

Status på indsatser under Fastholdelses- og rekrutteringspuljen

Budget	Budgetnotat	Indsatser	Formål	Afsatte midler	Status pr. april 2026
Budget 2026	SO19: God start i Socialforvaltningen for studerende, nye medarbejdere og ledere	Løft af praktikvejledningen for socialrådgiverstuderende i Socialforvaltningen	Indsatsen har fokus på at løfte praktikvejledningen for socialrådgiverstuderende via uddannelse af vejledere, frikøb til vejledning og arrangementer og faglige netværk for vejledere og studerende.	4,858 mio. kr. årligt i 2026-2029	Antal medarbejdere startet på diplommodulet: <i>Praktikvejledning for socialrådgivere</i> 2026: 8 (flere uddannes til efteråret) Midler til frikøb i 2026 er fordelt, og faglige netværk mv. planlægges til efteråret 2026.
		God onboarding af nye medarbejdere i Din Sociale Indgang og nye ledere i Socialforvaltningen	Indsatsen har fokus på at udvikle mentorordninger for nye medarbejdere i Din Sociale Indgang og for nye ledere på tværs af forvaltningen via uddannelse og frikøb af mentorer.	2026: 7,339 mio. kr. 2027-2029: 5,373 mio. kr. årligt	Det forventes at uddanne i alt 71 ledermentorer på tværs af SOF samt 216 mentorer i Din Sociale Indgang (på udførerområdet er der uddannet i alt 431).
	SO18: Fleksibel vagtplanlægning i Socialforvaltningen	Fleksibel vagtplanlægning i Socialforvaltningen	Indsatsen har fokus på at udvikle et koncept for fleksibel vagtplanlægning på døgnområdet med medarbejderinddragelse og kompetenceløft af vagtplanskompetencerne på tværs af forvaltningen.	2026: 2,06 mio. kr. 2027-2029: 1,56 mio. kr. årligt	I 2025 er der konkret arbejdet med at definere roller og ansvar på vagtplansområdet i SOF. Med hensyn til indsatsen i budgetnotat er en afdækning af eksisterende praksis i gang med henblik på at igangsætte pilotafprøvnings af modeller for fleksibel vagtplanlægning. Antal medarbejdere startet på akademimodul: <i>Fremtidens kommunale vagtplanlægning</i> 2025: 20 (afsluttes primo 2026)
Budget 2025	SO22: Styrket fastholdelse og mindre sygefravær ved øget fokus på arbejdsmiljø og trivsel	Styrket fastholdelse og mindre sygefravær ved øget fokus på arbejdsmiljø og trivsel	Indsatsen har fokus på at styrke fastholdelse og reducere sygefravær ved at understøtte udvikling af robuste arbejdspladser via bl.a. læringsforløb med fokus på arbejdsmiljø og trivsel, håndtering af sygefravær og styrkelse af lederteams.	9 mio. kr. årligt i 2025-2028	2025: 40 læringsforløb afholdt af Arbejdsmiljø København (AMK), fordelt på følgende temaer: <ul style="list-style-type: none"> • Styrkelse af lederteams: 17 • Klarhed i kerneopgaven: 8 • Sygefraværsforløb: 5 • Samarbejde og kommunikation: 4 • Styrkelse af værn mod arbejdspress: 4 • Sikkerhed og tryghed: 2 2026: 30 læringsforløb booket hos AMK Ekstra tidlig indsats-forløb hos AMK. Arbejdsmiljøindsatser, herunder supervision.

	SO23: Systematisk kompetenceudvikling i SOF	Lederuddannelse for nye personaleledere	Indsatsen tilbyder et uddannelsesforløb for nye personaleledere i SOF, som ofte er unge uden lang erfaring og en egentlig lederuddannelse. Uddannelsen består af to moduler på diplom i ledelse og har særligt fokus på personaleledelse og faglig ledelse, som kan understøtte lederne i fokus på faglig kvalitet og trivsel.	1 mio. kr. årligt i 2025-2028	Antal medarbejdere startet på uddannelsen: <i>Modul 1: Ledelse af medarbejdere og faglig udvikling:</i> 2024: 25 (Tidlig igangsættelse) 2025: 17 2026: 18 <i>Modul 2: Faglig ledelse</i> 2025: 11 2026: 14
		Velfærdslederuddannelsen	Indsatsen har fokus på at udvikle og implementere en velfærdslederuddannelse for ledere af personaleledere med afsæt i lederkompasset og med et særligt fokus på driftsledelse.	1 mio. kr. årligt i 2025-2028	Antal medarbejdere startet på uddannelsen: 2025: 16 medarbejdere (1. hold) Næste hold forventes opstartet i august 2026.
		Systematisk kompetenceudvikling af medarbejdere: Flere midler til diplomuddannelse	<i>Se under indsatsen 'Diplomuddannelse til faglærte medarbejdere' under Budget 2024</i>	1 mio. kr. årligt i 2025-2028	<i>Se under indsatsen 'Diplomuddannelse til faglærte medarbejdere' under Budget 2024</i>
Budget 2024	SO70: Styrket rekrutteringsgrundlag ved kompetenceløft for faglærte og rekrutteringsunderstøttende aktiviteter	Meritpædagoguddannelsen	Indsatsen har fokus på at uddanne erfarne omsorgs- og pædagogmedhjælpere i forvaltningen til meritpædagoger med henblik på at løfte fagligheden. Ambitionen var at uddanne 32 medarbejdere ved at dække deltagergebyr og materialer.	2024: 1,815 mio. kr. 2025: 1,88 mio. kr. 2026: 0,13 mio. kr.	Antal medarbejdere startet på uddannelsen: 2024: 13 2025: 36 2026: 7
		Diplomuddannelse til faglærte medarbejdere	<u>HK til socialformidler</u> Indsatsen har fokus på at uddanne erfarne HK'ere i Din Sociale Indgang til socialformidlere med henblik på at styrke deres faglige kompetencer ift. sagsbehandling, koordinering mv. <u>Praktikvejleder til pædagoguddannelsen</u> Indsatsen har fokus på at løfte praktikvejledningen for pædagogstuderende ved at	2024: 0,4 mio. kr. 2025: 0,8	Antal medarbejdere startet på uddannelsen: <i>Diplomuddannelse i socialformidling:</i> 2024: 4 2025: 8 2026: 2 <i>Diplommodulet 'Praktikvejleder til pædagoguddannelsen'</i> 2024: 36 2025: 32 2026: 21

			uddanne vejlederne for de studerende.		
		Fra social- og sundhedshjælper til social- og sundhedsassistent	Indsatsen har fokus på at uddanne i alt ti erfarne social- og sundhedshjælpere til social- og sundhedsassistenter med uddannelsesstart i 2024 og 2025.	2024: 0,285 mio. kr. 2025: 0,57 mio. kr.	Antal medarbejdere startet på uddannelsen: 2024: 4 2025: 5
		Rekrutteringsunderstøttende aktiviteter	<p>Rekrutteringskonsulenter understøtter med rekruttering af ledere og medarbejdere fx udarbejdelse af stillingsopslag, screening af kandidater, afholdelse af samtaler, indhentning af referencer, gennemførelse test (NEO-PI-3) samt andre indsatser som onboarding mm.</p> <p>Fra 2025 og frem arbejdes målrettet med koordineret rekruttering (fælles opslag) for at øge aflastning af ledere og optimere processer yderligere.</p>	2024-2027: 4,2 mio. kr. årligt	<p>Professionalisering og kvalitetsløft af processen omkring rekruttering og ansættelse.</p> <p><i>Antal jobopslag:</i> 2023: 1.378 2024: 1.433 2025: 1.332</p> <p><i>Medieomkostninger pr. jobopslag:</i> 2023: 1.309 2024: 1.024 2025: 879</p> <p><i>Antal ansøgere pr. jobopslag:</i> 2023: 21 2024: 23,1 2025: 24,5</p> <p><i>Antal nul-ansættelser (jobopslag, der ikke fører til ansættelse)</i> 2023: 357 2024: 374 2025: 284</p>
	SO69: Fastholdelse af seniorer	Fastholdelse af seniorer	Indsatsen har fokus på at fastholde nuværende erfarne medarbejdere og øge udbuddet af arbejdskraft ved at iværksætte aktiviteter, der skal fastholde og rekruttere medarbejdere på +52 år.	4,475 mio. kr. årligt fra 2024-2027	<p><i>Udligningstillæg for socialpædagoger:</i> 2023: 50 2024: 62 2025: 47</p> <p><i>Fastholdelse af fuld pension – alle faggrupper:</i> 2023: 30* 2024: 144 2025: 165</p>

					<i>*Forskellen mellem 2023 og 2024 kan skyldes, at det først var muligt for arbejdspladserne at få puljemidler fra 2024.</i>
Budget 2023	SO27: Fra ufaglært til faglært	Uddannelsesløft via aftalen "Fra ufaglært til faglært"	Indsatsen har fokus på at kompetenceløfte medarbejdere på udførerområdet i forhold til deres læse- og skrivefærdigheder med henblik på at styrke dokumentationen.	1,74 mio. kr. årligt i 2023-2026	Antal screenede medarbejdere: 879 screenede (opstartet i 2021)
		Fra ufaglært til faglært: Uddannelsen til pædagogisk assistent	Indsatsen har fokus på at uddanne erfarne omsorgs- og pædagogmedhjælpere i forvaltningen til pædagogiske assistenter med henblik på at løfte fagligheden.		Antal medarbejdere startet på uddannelsen: 2023: 11 2024: 8 2025: 5 2026: 4
		Et nødvendigt kvalitetsløft af praktikforløb for elever og studerende	Indsatsen har fokus på at løfte kvaliteten af praktikforløb for elever og studerende i forvaltningen ved at ansætte to uddannelseskonsulenter, som har arbejdet med at professionalisere uddannelsesopgaven bl.a. ved at uddanne vejledere, opbygge et tæt samarbejde med uddannelsesinstitutioner og understøtte en ensartet tilgang på tværs af forvaltningen.		6 medarbejdere, der har afsluttet uddannelsen, er efterfølgende startet på meritpædagoguddannelsen.
	SO30: Hjælp til arbejdspladser med særskilt store rekrutteringsudfordringer	Hjælp til arbejdspladser med særskilt store rekrutteringsudfordringer	<i>Se under indsatsen 'Rekrutteringsunderstøttende aktiviteter' under Budget 2024</i>	1,16 mio. kr. årligt i 2023-2026	Udvikling og implementering af fælles arbejdsgang for fordeling af elever og studerende i forvaltningen. Fordeling af ca. 500 antal elever og studerende årligt på forvaltningens arbejdspladser. Pr. 1. januar 2026 er der 120 vejledere for pædagogstuderende med diplommodulet i praktikvejledning, hvoraf 57 pct. er uddannet fra 2024 og til nu.
	SO29: Systematisk onboarding via uddannede mentorer	Systematisk onboarding via uddannede mentorer på udførerområdet i SOF	Indsatsen har fokus på at sikre en mere systematisk og langsigtet onboarding, der giver nye medarbejdere en tryk start og	2023-2026: 1,8 mio. kr. årligt	<i>Se under indsatsen 'Rekrutteringsunderstøttende aktiviteter' under Budget 2024</i>
				2023: 5,901 mio. kr.	<i>Uddannede mentorer:</i> 2023: 220 2024: 155 2025: 56

			bidrager til, at de hurtigere bliver klædt på til opgaverne. Indsatsen skal samtidig skabe mere ro i driften og styrke fastholdelsen.	2024-2026: 4,258 mio. kr. årligt	<p><i>Frikøbsmidler afsat og brugt (tid til mentoropgaven):</i> 2023: 3,866 mio. kr. ud af 3,866 mio. kr. 2024: 3,866 mio. kr. ud af 3,866 mio. kr. 2025: 3,866 mio. kr. ud af 3,866 mio. kr.</p> <p><i>Personaleomsætning udfører:</i> 2023: 22,5% 2024: 20,9% 2025: 19,8%</p>
Budget 2022	ØK77: Styrket rekruttering og fastholdelse inden for udvalgte velfærdsjob		Der blev afsat midler i perioden 2022-2025 til at imødegå rekrutterings- og fastholdelsesudfordringer via lønmæssige løft i form af bl.a. engangstillæg, seniorordninger, tillæg til oplæringsvejledere for faggrupperne: pædagoger, socialpædagoger, SOSU-assistenten, SOSU-hjælpere og sygeplejersker.	2022: 16,39 mio. kr. 2023-2025: 16,5 mio. kr. årligt (2022-pl)	<p>Personalepolitisk Redegørelse 2024 konkluderer, at der har været en begrænset effekt af de uddelte lønmidler i ØK77-puljen i forhold til fastholdelse af medarbejdere.</p> <p>Med budget 2026 blev der afsat midler til at videreføre seniorordningen, som blev udbredt til alle faggrupper, og vejledertillægget.</p>