio. kr.

Lederuddannelse for nye personaleledere

Uddannelsesforløb for nye personaleledere i Socialforvaltningen, hvor en relativt stor andel er unge og uden lang erfaring eller egentlig lederuddannelse. Uddannelsen har særligt fokus på personaleledelse og faglig ledelse.

Velfærdsuddannelse

Uddannelsen har fokus på de store udfordringer på velfærdsområdet og hvordan ledere kan arbejde med at implementere forvaltningens strategier, og vil tilbydes til tilbudsledere og ledere af ledere på myndighedsområdet.

Diplomuddannelse for medarbejdere

Eksisterende tilbud om diplomuddannelser fra Budget 2024 suppleres med midler til at udvide tilbud, bl.a. med tilbud om diplommodul til praktikvejledere for pædagogstuderende og diplomuddannelse fra HK til socialformidler. Tilbuddene forventes at styrke medarbejdermotivation og fastholdelse, og skal understøtte tiltrækning og fastholdelse af studerende.

Sundheds- og Omsorgsudvalget Budget 2022

Fastholdelsestillæg

Tillægget gives til medarbejdere med minimum 5 års anciennitet ved Københavns Kommunes arbejdspladser, selvejende arbejdspladser med driftsoverenskomst med kommunen eller en kombination af disse.

Tillæg til oplæringsvejledere og kliniske vejledere

Tillægget gives til medarbejdere, der aktuelt varetager vejlederopgaven og er i gang med eller har gennemført relevant uddannelse som vejleder.

Tillæg til aften- og nattevagter

Tillægget gives til medarbejdere, som arbejder fast i aften- eller nattevagt eller skiftende vagter med minimum 7 planlagte aften- eller nattevagter i grundplanen pr. måned.

Tabel: midler udmøntet til indsatser

	2022	2023	2024	2025 (prognose)
Fastholdelsestillæg	22,3 mio. kr.	2,2 mio. kr.	3,4 mio. kr.	3,4 mio. kr.
Tillæg til oplæringsvejledere og kliniske vejledere	-	6,3 mio. kr.	5,2 mio. kr.	5,2 mio. kr.
Tillæg til aften- og nattevagter	-	14,6 mio. kr.	15,1 mio. kr.	15,1 mio. kr.
Total	22,3 mio. kr.	23,2 mio. kr.	23,7 mio. kr.	23,7 mio. kr.

Sundheds- og Omsorgsudvalget Budget 2023

Opnormering af den igangværende socialrådgiverindsats

Der er høj efterspørgsel fra borgere på socialrådgiverydelser. For at kunne tilbyde rådgivning til flere borgere, er den igangværende socialrådgiverindsats opnormeret med 3 nye socialrådgivere.

Styrket fagligt introduktionsforløb

Styrkede faglige introduktionsforløb skal skabe en stærk fælles introduktionsindsats, nedbringe personaleomsætningen blandt nyansatte sygeplejersker, social- og sundhedsassistenter samt - hjælpere, og gøre Sundheds- og Omsorgsforvaltningens mangeartede arbejdspladser mere attraktive ved at tilbyde og gennemføre en mere struktureret faglig introduktion. Samtidig kan en fælles indsats aflaste de enkelte enheder. Et todages uddannelsesforløb er udviklet og testet i 2023. Fra 2024 er forløbet en del af det samlede koncept for onboarding i SUF.

Tabel: midler afsat til indsatser, 2023 p/l

	2022	2023	2024	2025
Opnormering af den igangværende socialrådgiverindsats		2 mio. kr.	2 mio. kr.	2 mio. kr.
Styrket fagligt introduktionsforløb		1,05 mio. kr.	0,6 mio. kr.	0,5 mio. kr.
Intern driftsrettet rekrutteringsfunktion		6,4 mio. kr.	6,05 mio. kr.	5,7 mio. kr.
Mindre ledelsesspænd i hjemmeplejen		2,15 mio. kr.	2,7 mio. kr.	2,7 mio. kr.
Bedre elevforløb og fastholdelse af elever		3 mio. kr.	3,25 mio. kr.	3,7 mio. kr.
Bedre fastholdelse af seniorer		6,4 mio. kr.	6,4 mio. kr. *	6,4 mio. kr. *
Total		21 mio. kr.	21 mio. kr.	21 mio. kr.

Intern driftsrettet rekrutteringsfunktion

Den interne Rekrutteringsfunktion har etableret sig både som intern understøttelse af enhedernes opgaver med rekruttering og ansættelse af sundhedsfaglige medarbejdere og som brobygning mellem elever og ansøgere på den ene side og Sundheds- og Omsorgsforvaltningen som arbejdsplads på den anden side.

Mindre ledelsesspænd i hjemmeplejen

For at styrke arbejdsmiljøet og sikre nærværende ledelse i hjemmeplejen, er der ansat en ekstra leder i hver af de fire hjemmeplejeenheder, der har fået ressourcer til at nedbringe ledelsesspændet.

Bedre elevforløb og fastholdelse af elever

Social- og sundhedsassistentuddannelsen i Københavns Kommune skal i højere grad organiseres med udgangspunkt i elevernes behov. Med henblik på at styrke elevernes oplevelse af tilknytning og sammenhæng på tværs af

uddannelsens dele og igennem uddannelsesforløbet, er der ansat tværgående vejledere. Der arbejdes målgruppeorienteret og på at udvikle samarbejdet med SOSU H om bedre overgang fra skole til oplæring.

Bedre fastholdelse af seniorer

Seniorindsatserne har fokus på at understøtte, at seniorer har lyst til at arbejde længere tid i Sundheds- og Omsorgsforvaltningen. Samtidig skal indsatserne være med til at understøtte, at erfaringer og kompetencer hos seniorerne anvendes aktivt og gives videre til yngre medarbejdere med henblik på generelt at styrke forvaltningen. Indsatsen består af flere elementer, og hvor der har været mindre efterspørgsel efter indsatserne med seniorer som mentorer for nyansatte. Der er derfor omprioriteret 1,1 mio. kr. årligt til "Styrkede incitamenter til at arbejde efter pension eller efterløn" for perioden 2024-2026.

*Der er omprioriteret 1,1 mio. kr. årligt fra denne indsats for perioden 2024-2026 til indsatsen "Styrkede incitamenter til at arbejde efter pension eller efterløn" som blev prioriteret ifm. udmøntningen af puljemidlerne for 2024.

Sundheds- og Omsorgsudvalget Budget 2024

Fortsat styrkelse af SOSU-praktikvejledningen og mere klinisk vejledning til sygeplejerskestuderende

Indsatsen er en fortsættelse af en eksisterende indsats, der skal styrke SOSU-elevernes læringsmuligheder og tilfredshed med vejledningen, og dermed bidrage til at fastholde eleverne. I 2024 dækker bevillingen også den kliniske vejledning til sygeplejerskestuderende.

Supervision og forebyggelse af psykisk overbelastning ifm. komplekse borgerforløb og pårørendesamarbejder

Der oprettes et rejsehold, der skal øge trivsel og skabe læring og kvalitet med faglig sparring/supervision, der erfaringsmæssigt forebygger udbrændthed og forråelse.

Fastholdelse gennem styrket faglighed

Indsatsen er en videreførelse af specialuddannelse i borgernær sygepleje, som er væsentlig for den samlede kvalitet i sygeplejen og af betydning for at kunne fastholde og tiltrække nye sygeplejersker til Sundheds- og Omsorgsforvaltningen.

Tabel: midler afsat til indsatser, 2024 p/l

	2022	2023	2024	2025
Fortsat styrkelse af SOSU-praktikvejledningen og mere klinisk vejledning til sygeplejerskestuderende			3,3 mio. kr.	3,3 mio. kr.
Supervision og forebyggelse af psykisk overbelastning ifm. komplekse borgerforløb og pårørendesamarbejder			3 mio. kr.	3 mio. kr.
Fastholdelse gennem styrket faglighed			2,1 mio. kr.	2,1 mio. kr.
Styrkede incitamenter til at arbejde efter pension eller efterløn*			1,1 mio. kr.	1,1 mio. kr.
Videreudvikling af SUFs tværgående rekrutteringsfunktion og styrket HR-understøttelse			3,6 mio. kr.	3,6 mio. kr.
Total			12 mio. kr.	12 mio. kr.

Styrkede incitamenter til at arbejde efter pension eller efterløn

Der arbejdes med at styrke incitamenter til at arbejde efter pension eller efterløn. Målgruppen for indsatsen er SOSU-hjælpere, SOSU-assistenter og sygeplejersker. Indsatsen finansieres af omprioriterede midler til seniorindsatser fra budget 2023.

Videreudvikling af SUFs tværgående rekrutteringsfunktion og styrket HR-understøttelse

Den tværgående rekrutteringsfunktion i Sundheds- og Omsorgsforvaltningen blev finansieret i budget 2023. Yderligere midler anvendes bl.a. til en ny indsats, der understøtter den interne mobilitet i forvaltningen, da det vurderes, at der er et uudnyttet potentiale ift. fastholdelse af medarbejdere. Styrket HR-understøttelse fra områdekantorerne skal aflaste den lokale ledelse i hverdagen med praktiske HR-administrative opgaver, så der frigøres ledelseskapacitet til nærværende personaleledelse.

Styrket HR-understøttelse af ledere i driften

Sundheds- og Omsorgsforvaltningen og Koncernservice gennemfører en undersøgelse med det formål at identificere administrative udfordringer i hverdagen og behov for understøttelse for driftsledere i Sundheds- og Omsorgsforvaltningen. Indsatsen har afstedkommet en styrket HR-understøttelse fra områdekantorerne, der skal aflaste den lokale ledelse i hverdagen med praktiske HR-administrative opgaver, så der frigøres ledelseskapacitet til nærværende personaleledelse.

* Finansieret gennem omprioriterede midler fra budget 2023.

Sundheds- og Omsorgsudvalget Budget 2025

Onboarding af sundhedsfaglige medarbejdere

Onboarding af nye sundhedsfaglige medarbejdere på driftsenhederne i SUF styrkes gennem implementering af et fælles onboardingkoncept og ansættelse af to konsulenter, der skal understøtte de lokale ledere med implementeringen.

Fleksibilitet og flere op i tid

Ansættelse af 4 vagtplanlægningskonsulenter, som skal bistå ledere i SUF med at understøtte en mere fleksibel vagtplanlægning, som imødekommer medarbejdernes mulighed for at gå op i tid og krav til arbejdspladserne om at slå stillinger op på fuldtid.

Styrket bistand til lederrekruttering

Med indsatsen styrkes og strømlines rekrutteringsprocesserne, bl.a. ved at understøtte de rekrutterende ledere i at formulere og kvalificere stillingsopslag samt planlægge og gennemføre rekrutteringsforløb, og sikre, at generationsskifte på lederniveau sker med rettidig omhu.

Udvikling og etablering af lederpipeline

For at sikre et godt generationsskifte og skabe så stort et rekrutteringsgrundlag som muligt til lederstillinger i SUF, udvikles og etableres en lederpipeline, som skal understøtte medarbejdere med lyst til ledelse ledere, som har interesse for for ledelse på et højere niveau.

Tabel: midler afsat til indsatser, 2025 p/l

	2022	2023	2024	2025
Onboarding af sundhedsfaglige medarbejdere				1 mio. kr.
Fleksibilitet og flere op i tid				4,5 mio. kr.
Styrket bistand til lederrekruttering				0,9 mio. kr.
Udvikling og etablering af lederpipeline				0,6 mio. kr.
Mere støtte til nye ledere - coaching				0,7 mio. kr.
Lederudviklingsprogram for alle ledere i SUF				2,5 mio. kr.
Mere støtte til rekruttering og onboarding på SUFs driftsenheder (udenlandsk arbejdskraft)				0,6 mio. kr.
Autorisation som sygeplejerske i Danmark				1,7 mio. kr.
Understøttelse af to pilotprojekter om rekruttering uden for landets grænser				0,8 mio. kr.
Total				18,7 mio. kr.

Mere støtte til nye ledere - coaching

Nye ledere får med denne indsats bedre muligheder for sparring og coaching med henblik på en god start og fastholdelse i SUF.

Lederudviklingsprogram for alle ledere i SUF

Et nyt lederudviklingsprogram skal styrke ledernes kompetencer og tilknytning til SUF, og bidrage til at fastholde både ledere og medarbejdere.

Mere støtte til rekruttering og onboarding på SUFs driftsenheder

Der afsættes flere ressourcer til at understøtte arbejdet med rekruttering og onboarding af udenlandsk arbejdskraft, hvilket er en ressourcekrævende opgave.

Autorisation som sygeplejerske i Danmark

Udenlandsk arbejdskraft fra et land uden for EU/EØS skal ansættes i evalueringsansættelse i seks måneder for at opnå autorisation som sygeplejerske i Danmark. Evalueringsansættelsen er en ressourcekrævende proces for driftsenhederne, hvorfor der med tiltaget gives lønkomensation svarende til halvanden dag om ugen for 15 udenlandske medarbejdere per år.

Understøttelse af to pilotprojekter om rekruttering uden for landets grænser

To pilotprojekter skal bidrage til at udvide indsatsen med rekruttering af udenlandsk arbejdskraft. Hidtil har der været fokus på herboende udlændinge, med indsatsen sættes fokus på at søge arbejdskraft uden for landets grænser.