



SOXX Flere faguddannede i Socialforvaltningen gennem styrket rekruttering (fastholdelse og rekruttering)

Resumé

Budgetnotatet omhandler at få flere faguddannede medarbejdere i Socialforvaltningen gennem styrket rekruttering – særligt til forvaltningens udførerområder, hvor andelen af ufaglærte medarbejdere udgør 19 pct. Budgetnotatet er en videreførelse af midler til rekrutteringsunderstøttende aktiviteter (rekrutteringskonsulenter) afsat i budget 2023 og 2024. Midlerne er en forudsætning for arbejdet med koordineret rekruttering og bidrager til at øge andelen af faguddannede medarbejdere, flere succesfulde rekrutteringer samt øget aflastning af ledere.

Fastholdelse og rekruttering

Socialforvaltningen (SOF) står over for vedvarende og stigende rekrutteringsudfordringer på velfærdsområderne. Ifølge Personalepolitisk Redegørelse 2025 forventes der i 2035 at mangle ca. 600 medarbejdere i forvaltningen, herunder 230 socialpædagoger¹. Samtidig udgør ufaglærte medarbejdere i alt 19 pct. på forvaltningens udførerområder.

SOF har opstartet implementering af koordineret rekruttering, der allerede viser positive takter i form af større effektivitet og bedre udnyttelse af ressourcerne. Koordineret rekruttering betyder, at flere enheder går sammen om et fælles opslag og en samlet rekrutteringsindsats for at tiltrække de rette medarbejdere. Realiseringen af potentialerne forudsætter videreførelse af midler til rekrutteringskonsulenter.

Arbejdet med koordineret rekruttering følger samme tilgang som Børne- og Ungdomsforvaltningen (BUF) og Sundheds- og Omsorgsforvaltningen (SUF), hvor indsatsen ved budget 2026 blev permanentgjort hos sidstnævnte. Hvis SOF skal lykkes med både at rekruttere og fastholde faguddannede medarbejdere, er det afgørende, at forvaltningen som minimum matcher niveauet i de øvrige forvaltninger i Københavns Kommune og samtidig formår at differentiere sig positivt i rekrutteringsarbejdet.

Budgetnotatet er ét af to budgetnotater fra Socialforvaltningen i kategorien fastholdelse og rekruttering. Forvaltningen fremlægger desuden budgetnotatet "SOXX Styrket faglig kvalitet og flere faguddannede via uddannelse og kompetenceudvikling". Der er fokus på at koordinere indsatserne i de to budgetforslag i forhold til at få flere faguddannede i forvaltningen.

Beslutning

- Der skal træffes beslutning om at afsætte 3,24 mio. kr. i 2027 og 6,48 mio. kr. i 2028 og frem på service til flere faguddannede i Socialforvaltningen gennem styrket rekruttering (fastholdelse og rekruttering).

Kategorisering	
Need to	
Fastholdelse/rekruttering	x
Rettidig omhu	
Specifik udfordring	
Bevillingsudløb	
Henvist sag	
Bestilling fra politisk parti	
Bestilling fra borgermesterforum eller tværgående pakke	
Bestilt af fagudvalg	
Bestilt administrativt	

¹ Tallene tager ikke højde for ressortflyttet mellem Socialforvaltningen og Sundheds- og Omsorgsforvaltningen, men Økonomiudvalget forelægges nye tal i august 2026.

Indhold

Bevillingerne til rekrutteringsunderstøttende aktiviteter (specialiserede rekrutteringskonsulenter) udløber i 2027 og 2028 (jf. *SO30 Hjælp til arbejdspladser med særskilt store rekrutteringsudfordringer*" (budget 2023) og *SO70 Fastholdelse og rekruttering – Styrket rekrutteringsgrundlag ved kompetenceløft for faglærte og rekrutteringsunderstøttende aktiviteter* (budget 2024)). Det foreslås, at indsatsen samles i én løsning og videreføres.

Ansættelsen af specialiserede rekrutteringskonsulenter på tværs af forvaltningen har ført til en professionalisering og et kvalitetsløft af processen omkring rekruttering og ansættelse af faguddannede medarbejdere og ledere. Rekrutteringskonsulenterne skriver bl.a. stillingsopslag, screener kandidater, planlægger og indkalder til samtaler, udfører NEO-pi-3-test ved lederrekrutteringer, bidrager til onboardingplaner samt rekrutteringskampagner til sociale medier mv.

Koordineret rekruttering er en vigtig rekrutteringsform i SOF og indført via rekrutteringskonsulenterne som samlet funktion. Med koordineret rekruttering ses rekruttering ikke længere som det enkelte botilbuds opgave, men som en fælles udfordring, der løses på tværs af forvaltningen. Arbejdsdelingen mellem HR og ansættende leder ændres, så rekrutteringskonsulenter varetager en langt større del af opgaver forbundet med rekruttering og ansættelse. Socialforvaltningen har et mål om, at 50 pct. af stillingerne fremadrettet besættes via koordinerede opslag, og har opstartet implementering på tværs af forvaltningen. 2026 og 2027 forventes at være implementeringsår, hvorefter indsatsen overgår til normal drift.

Koordineret rekruttering vil til en start fokusere på forvaltningens udførerområder med fokus på rekruttering af faguddannede medarbejdere (pædagoger og social- og sundhedsassistenter). Der startes ud i Center for Længerevarende Boformer og Center for Børn og Unge, da både andelen af ufaglærte og rekrutteringsudfordringerne generelt her er større sammenlignet med resten af forvaltningen.

Arbejdet med koordineret rekruttering viser allerede positive takter i form af større effektivitet og bedre udnyttelse af ressourcerne. Det kommer bl.a. til udtryk ved at:

- Andelen af succesfulde rekrutteringer er steget med 4,8 pct. fra 73,9 pct i 2024 til 78,7 pct i 2025²
- Antallet af ansøgere pr. jobopslag er steget fra 21 i 2023 til 24,5 i 2025, hvilket betyder at flere kandidater finder SOF's stillingsopslag attraktive og udvalget af kandidater alt andet lige er større.
- Medieomkostningerne pr. jobopslag faldet fra 1.309 kr. i 2023 til 879 kr. i 2025 svarende til et fald på 33 pct.

I perioden fra 2023 til 2025 har SOF dermed realiseret en besparelse på knap 600.000 kr. via lavere medieomkostninger. Når koordinerede opslag udgør 50 pct. af alle rekrutteringer i SOF, vil det medføre et besparelspotentiale på ca. 1 mio. kr. årligt. Realise-

² Tallet bygger på, at nul-ansættelser er faldet med 90 fra 374 i 2024 til 284 i 2025. En nul-ansættelse betyder at et stillingsopslag ikke fører til en ansættelse. Når andelen falder, betyder det derfor, at forvaltningen i højere grad lykkes med at besætte opslåede stillinger.

ring af besparelspotentialer forudsætter videreførelse af midler til rekrutteringskonsulenter.

Der er gennemført flere piloter med koordineret rekruttering (fælles opslag). Piloterne har primært rettet sig mod forvaltningens udførerområder (fx Center for Længerevarende Bøformer og Center for Børn og Unge) med fokus på rekruttering af uddannede socialpædagoger. Piloterne har dokumenteret flere potentialer, herunder:

- **Øget aflastning af ansættende ledere**
En ny arbejdsdeling betyder, at rekrutteringskonsulenterne varetager størstedelen af rekrutteringsprocessen. Det reducerer lederens tidsforbrug pr. kandidat væsentligt sammenlignet med traditionel rekruttering.
- **Adgang til kandidater, som ikke aktivt søger job**
Rekrutteringskommunikation via sociale medier giver bedre mulighed for at nå potentielle kandidater, der ikke er aktivt jobsøgende. Samtidig er kanalerne billigere end traditionelle jobsites og giver større fleksibilitet i opslagsperioden.
- **Lavere omkostning pr. ansættelse**
Gennemsnitsprisen pr. ansættelse ved koordineret rekruttering er 5.800 kr. mod 31.900 kr. ved traditionel rekruttering. Altså en besparelse på ca. 26.000 kr. pr. ansættelse. Forskellen skyldes primært reduceret tidsforbrug på rekrutteringsaktiviteter.
- **Professionel og hurtig kandidathåndtering**
Fælles opslag gør det lettere at være kandidat i SOF via professionel matching og tæt dialog med en rekrutteringskonsulent gennem hele processen. Kandidater giver overvejende positiv feedback på denne støtte.

Rekrutteringskonsulenternes indsats er afgørende for at realisere disse potentialer og forudsætter en videreførelse.

En videreførelse vil sikre én samlet indgang til rekruttering i SOF og ensartede processer på tværs af forvaltningen. Det vil give bedre overblik over rekrutteringsbehov, hvilket vil styrke mulighederne for tværgående indsatser fx om øget intern mobilitet. I 2025 var personaleomsætningen 23,5 pct., hvoraf kun 3,7 pct. var intern mobilitet. Endelig vil en videreførelse understøtte compliance og overholdelse af gældende regler og procedurer inden for rekruttering og ansættelse.

Økonomi

Der skal afsættes 3,24 mio. kr. i 2027 og 6,48 mio. kr. årligt i 2028 og frem på service til videreførelsen af rekrutteringsunderstøttende aktiviteter. Det fulde beløb afsættes fra 2028, da tidligere bevillinger udløber med udgangen af 2027.

I 2027 afsættes 3,24 mio. kr., der dækker lønninger til en projektleder for implementering af koordineret rekruttering og tre rekrutteringskonsulenter. Projektlederen er nødvendig for at sikre fremdrift i implementering af koordineret rekruttering samt for at kunne imødekomme kulturforandringen for ledere i driften. Der afsættes midler til projektlederen i 2027. Herfra vurderes det, at koordineret rekruttering kan driftes af rekrutteringskonsulenterne. Fra 2028 dækker de 6,48 mio. kr. lønninger til i alt otte rekrutteringskonsulenter. Forvaltningen vurderer, at der fremadrettet bliver behov for en rekrutteringskonsulent mindre end ved tidligere afsatte budgetmidler grundet optimering af administrative arbejdsgange.

Tabel 1. Oversigt over ønskets aktiviteter på alle styringsområder

1.000 kr., 2027 p/l	Styrings- område	2027	2028	2029	2030	I alt
Midler til projektleder til implementering af koordineret rekruttering (akademisk årsværk)	Service	810	-	-	-	810
Midler til 3 rekrutteringskonsulenter (akademiske årsværk)	Service	2.430	2.430	2.430	2.430	9.720
Midler til 5 rekrutteringskonsulenter (akademiske årsværk)	Service	-	4.050	4.050	4.050	12.150
Udgifter i alt (netto)		3.240	6.480	6.480	6.480	22.680

Risikovurdering og proces

Koordineret rekruttering indebærer et kulturskifte i rekrutteringspraksis, og der må forventes en indkøringsperiode samt modstand fra nogle ledere, særligt i forhold til overdragelse af rekrutterings- og ansættelsesopgaver.

Der vurderes derudover ikke at være risici forbundet med implementeringen af indsatsen. Indsatsen kan igangsættes uden yderligere udvalgsbehandling.

Tidligere afsatte midler

Med budgetaftalen for 2023 blev der afsat midler til i alt tre fuldtidsårsværk og i 2024 til yderligere seks fuldtidsårsværk for at understøtte de beskrevne indsatser på tværs af SOF, svarende til 1,8 mio. kr. i 2023 og 6 mio.kr pr. år fra 2024.

1.000 kr., løbende p/l	2023	2024	2025	2026
Budgetaftale 2023	1.800	1.800	1.800	1.800
Budgetaftale 2024		4.200	4.200	4.200
Afsatte midler i alt	1.800	6.000	6.000	6.000

Administrativt bilag

Tabel X. Udgifter til service

1.000 kr., 2026 p/l	Udvalg	Bevilling	Indtægt/ udgift	2025	2026	2027	2028	2029	I alt
Aktivitet 1									
Aktivitet 2...									
-									
Serviceudgifter i alt									

Øvrige tekniske oplysninger

Bydele

Bydækkende: <input type="checkbox"/>											
Bispebjerg	<input type="checkbox"/>	Indre by	<input type="checkbox"/>	Vesterbro/Kgs. Enghave	<input type="checkbox"/>	Valby	<input type="checkbox"/>	Amager Øst	<input type="checkbox"/>	Udenbys	<input type="checkbox"/>
Nørrebro	<input type="checkbox"/>	Østerbro	<input type="checkbox"/>	Brønshøj/Husum	<input type="checkbox"/>	Vanløse	<input type="checkbox"/>	Amager Vest	<input type="checkbox"/>		
Adresse											