

Bilag 1

Effektstatus på indsatser i Strategi for håndtering af arbejdskraftmangel samt supplerende indsatser

Herunder status på de konkrete indsatser på fastholdelses- og rekrutteringsområdet, der er finansieret i Budget 2022, 2023, 2024 og 2025 samt status på supplerende indsatser, der understøtter områderne, men som ikke indgår direkte med effektmål i strategien.

Læsevejledning

Status på indsatser

I bilaget gives først en status på indsatserne inden for strategiens seks temaer. For hver indsats angives dels, hvilken fase indsatsen er i, dels en overordnet status for indsatsen, herunder status på opfølgningsmål fra strategien samt eventuelle supplerende resultater/analyser.

Der afrapporteres på strategiens seks temaer med:

- Fase, som angives som en af følgende:
 - Ikke igangsat
 - Udvikling
 - Implementering
 - Drift
 - Afsluttet
- Status, som gives som en af følgende:
 - Går som planlagt
 - Behov for ændringer (dog indenfor den besluttede politiske ramme)
 - Afsluttes eller omprioriteres (her forelægges ændringen af indsatsen i en særskilt politisk sag)

Samt angivelse om:

- at indsatsen er særskilt finansieret (budgetmidler, investeringscase eller lignede)
- ▬ at indsatsen ikke er særskilt finansieret
- at det forventes at søge om midler i budgetproces eller i overførselssag

Strategiens seks temaer



Elever



Styrket rekrutteringsindsats



Attraktive arbejdspladser



Flere op i tid



Seniorer



Digitalisering & velfærdsteknologi

Status på de seks temaer i strategien



Elever (1/3)

Indledning

Det skal være attraktivt at tage en sundhedsfaglig uddannelse som elev i Københavns Kommune (KK) og at blive ansat i kommunen efter endt uddannelse. Det er målet – via vokselevløse, styrket vejledning, elevcentrede indsatser og systematisk dialog om jobmuligheder – at øge andelen af elever, der gennemfører SOSU-uddannelsen og øge andelen af nyuddannede SOSU-elever, der ansættes i KK.

For at styrke elevområdet kan det for 2025 særligt fremhæves, at:

- Indsatsen for at styrke SOSU-vejledningen i perioden 2024-2027 forløber som planlagt ved at styrke oplæringsvejledernes kompetencer og understøtte de uddannelsesansvarliges opgave på driftsenhederne. Indsatsen omfatter bl.a. AMU-kurser og inspirationsdage for oplæringsvejledere, afholdelse af bydækkende netværk og fokus på at styrke læringsmiljøerne.
- Vokselevløse til alle elever over 25 år, indført i perioden 2024-2026, bidrager positivt til rekruttering af elever og har gjort en systematisk overbooking af elever mulig. Tiltaget kompenserer for frafald og optimerer udnyttelsen af oplæringskapaciteten.
- Projektet "Eleven i centrum" har siden 2023 tilbudt aktiviteter til social- og sundhedsassistentelever for at styrke tilknytningen og gennemførelsen blandt eleverne. Der er særligt fokus på unge elever, elever i sårbare situationer og elever med behov for faglige udfordringer. Målgruppen er efter de første positive erfaringer udvidet til fra 2025 også at omfatte social- og sundhedshjælperelever.
- SUF's Rekrutteringsfunktion har opnået gode erfaringer med et nyt tiltag med systematisk kontakt med eleverne om jobmuligheder i kommunen efter endt uddannelse.



Elever (2/3)

Status

Finansieret af	Indsatser	2024	2025	2026	2027	2028	Aktuel fase	Overordnet status
Budget 2023	Bedre elevforløb og fastholdelse af elever						Drift	Går som planlagt
Budget 2024	Styrke SOSU-vejledningen						Drift	Går som planlagt
Budget 2024	Fortsat tilbyde voksenelevløn						Drift	Går som planlagt

Effektmål

Effekt og mål	Opfølgningsmål	Baseline	Status
Effekten af indsatserne er øget rekrutteringsgrundlag, idet flere elever uddannes, samt øget arbejdsudbud, idet flere elever ansættes.	Andelen af SOSU-elever, der gennemfører uddannelsen, hvor målet for 2030 er en stigning fra 65 pct. til 79 pct.*	65% (Startår 2019 – slutår 2020/2022)	46% (Startår 2021 – slutår 2022/2024)
	Andelen af nyuddannede SOSU-elever, der ansættes i Københavns Kommune i deres første job, hvor målet for 2030 er en stigning fra 39 pct. til 54 pct.**	39% (2020-2022)	49% (2024)
		40% SSA og 38% SSH	49% SSA og 50% SSH

* Der er udarbejdet en ny beregningsmodel, der måler gennemførselsprocent for elever. Den nye beregningsmodel bevirker, at baseline er justeret fra 41 pct. til 65 pct. Målet er ligeledes justeret fra 55 pct. til 79 pct. Målsætningen om en stigning på 14 procentpoint er således bibeholdt. Der måles på elevforløb, hvor den samme person kan have flere elevforløb.

** Der er udarbejdet en ny beregningsmodel, der måler andelen, der ansættes i Københavns Kommune efter endt uddannelse. Den nye beregningsmodel bevirker, at baseline er justeret fra 55 pct. til 39 pct. Målet er ligeledes justeret fra 70 pct. til 54 pct. Målsætningen om en stigning på 15 procentpoint er således bibeholdt.



Elever (3/3)

Supplerende resultater/analyser

Indsats	Formål	Resultater /status effekt
Budget 2023: Bedre elevforløb og fastholdelse af elever	Styrke elevers oplevelse af tilknytning og sammenhæng på tværs af uddannelsesforløbet, og øget inddragelse af elevers behov i organisering af uddannelse.	Der afholdes 11 forskellige elevaktiviteter under projektet Eleven i Centrum og to tilbud til vejledere og uddannelsesansvarlige. Der har været en stor tilslutning og en god feedback med en gennemsnitsvurdering på aktiviteterne på 8,5 ud af 10 i første halvdel af 2025. Eleverne er særligt glade for aktiviteter, hvor de møder andre elever, som er i oplæring i KK, og får konkret SOSU-faglig viden, de kan anvende i praksis. I 2025 har projektet sat antallet af aktiviteter op, og udvidet med tilbud til SSH-elever fra foråret 2025.



Styrket rekruttering (1/3)

Indledning

SUF skal blive bedre til at skabe en nærværende og oprigtig fortælling om SUF som arbejdsplads, hvor der er job til dygtige medarbejdere uanset alder, interesser og livsfaser. Det er målet – via intern mobilitet, systematisk tilstedeværelse på de kanaler, som vores målgrupper bruger, samt med en udvidelse af rekrutteringsgrundlaget – at øge tiltrækningen til SUF og hjælpe medarbejderne med at fortælle de gode historier.

På rekrutteringsområdet kan det for 2025 særligt fremhæves, at:

- Rekrutteringsfunktionen arbejder fortsat med understøttelse af lederne på de borgernære enheder ifm. rekruttering og ansættelse af sundhedsfaglige medarbejdere (sygeplejersker, SOSU-hjælpere, SOSU-assistenten og ufaglærte). Derudover har rekrutteringsfunktionen arbejdet videre med understøttelse af den interne mobilitet i SUF gennem etableringen af en kandidatdatabase.
- Der er ifm. budget 2026 givet varige midler til rekrutteringsfunktionen, som samtidig udvides, så det bliver obligatorisk for alle borgernære enheder at anvende rekrutteringsfunktionen ifm. alle rekrutteringer af medarbejdere fra alle faggrupper.
- SUFs lederrekrutteringsteam indleder i efteråret 2025 arbejdet med branding af lederrollen i SUF, og hvordan SUF kan tiltrække flere relevante lederkandidater.



Styrket rekruttering (2/3)

Status

Finansieret af	Budgetår - Indsatser	2024	2025	2026	2027	2028	Aktuel fase	Overordnet status
Budget 2023 og 2026 (varige midler)	Rekrutteringsfunktion, bl.a. adm. understøttelse af enheder i forbindelse med ansættelser og koordinerede opslag, elevdialog, rekruttering af herboende udenlandsk uddannede sundhedsmedarbejdere samt understøtte øget intern mobilitet						Drift	Går som planlagt
Budget 2025	Styrket bistand til lederrekruttering						Drift	Går som planlagt

Effektmål

Effekt og mål	Opfølgningsmål	Baseline	Status
Effekten af indsatserne er øget tiltrækning til faget, til SUF samt forbedret fastholdelse. Dermed øges rekrutteringsgrundlaget og arbejdsudbuddet.	Antallet af ansøgere til stillinger i SUF og opslag med forgæves rekruttering som indikator for øget tiltrækning gennem nærværende og oprigtig fortælling om SUF som arbejdsplads og muligheder for at udvide rekrutteringsgrundlaget (fx udenlandsk arbejdskraft). I SUF finder rekruttering sted på to måder: dels via enhedernes egne opslag, og dels via koordineret rekruttering, hvor SUFs rekrutteringsfunktion understøtter enhederne med fælles og løbende opslag.	Enhedernes egne opslag - Opslag uden ansættelse: 33%	Enhedernes egne opslag - Opslag uden ansættelse: 24%
		Enhedernes egne opslag - Gns. ansøgere: 5,8 pr. opslag	Enhedernes egne opslag - Gns. ansøgere: 19,8 pr. opslag
		Ingen baseline for koordineret rekruttering, da dette ikke eksisterede i 2022	Koordineret rekruttering - Gns. ansøgere: 48,1 pr. opslag
		(2022)	(2. halvår 2024 – 1. halvår 2025)
	Antallet af elevansøgninger som indikator for tiltrækningen til velfærdsfagene ved at fortælle de gode historier fra hverdagen samt systematisk tilstedeværelse på de kanaler, som vores målgrupper bruger	1.004 (hele 2022)	731 SOSU-elevansøgninger (1. halvår 2025)



Styrket rekruttering (3/3)

Effektmål

Effekt og mål	Opfølgningsmål	Baseline	Status
Effekten af indsatserne er øget tiltrækning til faget, til SUF samt forbedret fastholdelse. Dermed øges rekrutteringsgrundlaget og arbejdsudbuddet.	Andelen af fratrådte medarbejdere, der skifter stilling til en anden enhed i SUF, som indikator for intern mobilitet blandt medarbejdere og leder	11% (2022)*	9% (september 2025) Kun en del af indsatsen er igangsat, og der er afsat midler til yderligere indsatser i budget 2026.

Supplerende resultater/analyser

Indsats	Formål	Resultater /status effekt
Budget 2023: Rekrutteringsfunktion	Hjælpe enhederne i SUF med rekruttering af medarbejdere	Rekrutteringsfunktionen har i alt ansat 1.081 personer via koordineret rekruttering (siden starten i 2023 til og med 1. halvår 2025). Der er ansat 340 SOSU-assistenter og 354 SOSU-hjælpere via koordineret rekruttering. Dertil kommer 387 ansættelser af øvrige medarbejdere, som primært er afløsere. Rekrutteringsfunktionen håndterer en stigende andel af ansættelserne i SUF. 38% af ansættelserne af sundhedsfaglige medarbejdere finder således pt. sted via koordineret rekruttering (2. halvår 2024 – 1. halvår 2025). Rekrutteringsfunktionen bistår desuden ved øvrige ansættelsessager for enheder, som finder sted via enhedernes egne individuelle opslag.
SoMe-kampagnen "Ikke alle kan blive SOSU"	Øget kendskab til SOSU-faget	33% af alle 18-29 årige i Danmark husker budskabet. 98% af alle, der har set kampagnen, forstår budskabet.

* Andel er udregnet på baggrund af exitsurvey blandt alle medarbejdere, der stopper i SUF. Svarprocenten er 60%, tallet er derfor behæftet med en vis usikkerhed, da vi ikke kender data for de resterende 40%.



Attraktive arbejdspladser (1/5)

Indledning

SUF skal være kendetegnet ved at have arbejdspladser, hvor ledere og medarbejdere har lyst til at blive uanset alder og livssituation. Målet er – bl.a. via introduktionsforløb, forbedring af det psykiske arbejdsmiljø, reducere af sygefravær, kompetenceudvikling, tydelige karriereveje, lederudvikling, administrativ hjælp til ledere og etablering af en lederpipeline – at sænke personaleomsætningen og reducere sygefraværet.

På området vedrørende attraktive arbejdspladser kan det for 2025 særligt fremhæves, at:

- I 2025 afprøves et onboardingforløb, som er målrettet nye ledere i SUF. Forløbet indeholder bl.a. et tilbud om coaching til alle nye ledere.
- I 2025 blev der besluttet et fælles koncept for onboarding af medarbejdere, og der blev ansat to onboardingpartnere, som hjælper enhederne med at styrke kvaliteten af deres onboarding.
- Lederne har deltaget i kick off for ledelsesudviklingsprogrammet, som opstartes i 4.kvartal 2025 og løber til ultimo 2026
- 2/3 af SUFs enheder har taget imod tilbuddet om at få støtte til at implementere læse-skriveteknologien IntoWords.
- I 2025 er det besluttet, at det 2 dages simulationskursus "Faglig Introduktion" er obligatorisk for alle nyuddannede sygeplejersker, SOSU-assistenter og SOSU-hjælpere samt erfarne nyansatte, der ikke har erfaring fra SUF.
- Der er udviklet oversigter over mulige karriereveje for sygeplejersker, SOSU-assistenter og SOSU-hjælpere. De er tilgængelige på Intra og kan indgå som en del af MUS for de medarbejdergrupper.
- Der er gennemført trivselsundersøgelse i foråret 2025 og lavet central og lokal opfølgning på resultaterne. Det samlede resultat at trivselsmålingen i SUF er god og bedre end gennemsnittet for hele kommunen. Dog viser trivselsmålingen en stigning i krænkende adfærd, og der er derfor igangsat lokale og centrale indsatser for at forebygge og nedbringe krænkende adfærd.



Attraktive arbejdspladser (2/5)

Status

Finansieret af	Indsatser	2024	2025	2026	2027	2028	Aktuel fase	Overordnet status
Budget 2024	Supervisionsrejseholdet (tidligere Supervision og forebyggelse af psykisk overbelastning)						Drift	Går som planlagt
Ikke særskilt finansieret	Nedbringelse af sygefravær						Udvikling/Drift	Går som planlagt
Budget 2025	Systematiske introduktionsforløb for medarbejdere og ledere						Drift	Går som planlagt
Budget 2025	Ledelsesudviklingsprogram						Udvikling/Drift	Går som planlagt
Budget 2025	Lederpipeline						Udvikling/Drift	Går som planlagt
Budget 2024	Koncernservice – Øget samarbejde om intern afbureaukratisering						Implementering	Går som planlagt
Budget 2024	HR understøttelse af enheder						Drift	Går som planlagt
Budget 2022	Løntillæg, rekruttering og fastholdelse						Drift	Går som planlagt



Attraktive arbejdspladser (3/5)

Status

Finansieret af	Indsatser	2024	2025	2026	2027	2028	Aktuel fase	Overordnet status
Budget 2023	Styrket fagligt introduktionsforløb						Spor 1 (obligatoriske introdukter): Drift Spor 2 (IT- understøttelse): Udvikling	Går som planlagt
Budget 2023	Fastholde gennem styrket faglighed (specialuddannelsen i borgernær sygepleje)						Drift	Går som planlagt
Budget 2026	Fastholde gennem karriereveje						Implementering	Går som planlagt
Investeringscase	Tilbyde praksisnær læring på simulationsakademiet						Drift	Går som planlagt
Budget 2023	Styrke socialrådgiverindsatsen						Drift	Går som planlagt
Budget 2023	Nedbringe ledelsesspænd i hjemmeplejen						Drift	Går som planlagt
Bloktilskuds- midler	Styrket uddannelsesindsats for at få flere faglærte og mere kvalificerede medarbejdere						Drift (fortsættelse af indsatser) Implementering (nye indsatser)	Går som planlagt



Attraktive arbejdspladser (4/5)

Effektmål

Effekt og mål	Opfølgningsmål	Baseline	Status
Målet er at øge fastholdelsen og øge arbejdsudbuddet blandt allerede ansatte medarbejdere	Nedsætte andelen af sundhedsfaglige medarbejdere, som fratræder inden for det første år, hvor målet for 2030 er et fald fra 40 til 25 pct.	40% (Medarbejdere startet i 2021-2022)	36% (Medarbejdere startet i 2. halvår 2023 – 1. halvår 2024 og dermed fratrådt senest 1. halvår 2025)
	Nedsætte andelen af ledere, som fratræder inden for det første år, hvor målet for 2030 er et fald fra 36 til 10 pct.*	25% (Ledere startet i 2021-2022)	10%** (Ledere startet i 2. halvår 2023 – 1. halvår 2024 og dermed fratrådt senest 1. halvår 2025)
	Nedsætte andelen af sundhedsfaglige medarbejdere, som fratræder inden for de første 3 år, hvor målet for 2030 er et fald fra 74 til 60 pct.***	26% (Medarbejder startet i 2019-2022)	Ingen afrapportering endnu, da effekten først kan måles efter 3 år.
	Nedbringe det gennemsnitlige sygefravær for sundhedsfaglige medarbejdere, hvor målet for 2030 er en reduktion på 2,5 dage. Dette svarer til, at målet for 2030 er 17,8 dage.****	20,3 (2022)	18,6***** (2. halvår 2024 – 1. halvår 2025)

* Opfølgningsmålet revideret fra oprindeligt "Andelen af ledere, som bliver hos os mere end et år, hvor målet for 2030 er en stigning fra 64 til 90 pct.". Baseline er genberegnet og er nu 25%.

** Gruppen er meget lille (49 personer).

*** Opfølgningsmålet revideret fra oprindeligt "Andelen af sundhedsfaglige medarbejdere, der bliver hos os mere end 3 år, hvor målet for 2030 er en stigning fra 26 til 40 pct."

**** Tilføjet til opfølgningsmålet "Dette svarer til, at målet for 2030 er 17,8 dage"

***** En del af faldet i sygefraværet kan tilskrives corona-pandemien, som gav et højt korttidsfravær i 2022.



Attraktive arbejdspladser (5/5)

Supplerende resultater/analyser

Indsats	Formål	Resultater /status effekt
Budget 2022: Løntillæg (fastholdelsestillæg, vejledertillæg samt aften/nattillæg)	Forbedre rekruttering og fastholdelse for udvalgte medarbejdergrupper.	Med Budgetaftalen 2022 blev der afsat midler til løntillæg til medarbejdere i de tre velfærdsforvaltninger (BUF, SOF og SUF). Personalepolitisk Redegørelse 2024 indeholder en evaluering af fastholdelsestillæggene, der viser, at tillæggene generelt ikke har haft effekt på fastholdelse af faggrupperne. Tillæggene har dog været med til at gøre KK mere lønførende. Bevillingen til løntillæggene udløber med udgangen af 2025. I budget 2026 er det besluttet at videreføre vejledertillægget i perioden 2026-2029.
Budget 2023: Styrket fagligt introduktionsforløb	Skabe en fælles introduktionsindsats, og hermed nedbringe personaleomsætningen blandt nyansatte medarbejdere og aflaste de enkelte enheders introduktionsarbejde, .	I alt 239 nyansatte medarbejdere har siden indsatsens opstart i november 2023 deltaget i styrket fagligt introduktionsforløb. Andelen af sundhedsfaglige medarbejdere, som fratræder inden for det første år ,er faldet fra 40% i 2022 til 36% (se slide 14).
Budget 2023: Mindre ledelsesspænd	Styrket arbejdsmiljø gennem mere nærværende ledelse	Der er ansat i alt 4 ekstra gruppeledere fordelt på de 4 hjemmeplejeenheder, der blev givet midler til.



Flere op i tid (1/2)

Indledning

Indsatsen har som mål at øge den gennemsnitlige arbejdstid for deltidsansatte medarbejdere under 60 år med 1,5 timer om ugen. Det indebærer bl.a., at lederne skal understøttes i at kunne tilbyde flere timer, og medarbejderne skal sikres fleksibilitet og indflydelse på egen arbejdstid.

På arbejdstidsområdet kan det for 2025 særligt fremhæves, at:

- Som led i arbejdet med at øge arbejdstiden og tilbyde fleksibilitet, er der oprettet et vagtplanlægningsteam i SUF. Teamet understøtter enhedernes egen vagtplanlægning og medvirker til at øge antallet af medarbejdere, der går op i tid. Vagtplanlægningsteamet understøtter desuden en øget fleksibilitet i medarbejdernes vagtskemaer.
- Der arbejdes med at udvikle en algoritme, der kan digitalisere udarbejdelsen af grundplaner, en opgave der i dag løses manuelt. En digitaliseret grundplanlægning vil gøre det muligt at tilbyde mere fleksibilitet og flere stillinger på fuldtid.
- **Trepartsaftalen** om løn og arbejdstid fra 2023 indebærer, at alle stillinger skal slås op på fuld tid, og at deltidsansatte medarbejdere, som ønsker det, skal have et tilbud om fuldtidsansættelse. Tilbuddene om fuldtid skal iflg. aftalen gives i år 2024, 2027 og 2030, men SUF arbejder løbende på så vidt muligt at imødekomme medarbejderes ønsker om at gå op i tid eller gå på fuldtid, også i de mellemliggende år. En stikprøve viser, at ca. 170 medarbejdere benyttede sig af tilbuddet om at gå op i tid eller på fuldtid i første halvår af 2024.



Flere op i tid (2/2)

Status

Finansieret af	Indsatser	2024	2025	2026	2027	2028	Aktuel fase	Overordnet status
Ikke særskilt finansieret	KK's fælles forsøg med kortere og fleksible arbejdsuger						Afsluttet	Indsatsen er afsluttet i foråret 2025
Budget 2025	Fleksibilitet og flere op i tid (tidligere Øge mulighederne for fleksibel arbejdstilrettelæggelse)						Implementering	Går som planlagt
Budget 2025	Udvikling af algoritme til understøttelse af vagtplanlægning						Udvikling	Går som planlagt

Effektmål

Effekt og mål	Opfølgningsmål	Baseline	Status
Effekten er øget arbejdsudbud blandt allerede ansatte medarbejdere	Gennemsnitlig arbejdstid for alle deltidsansatte under 60 år, hvor målet for 2030 er en stigning på 1,5 timer om ugen*	32,7 timer/uge (2022)	32,5 timer/uge (2. halvår 2024 – 1. halvår 2025) Der ses dog en mindre stigning fra 2024 til 2025.

Supplerende resultater/analyser

Indsats	Formål	Resultater /status effekt
Trepartsaftale om opslag af stillinger på fuldtid	Øget arbejdsudbud ved at flere nyansatte medarbejdere starter på fuldtid.	Andelen af nyansatte sundhedsfaglige medarbejdere, der starter på fuldtid, er steget fra 28% i 2023 til 38% i 1. halvår 2025.

* Der måles på udviklingen i den samlede gennemsnitlige arbejdstid (fuldtids- og deltidsansatte), da det ellers ikke er muligt at følge, hvor mange der går fra deltid til fuldtid.



Seniorer (1/2)

Indledning

SUF skal skabe rammerne for et godt og langt arbejdsliv for seniorer, så mange finder det attraktivt at blive lidt længere hos os og/eller fortsat at bevare en vis form for arbejdstilknytning til SUF efter efterløn/pension. Målet er – via udbredelse af seniorsamtaler og -indsatser, central finansiering af seniorordninger, fastholdelsestillæg, seniornetværk og rekrutteringsaktiviteter – at øge den gennemsnitlige tilbagetrækningsalder med ét år frem mod 2030.

På seniorområdet kan det for 2025 særligt fremhæves, at:

- Der arrangeres en ½ dages seniorkonference for seniormedarbejdere på +60 år i slutningen af 2025.
- I 2025 er der givet midler til afprøvning af en seniorkampagne, der opfordrer SOSU medarbejdere og sygeplejersker til at arbejde efter pension.
- Indsatsen med seniornetværk fortsætter og der er igangsættes to nye hold seniornetværk i 2025.
- I efteråret 2025 gennemføres en evaluering af samtlige seniorindsatser med henblik på at vurdere, hvilke indsatser der har størst virkning i forhold til seniorers tilbagetrækningsalder og trivsel. Evalueringen ligger til grund for forslag til videreførelse og evt. nye indsatser i 2027 og frem.



Seniorer (2/2)

Status

Finansieret af	Indsatser	2024	2025	2026	2027	2028	Aktuel fase	Overordnet status
Budget 2023	Fastholde seniorer: • Understøtte seniorsamtaler • Finansiering af seniorordninger mhp. at gå ned i tid • Seniorfastholdelsesbonus • Styrkede incitamenter til at arbejde efter pension eller efterløn						Drift	Går som planlagt

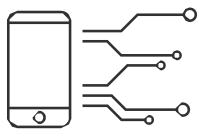
Effektmål

Effekt og mål	Opfølgningsmål	Baseline	Status
Effekten er øget arbejdsudbud blandt allerede ansatte medarbejdere	Gennemsnitlig tilbagetrækningsalder, hvor målet for 2030 er en stigning på et år	Gns. alder for alle på 60 år eller derover, da de stoppede i SUF: 64,2 år* (2022)	Gns. alder for alle 60 år eller derover, da de stoppede i SUF: 64,8 år (2. halvår 2024 – 1. halvår 2025)

Supplerende resultater/analyser

Indsats	Formål	Resultater /status effekt
Budget 2023: Bedre fastholdelse af seniorer	Styrke incitamenter til at arbejde efter pension og eller efterløn.	Der er implementeret flere initiativer, bl.a. seniorsamtaler, seniorordninger og seniorbonus. Siden indsatsernes start i 2023 har i alt 92 medarbejdere har indgået senioraftaler, og 734 medarbejdere har modtaget seniorbonus.
Personaleomsætning for seniormedarbejdere	En øget fastholdelse af seniormedarbejdere afspejles i en lavere personaleomsætning for seniorer	Der ses en positiv tendens ift. personaleomsætningen for seniorer +60 år, der er faldet fra 26% (2022) til 19% (2. halvår 2024 – 1. halvår 2025).

* Baseline er justeret fra 64,4 år.



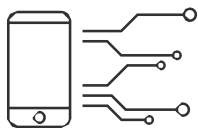
Digitalisering og velfærdsteknologi (1/8)

Indledning

Det er især indsatser inden for digitalisering og velfærdsteknologi, der medvirker til at reducere behovet for arbejdskraft. Målet der – via øget brug af telemedicin, øget udbredelse af dosisdispensering, automatiserede AI-baserede løsninger, optimering af CURA, vejledning og undervisning i relevant velfærdsteknologi – at fremme en kultur og organisation, hvor teknologi efterspørges, gribes og bruges, før der gribes til andre løsninger. Vi vil bruge velfærdsteknologi, når det hjælper til at gøre borgerne selvhjulpne og bidrage til at skabe et mere holdbart arbejdsliv for vores medarbejdere. Og vi vil gå forrest sammen med andre, der også er ambitiøse på at udvikle og optimere den kommunale opgaveløsning med rigtig brug af data, teknologi og digitale løsninger.

På området vedrørende digitalisering og velfærdsteknologi kan det for 2025 særligt fremhæves, at:

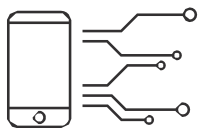
- AI området er et prioriteret indsatsområde. Innovationsprojektet Talt udvikler og afprøver AI baseret talegenkendelse til dokumentation i den elektroniske omsorgsjournal. Automatisering via robotudvikling designer, udvikler og implementerer softwareroboter inden for flere områder (fx genoptræning, FSIII og hjælpemidler) og identificerer yderligere potentialeområder.
- Styrket involvering af pårørende og herunder udvikling af digitale muligheder for at udvikle samarbejdet med pårørende til borgere som modtager hjemmehjælp i Sundhed og Omsorg KBH (tidligere borgerbooking). Fx ved at udvikle APP-løsning og gøre det muligt for pårørende at samarbejde om opgaver hos borgeren.
- SUF har siden 2024 samarbejdet med Aarhus Kommune og it-leverandøren Systematic om at udvikle en løsning, der ved brug af kunstig intelligens kan understøtte den daglige ruteplanlægning af besøg hos borgerne. Der er med overførselssagen 2024-2025 vedtaget en innovationscase, der handler om at ibrugtage denne nye funktionalitet i de nye tværfaglige teams med nærvisitation og afklare potentialerne for bl.a. mindre tid brugt på planlægning, transport og reduceret brug af vikarer.
- Med finansiering fra ældreformsmidlerne implementeres medicinteknologi i hjemmeplejen, som kan gøre borgerne mere selvhjulpne i hverdagen og medføre bedre brug af medarbejdernes tid.



Digitalisering og velfærdsteknologi (2/8)

Status

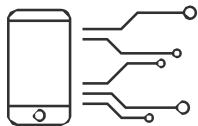
Finansieret af	Indsatser	2024	2025	2026	2027	2028	Aktuel fase	Overordnet status
KK Innovationscase samt OPI (Systematic)	Talegenkendelse (Talt-projekt)						Udvikling	Går som planlagt
Budget 2026	Digital understøttelse af samarbejde mellem borgere, pårørende og medarbejdere						Udvikling	Opstart
Økonomisk råderum	Digital understøttelse af samarbejde med pårørende, herunder udvikling af Sundhed og Omsorg KBH (tidligere borgerbooking) og APP-løsning						Udvikling	Går som planlagt
Budget 2024	Velfærdsteknologiambassadør til læringslejlighed						Udvikling	Går som planlagt
Ikke finansieret	Styrket adgang til brug af velfærdsteknologi på plejehjem (tidligere styrket brug af velfærdsteknologi på plejehjem)						Udvikling	Går som planlagt
Innovationscase	Softwareroboter frigiver tid til mere faglighed (tidligere kunstig intelligens)						Udvikling	Går som planlagt
Fællesoffentlig finansiering	Telemedicin implementering af KOL/Hjerter						Afslutning	Drift
Ikke særskilt finansieret	Registrering af fremmøde						Implementering	Går som planlagt



Digitalisering og velfærdsteknologi (3/8)

Status

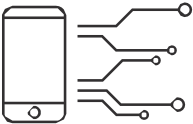
Finansieret af	Indsatser	2024	2025	2026	2027	2028	Aktuel fase	Overordnet status
OFS 2022 Investeringscase	Styrke rehabiliterende sygepleje bl.a. gennem velfærdsteknologi	■	■				Afslutning	Afsluttes
Budget 2025	Teknologiunderstøttet medicinhåndtering		■	■	■	■	Udvikling	Går som planlagt
OFS 2023 Investeringscase	Gøre borgere med størst plejebenhov mest muligt selvhjulpne gennem teknologi	■	■				Afslutning	Afsluttes
OFS 2023 Investeringscase	Øget tryghed blandt hjemmeboende vha. teknologi	■	■				Afslutning	Afsluttes
Investeringscase SU 19 2024	Øge udbredelsen af dosisdispenseret medicin	■	■	■	■	■	Implementering	Går som planlagt
OFS 2024	Understøttelse af daglig ruteplanlægning med kunstig intelligens	□	■	■	■		Udvikling	Går som planlagt



Digitalisering og velfærdsteknologi (4/8)

Status

Finansieret af	Indsatser	2024	2025	2026	2027	2028	Aktuel fase	Overordnet status
OFS 2020 Investeringscase	Øge brugen af digital vedligeholdende træning	████████████████████					Drift	Går som planlagt
500 mio. kr. puljen	Øge brugen af skærmbesøg	██████████████████░░░░					Drift	Går som planlagt
500 mio. kr. puljen	Øge digital genoptræning	██████████████████████					Drift	Går som planlagt
Budget 26	Vågeteknologi	░░░░██████████					Udvikling	Behov for ændringer



Digitalisering og velfærdsteknologi (5/8)

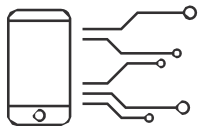
Fremme teknologiefterspørgsel

Effekt og mål	Opfølgningsmål	Baseline	Status
Effekten er reduceret behov for hjælp. Der måles på brugen af en række arbejdstidsbesparende teknologier.	Antal gennemførte skærmbesøg*. Mål 2028: 11%	320 borgere (5%) pr. 1. juni 2021	788 borgere (7,4 %) medio 2025
	Sundhed og Omsorg KBH (tidligere Borgerbooking) (1 af 2)** Sparet medarbejdertid på borgerhenvendelser vedrørende information om aftaler mm. -skønnet 1 -5 min pr. login	Antal unikke borgere: 905 (maj 2024)	2198 pr. mdr. ***(aug. 2025)
		Antal logins 2.041 (maj 2024)	7.350 pr. mdr. *** (aug. 2025)
	Borgerbooking (2 af 2) Sparet medarbejdertid til telefonsamtaler og administration - skønnet 2-8 min. Pr. chat/aflysning	Antal chats 2.805 (hele 2023) ~ 234 pr. mdr.	1.229 pr. mdr.*** (aug. 2025)
		Antal aflysninger 999 (hele 2023) ~ 83 pr. mdr.	1.096 pr. mdr.*** (aug. 2025)

* Opfølgningsmålet revideret fra oprindeligt "Antal gennemførte skærmbesøg, antal anvendte strømpepåtagere, omfanget af digital træning og småhjælpemidler"

** Opfølgningsmålet revideret fra oprindeligt "Omfanget af borgerbooking, hvor der foretages stikprøver på sparet tid i forbindelse med opkald"

*** Udregnet som gennemsnit over 6 måneder (marts til august)



Digitalisering og velfærdsteknologi (6/8)

Digital understøttet genoptræning*

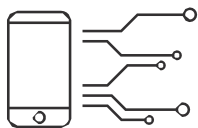
Effekt og mål	Opfølgningsmål	Baseline	Status
Understøtte differentierede bæredygtige genoptræningsforløb af høj kvalitet	Digitalt understøttet genoptræning. Mål 50% i 2028	20% (2021)	42 % (medio 2025)

* Ny indsats tilføjet til strategien.

Telemedicinske løsninger

Effekt og mål	Opfølgningsmål**	Baseline	Status
Effekten er primært reduktion af genindlæggelser og indlæggelser på hospitalerne. Kommunalt ses mest borgernære effekter. Dog kan der i takt med øget sygdomsmestring hos borger, måske opnås udskydelse af ydelser forbundet med akutte besøg og plejkrævende indsatser.	Antallet af genindlæggelser og indlæggelser	Afventer Sundhedsdatastyrelsen ift. data for genindlæggelser og indlæggelser.	Borgere på TeleKOL : 11 (medio 2025) Borgere på TeleHjerte: 4 (medio 2025)
	Med forbehold for en vis usikkerhed: Antal og omfang af akutte ydelser og plejkrævende indsatser i SUF.	Skal afklares	Grundet et lille borgergrundlag på TeleKOL i SUF er det for tidligt at afgøre effekten på reduktion af akutte ydelser

** Nye opfølgningsmål, der erstatter følgende opfølgningsmål "Antallet af akutte indsatser" og "Kvalitativ måling af rettidig indsats (bedre forløb for borgerne, hvor borgerens plejebehov og behov for ændret pleje sker i takt med sygdommens udvikling)", som er udgået



Digitalisering og velfærdsteknologi (7/8)

Øget tryghed til borgere i eget hjem*

Effekt og mål	Opfølgningsmål**	Baseline	Status
Øge brugen af tryghedsskabende løsninger blandt hjemmeboende borgere	Måltal for 2025: Reducere antallet af bevilgede nødkald med 17%	614 (jan-30. juni 2023)	467 svarende til 24 pct. reduktion (jan-30. juni 2025)
	Reducere antallet af kald til vagtcentralen med 9%	Kald til vagtcentralen: 41.375 (jan-30. juni 2023)	36.404 svarende til 12 pct. Reduktion (jan-30. juni 2025)
	Reducere antallet af akutbesøg fra hjemme- og sygeplejen med 9%	Akutbesøg fra hjemme- og sygeplejen: 11.470 (jan-30. juni 2023)	7.879 svarende til 31 pct. reduktion (jan-30. juni 2025) – obs ny opgørelsesmetode

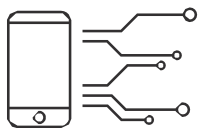
* Revideret indsatsnavn fra tidligere "Vejlede og undervise borgere"

** Nye opfølgningsmål. Hertil er følgende opfølgningsmål udgået "Antal og omfang af indsatser, hvor borgere introduceres til teknologier med et forebyggende sigt"

Dosisdispenseret medicin og medicinteknologi

Effekt og mål	Opfølgningsmål	Baseline	Status
Området er stadig i en opstartsfase.	Antal borgere på medicinteknologier***	0 (pr 01/05-2024)	18 (pr. 2/09-2025)

*** Opfølgningsmålet revideret fra oprindeligt "Antal borgere på dosisdispenseret medicin og medicinteknologier"



Digitalisering og velfærdsteknologi (8/8)

Automatisering og AI

Effekt og mål	Opfølgningsmål	Baseline	Status
Talegenkendelse - TALT (Innovationscase)	Det estimeres, at tiden anvendt til journalisering (2 pct af arbejdstiden) kan nedsættes med 15 pct. fra 2030, såfremt projektet ibrugtages (=12,5 årsværk)	28,2 timer pr. år pr. årsværk til dokumentation	Ingen ændring (først forventet effekt i 2030)
Softwareroboter frigiver tid til mere faglig sparring (tidligere kunstig intelligens) - 3 indledende projekter: • Genoptræningsplaner • Hjælpemiddelcentret • Områdevisitationen	Estimeret frigørelse af i alt 6,5 ÅV: * 2,0 ÅV * 1,0 ÅV * 3,5 ÅV	6,5 årsværk på de omfattede opgaver	Projekt forløber planmæssigt
Understøttelse af daglig ruteplanlægning med kunstig intelligens	Løsning under udvikling og potentiale for implementering i Tværfaglige teams afklares inden udgangen af 2026. Effektivisering afdækkes sideløbende.	N/A	Behov for ændringer

Bedre brug af Cura

Effekt og mål	Opfølgningsmål	Baseline	Status
I investeringscasen for Bedre Brug af Cura (BBC), er der estimeret en årlig besparelse på 4.500.000 kr. ved en fuld indfasning / implementering af alle initiativer fra 2025.	BBC omfatter en række digitale systemtilpasninger, og det er vanskeligt at opgøre sparet tid for dem hver især og samlet.	N/A	Indsats forløber efter det planlagte.
Omfatter bl.a. nemmere og hurtigere navigation i Cura, bedre overblik og tværfaglig anvendelse af Cura, forenkling af dokumentation og kommunikation og registrering af fremmøde	For at undgå en meget avanceret og usikker opgørelsesmetode og for at undgå at forstyrre arbejdet i driftsenhederne mindst muligt arbejder projektet ikke medfør- og eftermålinger i en gevinstrealiseringsplan.		