



## Orientering

Til Økonomiudvalget

### Budgetpakke om fastholdelse og rekruttering af medarbejdere i Københavns Kommune

22-08-2022

Sagsnummer i F2  
2022 - 11224

Dokumentnummer i F2  
1736018

Sagsnummer eDoc  
2022-0245467

Sagsbehandler  
Anne-Mette Hermansen

#### Resumé

Økonomiudvalget orienteres om ØK80 - *Budgetpakke om fastholdelse og rekruttering* til Budget 2023. Pakken består af budgetnotater, som er indmeldt fra alle forvaltninger, idet de relaterer sig til fastholdelse og rekruttering af medarbejdere i Københavns Kommune.

#### Sagsfremstilling

##### Baggrund

Økonomiudvalget godkendte 14. juni 2022 afrapporteringen af *Personalepolitisk Redegørelse 2022*. Økonomiudvalget godkendte på samme møde besvarelsen af *medlemsforslag* fra 24. juni 2021 stillet af Radikale Venstre, der pålagde Økonomiforvaltningen, i samarbejde med Børne- og Ungdomsforvaltningen, Sundheds- og Omsorgsforvaltningen og Socialforvaltningen at fremlægge konkrete forslag på tværs af forvaltningerne til, hvordan kommunen kan styrke rekruttering og fastholdelse af faguddannede medarbejdere til velfærdsområderne i Københavns Kommune. Økonomiudvalget udbad sig i den forbindelse et overblik over de budgetnotater til de kommende forhandlinger om Budget 2023, som relaterer sig til rekruttering og fastholdelse af medarbejdere i Københavns Kommune.

I *Personalepolitisk Redegørelse 2022* findes i alt 13 anbefalinger til, hvordan Københavns Kommune som arbejdsgiver kan styrke rekruttering og fastholdelse af medarbejdere. Anbefalingerne falder inden for følgende temaer:

- Arbejdstid
- Arbejds miljø og trivsel (herunder ledelse)
- Lønforhold
- Pendlerforhold og boligsituation
- Nyansatte medarbejdere
- Seniorer

Anbefalingerne er udarbejdet på baggrund af analyser, herunder nøgletal for Københavns Kommunes ansatte, fremskrivning af udbud og

efterspørgsel, en registeranalyse samt en spørgeskemaundersøgelse blandt et udvalg af Københavns Kommunes nuværende og tidligere medarbejdere.

Via arbejdet med *medlemsforslaget* blev der identificeret tre relevante indsatsområder, som kan styrkes ved fælles indsats:

- Rekruttering af udenlandsk arbejdskraft
- Afhjælpe rekrutteringsudfordringerne via uddannelse, omskoling og opkvalificering
- Fastholdelse via øget fokus på arbejdsfællesskaber og den gode arbejdsplads.

Drøftelserne mellem forvaltningerne i relation til medlemsforslaget har baseret sig på eksisterende indsatser, erfaringer og ønsker til samt behov for tværgående indsatser. Der er således ikke udført analyser til at understøtte udvælgelsen af de tre indsatsområder.

#### ØK80 – budgetpakke om fastholdelse og rekruttering

Forvaltningerne har meldt budgetnotater til Budget 2023 ind til Økonomiforvaltningen. Økonomiforvaltningen har på den baggrund udarbejdet ØK80 – *budgetpakke om fastholdelse og rekruttering* (bilag 1), som giver et overblik over budgetnotaterne på tværs af forvaltninger. De tilhørende budgetnotater er vedlagt i bilag 2. Bilag 1 og 2 fremlægges med status pr. 18. august 2022, og der kan fortsat tilgå ændringer eller tilføjelser frem mod 30. august 2022. Oversigten og kategoriseringen af notaterne er dermed ikke endelig.

Budgetnotaterne er opstillet tematisk med udgangspunkt i hhv. temaer fra Personalepolitisk Redegørelse 2022 og indsatsområder fra arbejdet med medlemsforslag. Der er desuden angivet, om det enkelte budgetnotat er administrativt eller politisk initieret. Budgetnotater, som relaterer sig til emnet rekruttering og fastholdelse af medarbejdere, men ikke direkte til et tema eller indsatsområde, er samlet nederst i tabel 1 under *Øvrige*.

I budgetpakken indgår budgetnotater, som knytter sig til *arbejdsmiljø og trivsel* i både Socialforvaltningen og Sundheds- og Omsorgsforvaltningen. Der er budgetnotater vedr. *nyansatte medarbejdere* i både Socialforvaltningen, Sundheds- og Omsorgsforvaltningen og Børne- og Ungdomsforvaltningen, hvor der er fokus på at styrke introduktionen til nye medarbejdere. Derudover indgår et budgetforslag vedr. fastholdelse af *seniorer* i Sundheds- og Omsorgsforvaltningen. Personalepolitisk Redegørelse 2022 pegede på netop disse temaer som vigtige områder i arbejdet med rekruttering og fastholdelse i Københavns Kommune.

Til indsatsområdet *afhjælpe rekrutteringsudfordringerne via uddannelse, omskoling og opkvalificering* fra arbejdet med medlemsforslaget relaterer sig en række budgetforslag. Der er indmeldt budgetforslag om uddannelse og opkvalificering for forskellige medarbejdergrupper i Børne- og Ungdomsforvaltningen, Socialforvaltningen og Sundheds- og Omsorgsforvaltningen.

Der er ikke budgetnotater, som vedrører temaerne *arbejdstid, lønforhold* samt *pendlerforhold og boligsituation* hhv. indsatsområdet *rekruttering af udenlandsk arbejdskraft*.

### **Økonomi**

Der blev i forbindelse med Budget 2022 afsat 75 mio. kr. årligt i perioden 2022-2025 til at imødegå rekrutterings- og fastholdelsesudfordringer på udvalgte velfærdsområder, herunder pædagoger, socialpædagoger, sosu-assistenten og -hjælpere og sygeplejersker. Der er indgået aftaler om udmøntningen med de faglige organisationer, og midlerne anvendes primært til løntillæg og seniorinitiativer.

### **Videre proces**

Budgetpakken om fastholdelse og rekruttering bliver opdateret frem mod publicering af budgetsiden 30. august 2022.

### **Bilag**

Bilag 1. ØK80 Budgetpakke om fastholdelse og rekruttering (pr. 18. august 2022)

Bilag 2. Budgetnotater i ØK80 Budgetpakke om fastholdelse og rekruttering (pr. 18. august 2022)



## ØK80 Budgetpakke om fastholdelse og rekruttering af medarbejdere i Københavns Kommune (UDKAST pr. 18. august 2022)

### Baggrund

Økonomiudvalget bestilte 14. juni 2022 ifm. afrapporteringen af *Personalepolitisk Redegørelse 2022* og besvarelsen af *medlemsforslag* fra juni 2021 vedr. rekruttering på velfærdsområdet et overblik over budgetnotater til Budget 2023, som relaterer sig til fastholdelse og rekruttering af medarbejdere i Københavns Kommune. Forvaltningerne har indmeldt budgetnotater til Økonomiforvaltningen, som på den baggrund har samlet en budgetpakke.

### Indhold

#### Budgetpakke om fastholdelse og rekruttering

I tabel 1 ses en tematisk oversigt over budgetforslag til budget 2023 relateret til fastholdelse og rekruttering af medarbejdere i Københavns Kommune. Det er markeret, om temaet er fra hhv. *Personalepolitisk Redegørelse 2022\** eller fra arbejdet med *medlemsforslaget\*\**, og det er angivet, om budgetnotatet er administrativt (A) eller politisk (P) initieret. Budgetnotater, som relaterer sig til emnet fastholdelse og rekruttering af medarbejdere, men ikke direkte til et tema eller indsatsområde, er samlet i tabel 1 under *Øvrige*.

#### Den overordnede udfordring og det eksisterende arbejde i forvaltningerne

Fastholdelse og rekruttering af tilstrækkeligt med arbejdskraft er en udfordring for Københavns Kommune allerede nu, som bl.a. *Personalepolitisk Redegørelse 2022* pegede på. Udfordringen forventes dog kun at vokse fremover, særligt på sundheds- og ældreområdet. Arbejdskraftmangel og rekrutteringsudfordringer kan overordnet set imødegås ved at

- øge udbuddet af arbejdskraft
- fastholde nuværende medarbejdere
- mindske efterspørgslen efter arbejdskraft.

Københavns Kommunes forvaltninger arbejder allerede med fastholdelse og rekruttering af medarbejdere, og der er valgt forskellige fokusområder i forvaltningerne, som er beskrevet i det følgende.

Børne- og Ungdomsforvaltningen: Børne- og Ungdomsforvaltningen fremlægger budgetnotat (BU20 [specifik udfordring]<sup>1</sup>) om mangel på uddannede lærere, pædagoger og sundhedsplejersker. Notatet har fokus på at øge udbuddet af uddannede fagprofessionelle via merituddannelse af lærere og pædagoger samt flere elev/uddannelsespladser til pædagogiske assistenter og sundhedsplejersker. Og så rummer forslaget også faglige kompetenceløft til ufaglært personale (pædagogmedhjælpere og lærervikarer).

<sup>1</sup> Der er ikke taget stilling til kategoriseringen af budgetnotater

Forslaget skal være grundstammen i den langsigtede, varige uddannelsesindsats, der er blevet helt nødvendig i takt med at antallet af studerende på velfærdsuddannelserne er faldet drastisk samtidig med, at børnetallet stiger i København.

Det er også lavet en række politisk bestilte budgetnotater, som i høj grad også har fokus på at øge udbuddet via uddannelse. Der er også et politisk bestilt forslag om pulje til efteruddannelse af lærere samt et om mentorordninger til nyuddannede lærere, der begge har fokus på fastholdelse.

For at fastholde flere medarbejdere har Børne- og Ungdomsforvaltningen i de seneste år fokuseret på den gode modtagelse og introduktion (onboarding) af nye medarbejdere og ledere, fordi det er afgørende for fastholdelse på længere sigt. Derudover er der med beslutningen om en pulje til rekruttering og fastholdelse af pædagoger i budget 2022 iværksat løntiltag og tiltag i forhold til seniorer, som skal gøre det mere attraktivt at blive som pædagog i København. Men der er behov for yderligere tiltag for at gøre Københavns dagtilbud og skoler til endnu mere attraktive arbejdspladser. Forvaltningen er i dialog med sektoren om det og forventer at vende tilbage med forslag til investeringer, der kan understøtte den udvikling til overførselssagen 2022-23 og/eller budget 2023.

Der er på nuværende tidspunkt ikke nogen forslag med fokus på at reducere efterspørgslen på arbejdskraft på Børne- og Ungdomsforvaltningens område. Det er et fokusområde, som i de kommende år vil fordrer grundig dialog med sektoren og det politiske niveau for at finde mulige løsninger. Og det må også forventes, at nationale politiske beslutninger om fx folkeskolen vil påvirke mulighederne for at finde nye løsninger, der evt. kan reducere efterspørgslen på arbejdskraft.

#### Sundheds- og Omsorgsforvaltningen:

Sundheds- og Omsorgsforvaltningen oplever, ligesom i landets øvrige kommuner, markante udfordringer med rekruttering og fastholdelse af medarbejdere. Godt 40 pct. af alle stillingsopslag for SOSU-assistenter og sygeplejersker førte i 2021 ikke til ansættelse, der er mangel på SOSU-assistentelever og sygeplejerskestuderende, og frafaldet på uddannelserne er højt. Der opleves desuden en stor personaleomsætning, og hver tredje medarbejder, som stopper i forvaltningen, har under 18 måneders ansættelse. Rekrutterings- og fastholdelsesdagsordenen er således en kompleks problemstilling som kræver bredde i indsatserne og langsigtede og nye løsninger. I Sundheds- og Omsorgsforvaltningen sættes ind på mange fronter for at understøtte uddannelse og attraktive arbejdspladser. Fokus er bl.a. på at få flere til at vælge social- og sundhedsuddannelserne, skabe gode faglige udviklingsmuligheder, god oplæring, sprogstøtte og et godt fysisk og psykisk arbejdsmiljø. Desuden er der fokus på at udvide arbejdsstyrken med fx brancheskiftetere, nye faggrupper og fastholdelse af seniorer.

Socialforvaltningen: I forlængelse af konklusionerne i den personalepolitiske redegørelse er Socialforvaltningens tilgang, at udfordringerne med rekruttering og fastholdelse i høj grad skal imødegås via et godt og sundt arbejdsmiljø, høj trivsel og rum til at løse kerneopgaven. Det gælder både for medarbejdere, som har været i forvaltningen et stykke tid, og for nyansatte. Der er derfor brug for lavere ledelsesspænd for at styrke personaleledelsen tæt på medarbejderne og for flere hænder til de mange opgaver. Det er derudover vigtigt at sørge for en bedre onboarding af nye kolleger, styrkelse af

indsatsen rettet mod uddannelse og opkvalificering af både ufaglærte og faglærte samt bedre praktikforløb for elever og studerende.

#### Øvrige forvaltninger:

Overordnet set har Teknik- og Miljøforvaltningen, Kultur- og Fritidsforvaltningen, Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen og Økonomiforvaltningen ikke udfordringer med rekruttering på højde med velfærdsforvaltningernes. Der opleves dog generelt efterspørgsel efter kvalificeret arbejdskraft på særlige områder. Alle fire forvaltninger arbejder løbende med fastholdelse og rekruttering, som kommer til udtryk på forskellig vis i hver forvaltning, herunder via fokus på arbejdsmiljø og udviklingsmuligheder samt bedre rekrutteringsprocesser. Der er ikke budgetforslag knyttet til arbejdet med fastholdelse og rekruttering af medarbejdere i Kultur- og Fritidsforvaltningen, Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen og Økonomiforvaltningen.

I Teknik- og Miljøforvaltningen oplever forvaltningen, at det er en væsentlig udfordring at rekruttere erfarne byggesagsbehandlere. Forvaltningen har for at afhjælpe rekrutteringsudfordringerne indgået aftale med et privat firma, og for at fastholde dette arbejde og samarbejde søges der i budgetnotatet (TM79) midler i 2023 til ekstern byggesagsbehandling. I relation til fastholdelse af medarbejdere har Teknik- og Miljøforvaltningen fokus på at sikre budgetsikkerhed på området gennem flerårige bevillinger. Dette for at skabe tryghed hos medarbejderne om ansættelse, og derfor medvirke til at fastholde medarbejdere og sikre garanti for at der er finansiering til deres ansættelse. Derfor søges flere midlertidige bevillinger forlænget i budgetnotatet til Budget 2023.

I tillæg til det medarbejderrettede arbejde med rekruttering og fastholdelse i de fire forvaltninger kan også nævnes Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningens myndighedsopgave, som er at få borgere i job eller uddannelse. Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen understøtter i den forbindelse forvaltningerne i at tilvejebringe den nødvendige arbejdskraft til velfærdsområderne i kommunen via omskoling og efteruddannelse.

## Økonomi

Samlet set beløber de kendte budgetforslag sig til [xx] mio. kr. i 2023 og til [xx] mio. kr. i perioden 2023-2026<sup>2</sup>.

**Tabel 1. Tematisk oversigt over budgetnotater i budgetpakken**

| 1.000 kr., 2023 p/1                                                            | 2023   | 2024   | 2025   | 2026                       | I alt         | Note |
|--------------------------------------------------------------------------------|--------|--------|--------|----------------------------|---------------|------|
| <b>Tema: Arbejdsmiljø og trivsel<sup>3*</sup></b>                              |        |        |        |                            |               |      |
| <b>SU14h.</b><br>Kompetenceindsats målrettet vold og trusler mod medarbejderne | 4.200  | 6.400  | 6.400  | 6.400<br>(herefter varig)  | <b>23.400</b> | P    |
| <b>SU14i</b><br>Bedre arbejdsmiljø via nærværende ledelse i hjemmeplejen       | 8.100  | 10.100 | 10.100 | 10.100<br>(herefter varig) | <b>38.400</b> | P    |
| <b>SU14j</b><br>Stærke udviklende arbejdsmiljøer                               | 1.500  | 1.500  | 1.500  | 1.500<br>(herefter varig)  | <b>6.000</b>  | P    |
| <b>SU14k</b><br>Administrativ bistand til plejehjem og MTO'ere                 | 17.700 | 17.700 | 17.700 | 17.700<br>(herefter varig) | <b>70.800</b> | P    |

<sup>2</sup> I summeringen er ikke taget højde for, om nogle budgetforslag er gensidigt afhængige.

<sup>3</sup> Indsatsområdet "Fastholdelse via øget fokus på arbejdsfællesskaber og den gode arbejdsplads" fra arbejdet med medlemsforslag har samme tema, og det er derfor ikke beskrevet særskilt i tabellen.

|                                                                                                           |        |        |        |                                                 |                             |   |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|--------|--------|-------------------------------------------------|-----------------------------|---|
| <b>SO26</b><br>Mere tid til faglig ledelse tæt på                                                         | 11.750 | 11.750 | 11.750 | 11.750<br>(herefter varig)                      | <b>47.000</b>               | P |
| <b>SO28</b><br>Mindre arbejdspress via lavere sagsstammer (samlet)                                        | 25.800 | 25.800 | 27.800 | 27.800<br>(herefter varig)                      | <b>107.200</b>              | P |
| <b>Tema: Nyansatte medarbejdere*</b>                                                                      |        |        |        |                                                 |                             |   |
| <b>SU14e</b><br>Styrket introduktion                                                                      | 9.450  | 11.650 | 11.650 | 10.850<br>(herefter varig)                      | <b>43.600</b>               | P |
| <b>SO29</b><br>Systematisk onboarding via uddannede mentorer                                              | 5.901  | 4.258  | 4.258  | 4.258<br>(herefter varig)                       | <b>18.674</b>               | P |
| <b>BU104</b><br>Mentorer for nyansatte lærere                                                             |        |        |        |                                                 | Følger                      | P |
| <b>Tema: Seniorer*</b>                                                                                    |        |        |        |                                                 |                             |   |
| <b>SU14g</b><br>Fastholdelse af seniorer                                                                  | 1.300  | 1.400  | 1.500  | 1.500<br>(herefter varig)                       | <b>5.700</b>                | P |
| <b>Indsatsområde: Afhjælpe rekrutteringsudfordringerne via uddannelse, omskoling og opkvalificering**</b> |        |        |        |                                                 |                             |   |
| <b>SU04</b><br>Rekruttering af sygeplejersker via uddannelsesindsats                                      | 3.850  | 3.850  | 3.250  | 3.250<br>(herefter varig)                       | <b>14.200</b>               | A |
| <b>SU05</b><br>SOSU-assistenteleven i centrum                                                             | 5.040  | 6.900  | 7.250  | 7.250<br>(herefter varig)                       | <b>26.440</b>               | A |
| <b>SU06</b><br>Fastholdelse af SOSU-elever med dansk som andetsprog                                       | 2.800  | 2.800  | 2.550  | 2.550<br>(herefter varig)                       | <b>10.700</b>               | A |
| <b>SU14a</b><br>Uddannelse af sundheds- og plejepersonale                                                 | 1.200  | 2.600  | 3.600  | 3.600<br>(herefter varig)                       | <b>11.000</b>               | P |
| <b>SU14b</b><br>Karriererådgivning til elever og studerende                                               | 1.500  | 1.500  |        |                                                 | <b>3.000</b>                | P |
| <b>SU14f</b><br>Garanteret adgang til formel kompetenceudvikling                                          | 2.500  | 5.000  | 7.600  | 10.000<br>(herefter varig 12,6 mio. kr. årligt) | <b>25.100</b>               | P |
| <b>SO27</b><br>Flere faglærte hænder                                                                      | 1.700  | 1.700  | 1.700  | 1.700<br>(herefter varig)                       | <b>6.800</b>                | P |
| <b>BU20</b><br>Mangel på uddannede lærere, pædagoger og sundhedsplejersker (specifik udfordring), samlet  | 23.420 | 30.096 | 33.631 | 45.886<br>(herefter varig)                      | <b>133.033</b>              | - |
| <b>BU63</b><br>Teach First                                                                                | 1.600  | 2.800  | 4.000  | 2.800<br>(herefter 1,2 mio. kr. i 2027)         | <b>11.200<sup>4</sup></b>   | P |
| <b>BU56</b><br>Flere sporskiftemeritpædagogstuderende                                                     | 3.600  | 3.600  | 3.600  | 3.600                                           | <b>14.400</b>               | P |
| <b>BU72</b><br>Sundhedspleje uddannelsespladser                                                           | 3.281  | 3.281  | 3.281  | 3.281                                           | <b>13.124<sup>(4)</sup></b> | P |
| <b>BU84</b><br>66% uddannet personale i dagtibus                                                          |        |        |        |                                                 | Følger                      | P |
| <b>BU85</b><br>Uddannelse af meritpædagoger                                                               | 5.310  | 5.670  | 7.380  | 17.070<br>(samt udgifter i                      | <b>35.430<sup>(4)</sup></b> | P |

<sup>4</sup> For BU63 (scenarie 2), BU72 (model 2), BU85 (scenarie 2) er her medtaget maksimal foreslået finansiering

|                                                                                                                       |                |                |                | 2027-<br>2029)                                          |                              |   |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|----------------|----------------|---------------------------------------------------------|------------------------------|---|
| <b>BU94</b><br>Opkvalificering af ufaglærte unge<br>pædagogmedhjælpere                                                |                |                |                |                                                         | Følger                       | P |
| <b>BU78</b><br>Pulje til efteruddannelse af lærere                                                                    | 38.473         | 38.473         | 38.473         | 38.473                                                  | <b>153.892</b>               | P |
| <b>BU107</b><br>Flere pædagogisk assistent uddan-<br>nede                                                             |                |                |                |                                                         | Følger                       | P |
| <b>BI29</b><br>Ledige uddannes til velfærdsområ-<br>derne                                                             | 6.455          | 6.455          | 6.455          | 6.455                                                   | <b>25.820</b>                | - |
| <b>Øvrige</b>                                                                                                         |                |                |                |                                                         |                              |   |
| <b>SO30</b><br>Hjælp til arbejdspladser med særs-<br>kilt store rekrutteringsudfordringer                             | 1.800          | 1.800          | 1.800          | 1.800<br>(herefter<br>varig)                            | <b>7.200</b>                 | P |
| <b>SU14c</b><br>Koordineret rekruttering                                                                              | 1.950          | 1.450          | 1.450          | 1.450                                                   | <b>6.300</b>                 | P |
| <b>SU14d</b><br>Rekruttering af herboende uden-<br>landsk arbejdskraft                                                | 1.100          | 1.100          |                |                                                         | <b>2.200</b>                 | P |
| <b>SU11</b><br>Styrkelse af socialrådgiverindsatsen                                                                   | 2.000          | 2.000          | 2.000          | 2.000<br>(herefter<br>varig)                            | <b>8.000</b>                 | A |
| <b>TM79<sup>5</sup></b><br>Nedbringelse af sagsbehandlingsti-<br>der og øget transparens i byggesags-<br>behandlingen | 9.900          | 16.874         | 16.874         | 10.874<br>(herefter<br>varig 5,2<br>mio. kr.<br>årligt) | <b>54.522</b>                | - |
| <b>SO34</b><br>Øget normering på botilbud                                                                             | 9.000          | 9.000          | 9.000          | 9.000<br>(herefter<br>varig)                            | <b>36.000</b>                | P |
| <b>SO14</b><br>Håndtering af stigende sagstal på au-<br>tismeområdet                                                  | 10.850         | 10.850         | 10.850         | 10.850<br>(herefter<br>varig)                           | <b>43.400</b>                | - |
| <b>Udgifter i alt (netto)</b>                                                                                         | <b>223.030</b> | <b>248.357</b> | <b>257.402</b> | <b>273.747</b>                                          | <b>1.002.535<sup>6</sup></b> |   |

Personalepolitisk Redegørelse gentages i 2023. Der forventes ikke at være behov for midler til udarbejdelsen, da de analyser, der blev anvendt eksternt bistand til i 2022, ikke gentages. Et evt. finansieringsbehov vil blive afholdt inden for Økonomiforvaltningens og de øvrige forvaltningers ramme.

## Risikovurdering og proces

Der henvises til beskrivelse af risikovurdering og proces i hvert budgetnotat.

## Forslag til aftaletekst

- [udestår]

## Tidligere afsatte midler

Der blev i forbindelse med Budget 2022 afsat 75 mio. kr. årligt i perioden 2022-2025 til at imødegå rekrutterings- og fastholdelsesudfordringer på udvalgte velfærdsområder, herunder pædagoger, socialpædagoger, sosu-assistenten og -hjælpere og sygeplejersker. Der er indgået aftaler om udmøntningen med de faglige organisationer, og midlerne anvendes primært til løntillæg og seniorinitiativer.

<sup>5</sup> TM79: Her er medtaget initiativer 1-5 i budgetnotatet, ikke initiativ 6 vedr. udvikling af it-løsning.

<sup>6</sup> BU104, BU84, BU94, BU107 er ikke medregnet i "udgifter i alt".



I tillæg hertil henvises til afsnit om tidligere afsatte midler i hvert enkelt budgetnotat i budgetpakken.

| 1.000 kr., løbende p/l      | 2019 | 2020 | 2021 | 2022          | 2023          | 2024          | 2025          |
|-----------------------------|------|------|------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Budgetaftale 2022           |      |      |      | 75.000        | 75.000        | 75.000        | 75.000        |
| <b>Afsatte midler i alt</b> |      |      |      | <b>75.000</b> | <b>75.000</b> | <b>75.000</b> | <b>75.000</b> |



## Budgetnotater i ØK80 Budgetpakke om fastholdelse og rekruttering af medarbejdere i Københavns Kommune (Status pr 18. august 2022)

I tabel 1 er oplistet de budgetnotater, som indgår i ØK80 pr. 18. august 2022. Det er markeret, om budgetnotatet er vedlagt her (i rækkefølge efter forvaltning), eller om det fortsat er under udarbejdelse. Der kan fortsat ske opdatering af de enkelte budgetnotater, af oversigten over budgetnotater og af kategoriseringen.

**Tabel 1. Budgetnotater i bilag**

| <b>SU04</b><br>Rekruttering af sygeplejersker via uddannelsesindsats                             | Vedlagt            |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|
| <b>SU05</b><br>SOSU-assistenteleven i centrum                                                    | Vedlagt            |
| <b>SU06</b><br>Fastholdelse af SOSU-elever med dansk som andet-sprog                             | Vedlagt            |
| <b>SU11</b><br>Styrkelse af socialrådgiverindsatsen                                              | Vedlagt            |
| <b>SU14 (a-k)</b> SUF budgetpakke Rekruttering og fastholdelse                                   | Vedlagt            |
| <b>SO14</b><br>Håndtering af stigende sagstal på autismeområdet                                  | Vedlagt            |
| <b>SO26</b><br>Mere tid til faglig ledelse tæt på                                                | Vedlagt            |
| <b>SO27</b><br>Flere faglærte hænder                                                             | Vedlagt            |
| <b>SO28</b><br>Mindre arbejdspress via lavere sagsstammer                                        | Vedlagt            |
| <b>SO29</b><br>Systematisk onboarding via uddannede mentorer                                     | Vedlagt            |
| <b>SO30</b><br>Hjælp til arbejdspladser med særskilt store rekrutteringsudfordringer             | Vedlagt            |
| <b>SO34</b><br>Øget normering på botilbud                                                        | Vedlagt            |
| <b>BI29</b><br>Ledige uddannes til velfærdsområderne                                             | Vedlagt            |
| <b>TM79</b><br>Nedbringelse af sagsbehandlingstider og øget transparens i byggesagsbehandlingen  | Vedlagt            |
| <b>BU20</b><br>Mangel på uddannede lærere, pædagoger og sundhedsplejersker (specifik udfordring) | Vedlagt            |
| <b>BU56</b><br>Flere sporskiftemeritpædagogstuderende                                            | Vedlagt            |
| <b>BU63</b><br>Teach First                                                                       | Vedlagt            |
| <b>BU72</b><br>Sundhedspleje uddannelsespladser                                                  | Vedlagt            |
| <b>BU78</b><br>Pulje til efteruddannelse af lærere                                               | Vedlagt            |
| <b>BU84</b><br>66% uddannet personale i dagtibus                                                 | Under udarbejdelse |
| <b>BU85</b><br>Uddannelse af meritpædagoger                                                      | Vedlagt            |
| <b>BU94</b>                                                                                      | Under udarbejdelse |

|                                                           |                         |
|-----------------------------------------------------------|-------------------------|
| Opkvalificering af ufaglærte unge pædagogmedhjæl-<br>pere |                         |
| <b>BU104</b><br>Mentorer for nyansatte lærere             | Under ud-<br>arbejdelse |
| <b>BU107</b><br>Flere pædagogisk assistent uddannede      | Under ud-<br>arbejdelse |



## **SU04 Rekruttering af sygeplejersker vha. uddannelsesindsats – uddannelsesplejehjem og udgående vejlederkorps**

Budgetnotatet indgår i forhandlingssporet om rekruttering og fastholdelse.

### **Baggrund**

Kommunerne skal med det nære sundhedsvæsen og sundhedsreformen varetage stadig flere sundhedsopgaver. Samtidigt har København og kommunerne som helhed store udfordringer med at rekruttere og fastholde sygeplejersker på sundheds- og ældreområdet. I 2021 førte 130 af 293 stillingsopslag (44%) for sygeplejersker således *ikke* til ansættelse. Den demografiske udvikling tilsiger, at situationen vil blive forværret i de kommende år, hvis ikke der iværksættes ekstraordinære initiativer. Manglen på kvalificerede medarbejdere, indebærer en klar risiko for, at kommunen ikke vil kunne levere den lovpligtige kvalitet i ældreplejen i henhold til Sundhedsloven og Serviceloven – herunder imødekomme københavnske borgeres helt basale behov for professionel støtte og pleje, fx ifm. kroniske lidelser, eller rehabilitering og pleje efter udskrivning fra hospital.

Sygeplejerskestuderendes praktikforløb i Københavns Kommune spiller en central rolle i at sikre det fornødne rekrutteringsgrundlag. Sundheds- og Omsorgsforvaltningen har afdækket, at det kun er ca. 4 pct. af de 500 sygeplejerskestuderende, der årligt er i praktik i København, der som nyuddannede vælger at blive ansat i kommunen, og forvaltningens opfølgende evaluering viser, at en central årsag til dette er utilfredshed med praktikforløbet. Næsten halvdelen (45 pct.) af de sygeplejerskestuderende, der har været i praktik i Københavns Kommune, udtrykker, at de ikke ønsker at vende tilbage til praktikstedet i en fremtidig ansættelse. De studerendes utilfredshed skal ses i sammenhæng med, at den nuværende vejledningskapacitet på kommunens enheder er voldsomt udfordret bl.a. på grund af høj personaleomsætning og mangel på sygeplejersker, der har formelle kompetencer til klinisk vejledning. For at imødegå dette, er der behov for tiltag, der væsentligt løfter den kommunale kliniske vejledning af sygeplejerskestuderende på tværs af kommunens praktiksteder, og som samtidig kan medvirke til at fastholde de nuværende kliniske vejledere.

### **Indhold**

Praktikforløb i Københavns Kommune – dvs. de sygeplejerskestuderendes rolle på praktikstedet og den vejledning de modtager – skal organiseres på nye måder for at sikre, at flere studerende får øje på øje på kvaliteterne ved at arbejde i kommunen – dvs. den faglige kompleksitet i den kommunale sygeplejeopgave, udviklingspotentialer, karrieremuligheder m.m. – sådan at kommunen kan tiltrække flere dygtige sygeplejersker.

Region H har udviklet en model for en ny organisering af vejledning – et såkaldt uddannelseshospital. Her indgår de studerende, under tæt vejledning, i alle daglige opgaver og bliver en integreret del af praksis og fællesskabet på praktikstedet. Der skabes endvidere tæt sammenhæng mellem praktik og skole ved at knytte undervisere fra Københavns Professionshøjskole tæt til uddannelseshospitalet – også kaldet 'lektorer i kittel'. Konklusioner fra Region H's evalueringer af modellen er, at modellen øger tilfredsheden hos de studerende, mindsker praksischok og letter overgangen til job efter uddannelsen. Modellen kan videreudvikles til at fungere i en kommunal ramme, og konkret foreslås det, at der etableres to uddannelsesplejehjem og et midlertidigt centralt vejlederkorps for sygeplejerskestuderende i Københavns Kommune.

### Uddannelsesplejehjem

Det foreslås, at to plejehjem i Københavns Kommune etableres som uddannelsesplejehjem. Plejehjemmene drives som vanligt af et faguddannet personale, der sikrer en kompetent varetagelse af borgernes behov, men i tillæg til dette ansættes også en fast stab af 3 ekstravejledere (sygeplejersker, der har formelle kompetencer til klinisk vejledning) og tilknyttede lektorer (svarende til et halvt årsværk), som skal facilitere en praksisnær læring og løbende refleksion for studerende fra forskellige semestre. Konkret vil de studerende på uddannelsesplejehjemmene varetage daglige sygeplejeopgaver sammen med vejlederne, hvorved kvaliteten i vejledningen forbedres, mens de tilknyttede lektorer sikrer, at der skabes en tæt kobling mellem teori og praksis. Som en del af dette indføres også supplerende læringsformer, som simulations- og færdighedstræning samt peer-learning, som kan bidrage til at øge både kvalitet og kapacitet. Uddannelsesplejehjemmene vil årligt have ca. 80 sygeplejerskestuderende, tilknyttet og vil favne flere studerende end de nuværende praktiksteder, som typisk har 2-12 studerende ad gangen. Vejledere og lektorer på uddannelsesplejehjemmene vil også forestå aktiviteter for de studerende på de øvrige ca. 25 kommunale praktiksteder, som bidrager til at vejledningsopgaven for disse praktiksteder kan håndteres mere effektivt og med større kvalitet. Forholdet mellem praktik og skoleperiode vil være uændret.

### Udgående vejlederkorps

For at varetage vejledningsaktiviteterne på de praktiksteder, som periodevist helt eller delvist mangler kliniske vejledere, er der også behov for at etablere et centralt udgående vejlederkorps bestående af kliniske vejledere (2 årsværk, der fordeles på flere personer). Etableringen af vejlederkorpset sikrer en effektiv håndtering af de vejledningsudfordringer, der er på tværs af de enkelte praktiksteder hen over tid. Modellen er afprøvet i mindre skala i Københavns Kommune, og erfaringer i forhold til at fastholde de sygeplejerskestuderende og at vække deres interesse for de kommunale sygeplejeopgaver mv. er gode.

### Forventet effekt og opfølgning

Implementeringen af forslaget forventes at skabe et nødvendigt løft af kvalitet og kapacitet i praktikken og dermed de studerende tilfredshed med at være i praktik i Københavns Kommune. Målet er at reducere antallet af sygeplejerskestuderende, der eksplicit udtrykker, at de ikke ønsker at vende tilbage til praktikstedet i en fremtidig ansættelse, og som minimum at fordoble antallet af nyuddannede sygeplejersker, der søger ansættelse i Københavns Kommune

### Økonomi

Tabel 1 – Oversigt over ønskets aktiviteter på alle styringsområder

| Aktiviteter i forslaget<br>1.000 kr.,<br>2023 p/l | Styrings-<br>område | 2023  | 2024  | 2025  | 2026  | I alt |
|---------------------------------------------------|---------------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Uddannelsesplejehjem,                             | Service             | 1.800 | 1.800 | 1.200 | 1.200 | 6.000 |

|                                                              |         |              |              |              |              |               |
|--------------------------------------------------------------|---------|--------------|--------------|--------------|--------------|---------------|
| kliniske vejledere - fra 3 til 2 årsværk ved fuld indfasning |         |              |              |              |              |               |
| Uddannelsesplejehjem - lektorer i kittel                     | Service | 300          | 300          | 300          | 300          | 1.200         |
| Uddannelsesplejehjem - tværgående aktiviteter                | Service | 550          | 550          | 550          | 550          | 2.200         |
| Udgående vejlederkorps - 2 årsværk                           | Service | 1.200        | 1.200        | 1.200        | 1.200        | 4.800         |
| <b>Udgifter i alt (netto)</b>                                |         | <b>3.850</b> | <b>3.850</b> | <b>3.250</b> | <b>3.250</b> | <b>14.200</b> |

Udfordringerne med at rekruttere sygeplejersker - på ældreområdet - herunder uddannelse af tilstrækkeligt med kvalificerede sygeplejersker - der skal sikre det fornødne rekrutteringsgrundlag - er en vedvarende og voksende udfordring. Der ønskes derfor varige midler til budgetnotatets indsatser.

### Risikovurdering og proces

Der er ingen risici forbundet med forslaget, der kan igangsættes uden yderligere udvalgsbehandling.

### Bevillingstekniske oplysninger

**Tabel 2 - Udgifter til service**

| 1.000 kr., 2023 p/l                                                                | Udvalg | Bevilling | Indtægt/udgift (I/U) | 2023  | 2024  | 2025  | 2026  | I alt |
|------------------------------------------------------------------------------------|--------|-----------|----------------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Uddannelsesplejehjem, kliniske vejledere - fra 3 til 2 årsværk ved fuld indfasning | SOU    | Ældre     | U                    | 1.800 | 1.800 | 1.200 | 1.200 | 6.000 |

|                                               |     |       |   |              |              |              |              |               |
|-----------------------------------------------|-----|-------|---|--------------|--------------|--------------|--------------|---------------|
| Uddannelsesplejehjem - lektorer i kit-tel     | SOU | ÆLDRE | U | 300          | 300          | 300          | 300          | 1.200         |
| Uddannelsesplejehjem - tværgående aktiviteter | SOU | ÆLDRE | U | 550          | 550          | 550          | 550          | 2.200         |
| Udgående vejlederkorps - 2 årsværk            | SOU | ÆLDRE | U | 1.200        | 1.200        | 1.200        | 1.200        | 4.800         |
| <b>Udgifter i alt</b>                         |     |       |   | <b>3.850</b> | <b>3.850</b> | <b>3.250</b> | <b>3.250</b> | <b>14.200</b> |

Udfordringerne med at rekruttere sygeplejersker- på ældreområdet - herunder uddannelse af tilstrækkeligt med kvalificerede sygeplejersker- der skal sikre det fornødne rekrutteringsgrundlag - er en vedvarende og voksende udfordring. Der ønskes derfor varige midler til budgetnotatets indsatser.

### Øvrige tekniske oplysninger

#### Bydele

|                      |  |          |  |                                 |  |         |  |                |  |         |
|----------------------|--|----------|--|---------------------------------|--|---------|--|----------------|--|---------|
| Bydækkende: <b>X</b> |  |          |  |                                 |  |         |  |                |  |         |
| Bispebjerg           |  | Indre by |  | Vesterbro/<br>Kgs. Eng-<br>have |  | Valby   |  | Amager<br>Øst  |  | Udenbys |
| Nørrebro             |  | Østerbro |  | Brønshøj/<br>Husum              |  | Vanløse |  | Amager<br>Vest |  |         |
| Adresse              |  |          |  |                                 |  |         |  |                |  |         |

#### Tidligere afsatte midler

| 1.000 kr., løbende p/l      | 2018         | 2019         | 2020         | 2021         | 2022         | 2023         | 2024         |
|-----------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Budgetaftale 2010*          | 3.185        | 3.232        | 3.248        | 3.295        | 3.364        | 3.439        | 3.529        |
| <b>Afsatte midler i alt</b> | <b>3.185</b> | <b>3.232</b> | <b>3.248</b> | <b>3.295</b> | <b>3.364</b> | <b>3.439</b> | <b>3.529</b> |

\*Midlerne fra budgetaftale 2010 er afsat varigt.



## **SU05 Bedre rekrutteringsgrundlag – SOSU-assistent-eleven i centrum**

Budgetnotatet indgår i forhandlingssporet om rekruttering og fastholdelse.

### **Baggrund**

Københavns Kommune og landets øvrige kommuner har store udfordringer med at rekruttere SOSU-medarbejdere på ældreområdet. I 2021 førte 43 % af stillingsopslagene for SOSU-assistenten ikke til ansættelse. Den demografiske udvikling tilsiger, at situationen vil blive forværret i de kommende år, hvis ikke der iværksættes ekstraordinære initiativer. Manglen på kvalificerede medarbejdere, indebærer en klar risiko for, at kommunen ikke vil kunne levere den lovpligtige kvalitet i ældreplejen i henhold til Sundhedsloven og Serviceloven - herunder imødekomme ældre københavnske borgers helt basale behov for professionel støtte og pleje, fx behov for støtte til de daglige gøremål i hjemmet, behov for pleje ifm. kroniske lidelser, eller rehabilitering og pleje efter udskrivning fra hospital. Uddannelsen af kvalificerede SOSU-medarbejdere spiller en central rolle i at sikre det fornødne rekrutteringsgrundlag. Frafaldsprocenten blandt de SOSU-elever, der er tilknyttet Københavns Kommune, er dog markant – 163 elever, svarende til ca. en tredjedel af SOSU-eleverne, afbrød i 2021 deres uddannelsesforløb.

SOSU-uddannelserne er praktiske uddannelser, der veksler mellem undervisning på skole- og oplæring på flere forskellige praktiksteder i kommune og region i løbet af uddannelsesforløbet. De mange skift er en barriere for elevernes mulighed for at blive en del af det sociale og faglige fællesskab på de forskellige praktiksteder og derigennem opnå den tilknytning, faglige identitet og tryghed, der er nødvendig for at lære og forestille sig selv tilknyttet en arbejdsplads i Københavns Kommune efter endt uddannelse. Det er især et problem på SOSU-assistentuddannelsen, hvor eleverne har op mod 10 skift i løbet af deres uddannelse, heraf praktik på mindst 5 forskellige praktiksteder i løbet af de 33 måneder, det tager at gennemføre uddannelsen. Ligeledes er der behov for at sikre en bedre sammenhæng mellem uddannelsens praktik- og skoleperioder, idet det også vil kunne forbedre fastholdelsen af eleverne.

### **Indhold**

SOSU-assistentuddannelsen i Københavns Kommune (skole og praktik) skal i højere grad organiseres med udgangspunkt i elevernes behov – med henblik på at styrke elevernes oplevelse af tilknytning, sammenhæng og kontinuitet på tværs af uddannelsens enkeltdele og igennem hele uddannelsesforløbet. Tilpasningen vil derfor også ske i et tæt samarbejde mellem SOSU-skolen og Uddannelse København, der har det overordnede ansvar for uddannelse af Københavns Kommunes elever.

### **Primært praktiksted og færre men længere praktikforløb**

Konkret foreslås det, at SOSU-assistentelever ved uddannelsesstart tildeles et primært praktiksted i Sundheds- og Omsorgsforvaltningen, som de vil være tilknyttet gennem hele deres uddannelsesforløb. Eleverne vil fortsat skulle i hospitalspraktik og i psykiatripraktik, men vil vende tilbage til det primære praktiksted i kommunen gennem hele uddannelsesforløbet. Eleverne vil møde det primære praktiksted allerede på grundforløbet, vende tilbage til praktikstedet i sin praktik 1 og i sin praktik 3<sup>1</sup>. Den tættere kobling

---

<sup>1</sup> Eller et af de andre praktiksteder i det lokale netværk af praktiksteder



mellem elev og praktiksted vil også fremme praktikstedets tilknytning til eleven og oplevelsen af "vores elev". Konstruktionen kendes fra andre erhvervsuddannelser, hvor fx en tømrerlærling er tilknyttet en fast mester og virksomhed, men kan have specialiserede praktikforløb i andre virksomheder. Praktikkerne tilrettelægges samtidig således at eleverne får færre og længerevarende praktikforløb – og dermed færre skift i løbet af deres uddannelsesforløb.

### **Frikøb af lokale vejledere til samarbejdsaktiviteter i praktikperiode**

SOSU-assistenteleverne vejledes i dag af *lokale* praktikvejledere, der er tilknyttet de respektive arbejdspladser, hvor den enkelte elev er i praktik. De lokale vejledere varetager altså den daglige, faglige og borgerrettede vejledning på praktikstedet. Det foreslås, at der frikøbes vejledertimer fra elevernes primære praktiksteder, sådan at de frikøbte vejledere – som noget nyt – *i løbet af en praktikperiode* kan lave fælles faglige aktiviteter for eleverne *på tværs af de praktiksteder, der er knyttet sammen i lokale praktiknetværk*. Det kan ex. være aktiviteter, der er relevante for de særligt talentfulde elever eller andre udvalgte målgrupper. Vejlederne kan også komme på SOSU-skolen og undervise i konkrete, faglige temaer, med henblik på at styrke sammenhængen mellem skoleundervisning og praksis.

### **Tværgående vejledere igennem elevens samlede uddannelsesforløb**

Det foreslås også, at der etableres en supplerende, *tværgående* vejlederfunktion med vejledere, der skal følge op på elevernes vejlednings- og læringsbehov *på tværs af praktiksteder og praktik- og skoleperioder*. De tværgående vejledere skal fx samle eleverne til ugentlige refleksioner og undervisning, og de skal også arbejde specifikt med elevernes forudsætninger og behov – det kan ex. være ift. særligt talentfulde elever, elever med særlige interesser, unge hhv. voksne elever mv. Den tværgående vejlederfunktion vil bestå af 8 vejledere, der hver især vil være i løbende kontakt med ca. 100 SOSU-assistentelever fordelt på 47 kommunale praktiksteder.

Den tværgående vejlederfunktion skal også sørge for, at de lokale vejledere, samles i netværk omkring uddannelsesaktiviteter. De tværgående vejledere vil forestå udviklingsaktiviteter for de lokale praktikvejledere og bidrage til, at de udvikler kompetencerne til selv at håndtere samarbejdet om uddannelsesopgaven i deres lokale netværk.

Hvor de lokale vejledere sikrer sammenhængen i løbet af et specifikt praktikforløb, sikrer de tværgående vejledere sammenhængen på tværs af elevernes samlede uddannelsesforløb – på tværs af forskellige praktik- og skoleforløb.

### **Projektledeelse – overgang til ny uddannelsestilrettelæggelse, ny organisering af skoleundervisning, fastholdelse og talentudvikling**

Overgangen til ny uddannelsestilrettelæggelse er kompleks og koordineres tæt med SOSU-skolen, der skal tilpasse skolens undervisningsaktiviteter. Dette inkluderer sammensætningen af elever på særlige hold, undervisning der afholdes på praktiksteder og andre tiltag, der imødekommer elevernes behov og sikrer en tættere tilknytning til praktikken. Ligeledes skal elever og praktiksteder i kommunen inddrages i udformningen af det endelige tilrettelæggelsesdesign med henblik på at sikre, at ambitionerne med den nye uddannelsestilrettelæggelse kan indfris.

Kompleksiteten medfører et behov for projektledelse i form af et konsulentårsværk i to år, som forankres centralt i Uddannelse København, der har det overordnede ansvar for uddannelse af Københavns Kommunes elever.

Projektledelsen vil også få til opgave at udvikle nye veje til fastholdelsen og talentudviklingen af en differentieret elevgruppe med henblik på at løse Københavns Kommunes rekrutteringsudfordring på SOSU-området.

### Forventet effekt og opfølgning

Implementeringen af forslaget forventes at bidrage til, at flere SOSU-assistentelever fastholdes i deres uddannelse, og at flere kvalificerede, nyuddannede SOSU-assisterter rekrutteres til Københavns Kommune. Målet er at reducere det frafald, der skyldes at eleverne selv siger op, med 10%. Effekten vurderes gennem monitorering af SOSU-assistentelevernes fravær og frafald, deres tilfredshed med praktikken og rekrutteringen af nyuddannede til Københavns Kommune.

### Økonomi

De samlede økonomiske konsekvenser af forslaget fremgår af nedenstående tabel.

**Tabel 1 - Oversigt over ønskets aktiviteter på alle styringsområder**

| Aktiviteter i forslaget<br>1.000 kr., 2023<br>p/l                                           | Styrings-<br>område | 2023         | 2024         | 2025         | 2026         | I alt         |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|---------------|
| Tværgående vejledning - fra 5 til 8 årsværk ved fuld indfasning                             | Service             | 3.000        | 4.200        | 4.800        | 4.800        | 16.800        |
| Frikøb af vejledere - fra 1,25 til 2,25 årsværk ved fuld indfasning                         | Service             | 700          | 1.000        | 1.150        | 1.150        | 4.000         |
| Projektleder - 1 årsværk                                                                    | Service             | 600          | 600          |              |              | 1.200         |
| Aktiviteter for elever (netværks-, refleksions-, fællesaktiviteter, differentierede tilbud) | Service             | 540          | 800          | 900          | 900          | 3.140         |
| Ny organisering af skoleundervisningen                                                      | Service             | 200          | 300          | 400          | 400          | 1.300         |
| <b>Udgifter i alt (netto)</b>                                                               |                     | <b>5.040</b> | <b>6.900</b> | <b>7.250</b> | <b>7.250</b> | <b>26.440</b> |

Udfordringerne med at rekruttere SOSU-medarbejdere på ældreområdet, herunder uddannelse af tilstrækkeligt med kvalificerede SOSU-medarbejdere der skal sikre det fornødne rekrutteringsgrundlag, er en vedvarende og voksende udfordring. Der ønskes derfor varige midler til budgetnotatets indsatser.

### Risikovurdering og proces

Der vurderes ikke at være risici forbundet med tiltaget, der kan iværksættes uden yderligere udvalgsbehandling.

### Bevillingstekniske oplysninger

**Tabel 2 – Udgifter til service**

| 1.000 kr., 2023<br>p/l                                                                      | Ud-<br>valg | Bevil-<br>ling | Ind-<br>tægt/<br>udgift<br>(I/U) | 2023         | 2024         | 2025         | 2026         | I alt         |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|----------------|----------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|---------------|
| Tværgående vejledere – fra 5 til 8 årsværk ved fuld indfasning                              | SOU         | Ældre          | U                                | 3.000        | 4.200        | 4.800        | 4.800        | 16.800        |
| Frikøb af vejledere – fra 1,25 til 2,25 årsværk ved fuld indfasning                         | SOU         | Ældre          | U                                | 700          | 1.000        | 1.150        | 1.150        | 4.000         |
| Projektleder – 2 årsværk                                                                    | SOU         | Ældre          | U                                | 600          | 600          |              |              | 1.200         |
| Aktiviteter for elever (netværks-, refleksions-, fællesaktiviteter, differentierede tilbud) | SOU         | Ældre          | U                                | 540          | 800          | 900          | 900          | 3.140         |
| Ny organisering af skoleundervisningen                                                      | SOU         | Ældre          | U                                | 200          | 300          | 400          | 400          | 1.300         |
| <b>Udgifter i alt</b>                                                                       |             |                |                                  | <b>5.040</b> | <b>6.900</b> | <b>7.250</b> | <b>7.250</b> | <b>26.440</b> |

Der ønskes derfor varige midler til budgetnotatets indsatser.

Øvrige tekniske oplysninger

Bydele

|                      |  |          |  |                        |  |         |  |             |         |
|----------------------|--|----------|--|------------------------|--|---------|--|-------------|---------|
| Bydækkende? <b>X</b> |  |          |  |                        |  |         |  |             |         |
| Bispebjerg           |  | Indre by |  | Vesterbro/Kgs. Enghave |  | Valby   |  | Amager Øst  | Udenbys |
| Nørrebro             |  | Østerbro |  | Brønshøj/Husum         |  | Vanløse |  | Amager Vest |         |
| Adresse              |  |          |  |                        |  |         |  |             |         |

Tidligere afsatte midler

Der har ikke tidligere været afsat midler til aktiviteten.



## **SU06 Bedre rekrutteringsgrundlag – fastholdelse af SOSU-elever med dansk som andetsprog**

Budgetnotatet indgår i forhandlingssporet om rekruttering og fastholdelse.

### **Baggrund**

Københavns Kommune og landets øvrige kommuner har store udfordringer med at rekruttere og fastholde SOSU-medarbejdere på ældreområdet. I 2020 førte 32 pct. af stillingsopslagene for SOSU-assistent<sup>1</sup> og 12 pct. af stillingsopslagene for SOSU-hjælperne *ikke* til ansættelse. Den demografiske udvikling tilsiger, at situationen vil blive forværret i de kommende år, hvis ikke der iværksættes ekstraordinære initiativer. Manglen på kvalificerede medarbejdere, indebærer en klar risiko for, at kommunen ikke vil kunne levere den lovpligtige kvalitet i ældreplejen i henhold til Sundhedsloven og Serviceloven herunder imødekomme ældre københavnske borgeres helt basale behov for professionel støtte og pleje, fx behov for støtte til de daglige gøremål i hjemmet, behov for pleje ifm. kroniske lidelser, eller rehabilitering og pleje efter udskrivning fra hospital.

Uddannelsen af kvalificerede SOSU-medarbejdere spiller en central rolle i at sikre det fornødne rekrutteringsgrundlag. Hvert år starter 446 SOSU-assistentelever og 228 SOSU-hjælperelever i Københavns Kommune. Frafaldsprocenten blandt eleverne er dog markant – ca. en tredjedel af SOSU-eleverne afbryder deres uddannelsesforløb. Utilstrækkelige danskundskaber blandt elever med dansk som andetsprog har betydning for det høje frafald: Erfaringsmæssigt er ca. hver femte – eller 20 pct. – af kommunens SOSU-elever sprogligt udfordret. Selvom de formelt opfylder adgangsbetingelserne til en erhvervsuddannelse, mangler mange af dem tilstrækkelige dansksproglige kompetencer til at kunne gennemføre praktikuddannelsen. Det skyldes, at praktikken stiller andre krav til fagligt ordforråd, udtale og dokumentation, end eleverne opnår i den danskundervisning, der forbereder dem til optagelse på en erhvervsuddannelse.

Københavns Kommune har i 2021-2022 udviklet og afprøvet en model for intensiv sprogstøtte af SOSU-elever på elevernes praktiksteder. Sprogstøtten er målrettet de områder, der har betydning for elevernes kommunikation med borgere, pårørende og kolleger. 155 elever, fordelt på 42 enheder i SUF og SOF, har afprøvet modellen, som har vist dokumenteret effekt: Evalueringen viser, at eleverne opnår en positiv udvikling på mellem 86-100 pct. inden for de forskellige sproglige discipliner (fx udtale og ordforråd), der er centrale for at de kan fastholdes i praktikken. Kun 4 af de 155 deltagende elever er efterfølgende faldet fra på grund af sproglige udfordringer.

Sprogstøtteindsatsen er ufinansieret fra 2023.

### **Indhold**

Med forslaget søges der om midler til sprogstøtte af SOSU-elever på elevernes praktiksteder, som er afgørende for, at 20 pct. af de københavnske elever kan opnå de nødvendige sproglige kompetencer til at gennemføre deres uddannelse.

Konkret søges der om midler til at ca. 200 elever årligt kan tilbydes en sprogstøtte, der er målrettet de områder, der har betydning for deres kommunikation med borgere, pårørende og kolleger. Sprogstøtte, som i dag varetages af undervisere fra et sprogcenter,

---

<sup>1</sup> I 2021 er dette steget til 43 pct. fra SOSU-assistenten.

gennemføres i mindre grupper, hvor eleverne træner det, de individuelt har brug for at blive bedre til. Det drejer sig ex. om udfordringer med udtale, et utilstrækkeligt ordforråd og udfordringer med faglig dokumentation, der gør at eleverne misforstår instruktioner med dertilhørende stigende risiko for fejl, og konflikter med borgere, der ikke forstår, hvad de siger.

SOSU-elevernes sprogstøtte skal være sammenhængende på tværs af skole og praktik. Sundheds- og Omsorgsforvaltningen undersøger derfor, sammen med SOSU-skolen (SOSU H), hvordan en fremtidig tværgående sprogstøtteindsats kan skærpes – og hvordan SOSU-elevernes sprogkompetencer ift. udtale, fagligt ordforråd og dokumentation – der er central for gennemførelse af praktikforløbet – bedst afdækkes i starten af SOSU-uddannelsesforløbet. Den sprogundervisning, der i dag tilbydes fra SOSU-skolen til elever med dansk som andetsprog er et frivilligt, 10 ugers indledende forløb (GF plus). Forløbet er ikke tilstrækkeligt til at sikre det sproglige niveau, der forudsættes i praktikken. Det frivillige tilbud om sprogundervisning, der er i de efterfølgende dele af skoletiden, varetages af undervisere, der ikke har kompetencer inden for dansk som andetsprog – bl.a. frivillige fra Røde Kors. Afklaringerne skal lede til, at det nuværende tilbud om sprogstøtte til elever med dansk som andetsprog målrettes og højnes yderligere mhp at sikre, at flere gennemfører SOSU-uddannelserne.

### Forventet effekt og opfølgning

Implementeringen af forslaget forventes at bidrage til, at flere SOSU-elever fastholdes i deres uddannelse, og at flere kvalificerede, nyuddannede SOSU-medarbejdere kan rekrutteres til Københavns Kommune. Målet er at reducere det frafald, der skyldes sproglige udfordringer, for de elever der deltager i sprogstøtte med 20 pct. Effekten vurderes gennem monitorering af SOSU-elevernes gennemførelsesgrad.

### Økonomi

Udgifterne i budgetforslaget er baseret på udgifterne i 2021-2022, hvor sprogstøtte-modellen er udviklet og afprøvet.

**Tabel 1 – Oversigt over ønskets aktiviteter på alle styringsområder**

| Aktiviteter i forslaget<br>1.000 kr.,<br>2023 p/l         | Styrings-<br>område | 2023         | 2024         | 2025         | 2026         | I alt         |
|-----------------------------------------------------------|---------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|---------------|
| Sprogstøtte til SOSU-elever                               | Service             | 2.550        | 2.550        | 2.550        | 2.550        | 10.200        |
| Udvikling og afprøvning – skærpet, tværgående sprogstøtte | Service             | 250          | 250          |              |              | 500           |
| <b>Udgifter i alt (netto)</b>                             |                     | <b>2.800</b> | <b>2.800</b> | <b>2.550</b> | <b>2.550</b> | <b>10.700</b> |

Udfordringen med at rekruttere SOSU-medarbejdere på ældreområder – herunder behovet for sprogstøtte til elever med dansk som andetsprog mhp. at uddanne tilstrækkeligt med kvalificerede SOSU-medarbejdere, der skal sikre det fornødne rekrutteringsgrundlag – er en vedvarende og voksende udfordring. Der ønskes derfor varige midler til indsatsen.

### Risikovurdering og proces

Der er ingen risici forbundet med forslaget, der kan igangsættes uden yderligere udvalgsbehandling.

### Bevillingstekniske oplysninger

**Tabel 2 – Udgifter til service**

| 1.000 kr., 2023<br>p/l                                    | Udvalg | Bevilling | Indtægt/<br>udgift<br>(I/U) | 2023         | 2024         | 2025         | 2026         | I alt         |
|-----------------------------------------------------------|--------|-----------|-----------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|---------------|
| Sprogstøtte til SOSU-elever                               | SOU    | Ældre     | U                           | 2.550        | 2.550        | 2.550        | 2.550        | 10.200        |
| Udvikling og afprøvning – skærpet, tværgående sprogstøtte | SOU    | Ældre     | U                           | 250          | 250          |              |              | 500           |
| <b>Udgifter i alt</b>                                     |        |           |                             | <b>2.800</b> | <b>2.800</b> | <b>2.550</b> | <b>2.550</b> | <b>10.700</b> |

Der ønskes varige midler.

### Øvrige tekniske oplysninger

#### Bydele

|                      |  |          |  |                                 |  |         |  |                |  |
|----------------------|--|----------|--|---------------------------------|--|---------|--|----------------|--|
| Bydækkende: <b>X</b> |  |          |  |                                 |  |         |  |                |  |
| Bispebjerg           |  | Indre by |  | Vesterbro/<br>Kgs. Eng-<br>have |  | Valby   |  | Amager<br>Øst  |  |
| Nørrebro             |  | Østerbro |  | Brønshøj/<br>Husum              |  | Vanløse |  | Amager<br>Vest |  |
| Adresse              |  |          |  |                                 |  |         |  |                |  |

#### Tidligere afsatte midler

Udviklingen og afprøvningen af sprogstøttemodellen var i 2021 finansieret af AUB-midler og i 2022 af uforbrugte midler hos Uddannelse København. Der har ikke tidligere været afsat midler til indsatsen i forbindelse med Københavns Kommunes budgetforhandlinger.



## **SU11 Styrkelse af socialrådgiverindsatsen i Sundheds- og Omsorgsforvaltningen**

Budgetnotatet indgår i forhandlingssporet om rekruttering og fastholdelse.

### **Baggrund**

Københavns Kommune og landets øvrige kommuner har store udfordringer med at rekruttere og fastholde velfærdsmedarbejdere på sundheds- og ældreområdet. Eksempelvis blev mellem 40 og 60 pct. af jobopslag for faggrupperne på sundheds- og omsorgsområdet genopslået de seneste år. Den demografiske udvikling tilsiger, at situationen vil blive forværret i de kommende år, hvis ikke der iværksættes ekstraordinære initiativer. Manglen på kvalificerede medarbejdere, indebærer en klar risiko for, at kommunen ikke vil kunne imødekomme ældre københavnske borgeres helt basale behov for professionel støtte og pleje. Det er derfor afgørende at frontmedarbejderne kan fokusere på at løfte kerneopgaven dvs. at deres kompetencer bliver sat mest muligt i spil i mødet med de københavnske borgere, der modtager sundheds- og omsorgsydelser.

Allerede i 2019 ansatte Sundheds- og Omsorgsforvaltningen to socialrådgivere til at rådgive og hjælpe ældre i plejeboliger og i hjemmeplejen med sociale og privatøkonomiske udfordringer. Derudover tilbyder socialrådgiverne sparring til medarbejdere om, hvordan medarbejderne selv kan løse mindre komplekse udfordringer hos de borgere, som de har kontakt med. Udover, at løfte sparringen mellem borgerne og velfærdsmedarbejderne har indsatsen også betydet, at medarbejderne har fået frigivet tid til at fokusere på at løse deres kerneopgave.

Sundheds- og Omsorgsforvaltningen foretog i 2020 en evaluering af socialrådgiverindsatsen der viste, at socialrådgiverindsatsen i Sundheds- og Omsorgsforvaltningen har betydet øget tryghed for udsatte borger, som oplever, at deres udfordringer håndteres af personale, som er uddannet til at varetage sådanne problemstillinger – og at det derudover er en støtte for medarbejdere at have et kontaktpunkt hvor de kan få kvalificeret hjælp. Det har ligeledes betydet, at sundheds- og omsorgsmedarbejderne - gennem tværfagligt samarbejde og indsats - i højere grad har fået mulighed for at fokusere på de vigtige sundheds - og omsorgsfaglige opgaver inden for deres kompetenceområde.

Særligt medarbejderne i visitationen og plejehjemmene gør – og i stigende grad - brug af muligheden for sparring med en socialrådgiver i socialrådgiverindsatsen. Dermed har socialrådgiverindsatsen fået en central og meget efterspurgt funktion ift. til at understøtte og kvalificere enhedernes kommunale myndighedsopgaver.

Derudover har socialrådgiverindsatsen medvirket til en betydelig reduktion i antallet af plejehjemsbeboere med restancesager til boligselskaberne og gæld til plejehjemmet pga. manglende betaling for servicepakker.

Efterhånden som det organisatoriske kendskab til socialrådgiverindsatsen er øget, er antallet af henvendelser til socialrådgiverne steget tilsvarende - og henvendelserne har nu nået et niveau som udfordrer serviceniveauet for socialrådgiverindsatsen. Sundheds- og Omsorgsforvaltningen registrer ikke antallet af sager socialrådgiverindsatsen er involveret i, men forvaltningen vurderer at indsatsen hjælper omkring 600 udsatte ældre borgere årligt – og derudover understøtter medarbejdere og ledere på kommunens 42



plejehjem, i de 5 hjemmeplejeeenheder og i visitationen og på de midlertidige ophold i Københavns Kommune.

## Indhold

For fortsat at kunne sikre høj faglig kvalitet i hjælpen til borgerne og understøttelsen af medarbejdere søges der midler til at styrke socialrådgiverindsatsen i Sundheds- og Omsorgsforvaltningen med 3 årsværk (fuldtidssocialrådgiverstillinger).

Konkret betyder det, at op imod 1200 borgere i plejeboliger og i hjemmeplejen årligt kan få kvalificeret hjælp til løsningen af deres sociale og privatøkonomiske problemstillinger inden disse vokser og får yderligere negative konsekvenser for borgernes mulighed for at leve et værdigt ældrelev. Det vil endvidere være muligt at udvide indsatsen til også at yde støtte og vejlede borgere i den private hjemmepleje. (ca. 3500 borgere bor på et af de kommunale plejehjem i Københavns kommune og ca. 9500 borgere modtager hjemmepleje – heraf ca. 1400 fra en privat leverandør. Det vides ikke hvor mange borgere der har socioøkonomiske udfordringer, men socialrådgiverindsatsen oplever et stigende antal henvendelser)

Derudover vil opjusteringen af indsatsen gøre det muligt at:

- øge socialrådgivernes mulighed for løbende og systematisk opfølgning med enhederne ift. de aktuelle borgersager. Den løbende opfølgning tilfalder i dag hovedsageligt pleje- og omsorgsmedarbejderne, som ofte er udfordret på ressourcer og kompetencer ift. den nødvendige og kvalificerede opfølgning.
- øge fokus på socialrådgivernes generelle vejledningsfunktion overfor lederne og medarbejderne på forvaltningens enheder, så lederne og medarbejderne i højere grad kan få hurtig afklaring, samt råd og vejledning – også ved akut opståede problemstillinger.

Samtidige vil en styrket indsats – i højre grad – kunne bidrage ift.:

- at opkvalificere viden hos enhedernes ledere og medarbejdere om varetagelse af opgaver relateret til borgernes økonomi. Et øget kendskab hos lederne og medarbejderne om, hvilke opgaver de må varetage for borgerne – og hvordan dette gøres kvalificeret – vil give en større tryghed ift. hvornår de selv kan håndtere borgernes udfordringer, og hvornår de bør rette henvendelse til socialrådgiverne.
- at styrke pårørendeindsatsen, og det generelle samarbejde med de pårørende, som kan være en ressourcekrævende opgave for enhedernes medarbejdere. Derudover vil forvaltningens pårørendevejledere kunne hente sparring, råd og vejledning hos socialrådgiverne.

Endeligt vil en styrket indsats muliggøre et mere systematisk samarbejde med de bydækkende enheder, og bidrage til socialrådgivernes mulighed for i højere grad at formidle overblik og sammenhæng i forvaltningens indsatser til borgere, medarbejdere og pårørende.

## Forventet effekt og opfølgning

En styrkelse af socialrådgiverindsatsen forventes at medvirke til, at:

- Øge tryghed og livskvalitet for udsatte ældre borgere.
- Øge understøttelsen og kvalificeringen af enhedernes opgaver som kommunal myndighed.
- Opretholde serviceniveauet og den faglige kvalitet i indsatsen.
- Imødekomme det stigende antal henvendelser til indsatsen.

Styrkelsen af indsatsen er til gavn for både de udsatte ældre borgere, og medarbejderne i Sundheds- og Omsorgsforvaltningen.

Det vil løbende blive fulgt op på indsatsen, ligesom denne vil blive tilpasset i forvaltnings dialog med myndighedslederne, plejehjemslederne og hjemmeplejelederne.

## Økonomi

Styrkelsen af socialrådgiverindsatsen i Sundheds- og Omsorgsforvaltningen er skalerbar. Afhængigt af hvor mange midler, der tilføres indsatsen, vil det være muligt enten at iværksætte hele, eller dele af den foreslåede styrkede indsats med øjeblikkelig virkning.

**Tabel 1 – Oversigt over ønskets aktiviteter på alle styringsområder**

| Aktiviteter i forslaget<br>1.000 kr., 2023 p/l                                                    | Styringsområde | 2023         | 2024         | 2025         | 2026         | I alt        |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Styrkelse af socialrådgiverindsatsen ved tilførsel af 3 årsværk fuldtidssocialrådgiverstillinger) | Service        | 2.000        | 2.000        | 2.000        | 2.000        | 8.000        |
| <b>Udgifter i alt (netto)</b>                                                                     |                | <b>2.000</b> | <b>2.000</b> | <b>2.000</b> | <b>2.000</b> | <b>8.000</b> |

Midlerne ønskes varigt.

## Risikovurdering og proces

Der er ingen risici forbundet med forslaget, der kan igangsættes uden yderligere udvalgsbehandling.

## Bevillingstekniske oplysninger

**Tabel 2 – Udgifter til service**

| 1.000 kr., 2023 p/l                                                                               | Udvalg  | Bevilling | Indtægt/udgift (I/U) | 2023         | 2024         | 2025         | 2026         | I alt        |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|-----------|----------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Styrkelse af socialrådgiverindsatsen ved tilførsel af 3 årsværk fuldtidssocialrådgiverstillinger) | Service | Ældre     | U                    | 2.000        | 2.000        | 2.000        | 2.000        | 8.000        |
| <b>Udgifter i alt</b>                                                                             |         |           |                      | <b>2.000</b> | <b>2.000</b> | <b>2.000</b> | <b>2.000</b> | <b>8.000</b> |





*Foreløbig udgave.*

## **SU14 Budgetpakke: Rekruttering og fastholdelse**

Budgetnotatet er bestilt af Sundheds- og Omsorgsudvalget

Budgetnotatet indgår i forhandlingssporet om rekruttering og fastholdelse.

### **Baggrund**

Københavns Kommune har, ligesom landets øvrige kommuner, markante udfordringer med rekruttering og fastholdelse af medarbejdere. Det gælder ikke mindst på sundheds- og ældreområdet. Godt 40 pct. af alle stillingsopslag for SOSU-assistenten og sygeplejersker førte i 2021 ikke til ansættelse. Der opleves desuden en stor personaleomsætning i Sundheds- og Omsorgsforvaltningen, og hver tredje medarbejder, som stopper i forvaltningen, har under 18 måneders ansættelse. Samtidig søger færre ind på velfærdsuddannelserne, og der opleves et stort frafald.

Udfordringerne forventes kun at blive større i de kommende år i takt med, at vi bliver flere ældre, som har brug for pleje og behandling. Andelen af ældre borgere på +80 år forventes at stige med 54 pct. i Københavns Kommune frem til 2030. Fremskrivninger i Københavns Kommunes Personalepolitiske Redegørelse 2022 konkluderer, at Københavns Kommune forventes at stå over for en betydelig mangel på sundhedspersonale i 2030.

Rekrutterings- og fastholdelsesudfordringerne truer kernevelværdien og betyder konkret, at forvaltningens medarbejdere skal løbe endnu stærkere for at få enderne til at hænge sammen. Udfordringerne risikerer i sidste ende at gå ud over kvaliteten i de tilbud, der tilbydes til borgerne.

Der er derfor et stort behov for at iværksætte indsatser, der kan understøtte forvaltningen i at sikre tilstrækkelig og kvalificeret arbejdskraft på sundheds- og ældreområdet nu og i årene fremover. Forvaltningen vil allerede fra andet halvår 2022 iværksætte to forsøg for at fastholde flere SOSU-elever. Det ene forsøg er toårigt og går ud på at udvide SOSU-elevernes nuværende adgang til elevløn på grundforløbet til også at gælde de elever, der deltager på det forudgående opkvalificeringsforløb (GF+). Det andet forsøg indebærer tildeling af vokselevløn til alle nye SOSU-assistentelever, der er fyldt 25 år og som kommunen indgår uddannelsesaftale med i andet halvår 2022. Merudgifterne afholdes inden for budgetrammen til SOSU-elevløn.

### **Indhold**

Dette budgetnotat indeholder en række budgetforslag til yderligere indsatser vedr. rekruttering og fastholdelse, herunder arbejdsmiljø:

- a. Uddannelse af sundheds- og plejepersonale
- b. Karriererådgivning til elever og studerende
- c. Koordineret rekruttering
- d. Rekruttering af herboende udenlandsk arbejdskraft
- e. Styrket introduktion
- f. Garanti for kompetenceudvikling
- g. Fastholdelse af seniorer
- h. Kompetenceindsats målrettet vold og trusler mod medarbejdere
- i. Bedre arbejdsmiljø via nærværende ledelse i hjemmeplejen
- j. Stærke udviklende arbejdsmiljøer
- k. Administrativ bistand til plejehjem og MTO'ere

Ovenstående skal ses i supplement til de forvaltningsinitierede budgetforslag vedr. rekruttering (need to), der forelægges i særskilte budgetnotater:

- Rekruttering af sygeplejersker vha. uddannelsesindsats – uddannelsesplejehjem og udgående vejlederkorps
- SOSU-assistenteleven i centrum
- Fastholdelse af SOSU-elever med dansk som andetsprog.

Indsatserne kan iværksættes uafhængigt af hinanden og der kan prioriteres i forslagene.

#### **a. Uddannelse af sundheds- og plejepersonale**

Der er brug for at uddanne mere personale, og det gælder ikke mindst flere sygeplejersker.

I aftale om Overførelsessagen 2021/22 er parterne enige om i budget 2023 at drøfte modeller, der muliggør, at antallet af praktikpladser for sygeplejerskestuderende kan øges. Det er staten, der har ansvaret for dimensioneringen af sygeplejerskeuddannelsen, mens regioner og kommuner har ansvaret for at tilvejebringe et tilstrækkeligt antal praktikpladser. Sygeplejerskestuderende skal både i praktik i region og kommune.

Københavns Kommune og Region Hovedstaden har allerede i foråret 2022 besluttet at øge antallet af praktikpladser med 25 fra efteråret 2022. I lyset af de aktuelle rekrutteringsudfordringer foreslås det at:

- Øge antallet af praktikpladser for sygeplejerskestuderende med yderligere 25, dvs. 50 i alt fra 2023.

Et øget antal praktikpladser kræver en øget vejlederkapacitet. Det bemærkes desuden, at etablering af yderligere 25 praktikpladser forudsætter en aftale med Region Hovedstaden, som aktuelt ikke foreligger.

#### **b. Karriererådgivning til elever og studerende**

Der er behov for, at SUF i højere grad ansætter det personale, som uddannes i Københavns Kommune. I SUF ansættes knap 60 pct. af de nyuddannede SOSU'er og kun ca. 4 pct. af de nyuddannede sygeplejersker. Det foreslås derfor:

- At der etableres karriererådgivning til elever og studerende i SUF.

Rådgivningen skal understøtte, at flere studerende ansættes i SUF efter endt uddannelse. Karriererådgivningen skal have fokus på det første valg af job og synliggørelse af de muligheder, som SUF har ift. karriereveje, faglig og personlig udvikling mv. Indsatsen evalueres efterfølgende i forhold til fremtidig drift.

#### **c. Koordineret rekruttering**

SUF har i 2022 som led i investeringscasen "Grundlag for flere sygeplejersker og sosu-assistenter i Sundheds- og Omsorgsforvaltningen" udviklet og afprøvet såkaldte koordinerede rekrutteringsforløb i SUF målrettet ansættelse af SOSU-assistenter og sygeplejersker. Formålet er at samle ledige stillinger på tværs af SUF-enheder i fælles opslag og ansættelsesproces. Fokus er på at sænke barriererne for ansøgere til ledige stillinger i SUF samt samle de fælles kræfter i forvaltningen.

Omkostningerne forbundet med pilotafprøvningen og dele af de forventede omkostninger til en efterfølgende implementering er finansieret via investeringscasen. Afprøvnin-  
gen slutter i 2022. Der foreslås i forlængelse heraf:

- Udvikling og iværksættelse af bydækkende metoder til rekruttering af sundhedsfag-  
lige medarbejdere

Indsatsen sker med afsæt i erfaringerne fra investeringscasen. Indhold i indsatsen bliver  
fx fælles ansættelsesforløb, fælles opmærksomhed omkring SUF som den gode arbejds-  
plads samt konkrete lokale behov på enhederne med særlige udfordringer.

#### **d. Rekruttering af herboende udenlandsk arbejdskraft**

Der er potentiale for at en større rekruttering af herboende udenlandsk arbejdskraft med  
sundhedsfaglig uddannelse fra hjemlandet, som afventer dansk autorisation. På en enhed  
i SUF (Pilehuset) har man gjort sig gode erfaringer med at ansætte iranske borgere, som  
har en iransk uddannelse som læger, tandlæger eller sygeplejersker. De pågældende an-  
sættes som ufaglærte i perioden frem til, at de modtager dansk autorisation. Det foreslås:

- at der udvikles et bydækkende og fælles koncept for rekruttering og introduktion af  
herboende udenlandsk arbejdskraft med sundhedsfaglig uddannelse.

Udviklingen skal ske med afsæt i erfaringerne fra Pilehuset og har til formål, at sikre en  
større rekruttering af herboende udenlandsk arbejdskraft med sundhedsfaglige bag-  
grund. Indsatsen evalueres efterfølgende i forhold til fremtidig drift.

#### **e. Styrket introduktion**

Der opleves en høj personaleomsætning blandt nyansatte sygeplejersker, SOSU-assi-  
stenter samt SOSU-hjælpere. Gennemførte exitinterview fra 2021 peger på, at nyansatte  
i SUF oplever, at introduktionen i flere tilfælde ikke har været tilstrækkelig. Også i Køben-  
havns Kommunes Personalepolitiske Redegørelse 2022 fremgår det, at nye medarbej-  
dere på tværs af forvaltningerne særligt oplever et forbedringspotentiale, når det kommer  
til opgaveintroduktion fra kolleger og nærmeste leder. Der foreslås:

- en indsats, der kan styrke og professionalisere introduktionen af nye medarbejdere i  
de første 18 måneder af deres ansættelse.

Indsatsen indebærer en øget brug af mentorer for nye medarbejdere, udvikling af fælles  
faglige introduktionsprogrammer og nemmere adgang til faglig viden.

#### **f. Garanteret adgang til formel kompetenceudvikling**

SUF's sundhedsfaglige medarbejdere skal have tydeligere adgang til livslang faglig viden  
og læring. Det skal være med til at sikre et højt fagligt niveau hos medarbejdere og stærke  
faglige miljøer. Det er til gavn for borgerne, og samtidig også vigtige elementer i at kunne  
rekruttere og fastholde medarbejdere. Der foreslås:

- etablering af en garanti for formel kompetencegivende videregående uddannelse,  
hvor alle sygeplejersker, SOSU-hjælpere og SOSU-assistenter garanteres formel  
kompetencegivende videreuddannelse i løbet af de første 5 år af deres ansættelse i  
SUF.

### ***g. Fastholdelse af seniorer***

En betydelig andel af SUF's sundhedsfaglige medarbejdere er over 60 år. Set i lyset af behovet for flere hænder, er der et stort potentiale i at fastholde seniormedarbejdere på arbejdsmarkedet lidt længere tid.

Rammeaftalen om seniorpolitik giver mulighed for at indgå aftaler om seniorordninger. Disse indebærer, at seniormedarbejderen kan gå ned i tid, men fastholde sin pensionsindbetaling. I sådanne ordninger betaler arbejdsgiveren fortsat fuld pension efter medarbejderens hidtidige beskæftigelsesgrad. Det foreslås, at:

- der oprettes en central pulje, der kan sikre finansieringen af flere senioraftaler.

### ***h. Kompetenceindsats målrettet vold og trusler mod medarbejdere***

En undersøgelse foretaget af PWC for Sundhedsstyrelsen i 2020 viser, at unge og nye medarbejdere i ældreplejen typisk ikke oplever, at de er klædt godt på til at møde borgere med udadreagerende adfærd. SUF genkender billedet fra undersøgelsen fra demensfaglige og arbejdsmiljøindsatser. Der foreslås:

- en forebyggelsesindsats, så SOSU-elever og sygeplejerskestuderende bedre rustes til at arbejde med udadreagerende borgere.

Indsatsen består af kompetenceudvikling, praksistræning/simulationstræning og mulighed for supervision. Dermed bliver de allerede i deres tid som elever og studerende bedre klædt på med viden, redskaber og handlemuligheder.

### ***i. Bedre arbejdsmiljø via nærværende ledelse i hjemmeplejen***

Det er en ledelsesopgave at fastholde medarbejderne og sikre et godt psykisk og fysisk arbejdsmiljø. Meget store ledelsesspænd gør det vanskeligt for lederen at praktisere nærværende ledelse for den enkelte medarbejder og bistå med faglig sparring mv.

Store ledelsesspænd findes især i SUF's hjemmepleje. Her har en gruppeleder i gennemsnit ansvar for 37 medarbejdere, mens en afdelingsleder på et plejehjem i gennemsnit har ansvaret for 29 medarbejdere. Gennemsnittet i hjemmeplejen dækker imidlertid over væsentlige forskelle i ledelsesspændet. Således har ledere af daggrupper i gennemsnit ansvaret for 34 medarbejdere, mens ledere af aftengrupper i gennemsnit har ansvaret for 46 medarbejdere og enkelte ledere helt op til 60 – 79 medarbejdere. Der anvendes flere steder assisterende ledere for at kompensere for store ledelsesspænd. Disse ledere hjælper de formelle ledere med ledelsesopgaven, men har ikke et formelt personaleledelsesansvar.

Det foreslås:

- at der afsættes midler til ansættelse af ekstra ledere i hjemmeplejen.

Prioriteringen skal understøtte mere nærværende ledelse i hjemmeplejen og sikre, at alle medarbejdere ledes af en leder med formelt ledelsesansvar.

Der lægges op til, at ledere af daggrupperne fremover maksimalt vil have ansvaret for 25 medarbejdere, hvilket er et antal, der bakes op af international og dansk forskning, mens ledere af aftengrupperne maksimalt vil have ansvaret for 30 medarbejdere. Forskellen i ledelsesspænd bunder bl.a. i, at variationen af opgaver er mindre om aftenen, samt at der er færre medarbejdere på arbejde samtidig.

### **j. Stærke udviklende arbejdsmiljøer**

Københavns Kommunes Personalepolitiske Redegørelse 2022 viser, at gode kolleger og jobindhold er de væsentligste årsager til, at SUF's medarbejdere (social- og sundhedsassistenter og sygeplejersker) arbejder i deres nuværende stilling. Samtidig viser SUF-analyser, at gode udviklingsmuligheder og et godt fagligt miljø er afgørende for at tiltrække og fastholde medarbejdere. Arbejdsmiljø handler bl.a. om stærke arbejdsfællesskaber, hvor medarbejderne oplever tryghed og kan udvikle sig sammen og bringe deres kompetencer i spil. Det er derfor vigtigt, at SUF's arbejdspladser har et tydeligt fokus på at styrke det kollegiale fællesskab og skabe rammer, der fremmer samarbejdet og ansvar for hinanden. SUF har allerede fokus på dette, men for yderligere at styrke området, foreslås det:

- at der etableres en pulje til stærke udviklende arbejdsmiljøer.

Puljen skal give SUF's driftsenheder en fleksibel mulighed for at få økonomisk støtte til initiativer, der styrker stærke og udviklende arbejdsmiljøer. Formålet er at understøtte valgfriheden til understøttelse af det lokale arbejdsmiljø og trivsel.

### **k. Administrativ bistand til plejehjem og MTO'ere**

Faglig ledelse og stærke faglige miljøer kan være med til at tiltrække og fastholde medarbejdere. Der er derfor brug for, at SUF's ledere i endnu højere grad kan prioritere den faglige ledelsesopgave. Som følge heraf er der iværksat en handleplan, der skal styrke den faglige ledelse i SUF, herunder skabe mere tid til faglig ledelse.

Arbejdet med handleplanen peger på, at der er brug for, at lederne får mere lokal hjælp til de administrative opgaver. SUF's lokalområder fik i 2015 tilført ekstra ressourcer til, at lederne kunne blive aflastet for administrative opgaver. Alligevel viser to nyere undersøgelser, at SUF's personaleledere fortsat bruger mere tid på administrative opgaver end på faglig ledelse. Det foreslås:

- at alle plejehjem og MTO'ere får tilført midler, så de lokalt kan ansætte en administrativ medarbejder på enten deltid eller fuld tid afhængig af enhedens størrelse.

Den administrative medarbejder vil kunne bistå enheden med opgaver som fx indtastninger i KK's Serviceportal i forbindelse med ansættelser, afskedigelser og sygefraværsamtaler, referatskrivning samt udlevering af nøgler og håndtering af cashguard til beboere mv.

## **Økonomi**

**Tabel 1: Oversigt for budgetforslag vedr. rekruttering og fastholdelse, herunder arbejdsmiljø**

| Aktiviteter i forslaget<br>1.000 kr., 2023 p/l | Styrings-område | 2023  | 2024  | 2025  | 2026                        | I alt         |
|------------------------------------------------|-----------------|-------|-------|-------|-----------------------------|---------------|
| a. Uddannelse af sundheds- og plejepersonale   | Service         | 1.200 | 2.600 | 3.600 | 3.600 (her-<br>efter varig) | <b>11.000</b> |



|                                                                 |                |               |               |               |                                                           |                |
|-----------------------------------------------------------------|----------------|---------------|---------------|---------------|-----------------------------------------------------------|----------------|
| b. Karriererådgivning til elever og studerende                  | Service        | 1.500         | 1.500         |               |                                                           | <b>3.000</b>   |
| c. Koordineret rekruttering                                     | Service        | 1.950         | 1.450         | 1.450         | 1.450                                                     | <b>6.300</b>   |
| d. Rekruttering af herboende udenlandsk arbejdskraft            | Service        | 1.100         | 1.100         |               |                                                           | <b>2.200</b>   |
| e. Styrket introduktion                                         | Service        | 9.450         | 11.650        | 11.650        | 10.850 (herefter varig)                                   | <b>43.600</b>  |
| f. Garanteret adgang til formel kompetenceudvikling             | Service        | 2.500         | 5.000         | 7.600         | 10.000 (herefter varig bevilning på 12,6 mio. kr. årligt) | <b>25.100</b>  |
| g. Fastholdelse af seniorer                                     | Service        | 1.300         | 1.400         | 1.500         | 1.500 (herefter varig)                                    | <b>5.700</b>   |
| h. Kompetenceindsats målrettet vold og trusler mod medarbejdere | Service        | 4.200         | 6.400         | 6.400         | 6.400 (herefter varig)                                    | <b>23.400</b>  |
| i. Bedre arbejdsmiljø via nærværende ledelse i hjemmeplejen     | Service        | 8.100         | 10.100        | 10.100        | 10.100 (herefter varig)                                   | <b>38.400</b>  |
| j. Stærke udviklende arbejdsmiljøer                             | Service        | 1.500         | 1.500         | 1.500         | 1.500 (herefter varig)                                    | <b>6.000</b>   |
| k. Administrativ bistand til plejehjem og MTO'ere               | Service        | 17.700        | 17.700        | 17.700        | 17.700 (herefter varig)                                   | <b>70.800</b>  |
| <b>Udgifter i alt (netto)</b>                                   | <b>Service</b> | <b>50.500</b> | <b>60.400</b> | <b>61.500</b> | <b>63.100</b>                                             | <b>235.500</b> |

## Risikovurdering og proces

Rekrutterings- og fastholdelsesudfordringer i plejesektoren er et landsdækkende problem, og budgetforslagene kan derfor blive påvirket af flere udefrakommende faktorer, der påvirker muligheden for at rekruttere og fastholde medarbejdere. Både i opadgående og nedadgående retning. Især vil forslagene være konjunkturfølsomme.

## Bevillingstekniske oplysninger

Tabel 2 – Udgifter til service

| 1.000 kr., 2023 p/l                                             | Udvalg     | Bevil-<br>ling | Ind-<br>tægt/<br>udgift<br>(I/U) | 2023          | 2024          | 2025          | 2026                                                                      | I alt          |
|-----------------------------------------------------------------|------------|----------------|----------------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------------------------------------------------------------------|----------------|
| a. Uddannelse af sundheds- og plejepersonale                    | SOU        | Ældre          | U                                | 1.200         | 2.600         | 3.600         | 3.600<br>(herefter varig)                                                 | <b>11.000</b>  |
| b. Karriererådgivning til elever og studerende                  | SOU        | Ældre          | U                                | 1.500         | 1.500         |               |                                                                           | <b>3.000</b>   |
| c. Koordineret rekruttering                                     | SOU        | Ældre          | U                                | 1.950         | 1.450         | 1.450         | 1.450                                                                     | <b>6.300</b>   |
| d. Rekruttering af herboende udenlandsk arbejdskraft            | SOU        | Ældre          | U                                | 1.100         | 1.100         |               |                                                                           | <b>2.200</b>   |
| e. Styrket introduktion                                         | SOU        | Ældre          | U                                | 9.450         | 11.650        | 11.650        | 10.850<br>(herefter varig)                                                | <b>43.600</b>  |
| f. Garanteret adgang til formel kompetenceudvikling             | SOU        | Ældre          | U                                | 2.500         | 5.000         | 7.600         | 10.000<br>(herefter varig bevil-<br>ling på 12,6<br>mio. kr. år-<br>ligt) | <b>25.100</b>  |
| g. Fastholdelse af seniorer                                     | SOU        | Ældre          | U                                | 1.300         | 1.400         | 1.500         | 1.500 (her-<br>efter varig)                                               | <b>5.700</b>   |
| h. Kompetenceindsats målrettet vold og trusler mod medarbejdere | SOU        | Ældre          | U                                | 4.200         | 6.400         | 6.400         | 6.400<br>(herefter varig)                                                 | <b>23.400</b>  |
| i. Bedre arbejdsmiljø via nærværende ledelse i hjemmeplejen     | SOU        | Ældre          | U                                | 8.100         | 10.100        | 10.100        | 10.100 (her-<br>efter varig)                                              | <b>38.400</b>  |
| j. Stærke udviklende arbejdsmiljøer                             | SOU        | Ældre          | U                                | 1.500         | 1.500         | 1.500         | 1.500 (her-<br>efter varig)                                               | <b>6.000</b>   |
| k. Administrativ bi-stand til plejehjem og MTO'ere              | SOU        | Ældre          | U                                | 17.700        | 17.700        | 17.700        | 17.700<br>(herefter varig)                                                | <b>70.800</b>  |
| <b>Udgifter i alt</b>                                           | <b>SOU</b> | <b>Ældre</b>   | <b>U</b>                         | <b>50.500</b> | <b>60.400</b> | <b>61.500</b> | <b>63.100</b>                                                             | <b>235.500</b> |

## Øvrige tekniske oplysninger

### Bydele

|                      |  |          |  |                                 |  |         |  |                |  |         |
|----------------------|--|----------|--|---------------------------------|--|---------|--|----------------|--|---------|
| Bydækkende: <b>X</b> |  |          |  |                                 |  |         |  |                |  |         |
| Bispebjerg           |  | Indre by |  | Vesterbro/<br>Kgs. Eng-<br>have |  | Valby   |  | Amager<br>Øst  |  | Udenbys |
| Nørrebro             |  | Østerbro |  | Brønshøj/<br>Husum              |  | Vanløse |  | Amager<br>Vest |  |         |
| Adresse              |  |          |  |                                 |  |         |  |                |  |         |

### Tidligere afsatte midler

Den eksisterende indsats vedr. koordineret rekruttering er i 2022 finansieret med 2,8 mio. kr. fra investeringscasen "*Grundlag for flere sygeplejersker og sosu-assistenten i Sundheds- og Omsorgsforvaltningen*". Der er ikke afsat yderligere midler til aktiviteten.



## **SO14 – Håndtering af stigende sagstal på autismeområdet**

### **Baggrund**

I aftalen om Overførselssagen 2021-2022 fremgår en hensigtserklæring om, at Socialforvaltningen i samarbejde med Økonomiforvaltningen følger udviklingen i antal sager og henvisninger af børn med autisme, og frem mod budgetforhandlingerne 2023 vil vurdere det fremtidige budgetbehov på området. Budgetnotatet er hertil bestilt af Radikale Venstre, hvorfor budgetnotatet indeholder et tilvalgsscenario vedr. kompetenceløft.

På landsplan har der de senest år været en generel stigning i antallet af borgere med diagnoser, herunder autismediagnoser, hvilket har medført en betydelig stigning i kommunernes udgifter til det specialiserede socialområde. Dette ses også på børneområdet, hvor Region Hovedstaden har haft et stigende antal af henvisninger til Børne- og Ungepsykiatrisk Center. I socialforvaltningen opleves der ligeledes fortsat en stigning i antallet af autismesager på børneområdet, hvilket har medført, at sagsbehandlere på området udsættes for en stor arbejdsmængde og tidspres i en sådan grad, at Arbejdstilsynet mistænker, at det udgør en overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen. For at kunne håndtere stigningen i antal sager og henvisning af børn med autisme, er der behov for 6 mio. kr. til opnormering af antallet af sagsbehandlere på området.

Det stigende antal henvisninger medfører ligeledes en stigning i antal af familier, som skal tilbydes rådgivning efter servicelovens § 11 stk. 8. Hertil er der finansieringsbehov på yderligere 1,4 mio. kr., som er den andel af udgiften, der ikke blev DUT-kompenseret tilbage i 2012. Det bemærkes, at budgetbehovet alene vedrører sagsbehandling og ikke foranstaltningsrammen.

Budgetnotatet indeholder hertil et tilvalgsscenario, hvor der afsættes 2,8 mio. kr. til at sikre kompetenceløft i sagsbehandlingen på autismeområdet.

### **Indhold**

Socialforvaltningen har de seneste år oplevet et stigende antal sager og henvisninger for børn med autisme. I perioden september 2020 til maj 2022 er antallet af sager på autismeområdet, som varetager sager for børn og unge med autisme i aldersgruppen 0-14 år, steget fra ca. 440 sager til ca. 600 sager<sup>1</sup>. Sagspresset ses primært på børneområdet, da det særligt er i den yngre aldersgruppe, hvor der ses en betydelig stigning i antallet af sager. Indeværende budgetnotatet er derfor alene afgrænset til børneområdet.

Udviklingen forventes at fortsætte, blandt andet som følge af, at Børne- og Ungdomspsykiatrisk Center i Region Hovedstaden kan registrere et stadigt stigende antal henvisninger til udredning. Antallet af henvisninger fra alle kommuner til Børne- og Ungdomspsykiatrisk Center er steget fra 3.879 i 2018 til 5.543 i 2021, svarende til en stigning på 43 pct.

#### *Nedbringelse af sagstal på autismeområdet for børn med handicap*

Det forhøjede sagstal på autismeområdet for børn med handicap har medført et betydeligt tidspres for medarbejderne, hvilket af Arbejdstilsynet vurderes at være et arbejdsmiljøproblem. Socialforvaltningen har derfor i efteråret 2021 indgået et aftaleforløb med Arbejdstilsynet for at sikre, at medarbejderne ikke udsættes for belastninger som følge af

---

<sup>1</sup> Stigningen er eksklusiv en ekstraordinær afgivelse af ca. 60 sager fra autismeområdet, som er blevet overdraget til forvaltningens ungeområde (som almindeligvis overtager sagerne, når den unge fylder 15 år) før tid for at aflaste området. Den reelle stigning har således været ca. 60 sager højere, fra ca. 440 sager til ca. 660 sager.

stor arbejdsmængde og tidspres, og at dette sikres senest d. 25. juli 2022 [opdateres i august]. Såfremt dette ikke opnås, kan Arbejdstilsynet træffe afgørelse om, at forvaltningen har overtrådt arbejdsmiljøreglerne.

Socialforvaltningen har et måltal på ca. 25 sager pr. sagsbehandler, hvilket baserer sig på det vejledende sagstal fra Dansk Socialrådgiverforening på 20-30 sager pr. sagsbehandler. Generelt anbefales det, at en erfaren sagsbehandler har 25 sager. På nuværende tidspunkt har medarbejderne i autismeteamet gennemsnitligt 28 børnesager pr. sagsbehandler. Dette er på trods af, at den nuværende gennemsnitlige sagsstamme er nedbragt gennem en midlertidig omprioritering af ressourcer fra andre sagsbehandlingsområder i forvaltningen. Samtidigt er området præget af en høj personaleomsætning, hvilket betyder at en stor andel af sagsbehandlerne er nyansatte og uerfarne. Dansk Socialrådgiverforening anbefaler, at nyansatte bør have lavere sagstal end erfarne medarbejdere i de første seks måneder af ansættelsen. Der lægges i indeværende notat op til et tilvalg, hvor nyansatte tildeles et lavere sagstal, hvilket vil gøre det muligt for Socialforvaltningen at leve op til denne anbefaling.

At finde den rette indsats til et barn og en familie med behov for støtte og løbende justere indsatsen er afgørende for at skabe positive forandringer i børnenes og familiens liv. Det kræver en sagsbehandling af høj kvalitet, hvilket bl.a. forudsætter tilstrækkelig tid til arbejdet med den enkelte borgers sag. Mængden af tid har blandt andet betydning for, hvor velforberedt sagsbehandleren kan være, hvor meget tid der er til inddragelse af børn, familie og deres professionelle og private netværk, samt hvor ofte og hvor grundigt der kan følges op i sagen. Af samme årsag er det vigtigt, at sagsbehandlerne gennemsnitligt ikke har flere end 25 sager, så der er den nødvendige tid til inddragelse og hyppige opfølgninger.

#### *Merudgifter til lovpligtig rådgivning*

Inden for tre måneder af at et barn bliver diagnosticeret med et handicap, har den berørte familie retskrav på rådgivning, jf. servicelovens § 11. stk. 8. Formålet er at tilbyde støtte til familier med mindre og mere afgrænsede problemstillinger og på den måde forebygge, at udfordringerne vokser sig større.

I 2012 blev der tilført DUT-kompensation på 0,5 mio. svarende til ét årsværk til at varetage rådgivningsopgaven. Som angivet tidligere er antallet af henvisninger til Børne- og Ungdomspsykiatrisk Center steget markant de seneste år, og opgaven er nu så omfattende, at den varetages af 3,5 årsværk sagsbehandlere. Antallet af rådgivninger er steget fra 264 tilbud i 2020 til forventeligt 511 tilbud i 2022, hvilket er en stigning på ca. 94 %.

#### *Tilvalg: Kompetenceløft ved lavere sagstal til nyansatte på autismeområdet*

Den høje personaleomsætning på området betyder ligeledes, at der er udfordringer med at fastholde kompetencer samt sikre kompetenceløft på området. Nyansatte oplever fra start et højt tidspres med mange sager og begrænset tid til oplæring, da de øvrige medarbejdere selv er udsat for et tidspres som følge af højt sagstal. Området oplever således, at mange stopper hurtigt igen. Ved at tildele nyansatte et lavere sagstal end erfarne medarbejdere i de første seks måneder af ansættelsen styrkes rammerne for, at nyansatte får tid til at oparbejde kompetencer indenfor autismeområdet. Derudover vil et lavere tidspres sikre bedre rammer for, at nyansatte ikke bliver så overvældede, at de stopper i prøveperioden. Hermed kan forvaltningen sikre en bedre fastholdelse, og således også forbedre forudsætninger for at fastholde og udvikle kompetencer i afdelingen.

## Økonomi

### *Nedbringelse af sagstal på børneområdet*

På børneområdet er der på nuværende tidspunkt 625 sager i autistmeteamet, som er fordelt på 22,3 årsværk af sagsbehandlere. Af disse årsværk er fire fuldtidsmedarbejdere og en vikar midlertidigt finansieret via andre rammer i 2022. Det bemærkes, at indeværende budgetbehov alene vedrører børneområdet og ikke ungeområdet, som ligeledes håndterer autistesager.

På tværs af de nuværende ansatte har over halvdelen (de mest erfarne) de mest komplicerede sager og sagsstammer på mere end 25 sager, mens nogle har færre, eksempelvis som følge af at de er nyuddannede og uden erfaring. Budgetbehovet vedrører alene nedbringelse af sagstallet for de medarbejdere, der har højere sagsstammer end 25 sager. Det drejer sig om et samlet behov for at dække ca. 170 sager, hvilket svarer til syv fuldtidsmedarbejdere. Der er hertil behov for midler til de fire fuldtidsmedarbejdere, der er midlertidigt finansieret via andre rammer, da det ikke er muligt for forvaltningen at finde midlerne inden for egen ramme i 2023. De hidtidige finansieringsmuligheder har bl.a. været mulige som følge af en midlertidigt lavere aktivitet på andre områder under COVID, hvor aktiviteten nu igen er øget. Det vurderes ikke længere muligt at imødekomme det stigende sagstal uden, at det vil påvirke serviceniveauet på den samlede ramme.

Det samlede behov er således 11 sagsbehandlere af en enhedspris på 600 t. kr. Det beløber sig til 6,6 mio. kr. i 2023 og frem.

### *Merudgifter til lovpligtig rådgivning*

Der bruges i dag ca. 7 timer pr. rådgivningsforløb, og hver medarbejder har i gennemsnit tre forløb om ugen svarende til ca. 140 forløb om året. Derudover varetager medarbejderne i dag afledte opgaver som screening, henvisninger, indhentning af oplysninger, rådgivning om ansøgninger, besvarelse af indkaldelser mv. såvel som øvrige opgaver som teammøder, kompetenceudvikling med videre, svarende til ca. to arbejdsdage om ugen. Dette vurderes fagligt at være et minimumsforbrug til at løse opgaven.

Med ca. 511 rådgivningsforløb om året er der således behov for godt 3,5 årsværk til at løse opgaven, hvilket er 2,5 årsværk mere end der er tildelt DUT-kompensation for. Med en enhedspris pr. årsværk på 600 t. kr. beløber det samlede behov sig således i 1,5 mio. kr. i 2023 og frem.

Hidtil er det stigende behov håndteret ved midlertidig omprioritering af midler indenfor den samlede økonomiske ramme.

### *Tilvalg: Kompetenceløft ved lavere sagstal til nyansatte på autismeområdet*

I autistmeteamet er der årligt et personaleflow på ca. 50 %. Hvis området tilføres 10 sagsbehandlere, vil den samlede normering på området være på godt 38 årsværk. Med et personaleflow på 50 % svarer det til, at 19 medarbejdere om året er nye og dermed have behov for et halveret sagstal i seks måneder for at kunne deltage i de nødvendige kompetenceudviklingsaktiviteter. Hvis de skal have et lavere sagsantal svarende til 12-13 sager i seks måneder, giver det et afledt behov for 5 ekstra årsværk årligt svarende til et varigt behov på 2,8 mio. kr. fra 2023 og frem.

Tilvalget om kompetenceløft via lavere sagstal for nyansatte kan skaleres ved fx at gøre perioden med lavere sagstal kortere eller længere.

**Tabel 1 – Oversigt over ønskets aktiviteter på alle styringsområder**

| Aktiviteter i forslaget<br><i>1.000 kr., 2023 p/l</i> | Styrings-<br>område | 2022 | 2023          | 2024          | 2025          | 2026          | I alt         |
|-------------------------------------------------------|---------------------|------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Håndtering af stigende sagstal på autismeområdet      | Service             |      | 6.600         | 6.600         | 6.600         | 6.600         | 26.400        |
| Håndtering af merudgifter til rådgivning              | Service             |      | 1.500         | 1.500         | 1.500         | 1.500         | 6.000         |
| Tilvalg: Kompetenceløft                               | Service             |      | 2.750         | 2.750         | 2.750         | 2.750         | 11.000        |
| <b>Udgifter i alt (netto)</b>                         |                     |      | <b>10.850</b> | <b>10.850</b> | <b>10.850</b> | <b>10.850</b> | <b>43.400</b> |

For både sagsstammer og rådgivningsopgave er det gældende, at der ikke kan peges på et konkret eller politisk vedtaget serviceniveau, som har været brudt i forbindelse med den hidtidige løsning. For begge indsatsområder vurderes det dog, at borgerne i tiltagende grad oplever en reduktion i den oplevede service som følge af, at sagsbehandlerne har fået stadig større arbejdspress og som følge af at arbejdsvilkårene har medført en høj personaleomsætning, hvilket gør det vanskeligt at oparbejde og fastholde kompetencer hos sagsbehandlergruppen såvel som kontinuitet i den enkelte families sag.

### Risikovurdering og proces

Der er ingen risici forbundet med forslaget. Det bemærkes dog, at stigninger i antallet af sager, der skal behandles fremover, i givet fald vil påvirke den gennemsnitlige sagsstamme pr. sagsbehandler. Det kan fx være en yderligere stigning i antallet af børn med autismediagnose. Indeværende budgetnotatet medtager alene den kendte stigning, men det forventes, at antallet af sager også vil stige fremadrettet.

Den aktuelle stigning i sager vedrører særligt yngre børn. I takt med at disse børn bliver ældre og overgår til ungeområdet, mens nye børn kommer til, er der en risiko for, at forvaltningen på sigt vil opleve et tilsvarende øget pres på sagstallene for unge med autisme. Hertil kan sagstallene for unge med autisme stige som følge af en generel stigning i antallet af borgere med diagnoser. I så fald vil behovet skulle løftes på ny, hvor ungeområdet vil indgå.

Til sidst bemærkes det, at det stigende antal af sager af børn med autisme vil medføre et øget pres for foranstaltningssammen.

Bevillingstekniske oplysninger

Tabel 2 – Udgifter til service

| 1.000 kr.,<br>2023 p/l                           | Ud-<br>valg | Bevilling                   | Ind/<br>udg<br>(I/U) | 2022 | 2023   | 2024   | 2025   | 2026   | I alt  |
|--------------------------------------------------|-------------|-----------------------------|----------------------|------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Håndtering af stigende sagstal på autismeområdet | SUD         | 3220 – Borgere med handicap | U                    |      | 6.600  | 6.600  | 6.600  | 6.600  | 26.400 |
| Håndtering af merudgifter til rådgivning         | SUD         | 3220 – Borgere med handicap | U                    |      | 1.500  | 1.500  | 1.500  | 1.500  | 6.000  |
| Tilvalg: Kompetenceløft                          | SUD         | 3220 – Borgere med handicap | U                    |      | 2.750  | 2.750  | 2.750  | 2.750  | 11.000 |
| Udgifter i alt                                   |             |                             |                      |      | 10.850 | 10.850 | 10.850 | 10.850 | 43.400 |

Øvrige tekniske oplysninger

Bydele

|               |  |          |  |                                 |  |         |  |                |         |
|---------------|--|----------|--|---------------------------------|--|---------|--|----------------|---------|
| Bydækkende: X |  |          |  |                                 |  |         |  |                |         |
| Bispebjerg    |  | Indre by |  | Vesterbro/<br>Kgs. Eng-<br>have |  | Valby   |  | Amager<br>Øst  | Udenbys |
| Nørrebro      |  | Østerbro |  | Brønshøj/<br>Husum              |  | Vanløse |  | Amager<br>Vest |         |
| Adresse       |  |          |  |                                 |  |         |  |                |         |

Tidligere afsatte midler

Der har ikke tidligere været afsat midler til aktiviteten





## **SO26 - Mere tid til faglig ledelse tæt på**

### **Baggrund**

Forslaget handler om at reducere ledelsesspændet i Borgercenter Handicap og i Den Sociale Hjemmepleje, hvormed lederne kan få mere plads i hverdagen til god faglig ledelse. God og nærværende faglig ledelse er vigtig for at kunne fastholde medarbejdere og gøre det attraktivt at blive ansat.

Budgetnotatet er bestilt af Enhedslisten, Socialistisk Folkeparti og Socialdemokratiet.

### **Indhold**

En væsentlig forudsætning for at lykkes med rekruttering og fastholdelse af medarbejdere er, at der er en stabil ledelse med tid til at lede medarbejderne. Den personalepolitiske redegørelse 2022 anbefaler, at man sikrer synlig, tillidsbaseret og anerkendende ledelse og understøtter ledelsesopgaven lokalt og tæt på medarbejderne i arbejdet med rekruttering og fastholdelse.

En nylig ledelsesevaluering i Socialforvaltningen giver overordnet set en høj vurdering af lederne fra medarbejdernes side. Samtidig viser nogle af de underliggende svar, at lederne i lavere grad lykkes med den løbende sparring og feedback på medarbejdernes indsats og resultater. Resultatet skal ses i lyset af, at forvaltningens ledere i driften ofte er pressede, herunder ikke mindst ledere med et stort ledelsesspænd<sup>1</sup>.

Ledelseskommisionen anbefalede i sin rapport 2017, at ledelsesspændets størrelse tilpasses med fokus på opgaven og den lokale organisering. Der skal være de ledelsesressourcer til stede i organisationen, som ledelsesopgaven kræver i forhold til at levere værdi til borgerne.

På en række lederposter særligt i Borgercenter Handicap og i Den Sociale Hjemmepleje i Socialforvaltningen er ledelsesspændet meget stort, hvilket er u hensigtsmæssigt, hvis der skal skabes tid til nærværende ledelse af den enkelte medarbejder herunder løbende feedback og sparring. Dette udfordrer både kvaliteten og effektiviteten af arbejdet, men gør også arbejdspladsen mindre attraktiv for både ledere og medarbejdere.

I nærværende budgetnotat søges der midler til at sikre, at ledelsesspændet kan sænkes i Socialforvaltningen på de enheder, hvor det er højest, og hvor der samtidig er størst udfordringer med rekruttering og fastholdelse. Der er tale om en indsats, der skal reducere spændet på de niveauer, der er tættest på medarbejderne (niveau 4 og 5). Beregningen tager afsæt i, hvor mange ekstra lederårsværk der er brug for, hvis ingen ledere på botilbud eller på myndighedsområder i Borgercenter Handicap og i Den Sociale Hjemmepleje skulle have flere end 25 medarbejdere. Beregningerne er nærmere forklaret i økonomiafsnittet.

### **Forventet effekt og opfølgning**

Et lavere ledelsesspænd vurderes generelt at ville styrke forvaltningens evne til at levere borgernære ydelser af høj kvalitet og skabe mere tid til kerneopgaven. Et lavere ledelsesspænd vil også gøre det muligt for lederne i højere grad at lede, støtte og anerkende

---

<sup>1</sup> Ledelsesspænd er, hvor mange mennesker en person er direkte personaleleder for, her afgrænset som antallet af personer, den enkelte leder holder MUS med

medarbejderne. Det gælder både de erfarne medarbejdere, der sikres faglig sparring og kompetenceudvikling, men også ved onboarding af nye medarbejdere, med særligt fokus på nyuddannede, som kan have behov for ekstra opfølgning og støtte i en længere periode, end der lægges op til i de etablerede onboardingindsatser herunder brug af mentorer.

## Økonomi

Beregningen af ledelsesspænd tager udgangspunkt i data fra Socialforvaltningens lederevaluering, der er gennemført i april 2022. I lederevalueringen blev alle ledere i Socialforvaltningen identificeret og koblet til de medarbejdere, der har den pågældende leder som primær reference. Vikarer fra eksterne vikarbureauer er ikke medtaget i beregningen af ledelsesspænd. Beregningen af ledelsesspænd for de selvejende institutioner er estimeret, da vi ikke har de nødvendige oplysninger om løn og ansatte hos dem. Den anslåede udgift til de selvejende institutioner er medtaget i beregningen for Borgercenter Handicap. I beregningen af lønudgifter er der taget udgangspunkt i den gennemsnitlige lønudgift for ledere på hhv. niveau 4 og 5.

Beregningen er foretaget ud fra en præmis om, at hvis en leder har flere end 25 medarbejdere i direkte reference, så udløses der en ekstra leder. Det betyder, at der skal tilføres 6 årsværk til Den Sociale Hjemmepleje og 11 årsværk til Borgercenter Handicap. Der skal tages det forbehold, at der ikke er gennemført en driftsnær analyse af behovet for tilførsel af ekstra ledere, og de angivne tal er fremkommet ud fra en optælling af, hvor mange ledere, der har 25 eller flere medarbejdere i direkte reference. Tallene for antal medarbejdere i reference siger dog ikke noget om, hvorvidt der er tale om fuldtidsansatte eller fastansatte vikarer, som kun møder på arbejde en gang imellem.

Behovet søges varigt.

**Tabel 1 - Oversigt over ønskets aktiviteter på alle styringsområder**

Ledere i antal med et ledelsesspænd på maksimalt 25 medarbejdere

| Aktiviteter i forslaget<br>1.000 kr., 2023 p/l | Styringsområde | 2023          | 2024          | 2025          | 2026          | I alt         |
|------------------------------------------------|----------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Ledelsesspænd på maksimalt 25 medarbejdere     | Service        | 11.750        | 11.750        | 11.750        | 11.750        | 47.000        |
| <b>Udgifter i alt (netto)</b>                  |                | <b>11.750</b> | <b>11.750</b> | <b>11.750</b> | <b>11.750</b> | <b>47.000</b> |

Bevillingstekniske oplysninger

Tabel 2 – Udgifter til service

Ledere i antal med et ledelsesspænd på maksimalt 25 medarbejdere

| 1.000 kr.,<br>2023 p/l                                | Ud-<br>valg | Bevilling                         | Ind/<br>udg<br>(I/U) | 2023   | 2024   | 2025   | 2026   | I alt  |
|-------------------------------------------------------|-------------|-----------------------------------|----------------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Ledelsesspænd<br>på maksimalt<br>25 medarbej-<br>dere | SUD         | 3100 -<br>Hjemmepleje             | U                    | 4.500  | 4.500  | 4.500  | 4.500  | 18.000 |
| Ledelsesspænd<br>på maksimalt<br>25 medarbej-<br>dere | SUD         | 3220 -<br>Borgere med<br>handicap | U                    | 7.250  | 7.250  | 7.250  | 7.250  | 29.000 |
| Udgifter i alt                                        |             |                                   |                      | 11.750 | 11.750 | 11.750 | 11.750 | 47.000 |

Risikovurdering og proces

Hvis budgetnotatet imødekommes, vil der i Borgercenter Handicap og Den Sociale Hjemmepleje skulle foretages en konkret vurdering af, hvordan den fremtidige organi-  
sering af enhederne og fordeling af lederårsværk skal se ud.

Øvrige tekniske oplysninger

Bydele

|               |  |          |  |                                 |  |         |  |                |  |
|---------------|--|----------|--|---------------------------------|--|---------|--|----------------|--|
| Bydækkende: X |  |          |  |                                 |  |         |  |                |  |
| Bispebjerg    |  | Indre by |  | Vesterbro/<br>Kgs. Eng-<br>have |  | Valby   |  | Amager<br>Øst  |  |
| Nørrebro      |  | Østerbro |  | Brønshøj/<br>Husum              |  | Vanløse |  | Amager<br>Vest |  |
| Adresse       |  |          |  |                                 |  |         |  |                |  |

Tidligere afsatte midler

Der har ikke tidligere været afsat midler til aktiviteten



## **SO27 - Flere faglærte hænder**

### **Baggrund**

Budgetnotatet er bestilt af Enhedslisten, Socialistisk Folkeparti og Socialdemokratiet.

Socialforvaltningen (SOF) har udfordringer med at rekruttere det nødvendige personale med de nødvendige faglige kompetencer. Samtidig er godt hver tredje medarbejder på udførerområdet i SOF ufaglært. Når der i dette notat refereres til ufaglærte, menes der både medarbejdere uden uddannelse samt medarbejdere, der ikke er faglærte inden for social- og sundhedsområdet og det pædagogiske område, men som kan have anden kompetencegivende uddannelse.

Et højt niveau af ufaglærte medarbejdere kombineret med en høj personaleomsætning sætter fagligheden under pres med mulige negative følger for borgerne. Løsningen skal derfor findes via et strategisk kompetence- og uddannelsesløft af eksisterende medarbejdere herunder med et særligt fokus på ufaglærte medarbejdere i SOF.

### **Indhold**

Socialforvaltningens arbejdspladser oplever, at de ikke har tilstrækkelig kvalificeret arbejdskraft, og at det er vanskeligt at skabe kontinuitet, stabilitet og yde den bedste hjælp til borgerne. Det er særligt vanskeligt at rekruttere faglært personale inden for social- og sundhedsområdet samt det pædagogiske område.

Der er ofte en sammenhæng mellem uddannelsesniveau og læse- stavekompetencer. Kortuddannede eller ufaglærte har oftere stave- læsevanskeligheder. En pilottest gennemført på handicapområdet og i Den sociale hjemmepleje i 2021 bekræfter denne tendens. 400 medarbejdere blev testet for stave-læsevanskeligheder, og 38% af medarbejderne havde danskkompetencer svarende til mindre end 9. klasses niveau mod et landsgennemsnit på 16%.

En vej til at styrke fastholdelsen af medarbejdere i SOF er igennem kompetence- og uddannelsesløft af eksisterende medarbejdere via aftalen "Fra ufaglært til faglært", som er en overenskomstfinansieret aftale mellem Kommunernes Landsforening (KL) og Forbundet af Offentligt Ansatte (FOA). Aftalen sikrer 100% lønkomensation for de deltagende medarbejdere. Aftalen giver ufaglærte ansatte i forvaltningen på FOA-overenskomstområderne adgang til et uddannelsesløft fra ufaglært til faglært (eksempelvis til pædagogisk assistent), hvis man har været ansat i minimum to år og er 25 år eller mere. Samtidig har alle medarbejdere på FOA-overenskomst med stave- og læsevanskeligheder adgang til forskellige former for dansk- og ordblindeundervisning, uanset alder og anciennitet, ligeledes med 100% lønkomensation.

Socialforvaltningen har et stort potentiale i forhold til at kunne løfte mere end 500 ufaglærte til faglærte samt hjælpe mere end 1.300 medarbejdere med stave- læsevanskeligheder. En sådan indsats vil være et væsentligt element i at fastholde medarbejdere og sikre, at SOF forsat er en god og attraktiv arbejdsplads, der sikrer udviklingsmuligheder for medarbejderne - samtidig med at fagligheden stiger.

Indsatsen vil være forankret omkring nedenstående:

- Kompetenceløft i dansk: *Bliv bedre til at skrive for din egen skyld og for at hjælpe dine kollegaer*
- Ordblindhed: *Lær at bruge de rigtige hjælpemidler*
- Dansk for tosprogede: *Arbejdspladsdansk*

- Fra ufaglært pædagogmedhjælper til pædagogisk assistent (PAU).

Følgende tabel oplister komponenterne i "Fra ufaglært til faglært"

| Dansk                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | Ordblindhed                                                                                                                                                                                                                                                                       | Dansk som andet-sprog                                                                                                                                               | Fra ufaglært til faglært - pædagogisk assistent                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Medarbejderen løftes fra nuværende niveau til FVU 3, svarende til folkeskolens 9. klasse</li> <li>• I undervisningen arbejdes der med at skrive i enten CURA eller Domus med fokus på at bruge de rette faglige ord, udtryk og begreber</li> <li>• At skrive forskellige former for dokumentation: Din observation, din refleksion, din konklusion</li> <li>• At beskrive situationer detaljeret og nuanceret.</li> <li>• Kursusomfang: fra 80 til 240 timer pr. medarbejder</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Medarbejderen afdækkes for omfanget af ordblindhed samt hvilken teknologi, der bedst vil kunne kompensere</li> <li>• Medarbejderen trænes i specifik anvendelse af kompenserende støtte</li> <li>• Kursusomfang: 60-120 timer</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Som dansk blot med færre kurser på holdet og længere undervisningsforløb</li> <li>• Kursusomfang: 120-360 timer</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Medarbejderen løftes til FVU 3 i dansk</li> <li>• Medarbejderen frikøbes og vil modtage 42 ugers undervisning svarende 1554 timers undervisning mhp, at blive PAU</li> <li>• Undervisning afsluttes med erhvervsfaglig prøve</li> <li>• Medarbejderen modtager et erhvervsuddannelsesbevis</li> </ul> |

Ordningen "Fra ufaglært til faglært" sikrer 100% lønrefusion til den enkelte arbejdsplads, hvad enten det handler om løft i dansk, eller om medarbejderen tilbydes en uddannelse til eksempelvis pædagogisk assistent. I forbindelse med brugen af overenskomstordningen er der dog en lang række administrative processer, som spænder fra dialog med den enkelte medarbejder og dennes leder, til udarbejdelse af uddannelsesplan, aftaler med uddannelsesinstitutioner og ansøgningsprocesser (refusion). For at kunne give SOF's medarbejdere adgang til et væsentligt og vigtigt uddannelsesløft for ufaglærte og kompetenceløft for medarbejdere med stave- og læsevanskeligheder, vurderes det, at der skal allokeres tre fuldtidsårsværk bestående af to akademiske medarbejdere samt en administrativ medarbejder. Dette uddybes i økonomiafsnittet.

## Forventet effekt og opfølgning

Effekten af indsatsen vil være:

- En styrket faglighed hos personalet. Den styrkede faglighed forventes afspejlet i en højere dokumentationskvalitet, en mere målrettet og struktureret indsats omkring borgerne, som også er baseret på teoretisk viden.
- En øget personalefastholdelse idet løft af grundkompetencer i dansk og muligheden for at løfte medarbejderen fra ufaglært til faglært med fuld løn vil være attraktivt for medarbejderne. Det vil kunne dokumenteres via opgørelser af personaleomsætning.
- En højere medarbejdertilfredshed idet medarbejderen, der tilbydes kompetenceløft eller løft fra ufaglært til faglært, oplever det som en personlig anerkendelse. Det vil kunne dokumenteres via løbende opfølgning på Trivselsundersøgelserne.

## Økonomi

Indsatsen omkring Flere faglærte hænder er finansieret via en overenskomstfinansieret aftale mellem KL og (FOA), som sikrer Socialforvaltningen adgang til 100% lønrefusion for de deltagende medarbejdere. SOF skal understøtte processen administrativt. Nedenstående tabel viser de overordnede processer, som skal gennemføres for at sikre, at ordningen kan driftes i Socialforvaltningen.

| Inden opstart                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Kompetenceløft                                                                                                                                                                                                                                                           | Efter kompetenceløft                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dialog med de faglige organisationer, lokale ledere og undervisnings- og screeningstilbud.</li> <li>• Planlægning af screening, kursusforløb og omlægning af vagtplaner mv. samt sammensætning af kursushold</li> <li>• Indsamling af dokumentation for real-kompetenceniveau</li> <li>• Individuel ansøgning til Den kommunale kompetencefond, Statens voksenuddannelsesstøtte og Arbejdsgivernes erhvervsuddannelsesstøtte</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Information til medarbejder og leder i forhold til uddannelsesforløb.</li> <li>• Omlægning af vagtplaner</li> <li>• Opfølgning med uddannelsessted</li> <li>• Evaluering og opsamling på uddannelse / kompetenceløft</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Indsendelse af dokumentation for gennemført kompetenceløft og individuelle refusionsbegæringer til Den kommunale kompetencefond, Statens Voksenuddannelsesstøtte og Arbejdsgivernes erhvervsuddannelsesstøtte</li> <li>• Håndtering af modtagne midler. Midlerne modtages i KS, og skal efterfølgende fordeles til de forskellige arbejdspladser, der har haft deltagere på kompetenceløftsuddannelser</li> </ul> |

Baseret på SOF's tidligere erfaringer søges der derfor om en varig tilføjelse af to akademiske og et administrativt fuldtidsårsværk til at løfte opgaven svarende til 1,7 mio. kr.pr. år.

**Tabel 1 – Oversigt over ønskets aktiviteter på alle styringsområder**

| Aktiviteter i forslaget<br>1.000 kr., 2023 p/l | Styringsområde | 2022 | 2023         | 2024         | 2025         | 2026         | I alt        |
|------------------------------------------------|----------------|------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| To akademiske medarbejdere (to årsværk)        | Service        |      | 1.200        | 1.200        | 1.200        | 1.200        | 4.800        |
| En administrativ medarbejder (ét årsværk)      | Service        |      | 500          | 500          | 500          | 500          | 2.000        |
| <b>Udgifter i alt (netto)</b>                  |                |      | <b>1.700</b> | <b>1.700</b> | <b>1.700</b> | <b>1.700</b> | <b>6.800</b> |

## Risikovurdering og proces

Indsatsen *Flere faglærte hænder* vurderes at have en lav risiko, idet SOF har gode erfaringer fra såvel medarbejdere som lokale ledere. I forhold til løft fra ufaglært til faglært, er der ligeledes positive tilkendegivelser fra medarbejderne.

Den største risiko findes i at igangsætte processen omkring *Flere faglærte hænder* uden administrativ understøttelse, idet ansøgning, refusion og dokumentationsprocesser i forhold til bevillingsgiver er tunge, komplicerede og tidskrævende. Der vil derfor være en risiko for, såfremt indsatsen igangsættes uden administrativ understøttelse, at Socialforvaltningen ikke får hjemtaget lønrefusion mv.

## Bevillingstekniske oplysninger

**Tabel 2 – Udgifter til service**

| 1.000 kr., 2023 p/l                     | Udvalg | Bevilling                                   | Ind/udg (I/U) | 2022 | 2023  | 2024  | 2025  | 2026  | I alt |
|-----------------------------------------|--------|---------------------------------------------|---------------|------|-------|-------|-------|-------|-------|
| To akademiske medarbejdere (to årsværk) | SUD    | 3300 – Tværgående opgaver og administration | U             |      | 1.200 | 1.200 | 1.200 | 1.200 | 4.800 |

|                                            |     |                                             |   |  |              |              |              |              |              |
|--------------------------------------------|-----|---------------------------------------------|---|--|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| En administrativ medarbejder (ét års-værk) | SUD | 3300 - Tværgående opgaver og administration | U |  | 500          | 500          | 500          | 500          | 2.000        |
| <b>Udgifter i alt</b>                      |     |                                             |   |  | <b>1.700</b> | <b>1.700</b> | <b>1.700</b> | <b>1.700</b> | <b>6.800</b> |

### Øvrige tekniske oplysninger

#### Bydele

|               |  |          |  |                                 |  |         |  |                |  |         |
|---------------|--|----------|--|---------------------------------|--|---------|--|----------------|--|---------|
| Bydækkende: X |  |          |  |                                 |  |         |  |                |  |         |
| Bispebjerg    |  | Indre by |  | Vesterbro/<br>Kgs. Eng-<br>have |  | Valby   |  | Amager<br>Øst  |  | Udenbys |
| Nørrebro      |  | Østerbro |  | Brønshøj/<br>Husum              |  | Vanløse |  | Amager<br>Vest |  |         |
| Adresse       |  |          |  |                                 |  |         |  |                |  |         |

#### Tidligere afsatte midler

Der har ikke tidligere været afsat midler til aktiviteten.



## **SO28 - Mindre arbejdspress via lavere sagsstammer**

### **Baggrund**

Budgetnotatet er bestilt af Enhedslisten, Socialistisk Folkeparti og Socialdemokratiet.

Udfordringerne med rekruttering og fastholdelse af velfærdspersonale vokser og er den største organisatoriske udfordring for Socialforvaltningen i de kommende år. Udfordringerne opleves på tværs af hele Socialforvaltningen og på tværs af faggrupper, og udfordringerne vil i stigende grad påvirke den service, forvaltningen yder for borgerne.

Trivsel er en forudsætning for fastholdelse af medarbejdere. Resultaterne fra den personalepolitiske redegørelse peger på, at medarbejdere i Københavns Kommune i gennemsnit skifter job mellem hvert andet og hvert tredje år. En af de primære årsager til medarbejders fratrædelse er arbejdspress. Det er derfor nødvendigt at undersøge, hvordan forvaltningen kan mindske medarbejdernes arbejdspress og skabe mere luft i hverdagen for den enkelte. Budgetnotatet har fokus på de myndighedsenheder, hvor der vurderes at være størst behov for at lette arbejdspresset gennem at reducere i sagsstammerne pr. medarbejder.

En reduktion i sagsstammerne vil komme både medarbejdere og borgere til gavn, da lavere sagsstammer skaber mindre arbejdspress samt en kortere sagsbehandlingstid og bedre service for borgerne.

### **Indhold**

Det er forvaltningens vurdering, at det største behov for tilførsel af sagsbehandlere er på følgende områder:

- Ansøgninger om servicelovens § 85-støtte (støtte i eget hjem) for borgere med sindslidelse i Borgercenter Voksne
- Børn og unge med handicap fra 0-26 år i Borgercenter Handicap
- Udsatte børn og unge fra 0-18 år i Borgercenter Børn og Unge

Foruden de tre ovennævnte fokusområder er der udarbejdet et selvstændigt budgetnotat på autismeområdet: *Håndtering af stigende sagstal på autismeområdet*.

### ***Ansøgninger om servicelovens § 85-støtte (støtte i eget hjem) for borgere med sindslidelse***

Initiativet foreslås for at efterkomme to kritikpunkter i Borgerrådgiverens beretning om lang sagsbehandlingstid og manglende støtte under sagsbehandlingen på området for borgere med sindslidelse, herunder borgere med spiseforstyrrelse. Ved at opnormere antallet af sagsbehandlere i udredningen og opfølgningen i sager på området får sagsbehandlerne lavere sagsstammer og sagsbehandlingen på området for borgere med sindslidelse bliver dermed styrket. Desuden vil der ske en opnormering af støtte i egen bolig til borgere, der venter på et botilbud.

Socialforvaltningen oplever en stigende efterspørgsel efter støtte i egen bolig til borgere med sindslidelse. Tidligere har antallet af ansøgninger været ca. 60 i kvartalet, mens der siden fjerde kvartal 2021 har været ca. 100 ansøgninger i kvartalet. Der kan derfor forventes ca. 400 visitationer årligt fremover. Det stigende antal visitationer til støtte i



egen bolig giver et pres på sagsbehandlingstiden, som i dag er på samlet 16-18 uger. Med en opnormering af tre sagsbehandlere på området, forventes det, at den samlede sagsbehandlingstid kan afkortes med 6-7 uger.

Den stigende tilgang til støtte i egen bolig giver derudover også ventetid til at modtage den visiterede støtte. Ved hurtigere sagsbehandlingstid, forventes samtidigt et øget pres på leveringen af den visiterede ydelse. Socialforvaltningen forventer, at denne efterspørgsel kan efterkommes med to ekstra bostøttemedarbejdere. Slutteligt forventes der ligeledes et pres på sagsbehandlingen i opfølgningsgruppen på grund af den stigende tilgang til støtte i egen bolig. Det forventes, at den stigende efterspørgsel kan efterkommes med to ekstra årsværk til sagsbehandling i opfølgningsgruppen.

### **Børn og unge med handicap**

Området er i Borgercenter Handicap organisatorisk opdelt i et Børneområde der varetager opgaven for børn i alderen 0-15 år, og et Ungeområde, der varetager opgaven for børn og unge i alderen 15-26 år.

At finde den rette indsats til et barn og en familie med behov for støtte og løbende justere indsatsen er afgørende for at skabe positive forandringer i børnenes og familiens liv. Det kræver en sagsbehandling af høj kvalitet, hvilket bl.a. forudsætter tilstrækkelig tid til arbejdet med den enkelte borgers sag. Mængden af tid har blandt andet betydning for, hvor velforberedt sagsbehandleren kan være, hvor meget tid der er til inddragelse af børn, familie og deres professionelle og private netværk, samt hvor ofte og hvor grundigt der kan følges op i sagen.

Socialforvaltningen har af den årsag fastsat et måltal for antallet af sager pr. sagsbehandler på ca. 25 sager på området for børn og unge op til 18 år for at sikre den nødvendige tid til inddragelse og hyppige opfølgninger<sup>1</sup>. Måltallet baserer sig på det vejledende sagstal fra Dansk Socialrådgiverforening på 20-30 sager pr. sagsbehandler på børneområdet. Generelt anbefales det, at en erfaren sagsbehandler har 25 sager. På nuværende tidspunkt har en del af medarbejderne på området flere sager end den anbefalede normering. På området for unge i alderen 18-26 år er der ikke angivet et normtal. Sagsbehandlerne på området har på nuværende tidspunkt i gennemsnit 48 sager.

I Børneområdet har der på autismeområdet, været en særlig stor stigning i antallet af sager, og medarbejderne har gennemsnitligt 28 sager pr. sagsbehandler. Det høje sagstal på området har medført et betydeligt arbejdspress for medarbejderne, hvilket af Arbejdstilsynet vurderes at være et arbejdsmiljøproblem. Socialforvaltningen har derfor i efteråret 2021 indgået et aftaleforløb med Arbejdstilsynet for at sikre, at medarbejderne ikke udsættes for belastninger som følge af stor arbejdsmængde og tidspres, og at dette sikres senest d. 25. juli 2022 [opdateres i august]. Såfremt dette ikke opnås, kan Arbejdstilsynet træffe afgørelse om, at forvaltningen har overtrådt arbejdsmiljøreglerne. Aktuelt ses ikke en tilsvarende stigning på Ungeområdet, men det kan forventes i årene frem, i takt med at børnene der i dag er diagnosticeret, bliver ældre.

---

<sup>1</sup> Der kan være et andet måltal på udvalgte områder. Fx er det tidligere prioriteret at nedsætte sagstal for udvalgte målgrupper mhp. at undgå indgribende foranstaltninger jf. HA01 - Tættere på familier med børn og unge med handicap fra budget 2017, ligesom der pga. politisk beslutning om fast track ordning er lavet normering ift. kræft og erhvervet hjerneskade.

Dansk Socialrådgiverforening anbefaler, at nyansatte sagsbehandlere bør have lavere sagsstammer end erfarne medarbejdere i de første seks måneder af ansættelsen. Som følge af det stigende antal af sager på området for børn og unge med handicap, herunder børn med autisme, har forvaltningen ikke ressourcer til at følge denne anbefaling. Dette er særligt relevant, da både Børne- og Ungeområdet er præget af en høj personaleomsætning, hvilket betyder at en stor andel af sagsbehandlere er nyansatte. På nuværende tidspunkt er der et årligt personaleflow på ca. 50% på området for børn og unge med handicap. Den høje personaleomsætning betyder ligeledes, at der er udfordringer med at fastholde kompetencer og sikre kompetenceløft på området.

Nyansatte oplever fra start et højt arbejdspress med mange sager og begrænset tid til oplæring, da de øvrige medarbejdere selv er udsat for et tidspres som følge af højt sagstal. Området oplever således, at mange stopper hurtigt igen. Det er afgørende for trivslen, men også for at kunne opretholde det hidtidige serviceniveau overfor borgere, som aktuelt kan opleve, at der går længere tid, før der tildeles en fast sagsbehandler, inviteres til første møde og muligheden for agilt at kunne kontakte og handle på borgerhenvendelser. Det gælder ikke mindst i Ungeområdet. Ved at tildele nyansatte et lavere sagstal end erfarne medarbejdere i de første seks måneder af ansættelsen styrkes rammerne for, at nyansatte får tid til at oparbejde de nødvendige kompetencer. De vil have bedre tid til at deltage i undervisning, få sparring og sætte sig ind i de forskellige arbejdsgange og dermed få en bedre oplæring, som gør, at de forventeligt hurtigere vil blive selvkørende. Endelig vil et lavere arbejdspress sikre bedre rammer for, at nyansatte ikke bliver så overvældede, at de stopper i prøveperioden. De mere erfarne vil samtidig blive aflastet i deres sparring og mentorrolle overfor nyansatte. Hermed kan forvaltningen sikre en bedre fastholdelse og således også forbedre forudsætninger for at fastholde og udvikle kompetencer i afdelingen.

Der er derfor både behov for midler til at opnormere antallet af sagsbehandlere på området og dermed både højne kvaliteten i sagsbehandlingen og nedbringe arbejdsbyrden for medarbejderne samt sikre tid til at opnå den rette oplæring og kompetenceudvikling for nyansatte medarbejdere.

### **Udsatte børn og unge**

På området for udsatte børn og unge er der et ønske om at sikre, at sagsbehandlere, lige som på området for børn og unge med handicap, ikke har et sagstal på over 25 sager. Af de nuværende 228 sagsbehandlerårsværk på tværs af børne- og ungeområdet har ca. 24 % et sagstal på mere end 25 sager. De højere sagstal pr. sagsbehandler giver risiko for længere sagsbehandlingstider, til skade for de enkelte børn og unge samt deres familier. Hertil vil en længere sagsbehandlingstid give forvaltningen udfordringer med at overholde de lovpligtige tidsfrister på området.

Ved at sænke sagstallene til maksimalt 25 sager pr. sagsbehandler, vil der være bedre muligheder for at følge de enkelte børn, unge og deres familie tættere. Herudover vil det give mulighed for at inddrage familiens netværk mere og arbejde målrettet med at finde positive fællesskaber til børn og unge i fritids- og foreningslivet. Samtidig vil det sikre hurtigere justeringer af familiernes foranstaltninger, så de imødekommer ændrede behov.

Endelig vil et lavere sagstal forbedre forvaltningens mulighed for at rekruttere og fastholde kvalificerede medarbejdere, hvilket er en generel udfordring i forvaltningen. Et lavere sagstal vil give medarbejdere på området et lavere arbejdspress og dermed forbedre arbejdsvilkårene. Hertil vil det sikre bedre muligheder for den enkelte sagsbehandler for at arbejde tættere på familierne.

## Økonomi

Samlet er der behov for 25,8 mio. kr. i 2023 og frem til at skabe lavere sagsstemmer. Økonomien i de enkelte indsatser gennemgås nedenfor.

Der er udløb på alle tre områder (borgere med sindslidelse, børnefamilier med særlige behov og borgere med handicap). Udløbene er ikke medtaget i nedenstående tabeller.

Det bemærkes, at budgetnotaterne *SO31 - Opfølgning på borgerrådgiverens beretning. Styrket sagsbehandling og styrket indsats på området for borgere med sindslidelse* og *SO14- Håndtering af stigende sagstal på autismeområdet* indeholder dele af indsatserne, som indgår i indeværende budgetnotat. Såfremt budgetnotaterne vedtages, vil de overlappende indsatser i indeværende budgetnotat bortfalde.

### **Ansøgninger om § 85-støtte for borgere med sindslidelse**

Samlet set er der behov for 10 årsværk svarende til 6 mio. kr. i 2023 og frem for at styrke sagsbehandling på området.

Det bemærkes, at såfremt *SO31 - Opfølgning på borgerrådgiverens beregning. Styrket sagsbehandling og styrket indsats på området for borgere med sindslidelse* vedtages, vil budgetbehovet i dette initiativ udgå.

**Tabel 1a - Oversigt over ønskets aktiviteter på alle styringsområder**

| Aktiviteter i forslaget<br>1.000 kr., 2023 p/l                 | Styringsområde | 2022 | 2023         | 2024         | 2025         | 2026         | I alt         |
|----------------------------------------------------------------|----------------|------|--------------|--------------|--------------|--------------|---------------|
| Styrket sagsbehandling på området for borgere med sindslidelse | Service        |      | 6.000        | 6.000        | 8.000        | 8.000        | 28.000        |
| <b>Udgifter i alt (netto)</b>                                  |                |      | <b>6.000</b> | <b>6.000</b> | <b>8.000</b> | <b>8.000</b> | <b>28.000</b> |

### **Børn og unge med handicap**

På tværs af de nuværende ansatte har de mest erfarne medarbejdere de mest komplicerede sager og har oftest sagsstammer udover det normerede antal sager pr. sagsbehandler sager, mens nogle har færre, eksempelvis som følge af at de er nyuddannede og uden erfaring. Budgetbehovet vedrører alene nedbringelse af sagstallet for de medarbejdere, der har højere sagsstammer end måltallet på området.

#### Børneområdet

På børneområdet drejer det sig om et samlet behov på 11,5 fuldtidsmedarbejdere, hvoraf 11 årsværk vil indgå i autismeteamet. Det sidste halve årsværk dækker øvrige

målgrupper i Børneområdet. Med en enhedspris pr. årsværk svarende til 600 t.kr. er det samlede behov 6,9 mio. kr. i 2023 og frem.

Hertil er der behov for 4,2 mio. kr. svarende til 7 fuldtidsmedarbejdere til at afsætte den nødvendige tid til oplæring og kompetenceudvikling for nyansatte medarbejdere via lavere sagsstammer til nyansatte.

#### Ungeområdet

På Ungeområdet drejer det sig om et samlet behov på 3 fuldtidsmedarbejdere til at nedbringe sagstallet for de medarbejdere, der arbejder med unge op til 18 år, og som har højere sagsstammer end måltallet. Det svarer til et samlet behov på 1,8 mio. kr. i 2023 og frem. Som angivet er der ikke fastsat et måltal medarbejdere, der arbejder med unge i alderen 18-26, hvorfor der ikke søges om midler til at nedbringe sagstallet på det område.

Fokus er i stedet på at reducere den personaleomsætning, som aktuelt udfordrer området. Til at afsætte den nødvendige tid til oplæring og kompetenceudvikling for nyansatte medarbejdere på ungeområdet er der derfor et behov for 2,7 mio. kr. svarende til 4,5 fuldtidsmedarbejdere med henblik på at sikre lavere sagsstammer til denne medarbejdergruppe.

Det bemærkes, at såfremt hensigtserklæringen *SO14 - Stigende antal sager vedr. autisme* vedtages, vil budgetbehovet i dette initiativ falde tilsvarende. Det bemærkes, at der i budgetnotatet *SO14 - Stigende antal sager vedr. autisme* også indgår et budgetbehov vedr. merudgifter til lovpligtig rådgivning. Dette budgetbehov er dog ikke inkluderet i indeværende budgetnotat.

**Tabel 1b - Oversigt over ønskets aktiviteter på alle styringsområder**

| Aktiviteter i forslaget<br>1.000 kr., 2023 p/l                               | Styringsområde | 2022 | 2023  | 2024  | 2025  | 2026  | I alt  |
|------------------------------------------------------------------------------|----------------|------|-------|-------|-------|-------|--------|
| Børneområdet - Opnormering af sagsbehandlere på området for børn med autisme | Service        |      | 6.600 | 6.600 | 6.600 | 6.600 | 26.400 |
| Børneområdet - Opnormering af sagsbehandlere det øvrige børneområde          | Service        |      | 300   | 300   | 300   | 300   | 1.200  |
| Børneområdet - Lavere sagsstammer til nyansatte sagsbehandlere               | Service        |      | 4.200 | 4.200 | 4.200 | 4.200 | 16.800 |

|                                                               |         |  |               |               |               |               |               |
|---------------------------------------------------------------|---------|--|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Ungeområdet – opnormering af sagsbehandlere                   | Service |  | 1.800         | 1.800         | 1.800         | 1.800         | 7.200         |
| Ungeområdet – Lavere sagsstammer til nyansatte sagsbehandlere | Service |  | 2.700         | 2.700         | 2.700         | 2.700         | 10.800        |
| <b>Udgifter i alt (netto)</b>                                 |         |  | <b>15.600</b> | <b>15.600</b> | <b>15.600</b> | <b>15.600</b> | <b>62.400</b> |

### Udsatte børn og unge

På området for udsatte børn og unge var der ved udgangen af 2021 4.670 sager fordelt på 228 sagsbehandlerårsværk. Af disse havde 24% af sagsbehandlerne sagsstammer på mere end 25 sager. For at nedbringe sagsstammen til 25 sager pr. sagsbehandler, er der behov for at dække ca. 173 sager, hvilket svarer til syv fuldtidsmedarbejdere. Det samlede behov er således 7 sagsbehandlere af en enhedspris på 600 t. kr., som beløber sig til 4,2 mio. kr. i 2023 og frem.

**Tabel 1c – Oversigt over ønskets aktiviteter på alle styringsområder**

| Aktiviteter i forslaget<br>1.000 kr., 2023 p/l                    | Styringsområde | 2022 | 2023         | 2024         | 2025         | 2026         | I alt         |
|-------------------------------------------------------------------|----------------|------|--------------|--------------|--------------|--------------|---------------|
| Opnormering af sagsbehandlere på området for udsatte børn og unge | Service        |      | 4.200        | 4.200        | 4.200        | 4.200        | 16.800        |
| <b>Udgifter i alt (netto)</b>                                     |                |      | <b>4.200</b> | <b>4.200</b> | <b>4.200</b> | <b>4.200</b> | <b>16.800</b> |

### Risikovurdering og proces

Der er ingen risici forbundet med forslaget.

### Bevillingstekniske oplysninger

**Tabel 2a – Udgifter til service til Ansøgninger om § 85-støtte for borgere med sindslidelse**

| 1.000 kr., 2023 p/l                                            | Udvalg | Bevilling                       | Ind/udg (I/U) | 2022 | 2023         | 2024         | 2025         | 2026         | I alt         |
|----------------------------------------------------------------|--------|---------------------------------|---------------|------|--------------|--------------|--------------|--------------|---------------|
| Styrket sagsbehandling på området for borgere med sindslidelse | SUD    | 3200 – Borgere med sindslidelse | U             |      | 6.000        | 6.000        | 8.000        | 8.000        | 28.000        |
| <b>Udgifter i alt</b>                                          |        |                                 |               |      | <b>6.000</b> | <b>6.000</b> | <b>8.000</b> | <b>8.000</b> | <b>28.000</b> |

**Tabel 2b – Udgifter til service til Udsatte børn og unge med handicap**

| 1.000 kr., 2023 p/l                                                                      | Ud-<br>valg | Bevil-<br>ling                            | Ind-<br>tægt/<br>udgift<br>(I/U) | 2022 | 2023          | 2024          | 2025          | 2026          | I alt         |
|------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-------------------------------------------|----------------------------------|------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Børneområdet –<br>Opnormering af<br>sagsbehandlere på<br>området for børn<br>med autisme | SUD         | 3220 –<br>Borgere<br>med<br>handi-<br>cap | U                                |      | 6.600         | 6.600         | 6.600         | 6.600         | 26.400        |
| Børneområdet –<br>Opnormering af<br>sagsbehandlere<br>det øvrige børne-<br>område        | SUD         | 3220 –<br>Borgere<br>med<br>han           | U                                |      | 300           | 300           | 300           | 300           | 1.200         |
| Børneområdet –<br>Lavere sagsstam-<br>mer til nyansatte<br>sagsbehandlere                | SUD         | 3220 –<br>Borgere<br>med<br>han           | U                                |      | 4.200         | 4.200         | 4.200         | 4.200         | 16.800        |
| Ungeområdet –<br>opnormering af<br>sagsbehandlere                                        | SUD         | 3220 –<br>Borgere<br>med<br>han           | U                                |      | 1.800         | 1.800         | 1.800         | 1.800         | 7.200         |
| Ungeområdet –<br>Lavere sagsstam-<br>mer til nyansatte<br>sagsbehandlere                 | SUD         | 3220 –<br>Borgere<br>med<br>han           | U                                |      | 2.700         | 2.700         | 2.700         | 2.700         | 10.800        |
| <b>Udgifter i alt</b>                                                                    |             |                                           |                                  |      | <b>15.600</b> | <b>15.600</b> | <b>15.600</b> | <b>15.600</b> | <b>62.400</b> |

**Tabel 2c – Udgifter til service til Udsatte børn og unge**

| 1.000 kr., 2023<br>p/l                                                          | Ud-<br>valg | Bevilling                                       | Ind/<br>udg<br>(I/U) | 2022 | 2023         | 2024         | 2025         | 2026         | I alt         |
|---------------------------------------------------------------------------------|-------------|-------------------------------------------------|----------------------|------|--------------|--------------|--------------|--------------|---------------|
| Opnormering<br>af sagsbehand-<br>lere på området<br>for udsatte<br>børn og unge | SUD         | 3000 –<br>Børnefamilier<br>med særlige<br>behov | U                    |      | 4.200        | 4.200        | 4.200        | 4.200        | 16.800        |
| <b>Udgifter i alt</b>                                                           |             |                                                 |                      |      | <b>4.200</b> | <b>4.200</b> | <b>4.200</b> | <b>4.200</b> | <b>16.800</b> |

Øvrige tekniske oplysninger

Bydele

|               |  |          |  |                                 |  |         |  |                |         |
|---------------|--|----------|--|---------------------------------|--|---------|--|----------------|---------|
| Bydækkende: X |  |          |  |                                 |  |         |  |                |         |
| Bispebjerg    |  | Indre by |  | Vesterbro/<br>Kgs. Eng-<br>have |  | Valby   |  | Amager<br>Øst  | Udenbys |
| Nørrebro      |  | Østerbro |  | Brønshøj/<br>Husum              |  | Vanløse |  | Amager<br>Vest |         |
| Adresse       |  |          |  |                                 |  |         |  |                |         |

Tidligere afsatte midler

| 1.000 kr., løbende p/l | 2019  | 2020  | 2021  | 2022  | 2023  | 2024  |
|------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Budgetaftale 2019      | 4.200 | 4.200 | 4.200 | 4.200 | 4.200 | 4.200 |
| Afsatte midler i alt   | 4.200 | 4.200 | 4.200 | 4.200 | 4.200 | 4.200 |



## **SO29 - Systematisk onboarding via uddannede mentorer**

### **Baggrund**

Budgetnotatet er bestilt af Enhedslisten, Socialistisk Folkeparti og Socialdemokratiet.

Budgetnotatet handler om at styrke onboarding af nye medarbejdere ved at uddanne og frikøbe mentorer, der tilknyttes de nyansatte ved ansættelsesstart og seks måneder frem. Dette er en vigtig indsats for at imødekomme udfordringer omkring rekruttering og fastholdelse, der fortsat vokser, og som i stigende grad vil påvirke den service, Socialforvaltningen (SOF) yder for Københavns mest udsatte borgere.

### **Indhold**

Grundet en høj personaleomsætning og deraf hyppige rekrutteringer tager Socialforvaltningen ofte imod nye medarbejdere. På trods af gode intentioner oplever flere af forvaltningens tilbud/enheder, at det er svært at sikre systematik omkring modtagelse af nye, når arbejdspladsen er presset fx pga. høj personaleomsætning.

Socialforvaltningen har igennem flere år arbejdet strategisk med onboarding af nye medarbejdere på udførerområdet, og erfaringerne herfra giver et godt grundlag for forslag til en styrket indsats.

Det foreslås at investere i en indsats om systematisk onboarding på udførerområderne i SOF ved at uddanne og frikøbe 219 mentorer fordelt på alle forvaltningens tilbud inklusiv de selvejende. Mentorerne tilknyttes nyansatte ved ansættelsesstart. Mentoren følger den nyansatte tæt i de første seks måneder af ansættelsen. Mentorens rolle er at tage imod den nyansatte, stå for dele af oplæringen, være kontaktperson og løbende sikre opfølgning på den nyansattes trivsel. Dette sikrer, at onboardingopgaven rammesættes og prioriteres lokalt, så nye medarbejdere klædes ordentligt på og føler sig trygge i opgaveløsningen. Samtidig giver det mulighed for, at nye medarbejdere får en god fornemmelse af arbejdspladsens faglighed og kultur, hvilket særligt er vigtigt blandt de nyuddannede nyansatte.

Der lægges til grund, at hver mentor har 60 timer årligt til opgaven. Tallet vil i praksis variere fra måned til måned, og afhænger af faktorer såsom hvor mange medarbejdere der ansættes på arbejdspladsen, hvor erfaren eller uerfaren den nyansatte er mm.

Erfaringerne med mentorrollen viser en øget grad af tilfredshed med onboarding blandt de nyansatte, og lederne tilkendegiver, at det medfører en øget grad af systematik og mindre sårbarhed omkring modtagelsen af nye medarbejdere.

I nærværende budgetnotat søges der midler til at sikre, at mentoren er klædt på til rollen gennem relevant uddannelse og til at sikre, at mentoren rent faktisk har tid i vagtplanen til at prioritere opgaven via frikøbsmidler. Budgetnotatet er skalérbart, idet der kan justeres på antallet af mentorer, der skal uddannes og frikøbes, ligesom der kan justeres på antallet af timer prioriteret til opgaven. Tallene i dette budgetnotat er baseret på SOF's hidtidige erfaringer og er for nu således bedste og mest realistiske bud på at kunne lykkes med opgaven. Beregningerne er nærmere forklaret i økonomiafsnittet.



## Forventet effekt og opfølgning

En mere systematisk og langsigtet onboarding-indsats forventes at bidrage til mindre sårbarhed ved modtagelse af nye medarbejdere. Det forventes at skabe en tryk og god start for den nyansatte og over en længere periode sikre, at nye medarbejdere sættes godt ind i opgaverne, har nogen at gå til ved behov for sparring mv. Hertil forventes det at skabe mere ro for faste medarbejdere, idet der er struktur omkring modtagelsen af nye medarbejdere, og at udskiftningen af personale forhåbentlig mindskes med en god onboarding.

Alt i alt forventes dette at smitte positivt af på fastholdelsen af både nye og eksisterende medarbejdere. Særligt forventes det at begrænse antallet af medarbejdere, der siger op efter mindre end et års ansættelse på arbejdspladsen.

## Økonomi

I nærværende budgetnotat søges der midler til uddannelse af mentorer samt frikøbsmidler i forbindelse med uddannelse. Hertil søges der midler til løbende vedligehold af uddannede mentorer (hvis en mentor fx siger op, skal på barsel el.lign.). Sidst søges der frikøbsmidler til prioritering af mentoropgaven.

Beregningerne tager udgangspunkt i SOF's erfaringer med en lignende indsats i udvalgte områder af Borgercenter Handicap (udfører) og Den sociale hjemmepleje. Beregningerne udgør altså et gennemsnit af tidligere gode erfaringer, og borgercentrene vil selv skulle fordele og prioritere brug af midlerne for bedst at lykkes med mentoropgaven.

Beregningerne omfatter alle udførerområder i SOF inkl. de selvejende institutioner. Nedenfor gennemgås forudsætningerne for beregningerne:

- Vurdering af antallet af mentorer, der skal uddannes, er baseret på tidligere erfaringer, hvor tilbud med to mentorer og ca. 50 ansatte har fungeret godt.
- Prisen for kursusafvikling er beregnet ud fra en gennemsnitspris for tre dages kursus inkl. udvikling af kursus og forplejning.
- Pris for vedligehold af mentorer er beregnet ud fra en personaleomsætning på 20% blandt mentorerne. Gennemsnitlig personaleomsætning for udførerområdet var i 2021 27%, så vurderingen er, at opsigelser blandt mentorer vil være lavere end gennemsnittet.
- Prisen for frikøbsmidler til prioritering af opgaven er beregnet ud fra et gennemsnit på 5 timer om måneden 12 måneder om året pr. mentor. Prisen er 287,70 kr. Dette tal er vejledende og vil i praksis variere og afhænge af faktorer såsom, hvor mange nye medarbejdere der ansættes, hvor erfarne de nyansatte er, hvor erfaren mentoren er mv.

**Tabel 1 – Oversigt over ønskets aktiviteter på alle styringsområder**

| Aktiviteter i forslaget<br>1.000 kr., 2023 p/l                              | Styringsområde | 2022 | 2023         | 2024         | 2025         | 2026         | I alt         |
|-----------------------------------------------------------------------------|----------------|------|--------------|--------------|--------------|--------------|---------------|
| Mentoruddannelse (tre dages kursus)<br>Alle uddannes i projektets første år | Service        |      | 792          |              |              |              | 792           |
| Frikøb i forbindelse med mentor-uddannelsen                                 | Service        |      | 1.243        |              |              |              | 1.243         |
| Løbende udskiftning af mentorer (20 pct. pr år)                             | Service        |      |              | 392          | 392          | 392          | 1.175         |
| Frikøbsmidler til prioritering af mentoropgaven                             | Service        |      | 3.866        | 3.866        | 3.866        | 3.866        | 15.465        |
| Udgifter i alt (netto)                                                      |                |      | <b>5.901</b> | <b>4.258</b> | <b>4.258</b> | <b>4.258</b> | <b>18.674</b> |

### Risikovurdering og proces

Hvis budgetnotatet imødekommes, vil borgercentrene konkret skulle organisere opgaven omkring mentorerne, herunder ramme for rollen, hvem skal uddannes, koordinering og planlægning med kursusudbyder mv.

Omfanget af udfordringerne omkring rekruttering og fastholdelse er store og i fortsat udvikling, hvorfor udefrakommende faktorer vil kunne påvirke indsatsen. Ved massiv mangel på personale kan det fx være svært for den enkelte arbejdsplads at prioritere at sende fast personale på uddannelse.

### Bevillingstekniske oplysninger

**Tabel 2 – Udgifter til service**

| 1.000 kr., 2023 p/l                           | Udvalg | Bevilling                              | Ind/udg. (I/U) | 2023  | 2024 | 2025 | 2026 | I alt |
|-----------------------------------------------|--------|----------------------------------------|----------------|-------|------|------|------|-------|
| Systematisk onboarding via uddannede mentorer | SUD    | 3000 – Børnefamilier med særlige behov | U              | 1.296 | 935  | 935  | 935  | 4.100 |
| Systematisk onboarding via uddannede mentorer | SUD    | 3100 – Hjemmepleje                     | U              | 432   | 312  | 312  | 312  | 1.367 |

|                                               |     |                                 |   |              |              |              |              |               |
|-----------------------------------------------|-----|---------------------------------|---|--------------|--------------|--------------|--------------|---------------|
| Systematisk onboarding via uddannede mentorer | SUD | 3200 - Borgere med sindslidelse | U | 1.094        | 789          | 789          | 789          | 3.462         |
| Systematisk onboarding via uddannede mentorer | SUD | 3210 - Udsatte voksne           | U | 701          | 506          | 506          | 506          | 2.220         |
| Systematisk onboarding via uddannede mentorer | SUD | 3220 - Borgere med handicap     | U | 2.378        | 1.716        | 1.716        | 1.716        | 7.526         |
| <b>Udgifter i alt</b>                         |     |                                 |   | <b>5.901</b> | <b>4.258</b> | <b>4.258</b> | <b>4.258</b> | <b>18.674</b> |

### Øvrige tekniske oplysninger

#### Bydele

|               |  |          |  |                               |  |         |  |                |  |         |  |
|---------------|--|----------|--|-------------------------------|--|---------|--|----------------|--|---------|--|
| Bydækkende: X |  |          |  |                               |  |         |  |                |  |         |  |
| Bispebjerg    |  | Indre by |  | Vesterbro/<br>Kgs.<br>Enghave |  | Valby   |  | Amager<br>Øst  |  | Udenbys |  |
| Nørrebro      |  | Østerbro |  | Brønshøj/<br>Husum            |  | Vanløse |  | Amager<br>Vest |  |         |  |
| Adresse       |  |          |  |                               |  |         |  |                |  |         |  |

#### Tidligere afsatte midler

Der har ikke tidligere været afsat midler til aktiviteten.



## **SO30 - Hjælp til arbejdspladser med særsilt store rekrutteringsudfordringer**

### **Baggrund**

Budgetnotatet er bestilt af Socialistisk Folkeparti

Udfordringerne omkring rekruttering og fastholdelse vokser. Der er derfor stort behov for at investere yderligere i det, der må betegnes som den største organisatoriske udfordring for Socialforvaltningen. Udfordringerne med rekruttering og fastholdelse har konsekvenser for kollegaer og arbejdsmiljø og vil i stigende grad påvirke den service, forvaltningen yder for Københavns mest udsatte borgere.

Socialforvaltningen (SOF) har igennem de senere år arbejdet strategisk med rekruttering, og erfaringerne herfra giver et godt grundlag for forslag til en styrket indsats.

### **Indhold**

Socialforvaltningens udførerområder havde i 2021 en personaleomsætning på 27%, hvorfor forvaltningen hyppigt må rekruttere nye medarbejdere. Kombineret med øget mangel på personale og højt jobudbud betyder det, at konkurrencen om medarbejderne er hård, og at rekrutteringsprocesserne ikke altid ender i ansættelse. 34% af alle Socialforvaltningens stillingsopslag på udførerområdet endte uden ansættelse i 2021.

Rekruttering af nye medarbejdere er altså en hyppig og tidskrævende opgave for ledere, der i forvejen er pressede på ressourcer.

Erfaringer fra arbejdspladser med særsilt store rekrutteringsudfordringer i Borgercenter Handicap og Den sociale hjemmepleje viser, at en målrettet og opsøgende rekrutteringsunderstøttelse af ledere og ansættelsesudvalg har en positiv effekt i forhold til et øget antal ansøgere pr. stilling, samt at flere opslag ender i ansættelse.

På særligt udfordrede arbejdspladser er underbemanding den største driftsmæssige udfordring, hvilket betyder, at der ikke er de ekstra ressourcer, det kræver at få rekrutteret det nødvendige personale for at sikre enhedernes kerneopgave overfor borgerne. Samtidig er lederne her ekstra pressede og har i en periode brug for aflastning for at kunne fokusere på det faste personale.

Det foreslås derfor at investere i målrettet rekrutteringsunderstøttelse af de mest udfordrede arbejdspladser. Konkret understøttes og aflastes lederen med administrative opgaver inden for rekruttering såsom at skrive stillingsopslag, screene og indkalde kandidater til samtale, og generelt planlægge rekrutteringsprocessen.

Det foreslås at tilføre hvert borgercenter en dedikeret rekrutteringskonsulent, som knyttes til de HR-administrative fællesskaber, og som kan bruges til at hjælpe og aflaste arbejdspladser med særsilt store rekrutteringsudfordringer.

### **Forventet effekt og opfølgning**

Indsatsen forventes at øge andelen af stillingsopslag, der lykkes og reelt ender i ansættelse af nye medarbejdere. Dette bygger på en veltilrettelagt rekrutteringsproces med mere målrettede og gennearbejdede stillingsopslag, samt bedre og hurtigere dialog

med jobansøgere. På denne måde kan indsatsen hjælpe arbejdspladser med store rekrutteringsudfordringer på rette vej.

Indsatsen vil understøtte og aflaste i forvejen pressede ledere, og i en periode med særligt behov give dem mere tid til det faste personale.

## Økonomi

Beregningerne er baseret på SOF's tidligere erfaringer med en lignende indsats. På baggrund heraf vurderes det nødvendigt at tilføre et akademisk fuldtidsårsværk til hvert af de tre HR-administrative fællesskaber i borgercentrene, svarende til 1,8 mio. kr. årligt.

**Tabel 1 - Oversigt over ønskets aktiviteter på alle styringsområder**

| Aktiviteter i forslaget<br><i>1.000 kr., 2023 p/l</i> | Styringsområde | 2022 | 2023         | 2024         | 2025         | 2026         | I alt        |
|-------------------------------------------------------|----------------|------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| En akademisk medarbejder i BCV (ét årsværk)           | Service        |      | 600          | 600          | 600          | 600          | 2.400        |
| En akademisk medarbejder i BCH (ét årsværk)           | Service        |      | 600          | 600          | 600          | 600          | 2.400        |
| En akademisk medarbejder i BBU (ét årsværk)           | Service        |      | 600          | 600          | 600          | 600          | 2.400        |
| <b>Udgifter i alt (netto)</b>                         |                |      | <b>1.800</b> | <b>1.800</b> | <b>1.800</b> | <b>1.800</b> | <b>7.200</b> |

## Risikovurdering og proces

Hvis budgetnotatet imødekommes, vil borgercentrene konkret skulle organisere opgaven omkring rekrutteringskonsulenten, herunder vurdere hvilke arbejdspladser, der er særligt udfordrede og har behov for ekstra hjælp.

Omfanget af udfordringerne omkring rekruttering er store og i fortsat udvikling, hvorfor udefrakommende faktorer vil kunne påvirke indsatsen.

Bevillingstekniske oplysninger

Tabel 2 – Udgifter til service

| 1.000 kr., 2023<br>p/l                      | Ud-<br>valg | Bevilling                            | Indtægt/<br>udgift<br>(I/U) | 2022 | 2023  | 2024  | 2025  | 2026  | I alt |
|---------------------------------------------|-------------|--------------------------------------|-----------------------------|------|-------|-------|-------|-------|-------|
| En akademisk medarbejder i BCV (ét årsværk) | SUD         | 3300 – Tværgående opgaver og service | U                           |      | 600   | 600   | 600   | 600   | 2.400 |
| En akademisk medarbejder i BCH (ét årsværk) | SUD         | 3300 – Tværgående opgaver og service | U                           |      | 600   | 600   | 600   | 600   | 2.400 |
| En akademisk medarbejder i BBU (ét årsværk) | SUD         | 3300 – Tværgående opgaver og service | U                           |      | 600   | 600   | 600   | 600   | 2.400 |
| Udgifter i alt                              |             |                                      |                             |      | 1.800 | 1.800 | 1.800 | 1.800 | 7.200 |

Øvrige tekniske oplysninger

Bydele

|               |  |          |  |                                 |  |         |  |                |  |
|---------------|--|----------|--|---------------------------------|--|---------|--|----------------|--|
| Bydækkende: X |  |          |  |                                 |  |         |  |                |  |
| Bispebjerg    |  | Indre by |  | Vesterbro/<br>Kgs. Eng-<br>have |  | Valby   |  | Amager<br>Øst  |  |
| Nørrebro      |  | Østerbro |  | Brønshøj/<br>Husum              |  | Vanløse |  | Amager<br>Vest |  |
| Adresse       |  |          |  |                                 |  |         |  |                |  |

Tidligere afsatte midler

Der har ikke tidligere været afsat midler til aktiviteten.



## **SO34 - Øget normering på botilbud**

### **Baggrund**

Budgetnotatet er bestilt af Socialistisk Folkeparti og Radikale Venstre.

Formålet med forslaget er at skabe en bedre hverdag for borgere over 18 år med handicap eller sindslidelse, som bor på udvalgte botilbud i kommunen.

Med forslaget tilføjes flere medarbejdere til udvalgte botilbud for borgere over 18 år med handicap eller sindslidelse i kommunen. Konkret foreslås tre nye årsværk pr. botilbud, på i alt seks botilbud.

### **Indhold**

Målgruppen for forslaget er borgere over 18 år på et midlertidigt botilbud (efter servicelovens § 107) og længerevarende ophold på botilbud (efter servicelovens § 108 og almenboliglovens § 105) for borgere med handicap og borgere med sindslidelse.

Det foreslås at øge normeringen på seks udvalgte kommunale botilbud med tre medarbejdere på hver.

Gennemgående for alle de seks udvalgte botilbud er, at de har en række organisatoriske udfordringer og på nuværende tidspunkt er blandt de tilbud med de største udfordringer i forhold til f.eks. medarbejdertrivsel, højt sygefravær, høj personaleomsætning mv. Dette taler ind i tendensen med rekrutterings- og fastholdelsesudfordringerne på området.

En øget normering kan bidrage til at gøre de udvalgte botilbud til mere attraktive arbejdspladser. Med de ekstra medarbejdere kan man styrke tilbuddet til borgerne på de tidspunkter, hvor der er flest af beboerne hjemme, og hvor den nuværende normering er lavere. Det vil hovedsageligt være i aften- og weekendtimerne, hvor der kan tilbydes flere meningsfulde aktiviteter og skabe øget trykthed for borgerne.

Der er 216 pladser, fordelt på de seks botilbud. Det forventes, at alle borgere på de udvalgte botilbud vil få gavn af den øgede normering. Det bemærkes, at den konkrete udmøntning kan afvige fra størrelsen på de angivne årsværk samt fordelingen imellem de enkelte tilbud som følge af bl.a. konkrete rekrutterings- og lønvilkår.

Forslaget til udvalgte botilbud for borgere med handicap er følgende:

- **Musvågevej Syd:** har 32 pladser efter § 105 og er et bo- og dagtilbud for borgere med udviklingshæmning og multiple funktionsnedsættelser.
- **Lynghuset:** har 29 pladser efter § 105 og er et bo- og dagtilbud til multihandicappede borgere med udviklingshæmning.
- **Jacobshøj:** har 20 pladser efter § 105 og er et bo- og aflastningstilbud for borgere i alderen 18 - 85 år med middelsvær til svær grad af udviklingshæmning.

Fælles for ovenstående botilbud er, at det er botilbud til borgere med multiple funktionsnedsættelser, og det er de tre botilbud, som rummer de mest plejekrævende beboere i Borgercenter Handicap.

Forslaget til udvalgte botilbud for borgere med sindslidelse er følgende:

- **Rønnebo:** har 64 pladser efter §108 og er et botilbud for borgere med psykiske udfordringer som skizofreni og svære affektive forstyrrelser med tilbagevendende psykoser.
- **Tagabo:** har 21 pladser efter §107 og er et botilbud til borgere med psykiske udfordringer som skizofreni, affektive forstyrrelser, personlighedsforstyrrelser eller psykoser.
- **Robert Jakobsens Vej:** har 50 pladser efter §105 og er et botilbud for borgere med psykiske udfordringer primært inden for det psykotiske spektrum.

I arbejdet med udmøntningen af Socialforvaltningens socialstrategi, har borgercentrene udarbejdet faglige og økonomiske omstillingsplaner, og forslaget stemmer godt overens med omstillingsplanerne for de to involverede borgercentre, Borgercenter Handicap og Borgercenter Voksne. Det ene spor i omstillingsplanen for Borgercenter Handicap "De rette tilbud: Bo- og dagtilbud" har fokus på såvel den rette kapacitet, som at indsatsen i hverdagen omkring borgerne sker med den rette faglighed og dermed de rette aktiviteter for borgerne. Et af de fire spor i Borgercenter Voksnes omstillingsplan er "Rehabiliterende forløb på botilbudsområdet". Her er fokus bl.a. at højne borgernes livskvalitet, mens de bor på et botilbud, hvilket er i god tråd med forslaget.

### Forventet effekt og opfølgning

Effekten af forslaget forventes at være, at:

- Flere beboere vil opleve øget livskvalitet og tryghed i deres hverdag
- Bedre trivsel for medarbejderne på de udvalgte botilbud og dermed bedre muligheder for fastholdelse og rekruttering

### Økonomi

Konkret foreslås tre nye årsværk á 500 t.kr. pr. botilbud, på i alt seks botilbud.

Forslaget er skalerbart, idet det også er muligt fx at fravælge et tilbud eller at nedjustere antallet af medarbejdere, der tilføres det enkelte botilbud. Omvendt vil det også være muligt at inddrage flere botilbud eller øge normeringen yderligere på de udvalgte tilbud.

**Tabel 1 – Oversigt over ønskets aktiviteter på alle styringsområder**

| Aktiviteter i forslaget<br>1.000 kr., 2023 p/l | Styringsområde | 2022 | 2023         | 2024         | 2025         | 2026         | I alt         |
|------------------------------------------------|----------------|------|--------------|--------------|--------------|--------------|---------------|
| 18 årsværk til pædagogisk personale            | Service        |      | 9.000        | 9.000        | 9.000        | 9.000        | 36.000        |
| <b>Udgifter i alt (netto)</b>                  |                |      | <b>9.000</b> | <b>9.000</b> | <b>9.000</b> | <b>9.000</b> | <b>36.000</b> |



Risikovurdering og proces

Der vurderes ikke at være risici forbundet med forslaget.

Bevillingstekniske oplysninger

Tabel 2 – Udgifter til service

| 1.000 kr., 2023<br>p/l                          | Udvalg | Bevil-<br>ling                   | Indtægt/<br>udgift<br>(I/U) | 2022 | 2023  | 2024  | 2025  | 2026  | I alt  |
|-------------------------------------------------|--------|----------------------------------|-----------------------------|------|-------|-------|-------|-------|--------|
| Pædagogisk personale – borgere med handicap     | SUD    | 3220 - Borgere med handi-<br>cap | U                           |      | 4.500 | 4.500 | 4.500 | 4.500 | 18.000 |
| Pædagogisk personale – borgere med sindslidelse | SUD    | 3200 - Borgere med sindslidelse  | U                           |      | 4.500 | 4.500 | 4.500 | 4.500 | 18.000 |
| Udgifter i alt                                  |        |                                  |                             |      | 9.000 | 9.000 | 9.000 | 9.000 | 36.000 |

Øvrige tekniske oplysninger

Bydele

|               |  |          |  |                                 |  |         |  |                |  |         |
|---------------|--|----------|--|---------------------------------|--|---------|--|----------------|--|---------|
| Bydækkende: X |  |          |  |                                 |  |         |  |                |  |         |
| Bispebjerg    |  | Indre by |  | Vesterbro/<br>Kgs. Eng-<br>have |  | Valby   |  | Amager<br>Øst  |  | Udenbys |
| Nørrebro      |  | Østerbro |  | Brønshøj/<br>Husum              |  | Vanløse |  | Amager<br>Vest |  |         |
| Adresse       |  |          |  |                                 |  |         |  |                |  |         |

Tidligere afsatte midler

Der har ikke tidligere været afsat midler til aktiviteten.



## **BI29 Ledige til velfærdsområderne**

### **Baggrund**

Københavns kommune har udfordringer med at rekruttere pædagoger, sundhedsfagligt personale og til dels også folkeskolelærere. Der er mangel på hænder inden for velfærdsområderne i hele landet, da områderne er præget af lav ledighed, og de unges interesse for uddannelserne er faldende (Damvad Analytics, 2021). Udfordringen forventes ikke at blive mindre, og i år er der 14 procent færre, som har søgt ind på velfærdsuddannelserne sammenlignet med i 2019 (Optagelsestest, UFM, 2022).

Børne- og Ungdomsforvaltningen (BUF), Socialforvaltningen (SOF) og Sundheds- og Omsorgsforvaltningen (SUF) bakker op om en indsats i Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen (BIF) med for-forløb til ledige med henblik på, at de får job eller uddannelse inden for velfærdsområderne.

### **Indhold**

Københavns Kommune har en udfordring med at rekruttere pædagoger, sundhedsfagligt personale og folkeskolelærere til stillinger i kommunen. Til trods for den lave ledighed, er der fortsat ledige, der har svært ved at finde fodfæste på arbejdsmarkedet. En del af dem kan få glæde af en indsats, som hjælper dem godt i gang med job og uddannelse på et område, hvor der er mange ledige jobs at få. Nemlig på velfærdsområderne, hvor der er behov for både uddannede pædagoger, social- og sundhedsassistenter, lærere mv., men også ufaglærte, som på sigt kan få uddannelse. Det vil kræve en særlig indsats.

### *Målgruppe*

I Københavns Kommune er der ca. 11.700 ledige, som er tæt på arbejdsmarkedet. Hovedparten af de ledige har ikke en uddannelse inden for velfærdsområderne. Derudover er der ca. 450 unge, der skal i gang med en uddannelse. Erfaringsmæssigt er der ikke mange ledige, der er motiverede for et brancheskift eller en ny uddannelse. Derfor anbefales det at fokusere på de borgere, der er mest motiverede for et brancheskift til velfærdsområderne. Det kan både være ledige akademikere, ledige med kort og mellem-lang videregående uddannelse, ufaglærte og faglærte.

### *Barrierer og udfordringer*

Der kan være flere barrierer og udfordringer ved at få ledige borgere over i velfærdsjobs:

1. Den nuværende mangel på arbejdskraft og det lave antal ledige betyder, at en del af de tilbageværende ledige, som endnu ikke er kommet i beskæftigelse, har brug for ekstra støtte for at komme i job.
2. Mange kommunale arbejdspladser har dårlige erfaringer med ledige i praktikker, der ikke er klar til opgaven og ikke er motiveret til at bidrage. For at komme i praktik som fx sosu, pædagogmedhjælper, lærer mv., er det nødvendigt, at man har tilstrækkelige danskundskaber, er mødestabil og har sociale færdigheder.
3. Det er en stor beslutning at skifte branche, og mange kender ikke reglerne for ydelse under uddannelse, og er måske usikre på, om de overgår til en lavere ydelse, hvis de går i gang med en uddannelse.

Derfor er det relevant, at relevante ledige får et for-forløb, hvor de screenes i forhold til, om de har brug for sprogundervisning, læse-, skrive- og regnekurser, AMU-kurser eller

lignende, før de kommer ud på en arbejdsplads ifm. uddannelse og praktik eller som ufaglært. Det er også vigtigt, at der er vejledning om ydelse under uddannelse og at vejlederne i for-forløbet kvalificeret forholder sig til de barrierer og overvejelser, som den enkelte måtte have. Der kan fx ske i samarbejde med arbejdsgivere og uddannelsesinstitutioner.

## Løsning

### *En job- og uddannelsesindsats til velfærdsområderne*

Indsatsen skal indeholde screening, for-forløb, uddannelsesindsats, virksomhedsplaceringer og mentorindsats sammensat i sammenhængende forløb i tæt samarbejde med de forvaltninger, der oplever rekrutteringsudfordringer. Da velfærdsforvaltningerne både har brug for uddannet og ufaglært arbejdskraft, vil indsatsen sigte mod begge dele. Indsatsen indeholder:

#### *1. En umiddelbar screening i Jobcenter København*

Hvis borgeren er interesseret i uddannelse og job inden for velfærdsområder fx sosu, pædagog, lærer mv. tilmelder jobkonsulenten i jobcentret borgeren til et for-forløb i Jobcenter København.

#### *2. For-forløb med screening af borgere*

For-forløbet skal gøre borgerne klar til at kunne begå sig på en arbejdsplads fx i en institution, ældrepleje, skole mv. og kunne byde ind med relevante basiskompetencer. Forløbet skal skræddersys i samarbejde med de forvaltninger, som har ledige jobs.

For-forløbet kan fx indeholde:

- Grundig screening af, om borgeren er klar til at komme ud på arbejdspladserne og på uddannelse, eller om der er behov for sprogundervisning, læse-, skrive- og regnekurser, AMU-kurser mv., inden da. Også screening af om borgeren har relevant erfaring på området
- En længere introduktion til faget og de relevante arbejdspladser samt vejledning om forløb i velfærdsforvaltninger fx 'På vej til faglært' og 'Fra ufaglært til faglært'.
- Undervisning i nødvendige færdigheder. Det kan fx være faglige men også sociale færdigheder
- Afklaring af hvilke ordninger borgeren kan anvende under uddannelse fx elev-, vokselev- og voksenlærlingeordningen, 'Permanent uddannelsesløft' (110 % dagpenge fx til sosu-assistent) og meritlærer- og meritpædagogordninger, samt mulighed for efteruddannelse efter ansættelse i Københavns Kommune
- Virksomhedspraktik kan anvendes til at give et realistisk indblik i, om jobbet er relevant for den enkelte borger, inden borger begynder i uddannelse eller søger job
- Mentorstøtte undervejs, der kan fastholde borgeren på vejen til uddannelse og job, for de borgere, der har behov. Underviserne på for-forløbet vil have en mentorrolle, som forventes særligt relevant i overgangsfaserne. Derudover kan der anvendes mentorer i forbindelse med deltagelse i praktikker mv.

Det vurderes muligt at afholde 6 for-forløb årligt af 4-ugers varighed i 2023-2026 med 20-25 borgere pr. hold. For-forløbene deles op, så et for-forløb fokuserer på pædagogområdet, et på sosu-området og et på lærerområdet.

### *3. Ufaglærte stillinger og uddannelse*

Velfærdsforvaltningerne har både brug for uddannet og ufaglært arbejdskraft. Derfor vil indsatsen sigte mod to spor:

- a. **Ufaglærte stillinger:** Nogle ledige vil foretrække at gå direkte i job og arbejde som ufaglært fx pædagogmedhjælper, ufaglært sundhedsfagligt personale eller lærervikar.
- b. **Ordinær uddannelse:** For en del ledige vil målet være at gennemføre uddannelse, så de kan få job som uddannet pædagog, lærer, social- og sundhedsassistent mv.

#### *3a. Ufaglærte stillinger*

For de borgere, der ønsker at komme direkte i job efter for-forløbet, hjælper de ansatte i for-forløbet den ledige med at finde relevante stillinger i Københavns Kommune, som deltagerne kan søge, og med kontakt til arbejdsgivere. Fx stillinger som pædagogmedhjælper, ufaglært sundhedsfagligt personale eller lærervikar.

For de borgere, som ønsker at tage uddannelse, men skal opfylde krav om arbejdserfaring inden for området for at kunne begynde på merituddannelse, kan vejen til uddannelse også begynde med job i en ufaglært stilling i Københavns Kommune.

#### *3a. Uddannelse inkl. elevpladser*

For de deltagere, der ønsker uddannelse inden for velfærdsområderne, hjælper de ansatte i for-forløbet borgeren med at søge ind på en uddannelse og at få en elevplads (sosu) eller en praktik (pædagog og lærer) i Københavns Kommune. Den ordinære uddannelse kan fx tages med merit.

#### *Samarbejde med forvaltninger*

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen er i løbende dialog med de øvrige forvaltninger. Her drøftes blandt andet et forpligtende samarbejde, der fx kan indeholde aftaler om, at forvaltningerne stiller elevpladser og praktikker til rådighed, aftaler om lønforhold (fx elevløn og voksenelevløn) m.m., så der kan tegnes et helt forløb for borgeren, inden de starter, og på den måde forebygge frafald. Forvaltningerne kan yderligere bidrage med viden om fx på hvilke underområder deres efterspørgsel er størst, og hvor stort behovet er, samt med en fastholdelsesindsats i praktikperioderne i samarbejde med Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen.

Der er mange ledige stillinger inden for velfærdsområderne, og intentionen med for-forløbene er, at deltagerne kan få job i Københavns Kommune efterfølgende.

## Forventet effekt og opfølgning

**Tabel 1 – Oversigt over målsætning for effekter og evaluering af budgetønsket**

| Målgruppe                                                          | Indsats                          | Målsætning                                                                                                                                       | Opfølgning på og/eller evaluering af indsatsen                                                                                                                                                                                       |
|--------------------------------------------------------------------|----------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Jobparate ledige og uddannelsesparate unge. 120-150 borgere årligt | For-forløb i Jobcenter København | At ledige får uddannelse og job inden for velfærdsområderne (sosu, pædagog og lærer), hvor Københavns Kommune oplever rekrutteringsudfordringer. | Der følges op halvårligt i samarbejde mellem BIF's centralforvaltning og Jobcenter København.<br><br>Afgang til uddannelse og beskæftigelse måles i BIFLIS. Antal i praktik, elevordning mv. måles i særkørsel eller ved sagsopslag. |

## Økonomi

For-forløbene varetages af 1 overordnet projektleder af indsatsen, 1 virksomhedskonsulent og 3 undervisere/jobkonsulenter, som også skal have en mentorrolle for borgerne.

Der afsættes også midler til køb af sproguddannelse, læse-, skrive-, regnekurser og AMU-kurser til de borgere, der har behov for det. Der vil årligt være 120-150 borgere i indsatsen, og det antages, at ca. en fjerdedel har brug for sprogundervisning og FVU læse-, skrive-, regnekurser til 1,4 mio. kr. årligt.

Derudover afsættes midler til mentor, i forbindelse med at deltagerne er i praktik mv. på arbejdspladser i Københavns Kommune, og et halvt årsværk til projektledelse i BIF's centralforvaltning.

Årligt vil der i alt være udgifter på 6,5 mio. kr. Hvis vi antager at der pr. år deltager gennemsnitligt 135 borgere, vil der i alt være en udgift på ca. 48.000 kr. pr. deltager.

Det foreslås, at indsatsen er 4-årig (2023-2026), så forvaltningerne efter de fire år igen har mulighed for at vurdere Københavns Kommunes behov for arbejdskraft inden for velfærdsområderne, og om indsatsen skal fortsætte.

**Tabel 2 – Oversigt over ønskets aktiviteter på alle styringsområder**

| Aktiviteter i forslaget<br>1.000 kr., 2023 p/l          | Styringsområde  | 2022 | 2023         | 2024         | 2025         | 2026         | I alt         |
|---------------------------------------------------------|-----------------|------|--------------|--------------|--------------|--------------|---------------|
| Virksomhedskonsulent                                    | Service         |      | 630          | 630          | 630          | 630          | 2.520         |
| Projektledelse i centralforvaltningen                   | Service         |      | 425          | 425          | 425          | 425          | 1.700         |
| For-forløb (1 projektleder, 3 undervisere/mentorer)     | Overførsler mv. |      | 2.740        | 2.740        | 2.740        | 2.740        | 10.960        |
| Køb af sprogundervisning og læse-, skrive-, regnekurser | Overførsler mv. |      | 1.400        | 1.400        | 1.400        | 1.400        | 5.600         |
| Køb af mentor                                           | Overførsler mv. |      | 1.260        | 1.260        | 1.260        | 1.260        | 5.040         |
| <b>Udgifter i alt (netto)</b>                           |                 |      | <b>6.455</b> | <b>6.455</b> | <b>6.455</b> | <b>6.455</b> | <b>25.820</b> |

### Risikovurdering og proces

Der vurderes ikke at være risici forbundet med at rekruttere ledige til og lave et SOSU-forløb. Forvaltningen har tidligere erfaring med det, og borgerne kan modtage elevløn, hvis de begynder på uddannelse.

Der kan være en risiko i forhold til overgangen fra dagpenge til SU, for de borgere, der vil læse til lærer og pædagog. Normalt vil man modtage SU under uddannelsen, hvilket ikke er attraktivt i forhold til fx dagpenge, men for-forløbet kan bruges til også at rekruttere deltagerne til ufaglærte stillinger. På sigt kan der eventuelt laves aftaler med a-kasserne om at give dagpenge under de første semestre af uddannelsen.

Der vurderes ikke at være risici ved, at ledige ansættes som ufaglærte i velfærdsforvaltningerne og efterfølgende tilbydes opkvalificering på arbejdspladsen fx Fra ufaglært til faglært mv.

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen fik med Overførselssagen 2021-22 midler til at afprøve for-forløbene i 2. halvår 2022 med inddragelse af Socialforvaltningen (SOF), Sundhedsforvaltningen (SUF) og Børne- og Ungdomsforvaltningen (BUF). Det forventes, at indsatsen med ny finansiering kan fortsætte og gennemføres i Jobcenter København i 2023-2026. Da indsatsen allerede er implementeret, forventes der ikke at være udgifter forbundet med implementeringen.

Hvis de erfaringer, som forvaltningerne får med for-forløbet i 2. halvår 2022, giver anledning til ændringer, vil Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen justere indsatsen herefter.

Medarbejdere og ledere i berørte enheder i Jobcenter København og SOF, BUF og SUF vil blive inddraget i fortsættelse af indsatsen.

Forslaget kan iværksættes uden yderligere udvalgsbehandling.

## Bevillingstekniske oplysninger

Tabel 3 – Udgifter til service

| 1.000 kr., 2023 p/l                    | Udvalg | Bevil-<br>ling | Ind-<br>tægt/<br>udgift<br>(I/U) | 2022 | 2023         | 2024         | 2025         | 2026         | I alt        |
|----------------------------------------|--------|----------------|----------------------------------|------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Virksomhedskonsulent                   | BIU    | 35.10          | U                                |      | 630          | 630          | 630          | 630          | 2.520        |
| Projektledeelse i centralforvaltningen | BIU    | 35.10          | U                                |      | 425          | 425          | 425          | 425          | 1.700        |
| <b>Udgifter i alt</b>                  |        |                |                                  |      | <b>1.055</b> | <b>1.055</b> | <b>1.055</b> | <b>1.055</b> | <b>4.220</b> |

Tabel 4 – Udgifter til overførsler mv.

| 1.000 kr., 2023 p/l                                     | Udvalg | Bevil-<br>ling | Ind-<br>tægt/<br>udgift<br>(I/U) | 2022 | 2023         | 2024         | 2025         | 2026         | I alt         |
|---------------------------------------------------------|--------|----------------|----------------------------------|------|--------------|--------------|--------------|--------------|---------------|
| For-forløb (1 projektleder, 3 konsulenter/mentorere)    | BIU    | 35.30          | U                                |      | 2.740        | 2.740        | 2.740        | 2.740        | 10.960        |
| Køb af sprogundervisning og læse-, skrive-, regnekurser | BIU    | 35.30          | U                                |      | 1.400        | 1.400        | 1.400        | 1.400        | 5.600         |
| Køb af mentor                                           | BIU    | 35.30          | U                                |      | 1.260        | 1.260        | 1.260        | 1.260        | 5.040         |
| <b>Udgifter i alt</b>                                   |        |                |                                  |      | <b>5.400</b> | <b>5.400</b> | <b>5.400</b> | <b>5.400</b> | <b>21.600</b> |

## Øvrige tekniske oplysninger

### Bydele

|               |  |          |  |                                 |  |         |  |                |         |
|---------------|--|----------|--|---------------------------------|--|---------|--|----------------|---------|
| Bydækkende: X |  |          |  |                                 |  |         |  |                |         |
| Bispebjerg    |  | Indre by |  | Vesterbro/<br>Kgs. Eng-<br>have |  | Valby   |  | Amager<br>Øst  | Udenbys |
| Nørrebro      |  | Østerbro |  | Brønshøj/<br>Husum              |  | Vanløse |  | Amager<br>Vest |         |
| Adresse       |  |          |  |                                 |  |         |  |                |         |

### Tidligere afsatte midler

| 1.000 kr., løbende p/l      | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022         | 2023 | 2024 |
|-----------------------------|------|------|------|------|--------------|------|------|
| Overførselssagen 2021-22    |      |      |      |      | 4.330        |      |      |
| <b>Afsatte midler i alt</b> |      |      |      |      | <b>4.330</b> |      |      |

## TM79 Nedbringelse af sagsbehandlingstider og øget transparens i byggesagsbehandlingen (bevillingsudløb)



### Baggrund

Der er i tidligere års budgetforhandlinger og overførselssager bevilget midler til nedbringelse af sagsbehandlingstiderne på byggesagsområdet. Dette primært i form af en række midlertidige bevillinger. Teknik- og Miljøudvalget orienteres løbende om forvaltningens arbejde med at nedbringe sagsbehandlingstiderne og blev senest den 20. juni 2022 forelagt indstilling om prognose for sagsbehandling af byggesager med en række underliggende initiativer med henblik på at komme i mål med nedbringelsen af sagsbehandlingstiderne. Det er en forudsætning for prognosen, at der findes yderligere finansiering i 2023 og frem som beskrevet nedenfor. Såfremt der bevilges midler til initiativ 1-4, sikres det, at alle sager modtaget fra 1. juli 2023 gennemsnitligt overholder servicemålene for byggesager.

Teknik- og Miljøudvalget har i forbindelse med udvalgets budgetbidrag oversendt finansiering af videreførelse af bevilling til udvidet forhåndsdialog til forhandlingerne om Budget 2023.

### Indhold

Byggesagsområdet i Københavns Kommune er præget af en høj kompleksitet, og der er, blandt andet grundet ændringer i bygningsreglementet, sket en ophobning af sager, der afventer byggetilladelse. Det har øget presset på byggesagsbehandlingen. I dette budgetnotat præsenteres seks initiativer, hvoraf de første fem har til hensigt at nedbringe sagsbehandlingstiderne, mens det sidste forventes at øge tilfredsheden blandt ansøgere.

Teknik- og Miljøudvalget blev den 20. juni forelagt indstilling om prognose for sagsbehandling af byggesager. Den opdaterede prognose viser, at sagsbunken (nationale servicemål) forventes afviklet 1. juli 2023, hvilket er et kvartal senere end i prognosen fra august 2021. Prognosen viser, at sagsmængden vil være nedadgående frem mod 1. juli 2023, hvorefter sagsbehandlingstiden vil være forbedret. Det er en forudsætning for overholdelse af prognosen, at der findes finansiering til initiativerne 1-4.

Det fremgik desuden, at Teknik og Miljøforvaltningen har igangsat en række initiativer inden for de tre kategorier *forbedret sagsbehandlingstid*, *forbedret kundeoplevelse* og *attraktiv arbejdsplads*. De præsenterede initiativer på mødet forudsætter, at der findes finansiering i Budget 2023 til initiativ 1-4 og 6.

Det blev med Budget 2020 vedtaget, at Teknik- og Miljøforvaltningen og Økonomiforvaltningen i 2023 udarbejder en budgetanalyse af byggesagsområdet, der blandt andet skal afdække, om driften er bragt i balance og sagsbehandlingen drives





effektivt. Den del af sagspuklen, der forventes nedbragt pr. 1. juli 2023, er sager med nationale servicemål. Dette er dog som nævnt ovenfor under forudsætning af, at der i Budget 2023 afsættes midler til fortsat at afholde udvidet forhåndsdIALOG samt øget bevilling til ekstern konsulent. Sagsbunken for øvrige sager, som fx anmeldelsessager, lovliggørelsessager mm., er større end antallet af sager med servicemål. Forvaltningen søger midler udover 2023 – i 2024, 2025 og 2026, til at få afviklet denne sagspukkel og nedbringe sagsbehandlingstiden for denne type sager. I 2024, 2025 og 2026 søges der om midler til fortsat at afholde udvidet forhåndsdIALOG, fastholdelse af medarbejdere og nedbringelse af sagsbehandlingstider i den afsluttende del af byggesagsbehandlingen. Såfremt budgetanalysen viser, at finansieringsbehovet til afvikling af sagsbunker er mindre end forudsat, vil overskydende midler blive tilbageført kommunekassen.

Initiativerne 1-4 er afhængige og en forudsætning for at sagsbunken på byggesager er afviklet pr. 1. juni 2023. Såfremt der sker en skalering af disse, vil det medføre en behov for opdatering af den prognose for byggesagsområdet, der er forelagt for Teknik- og Miljøudvalget den 20. juni 2022. Initiativ 5 og 6 er gensidigt uafhængige.

#### ***Initiativ 1. Udvidet forhåndsdIALOG - bevillingsudløb (5,2 mio. kr. årligt i 2023 og frem på service)***

Der blev i Budget 2019 afsat en midlertidig bevilling til at udvide forhåndsdIALOGEN i byggesager, og bevillingen udløber ved udgangen af 2022. Teknik- og Miljøudvalget besluttede med udvalgets budgetbidrag at oversende finansieringen af bevillingsudløbet til forhandlingerne om Budget 2023.

Udover at være en vigtig og påskønnet service for byggesagsansøgerne er den udvidede forhåndsdIALOG med til at nedbringe sagsbehandlingstiden. Med forhåndsdIALOGEN bliver byggesagerne bedre belyst allerede inden og under ansøgningsfasen, hvorved der sikres bedre materiale fra ansøgerne, så sagsbehandlingen kan foregå hurtigst muligt. I dag er næsten 70 % af alle byggeansøgninger mangelfulde i et omfang, der gør, at de ikke kan sagsbehandles fra begyndelsen.

Uden en videreførelse af bevillingen kan Teknik- og Miljøforvaltningen ikke fortsætte den udvidede forhåndsdIALOG. Det vil medføre en stigning i antallet af mangelfulde ansøgninger, som i sidste ende vil påvirke serviceniveauet i byggesagsbehandlingen og øge sagsbehandlingstiden.

Med dette initiativ foreslås det at videreføre bevillingen til at fastholde byggesagsbehandlere til udvidet forhåndsdIALOG for 5,2 mio. kr. årligt.

#### ***Initiativ 2. Øget ekstern byggesagsbehandling (4,7 mio. kr. i 2023 på service)***

Teknik- og Miljøforvaltningen har i 2020-2022 haft gavn af at kunne købe sig til dele af byggesagsbehandlingen hos en ekstern leverandør for at håndtere udsving i sagsmængderne og for at håndtere rekrutteringsudfordringer på området. Der blev i efteråret 2021 indgået en ny aftale med den eksterne samarbejdspartner efter den nuværende kontrakts udløb med udgangen af 2021.

Prognosen, der blev udarbejdet i 2021, er i foråret 2022 blevet justeret ift. ændringer i forudsætninger om fx tidsforbrug pr. sag, antal indkomne sager, sygefravær mv. Den opdaterede prognose viser, at der er behov for yderligere tiltag såsom hurtigere screening, flere standardiserede procedurer mv, hvis sagsbehandlingstiden og mængden af sager skal nedbringes i 2023 og 2024.

Med bevillingen fra Budget 2022 var det forvaltningens forventning, at den eksterne leverandør for en bevilling på 2 mio. kr. årligt i 2023 og 2024 ville kunne levere 170 sagsforberedelser om året. Da erfaringen med den eksterne konsulent viser, at det er en



effektiv måde at få bidraget til et stigende antal afgørelser, anbefales det, at der afsættes yderligere midler, så der kan foretages 500 sagsforberedelser i 2023. De 500 sagsforberedelser er en forudsætning for den opdaterede prognoses målsætning om, at sagsbunken (nationale servicemål) forventes afviklet 1. juli 2023, samt at ansøgninger modtaget efter 1. juli 2023 gennemsnitligt vil overholde servicemålene for byggesager. Det kræver yderligere 4,7 mio. kr. i 2023. Opgaven skal i givet fald i udbud igen i 2022 og igangsættes efter budgetforhandlingerne.

### **Initiativ 3. Videreførelse af bevilling til fastholdelse af medarbejdere – bevillingsudløb 2024 (12,9 mio. kr. samlet på service i 2024-2026)**

Der blev ved Budget 2022 afsat en midlertidig bevilling til, at Teknik- og Miljøforvaltningen kunne fastholde en række medarbejdere til byggesagsbehandlingen. Bevillingen er anvendt til at fastholde medarbejdere til byggesagsbehandling og bidrager derigennem til at nedbringe sagsbehandlingstiden på byggesager. Bevillingen udløber med udgangen af 2023, og det foreslås, at bevillingen videreføres i 2024-2026 for sikre ro og budgetsikkerhed på området.

Ansættelse af medarbejdere er en meget tidskrævende proces, der involverer mange medarbejdere, da nye medarbejdere som udgangspunkt skal oplæres af allerede ansatte ved sidemandsoplæring. En ny medarbejders bidrag til sagsbehandlingen slår først igennem efter et længere oplæringsforløb, og fastholdelse af medarbejdere er derfor et godt værktøj for at nedbringe sagsbehandlingstiden på byggesager.

### **Initiativ 4. Videreførelse af bevilling til nedbringelse af sagsbehandlingstider i den afsluttende del af byggesagsbehandlingen – bevillingsudløb 2024 (12,0 mio. kr. samlet på service i 2024 og 2025)**

Der blev ved Budget 2022 afsat en midlertidig bevilling til, at Teknik- og Miljøforvaltningen kunne ansætte 10 årsværk til sagsbehandling af sagerne i den afsluttende del af byggesagsbehandlingen herunder lovliggørelsessager og anmeldelsessager. Bevillingen bidrager til nedbringelse af sagsbehandlingstiden på denne type sager, men udløber med udgangen af 2023.

Forvaltningen forventer fortsat en stigning i antallet af sager i den afsluttende del af byggesagsbehandlingen, og der er derfor brug for at kunne fastholde medarbejdere ved længere ansættelser. Det foreslås derfor, at bevillingen videreføres i 2024 og 2025, hvorefter antallet af sager i den afsluttende del af byggesagsbehandlingen forventes at ligge på et acceptabelt niveau.

Den afsluttende del af byggesagsbehandlingen er vigtig for især erhvervskunder, da bygherrer ikke kan ibrugtage det opførte byggeri, før færdigmelding er behandlet, og der er givet ibrugtagningstilladelse. En længere sagsbehandlingstid har derfor stor negativ effekt på økonomien for bygherrer, der netop i denne fase af byggeriet – det færdige byggeri – forventer at få indtjening ved salg eller udlejning.

### **Initiativ 5. Videreførelse af bevilling til nedbringelse af sagsbehandlingstider i byudviklingsområder – bevillingsudløb 2024 (1,4 mio. kr. årligt på service i 2024-2026)**

Der blev ved Budget 2022 afsat en midlertidig bevilling til, at Teknik- og Miljøforvaltningen kunne ansætte to medarbejdere til sagsbehandling af sager i byudviklingsområder, da der kunne konstateres en stigning i antallet af sager og kompleksiteten på dette område. Bevillingen udløber med udgangen af 2023.

Bevillingen bidrager til at nedbringe sagsbehandlingstiden, men der kan fortsat konstateres mange og komplicerede sager på området, hvilket forventes at fortsætte i fremtiden. For fortsat at kunne følge med udvikling og bidrage til at nedbringe



sagsbehandlingstiden herunder ikke mindst for almene boliger, foreslås det, at bevillingen videreføres til og med 2026.

**Initiativ 6. Udvikling af IT-løsning til øget transparens i byggesagsbehandlingen (3,0-6,0 mio. kr. på anlæg i 2023)**

Det høje pres på byggesagsbehandlingen medfører, at ansøgerne aktuelt oplever lange sagsbehandlingstider på området. Ventetiden opleves af ansøgerne som en 'black box' og kan skabe frustration. Ansøgerne tildeles først en sagsbehandler et stykke inde i forløbet, og indtil da er der ikke mulighed for at få konkrete svar. Som resultat modtager Teknik- og Miljøforvaltningens kontaktcenter mange henvendelser fra ansøgere, som føler sig uoplyste.

Med dette initiativ søges midler til at udvikle en digital løsning, som kan skabe transparens og styrke ansøgernes indblik i, hvornår deres sag forventes at blive tildelt en sagsbehandler, og hvornår der kan forventes afgørelse i sagen. IT-løsningen vil dels bygge på eksisterende viden og dels på nye funktionaliteter. Løsningen opbygges således, at ansøgere til sager, der har tilknyttet et nationalt servicemål – modtager disse oplysninger.

I forbindelse med udvikling og implementering af løsningen vil der være fokus på kommunikationstiltag, således at brugerperspektivet understøttes optimalt i løsningen. Kommunikationsindsatsen indeholder blandt andet en indledende kortlægning og analyse med bistand fra eksterne konsulenter samt en brugerundersøgelse, hvor behov for kommunikation undervejs i processen fra ansøgning til afgørelse undersøges.

Analysen skal belyse, hvordan der bedst kommunikeres med borgerne undervejs i sagens gang, herunder hvilke data der understøtter dette, og hvilke hovedfaser byggesagsprocessen kan opdeles i. Analysen vil også anvende Process Mining værktøjer til at visualisere tidsforbrug, ventetid, flaskehalse og optimeringspotentialer i byggesagsprocessen.

Dernæst udarbejdes IT-løsningen, som opbygges i samarbejde med Koncern IT. Løsningen bygges med data fra det fagsystem, der anvendes til sagsbehandling i dag. Fra fagsystemet kan der genereres et estimat for sagsbehandlingstiden fordelt på de forskellige ansøgningstyper, der er omfattet af servicemål. Estimatet for sagsbehandlingstiden opdateres løbende, og estimaterne pålægges en statisk buffer, som kan ændres ved større forandringer i forudsætningerne.

Når sagen nærmer sig det estimerede afgørelsestidspunkt, initieres en genberegning af tidspunktet for afgørelsen. Er sagen afgjort eller tæt på afgørelse, sker der ikke yderligere.

Kommunikation til ansøger om byggeansøgningen:

1. Løsningen kan enten bygges ind i den kommunikation, der allerede i dag foregår via Byg og Miljø (BOM FISKId#1287), hvor løsningen kan kombineres med den eksisterende robot, der kvitterer for indsendelse af ansøgning.
2. Alternativt kan løsningen opbygges som et nyt site på [kk.dk](http://kk.dk), hvor borgeren får mulighed for at få indblik i procestid for sin sag via sagsnummer eller lignende.

Den endelige løsning afhænger af, hvad den indledende analyse peger på samt de tekniske og juridiske muligheder. Men for ansøgeren vil en løsning 2 med fx navnet [www.minbyggesag.kk.dk](http://www.minbyggesag.kk.dk) kunne give bedst værdi, da både byggerådgivere og borgere her vil kunne finde oplysninger om deres byggesager.



Da løsningen er opbygget som et samspil mellem forskellige teknologier, robotter og IT-systemer, kan der være usikkerheder forbundet med de anvendte data, der kommunikerer til ansøger. Der vil derfor være behov for efter idriftsættelse hurtigt at identificere og implementere forbedringer i løsningen. Det er der afsat midler til i budgetnotatet.

## Økonomi

Initiativ 1 – 5 har samlede estimerede serviceudgifter på 9,9 mio. kr. i 2023, 16,9 mio. kr. årligt i 2024 og 2025, 10,9 mio. kr. i 2026 og 5,2 mio. kr. fra 2027 og frem. Initiativerne forventes ibrugtaget fra januar 2023.

Initiativ 6 har estimerede anlægsudgifter på mellem 3,0 mio. kr. og 6,0 mio. kr. i 2023. Det høje estimat er det forventede i forbindelse med etablering af løsning 2. Forvaltningen er i dialog med KIT om udvikling af IT-løsningen og udgifter hertil samt afledt drift og vedligehold af løsningen opdateres frem mod forhandlingerne om Budget 2023.

**Tabel 1. Oversigt over aktiviteter på alle styringsområder**

| Aktiviteter i forslaget<br>(1.000 kr. – 2023 p/l)                                                                                                               | Styrings-<br>område | 2023                       | 2024          | 2025          | 2026          | I alt                      |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|----------------------------|---------------|---------------|---------------|----------------------------|
| <i>Initiativ 1. Udvidet forhåndsdiallog (bevillingsudløb i 2023)</i>                                                                                            |                     |                            |               |               |               |                            |
| - Udvidet forhåndsdiallog                                                                                                                                       | Service             | 5.200                      | 5.200         | 5.200         | 5.200         | 20.800                     |
| <b>Initiativ 1 i alt</b>                                                                                                                                        |                     | <b>5.200</b>               | <b>5.200</b>  | <b>5.200</b>  | <b>5.200</b>  | <b>20.800</b>              |
| <i>Initiativ 2. Ekstern byggesagsbehandling</i>                                                                                                                 |                     |                            |               |               |               |                            |
| - Ekstern byggesagsbehandling                                                                                                                                   | Service             | 4.700                      |               |               |               | 4.700                      |
| <b>Initiativ 2 i alt</b>                                                                                                                                        |                     | <b>4.700</b>               |               |               |               | <b>4.700</b>               |
| <i>Initiativ 3. Videreførelse af bevilling til fastholdelse af medarbejdere (bevillingsudløb i 2024)</i>                                                        |                     |                            |               |               |               |                            |
| - Fastholdelse af medarbejdere                                                                                                                                  | Service             |                            | 4.300         | 4.300         | 4.300         | 12.900                     |
| <b>Initiativ 3 i alt</b>                                                                                                                                        |                     |                            | <b>4.300</b>  | <b>4.300</b>  | <b>4.300</b>  | <b>12.900</b>              |
| <i>Initiativ 4. Videreførelse af bevilling til nedbringelse af sagsbehandlingstider i den afsluttende del af byggesagsbehandlingen (bevillingsudløb i 2024)</i> |                     |                            |               |               |               |                            |
| - Nedbringelse af sagsbehandlingstider i den afsluttende del af byggesagsbehandlingen                                                                           | Service             |                            | 6.000         | 6.000         |               | 12.000                     |
| <b>Initiativ 4 i alt</b>                                                                                                                                        |                     |                            | <b>6.000</b>  | <b>6.000</b>  |               | <b>12.000</b>              |
| <i>Initiativ 5. Videreførelse af bevilling til nedbringelse af sagsbehandlingstider i byudviklingsområder (bevillingsudløb i 2024)</i>                          |                     |                            |               |               |               |                            |
| - Nedbringelse af sagsbehandlingstider i byudviklingsområder                                                                                                    | Service             |                            | 1.374         | 1.374         | 1.374         | 4.122                      |
| <b>Initiativ 5 i alt</b>                                                                                                                                        |                     |                            | <b>1.374</b>  | <b>1.374</b>  | <b>1.374</b>  | <b>4.122</b>               |
| <i>Initiativ 6. It-løsning til øget transparens</i>                                                                                                             |                     |                            |               |               |               |                            |
| - Udvikling af IT-løsning*                                                                                                                                      | Anlæg               | 3.000-<br>6.000            |               |               |               | 3.000 –<br>6.000           |
| - Afledt drift og vedligehold*                                                                                                                                  | Service             |                            |               |               |               |                            |
| <b>Initiativ 6 i alt</b>                                                                                                                                        |                     | <b>3.000 –<br/>6.000</b>   |               |               |               | <b>3.000 –<br/>6.000</b>   |
| <b>Udgifter i alt</b>                                                                                                                                           |                     | <b>12.900 –<br/>15.900</b> | <b>16.874</b> | <b>16.874</b> | <b>10.874</b> | <b>57.522 –<br/>60.522</b> |

\* Forvaltningen er i dialog med KIT om udvikling af IT-løsningen og udgifter hertil samt afledt drift og vedligehold af løsningen opdateres frem mod forhandlingerne om Budget 2023. Udgiften til



udvikling af løsningen forventes at ligge mellem 3,0 mio. kr. og 6,0 mio. kr. Budgetnotatet opdateres når den endelige udgift er fastlagt.

### Risikovurdering

Den overordnede risikovurdering for initiativ 1 - 5 er, at initiativerne vurderes at være ukomplicerede, og der er derfor ikke afsat risikotillæg. Der er dog risiko for at forudsætningerne for prognosen ikke passer til den faktiske udvikling eksempelvis hvis forvaltningen modtager et større antal byggesøgninger, får flere sager af andre typer eller at lovgivningen ændrer sig.

Den overordnede risikovurdering for initiativ 6 er, at initiativet vurderes at være kompliceret. Det skyldes en risiko for, at data fra fagsystemet ikke giver tilstrækkeligt præcise resultater til oplysning om tildeling og afgørelsestidspunkt. Der kan være tekniske og driftsmæssige risici i forbindelse med etableringen af løsningen, som er afhængig af eksisterende systemer og automatiseringsløsninger. Som beskrevet er løsningen et samspil mellem teknologier som forudsigelsesmodeller og robotløsninger, hvilket erfaringsmæssigt giver anledning til risici i forbindelse med udvikling og implementering. Der er derfor afsat budget til forbedring af løsningens bagvedliggende data med henblik på tilretning af prognosemodellen.

### Bevillingstekniske oplysninger

**Tabel 2. Udgifter på alle styringsområder**

| Anlæg (1.000 kr. - 2023 p/l)                                                                                                      | Bevilling | 2023               | 2024          | 2025          | 2026         | I alt              | *           |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|--------------------|---------------|---------------|--------------|--------------------|-------------|
| <b>Serviceudgifter</b>                                                                                                            |           |                    |               |               |              |                    |             |
| - Initiativ 1 Udvidet forhåndsdiallog (bevillingsudløb)                                                                           | 1000      | 5.200              | 5.200         | 5.200         | 5.200        | 20.800             |             |
| - Initiativ 2 Ekstern byggesagsbehandling                                                                                         | 1000      | 4.700              |               |               |              | 4.700              |             |
| - Initiativ 3. Videreførelse af bevilling til fastholdelse af medarbejdere                                                        | 1000      |                    | 4.300         | 4.300         | 4.300        | 12.900             |             |
| - Initiativ 4. Videreførelse af bevilling til nedbringelse af sagsbehandlingstider i den afsluttende del af byggesagsbehandlingen | 1000      |                    | 6.000         | 6.000         |              | 12.000             |             |
| - Initiativ 5. Videreførelse af bevilling til nedbringelse af sagsbehandlingstider i byudviklingsområder                          | 1000      |                    | 1.374         | 1.374         | 1.374        | 4.122              |             |
| <b>Serviceudgifter i alt</b>                                                                                                      |           | <b>9.900</b>       | <b>16.874</b> | <b>12.574</b> | <b>6.574</b> | <b>45.922</b>      |             |
| - Initiativ 6. Udvikling af IT-løsning                                                                                            | 2000      | 3.000-6.000        |               |               |              | 3.000-6.000        | 3.000-6.000 |
| <b>Anlægsudgifter i alt</b>                                                                                                       |           | <b>3.000-6.000</b> |               |               |              | <b>3.000-6.000</b> |             |
| <b>Afledte serviceudgifter</b>                                                                                                    |           |                    |               |               |              |                    |             |
| - Initiativ 6: Afledt drift af robot                                                                                              | 1000      |                    |               |               |              |                    |             |
| <b>Afledte serviceudgifter i alt</b>                                                                                              |           |                    |               |               |              |                    |             |



## Øvrige tekniske oplysninger

### Bydel

|            |          |                        |         |             |   |
|------------|----------|------------------------|---------|-------------|---|
| Bydækkende |          |                        |         |             | X |
| Bispebjerg | Indre by | Vesterbro/Kgs. Enghave | Valby   | Amager Øst  |   |
| Nørrebro   | Østerbro | Brønshøj/Husum         | Vanløse | Amager Vest |   |

### Høring

|                                      |    |     |
|--------------------------------------|----|-----|
| Har budgetnotatet været i høring?    | Ja | Nej |
| Ejendomsfaglig høring i TEo/ByK/KEID |    | X   |
| IT-projekt (KIT)                     | X  |     |

### Tidligere afsatte midler

I Budget 2019 blev der afsat 5,6 mio. kr. på service i 2020 og 5,4 mio. kr. i 2021-2022 til at udvide den skattefinansierede forhåndsdialog i byggesager.

Ved Budget 2020 blev der afsat henholdsvis 13,0 mio. kr. i 2020, 7,5 mio. kr. i 2021 og 3,0 mio. kr. i 2022 og frem til at nedbringe sagsbehandlingstiden på byggesagsområdet, kompetenceløft af byggesagsbehandlere og et løft til håndtering af den stigende sagsmængde.

Ved Overførselssagen 2019/2020 blev der afsat 3,9 mio. kr. i 2020 og 1,4 mio. kr. i 2021 til styrket byggesagsbehandling.

Ved Overførselssagen 2020-2021 blev der afsat 4,0 mio. kr. i 2021 til ekstern byggesagsbehandling for at nedbringe sagsbehandlingstiden på byggesagsområdet.

I Budget 2022 blev der afsat 7,1 mio. kr. på service i 2022 og 2 mio. kr. årligt i 2023 og 2024 til ekstern byggesagsbehandling. Samtidig blev der afsat 4,3 mio. kr. årligt på service i 2022 og 2023 til at fastholde medarbejdere samt 4,5 mio. kr. på service i 2022 og 6,0 mio. kr. i 2023 til at nedbringe sagsbehandlingstider i den afsluttende del af byggesagsbehandlingen. Endelig blev der afsat 1,4 mio. kr. årligt på service i 2022 og 2023 til at nedbringe sagsbehandlingstider i byudviklingsområder.

| (1.000 kr., løbende p/l)    | 2020          | 2021          | 2022          | 2023          | 2024         |
|-----------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|--------------|
| Budget 2019                 | 5.550         | 5.400         | 5.400         |               |              |
| Budgetaftale 2020           | 13.000        | 7.500         | 3.000         | 3.000         | 3.000        |
| Overførselssagen 2019-2020  | 3.900         | 1.400         |               |               |              |
| Overførselssagen 2020-2021  |               | 4.000         |               |               |              |
| Budget 2022                 |               |               | 17.300        | 12.200        | 2.000        |
| <b>Afsatte midler i alt</b> | <b>22.400</b> | <b>18.300</b> | <b>25.700</b> | <b>15.200</b> | <b>5.000</b> |



## **BU20 Mangel på uddannede lærere, pædagoger og sundhedsplejersker i Københavns Kommune (Specifik udfordring)**

### **Baggrund**

Københavns Kommunes personalepolitiske redegørelse og befolkningsprognose viser, at efterspørgslen på lærere, pædagogisk personale og sundhedsplejersker vil vokse og udbuddet vil falde frem mod 2030. Af redegørelsen fremgår det, at der vil mangle 1050 pædagoger, 600 lærere og 50 sundhedsplejersker i 2030, og denne beregning tager *ikke* højde for, at der fx allerede i dag mangler uddannede pædagoger.

Dygtige medarbejdere og ledere er helt afgørende for høj kvalitet i dagtilbud og skolernes arbejde med at danne og uddanne Københavns børn og unge. Det er derfor også et af fem prioriterede temaer i Børne- og ungdomsudvalgets nye strategi "Vores børn – Københavns fremtid"

På Københavns Professionshøjskole har der været et faldende optag de seneste år på både pædagog-, lærer- og sygeplejerskeuddannelsen og egnede unge afvises på erhvervsuddannelsen som pædagogisk assistent, da der ikke kan garanteres elevpladser til dem.

Manglen på uddannet arbejdskraft er strukturel og rammer mange sektorer og i store dele af landet. I København er situationen ekstra udfordrende på grund af et stigende børnetal. Der derfor heller ikke nogen enkle løsninger på udfordringen – det kræver langsigtede investeringer.

For at afhjælpe nuværende og fremtidige rekrutteringsudfordringer med mangel på lærere, pædagogisk personale, ledere og sundhedsplejersker er der brug for, at Københavns Kommune investerer i en bred uddannelses- og rekrutteringsindsats. Rekrutteringsudfordringen er ikke løst med denne kommunale indsats, men indsatsen er et bidrag til at mindske rekrutteringsudfordringen på vores kernevelfærdsområder.

### **Indhold**

Tiltagene i dette forslag beskriver indsatser, der er målrettet

- Lærere og ledere på skoler
- Pædagogisk personale i dagtilbud
- Sundhedsplejersker

Fælles for tiltagene er, at de handler om dygtige medarbejdere og tidlig indsats, der øger fagligheden, styrker rekrutteringsgrundlaget, fastholdelsen og tiltrækningen.

Aktivitetsniveauet i de forskellige forslag er baseret på forvaltningens vurdering af realistisk startniveau, hvis indsatserne kan intensiveres, så kan det politisk besluttes at indsatsen udvides i de kommende år.



### **Lærere og ledere på skoler**

Omkring 600 (15,5 %) af de fastansatte lærere på folkeskolerne i Københavns Kommune er ikke læreruddannede. I 2021 førte 23 % af rekrutteringsprojekterne på lærerområdet ikke til en ansættelse, og i samme periode førte 22 % af rekrutteringsprojekter på ledere ikke til ansættelse. Derfor foreslås nedenstående fire varige tiltag på skoleområdet.

*1. Uddannelse af 100 meritlærere årligt samt midler vikardækning, årlig udgift ved fuld indfasning i 2027: 18,6 mio. kr.*

Indsatsen for at uddanne flere meritlærere retter sig både mod at uddanne flere af de nuværende lærere, som ikke har en læreruddannelse, og mod at tiltrække og rekruttere nye medarbejdere, der gerne vil uddanne sig til lærere. Midlerne kan både bruges til at betale uddannelsesudgiften for en ordinær meritlæreruddannelse, eller for meritlæreruddannelsen igennem et Teach First forløb. Skoler, der ønsker at bruge Teach First, vil selv skulle finansiere udgiften til rekrutteringsforløb, sommerakademi og mentorordning for de studerende.

Meritlærerstuderende arbejder oftest i fuldt skema samtidig med, at de studerer. Ekstra vikarmidler giver skolerne råderum til at planlægge, at de studerende kan få fri til at passe studierne, uden at det går ud over kerneopgaven. Det understøtter en god balance mellem arbejds- og studieliv for de meritstuderende, så flere motiveres til at tage en meritlæreruddannelse.

*2. 25 årlige skoleledertalentforløb, årlig udgift: 0,7 mio. kr.*

Det er svært at rekruttere ledere til skolerne, og der er behov for, at vi i København udvikler vores egne ledertalenter. Tidligere har der været finansiering til ledertalentforløb, men bevillingen på skoleområdet udløb i 2021. Der er derfor behov for midler til at drive ledertalentforløb videre, så vores ledertalenter bliver klædt på til, at de kan få deres første lederjob i København.

*3. Kompetenceløft for 100 timelønnede lærervikarer hvert år, årlig udgift: 0,5 mio. kr.*

Alle københavnske skoler bruger i forskelligt omfang timelønnede lærervikarer til at varetage undervisningstimer. For at løfte kvaliteten af deres undervisning er der brug for at tilbyde dem et kortere kompetenceudviklingsforløb. Forløbet udbydes af Københavns Professionshøjskole og giver både et fagligt løft og kan bidrage til at flere vælger lærergerningen.

*4. Support til skolernes administrative opgaver med merituddannelser og rekruttering, årlig udgift: 1,2 mio. kr.*

Øget brug af meritlæreruddannelse og de øvrige kompetenceudviklingsaktiviteter fra 2023 medfører behov for at supportere skoleledelserne, bl.a. ved at smidiggøre de administrative arbejdsgange og hjælpe med konkrete opgaver, der er forbundet med aktiviteterne. Derfor er der behov for, at der afsættes midler til to administrative årsværk, som kan løfte rekrutterings- og administrationssupporten.

### **Pædagogisk personale i dagtilbud**

Omkring 3500 årsværk (48,9 %) af det pædagogiske personale i vores dagtilbud er ikke pædagoguddannede (Danmarks Statistik). I 2021 førte 45 % af



rekrutteringsprojekterne på pædagogområdet ikke til en ansættelse. Derfor foreslås nedenstående fire varige tiltag på dagtilbudsområdet.

*5. Uddannelse af 160 meritpædagoger årligt samt lønkompensation til vikardækning, årlig udgift ved fuld indfasning: 18,8 mio. kr.*

I budget 2022 blev der bevilliget midler til 100 ekstra årlige optag på meritpædagoguddannelse i årene 2022-2024, så det årligt kan uddannes 140 meritpædagoger. Med dette forslag gøres indsatsen varig og udvides med 20 ekstra optag. Indsatsen for at uddanne flere meritpædagoger retter sig både mod at uddanne flere af de nuværende pædagogmedhjælpere, som ikke har en pædagoguddannelse og mod at tiltrække og rekruttere nye medarbejdere, der gerne vil uddanne sig til pædagoger. Midlerne bruges til at betale uddannelsesudgiften for de studerende.

Meritpædagogstuderende arbejder oftest i fuldt skema samtidig med, at de studerer. I budget 2022 blev der givet vikarmidler til den ordinære meritpædagoguddannelse, i dette forslag udvides ordningen til at også at omfatte sporskiftemeritpædagoguddannelsen. Vikarmidlerne er til institutionerne, og giver institutionerne råderum til at planlægge, at de studerende kan få fri til at passe studierne, uden at det går ud over kerneopgaven og normeringen. Mulighederne for en god balance mellem arbejds- og studieliv, kan motivere flere til at tage en meritpædagoguddannelse.

*6. Kompetenceløft for 200 unge pædagogmedhjælpere om året, årlig udgift: 1,2 mio. kr.*

Alle dagtilbud har unge pædagogmedhjælpere ansat. For at løfte kvaliteten af deres pædagogiske arbejde er der brug for at kunne tilbyde dem et kortere kompetenceudviklingsforløb. Forløbet udbydes af Københavns Professionshøjskole og giver både et fagligt løft og kan bidrage til at flere vælger at uddanne sig til pædagog.

*7. Flere unge tager pædagogisk assistentuddannelsen som erhvervsuddannelse, årlig udgift: 1,7 mio. kr.*

Mange egnede unge afvises på erhvervsuddannelsen til pædagogisk assistent (PAU), da det ikke kan garanteres, at de kan få en elevplads. Det nuværende budget til PAU-elever i Børne- og ungdomsforvaltningen dækker 80 årlige elevpladser. Med et øget budget vil Børne- og Ungdomsforvaltningen årligt kunne ansætte 20 ekstra elever. Den gennemsnitlige årlige lønudgift for Københavns kommune til PAU-elever er 87.200 kr. Udgiften ligger primært i BUF, mens en mindre del af udgiften ligger i SOF.

*8. Support til dagtilbuddenes administrative opgaver med merituddannelser og rekruttering, årlig udgift: 1,2 mio. kr.*

Intensiveringen i meritpædagoguddannelse og de øvrige kompetenceudviklingsaktiviteter fra 2023 medfører behov for at supportere de pædagogiske ledere, bl.a. ved at smidiggøre de administrative arbejdsgange og hjælpe med konkrete opgaver, der er forbundet med aktiviteterne. Derfor er der behov for, at der afsættes midler til to administrative årsværk, som kan løfte rekrutterings- og administrationssupporten.

## **Sundhedsplejen**

Københavns Kommune har i perioden 2019-2021 haft 17 studerende pr. år, hvoraf der er modtaget DUT-midler til 10 studerende. De 7 ekstra praktikpladser har Sundhedsplejen i en årrække finansieret med midler fra ubesatte stillinger i Sundhedsplejen. Sundhedsplejen har ikke længere mulighed for at fortsætte finansieringen af de 7 ekstra praktikpladser, da besparelser i skolesundhedsplejen har begrænset antallet af stillinger. Derfor foreslås det, at der afsættes midler til at fastholde og udvide antallet af uddannelsespladser fra 10 til 20.

*9. Udvidelse af uddannelsespladser fra 10 til 20 årligt, årlig udgift: 3,3 mio. kr.*

Udvidelsen af uddannelsespladser vil sikre et større udbud af arbejdskraft indenfor sundhedsplejeområdet. Når antallet af uddannelsespladser øges, er der brug for at afsætte yderligere ressourcer af til supervision og vejledning, samt efteruddannelse af vores sundhedsplejersker, så de kan fungere som kliniske vejledere.

## **Økonomi**

### Skoleområdet

Der afsættes varige midler til 100 årlige meritlæreruddannelsesforløb og lønkompensation til vikardækning. I 2023 er optaget dog kun 60, det lavere optag i 2023 skyldes hensynet til planlægning af skoleåret, og der vil kun være et enkelt optag i efteråret 2023 mod normalt to årlige optag. Målgruppen er både for nuværende medarbejdere og i forbindelse med tiltrækning og rekruttering af nye medarbejdere, som gerne vil uddanne sig til lærere. Beregningerne i tabel 1 er baseret på prisen for en meritlæreruddannelse på 150 ECTS, som i gennemsnit koster 73.000 kr.

Midler til vikardækning svarer årligt til 25 fuldtids lærervikarårsværk til en årsløn på 383.000 kr. plus 67.000 kr. i overhead pr. årsværk.

Der afsættes varige midler til ledertalentforløb for 25 ledertalenter hvert år. Ledertalentforløbet koster 28.000 kr. pr. deltager.

Der afsættes varige midler til fire årlige kursushold á 25 deltagere, som giver timelønnede lærervikarer et kompetenceløft. Kurset er af 24 timers varighed, og det koster 112.500 kr. pr. hold.

Der afsættes varige midler til to administrative årsværk plus overhead til at hjælpe skolerne med rekruttering og de administrative opgaver, der er forbundet med kompetenceudviklingsaktiviteter.

Det samlede finansieringsbehov fremgår af tabel 1.

### Dagtilbudsområdet

Der afsættes varige midler til 120 årlige merituddannelser for ufaglærte pædagogiske medarbejdere, pædagogiske assistenter og bachelorer og vikarmidler. I årene 2023-24 er der budgetmidler fra budget 2022 til 200 merituddannelser, og forvaltningen har varige kompetenceudviklingsmidler til 40

merituddannelser, de er modregnet i tabel 1. Beregningen er lavet på baggrund af prisen for den treårige meritpædagoguddannelse, der koster 54.000 kr. pr. deltager. Midler til vikardækning svarer årligt til 34 pædagogmedhjælperårsværk med en gennemsnitlig årsløn på 360.000 kr. plus 67.000 kr. i overhead pr. årsværk.

Der afsættes varige midler til otte årlige kursushold á 25 deltagere, som giver unge pædagogmedhjælpere et kompetenceløft i forhold til viden om små børns udvikling og sprog samt viden om pædagogstudiet. Kurset koster 125.00 kr. pr. hold.

Der afsættes varige midler til at forlænge den administrative og faglige support omkring rekrutteringsindsatserne svarende til to årsværk plus overhead.

Der afsættes varige midler til elevløn for 20 ekstra unge på den pædagogiske assistentuddannelse. Gennemsnitligt koster elevlønnen ca. 87.000 kr. pr. elev om året, hvor ca. 80.000 kr. er BUF udgifter, og 7.000 kr. er SOF udgifter. Øget optag skal aftales med SOF og uddannelsesinstitutionerne og opstartes derfor først til efteråret 2023.

Det samlede finansieringsbehov fremgår af tabel 2.

#### Sundhedsplejen

Der afsættes varige midler til 10 ekstra uddannelsespladser.

Der afsættes varige midler til supervision af de studerende

Der afsættes varige midler til vejledning af de studerende

Der afsættes varige midler til efteruddannelse af 3 sundhedsplejersker.

Det samlede finansieringsbehov fremgår af tabel 3.

**Tabel 1 – indsatser på skoleområdet**

| Aktiviteter i forslaget<br>1.000 kr., 2023 p/l                  | Styringsområde | 2022 | 2023  | 2024   | 2025   | 2026   | I alt  |
|-----------------------------------------------------------------|----------------|------|-------|--------|--------|--------|--------|
| Varig finansiering af 100 årlige meritlærere og lønkomensation  | Service        |      | 7.297 | 13.713 | 15.538 | 17.363 | 53.911 |
| Varig finansiering af 25 årlige ledertalentforløb               | Service        |      | 700   | 700    | 700    | 700    | 2.800  |
| Varig finansiering af pædagogisk udviklingsspor for timeansatte | Service        |      | 450   | 450    | 450    | 450    | 1.800  |

|                                                             |         |  |              |               |               |               |               |
|-------------------------------------------------------------|---------|--|--------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| lærervikarer (100 årlige forløb/24 timers kursus)           |         |  |              |               |               |               |               |
| Varig finansiering af to administrative årsværk til support | Service |  | 1.200        | 1.200         | 1.200         | 1.200         | 4.800         |
| <b>Udgifter i alt (netto)</b>                               |         |  | <b>9.647</b> | <b>16.063</b> | <b>17.888</b> | <b>19.713</b> | <b>63.311</b> |

**Tabel 2 – indsatser på dagtilbudsområdet**

| Aktiviteter i forslaget<br>1.000 kr., 2023 p/l                                                    | Styringsområde | 2022 | 2023          | 2024          | 2025          | 2026          | I alt         |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Varig finansiering af 120 ekstra årlige meritpædagoguddannelser og lønkompensation                | Service        |      | 6.248         | 6.608         | 8.318         | 18.748        | 39.922        |
| Varig finansiering af kompetenceudvikling for unge pædagogmedhjælpere (udvikling og kursusafgift) | Service        |      | 1.300         | 1.200         | 1.200         | 1.200         | 4.900         |
| Varig finansiering af administrativ support (ansættelse af to medarbejdere centralt)              | Service        |      | 1.200         | 1.200         | 1.200         | 1.200         | 4.800         |
| Varig finansiering af elevløn til studerende på den pædagogiske assistentuddannelse               | Service        |      | 1.744         | 1.744         | 1.744         | 1.744         | 6.976         |
| <b>Udgifter i alt (netto)</b>                                                                     |                |      | <b>10.492</b> | <b>10.752</b> | <b>12.462</b> | <b>22.892</b> | <b>56.598</b> |

**Tabel 3. – indsatser i sundhedsplejen**

| Aktiviteter i forslaget<br>1.000 kr., 2023 p/l              | Styringsområde | 2022 | 2023         | 2024         | 2025         | 2026         | I alt         |
|-------------------------------------------------------------|----------------|------|--------------|--------------|--------------|--------------|---------------|
| Varig finansiering af 10 ekstra uddannelsespladser          | Service        |      | 2.270        | 2.270        | 2.270        | 2.270        | 9.080         |
| Varig finansiering af supervision                           | Service        |      | 96           | 96           | 96           | 96           | 384           |
| Varig finansiering af vejledning (timer og funktionstillæg) | Service        |      | 861          | 861          | 861          | 861          | 3.444         |
| Varig finansiering af uddannelse af tre kliniske vejledere  | Service        |      | 54           | 54           | 54           | 54           | 216           |
| <b>Udgifter i alt (netto)</b>                               |                |      | <b>3.281</b> | <b>3.281</b> | <b>3.281</b> | <b>3.281</b> | <b>13.124</b> |

## Risikovurdering og proces

Hvis der ikke afsættes midler til budgetnotatet, vil der ikke være finansiering til at kompetenceudvikle og merituddanne vores nuværende og kommende medarbejdere. Samtidig vil den nuværende og fremtidige mangel på arbejdskraft skubbes længere ud i fremtiden og rekrutteringsmulighederne indenfor vores kerneopgaver vil forværres.

## Bevillingstekniske oplysninger

**Tabel 4 – Udgifter til service**

| 1.000 kr., 2023 p/l                                                                                               | Udvalg | Bevilling | Indtægt/<br>udgift<br>(I/U) | 2022 | 2023  | 2024   | 2025   | 2026   | I alt  |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|-----------|-----------------------------|------|-------|--------|--------|--------|--------|
| Varig finansiering af 100 årlige meritlærere og lønkompensation                                                   | BUU    | 3330      | U                           |      | 7.297 | 13.713 | 15.538 | 17.363 | 53.911 |
| Ledertalentforløb (25 årlige pladser)                                                                             | BUU    | 3330      | U                           |      | 700   | 700    | 700    | 700    | 2.800  |
| Varig finansiering af pædagogisk udviklingsspor for timeansatte lærervikarer (100 årlige forløb/24 timers kursus) | BUU    | 3330      | U                           |      | 450   | 450    | 450    | 450    | 1.800  |
| Varig finansiering af to administrative årsværk til support                                                       | BUU    | 3330      | U                           |      | 1.200 | 1.200  | 1.200  | 1.200  | 4.800  |
| Varig finansiering af 120 ekstra årlige meritpædagoguddannelser og lønkompensation                                | BUU    | 3330      | U                           |      | 6.248 | 6.608  | 8.318  | 18.748 | 39.922 |
| Varig finansiering af kompetenceudvikling for unge pædagogmedhjælpere (udvikling og kursusafgift)                 | BUU    | 3330      | U                           |      | 1.300 | 1.200  | 1.200  | 1.200  | 4.900  |
| Varig finansiering af administrativ support (ansættelse af to medarbejdere centralt)                              | BUU    | 3330      | U                           |      | 1.200 | 1.200  | 1.200  | 1.200  | 4.800  |
| Varig finansiering af elevløn til studerende på den pædagogiske assistentuddannelse                               | BUU    | 3330      | U                           |      | 1.744 | 1.744  | 1.744  | 1.744  | 6.976  |
| Varig finansiering af 10 ekstra uddannelsespladser                                                                | BUU    | 3330      | U                           |      | 2.270 | 2.270  | 2.270  | 2.270  | 9.080  |
| Varig finansiering af supervision                                                                                 | BUU    | 3330      | U                           |      | 96    | 96     | 96     | 96     | 384    |
| Varig finansiering af                                                                                             | BUU    | 3330      | U                           |      | 861   | 861    | 861    | 861    | 3.444  |

|                                                            |     |      |   |  |                          |                          |                          |                          |                           |
|------------------------------------------------------------|-----|------|---|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|---------------------------|
| vejledning (timer og funktionstillæg)                      |     |      |   |  |                          |                          |                          |                          |                           |
| Varig finansiering af uddannelse af tre kliniske vejledere | BUU | 3330 | U |  | 54                       | 54                       | 54                       | 54                       | 216                       |
| <b>Udgifter i alt (netto)</b>                              |     |      |   |  | <b>23.42</b><br><b>0</b> | <b>30.09</b><br><b>6</b> | <b>33.63</b><br><b>1</b> | <b>45.88</b><br><b>6</b> | <b>133.03</b><br><b>3</b> |

### Øvrige tekniske oplysninger

## Bydele

| Bydelt               |  |          |  |                               |  |         |  |                |  |         |
|----------------------|--|----------|--|-------------------------------|--|---------|--|----------------|--|---------|
| Bydækkende: <b>X</b> |  |          |  |                               |  |         |  |                |  |         |
| Bispebjerg           |  | Indre by |  | Vesterbro/<br>Kgs.<br>Enghave |  | Valby   |  | Amager<br>Øst  |  | Udenbys |
| Nørrebro             |  | Østerbro |  | Brønshøj/<br>Husum            |  | Vanløse |  | Amager<br>Vest |  |         |
| Adresse              |  |          |  |                               |  |         |  |                |  |         |



## BU56 Flere sporskifte meritpædagogstuderende

### Baggrund

Radikale Venstre og Konservative har bedt om et budgetnotat, der beskriver, hvordan der kan uddannes endnu flere sporskifte meritpædagoger.

### Indhold

I Budget 2022 blev der for at mindske pædagogmanglen afsat midler til, at Københavns Kommune kunne finansiere 140 årlige uddannelsesforløb gennem meritpædagoguddannelsen (BU22 specifik udfordring). En af ordningerne er sporskifte meritpædagoguddannelsen, der er målrettet borgere med mindst en bachelorgrad.

Sporskifte meritstuderende arbejder gennem hele uddannelsesforløbet på 2½ år. Erfaringerne fra institutionerne er gode, og der er siden februar 2021 optaget ca. 100 københavnske medarbejdere på sporskifteordningen. Børne- og Ungdomsforvaltningen rekrutterer målrettet efter medarbejdere, der er i målgruppen for sporskifte meritpædagoguddannelsen og kan med de afsatte midler i budget 2022 imødekomme en stigende efterspørgsel. Men der ligger en begrænsning i, hvor mange der er interesserede i at tage sporskifte meritpædagoguddannelsen.

For at gøre ordningen endnu mere attraktiv og få anvendt de afsatte midler til uddannelsen, foreslår forvaltningen at kombinere den med vikarmidler på 50.000 kr. pr. studerende til institutionen. Ordningen med vikarmidler blev indført for studerende på den ordinære meritpædagoguddannelse, som del af budget 2022. Vikarmidlerne kan understøtte en god balance mellem arbejds- og studieliv, samt give institutionerne råderum og handlerum til at planlægge, at de studerende kan få fri til at passe studierne, uden at det går ud over kerneopgaven og driften.

### Økonomi

Der afsættes midler til lønkomensation/vikardækning til institutionerne, så institutionen får 50.000 kr. pr. sporskifte meritstuderende. Lønkomensation på 50.000 kr. for ca. 70 sporskifte meritstuderende svarer omkostningsmæssigt til 10 pædagogmedhjælperårsværk.

**Tabel 1 – Oversigt over ønskets aktiviteter på alle styringsområder**

| Aktiviteter i forslaget<br>1.000 kr., 2023 p/l | Styringsområde | 2022 | 2023         | 2024         | 2025         | 2026         | I alt         |
|------------------------------------------------|----------------|------|--------------|--------------|--------------|--------------|---------------|
| Vikardækning (10 pædagogmedhjælperårsværk)     | Service        |      | 3.600        | 3.600        | 3.600        | 3.600        | 14.400        |
| <b>Udgifter i alt (netto)</b>                  | <b>Service</b> |      | <b>3.600</b> | <b>3.600</b> | <b>3.600</b> | <b>3.600</b> | <b>14.400</b> |

### Bevillingstekniske oplysninger

**Tabel 2 – Udgifter til service**

| 1.000 kr., 2023 p/l | Udvalg | Bevilling | Indtægt/udgift (I/U) | 2022 | 2023  | 2024  | 2025  | 2026  | I alt  |
|---------------------|--------|-----------|----------------------|------|-------|-------|-------|-------|--------|
| Aktivitet 1         | BUU    | 3310      | U                    |      | 3.600 | 3.600 | 3.600 | 3.600 | 14.400 |

|                |     |      |   |  |       |       |       |       |        |
|----------------|-----|------|---|--|-------|-------|-------|-------|--------|
| Udgifter i alt | BUU | 3310 | U |  | 3.600 | 3.600 | 3.600 | 3.600 | 14.400 |
|----------------|-----|------|---|--|-------|-------|-------|-------|--------|

**Øvrige tekniske oplysninger**

**Bydele**

|               |  |          |  |                               |  |         |  |                |  |         |
|---------------|--|----------|--|-------------------------------|--|---------|--|----------------|--|---------|
| Bydækkende: X |  |          |  |                               |  |         |  |                |  |         |
| Bispebjerg    |  | Indre by |  | Vesterbro/<br>Kgs.<br>Enghave |  | Valby   |  | Amager<br>Øst  |  | Udenbys |
| Nørrebro      |  | Østerbro |  | Brønshøj/<br>Husum            |  | Vanløse |  | Amager<br>Vest |  |         |
| Adresse       |  |          |  |                               |  |         |  |                |  |         |

**Tidligere afsatte midler**

Der har ikke tidligere været afsat midler til aktiviteten.





## **BU63 Kommunal medfinansiering af Teach First Danmark**

### **Baggrund**

Radikale Venstre, Det Konservative Folkeparti og Socialdemokratiet har bestilt et skalerbart budgetnotat, der beskriver, hvad det vil koste, hvis Københavns Kommune medfinansierer flere meritlærerforløb gennem Teach First Danmark.

### **Indhold**

Teach First er en non-profit-organisation, som i dag rekrutterer personer med en bachelor- eller kandidatgrad, der ønsker at blive lærere. De nye Teach First graduates bliver ansat på læreroverenskomst på skolerne allerede fra starten af deres forløb, samtidig med at de påbegynder deres treårige merituddannelse på Københavns Professionshøjskole.

Budgetforslaget skitserer to forskellige scenarier, hvor Københavns Kommune finansierer udgiften til Teach First Danmarks graduate forløb for henholdsvis 40 og 60 årlige meritlæreruddannelser gennem Teach First.

Udgiften til Teach First Danmark er 160.000 kr. pr. graduate, hvoraf 40.000 kr. forventes finansieret af fonde. Teach First programmet indeholder et mentorprogram, netværk og forskellige seminarer for de studerende. Skolernes erfaring med Teach First er gode med en meget høj gennemførselsprocent, og mange, der bliver i lærerjobbet i en årrække.

### **Økonomi**

Der afsættes midler til meritlæreruddannelser for kandidater rekrutteret via Teach First Danmark. Beregningen er baseret på priser oplyst af Teach First Danmark, hvor den treårige meritlæreruddannelse koster 60.000 pr. lærerstuderende. Finansierungsbehovet fremgår af tabel 1 og 2, hvor to forskellige scenarier beskrives. Der afsættes midler til, at der kan starte enten 40 eller 60 meritlærere årligt på de københavnske folkeskoler i 2023-2025.

#### **Scenarie 1 – 40 årlige meritlærere via Teach First**

Københavns Kommune finansierer uddannelsesafgiften på 60.000 kr. for 40 årlige forløb for Teach First graduates i årene 2023-2025. Skolerne finansierer selv yderligere aktiviteter i Teach First forløbet fx mentorordning, netværk og seminarier, som kun delvist finansieres af fonde. Egenfinansieringen for skolerne er ca. 60.000 kr.

#### **Scenarie 2 – 60 årlige meritlærere via Teach First**

Københavns Kommune finansierer uddannelsesafgiften på 60.000 kr. for 60 årlige forløb for Teach First graduates i årene 2023-2025. Skolerne finansierer selv yderligere aktiviteter i Teach First forløbet fx mentorordning, netværk og seminarier, som kun delvist finansieres af fonde. Egenfinansieringen for skolerne er ca. 60.000 kr.

**Tabel 1 – scenarie 1: Oversigt over ønskets aktiviteter på alle styringsområder**

| Aktiviteter i forslaget<br>1.000 kr., 2023 p/l            | Styringsområde | 2022 | 2023         | 2024         | 2025         | 2026         | I alt        |
|-----------------------------------------------------------|----------------|------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Finansiering af meritlæreruddannelsen (40 årlige forløb)* | Service        |      | 800          | 1.600        | 2.400        | 1.600        | 6.400        |
| Finansiering til ½ administrativt årsværk og overhead     | Service        |      | 400          | 400          | 400          | 400          | 1.600        |
| <b>Udgifter i alt (netto)</b>                             |                |      | <b>1.200</b> | <b>2.000</b> | <b>2.800</b> | <b>2.000</b> | <b>8.000</b> |

Udgiften strækker sig til 2027, hvor den udgør 0,8 mio. kr. for de meritstuderende, der starter merituddannelsen 2025.

**Tabel 2 – scenarie 2: Oversigt over ønskets aktiviteter på alle styringsområder**

| Aktiviteter i forslaget<br>1.000 kr., 2023 p/l            | Styringsområde | 2022 | 2023         | 2024         | 2025         | 2026         | I alt         |
|-----------------------------------------------------------|----------------|------|--------------|--------------|--------------|--------------|---------------|
| Finansiering af meritlæreruddannelsen (60 årlige forløb*) | Service        |      | 1.200        | 2.400        | 3.600        | 2.400        | 9.600         |
| Finansiering til ½ administrativt årsværk og overhead     | Service        |      | 400          | 400          | 400          | 400          | 1.600         |
| <b>Udgifter i alt (netto)</b>                             |                |      | <b>1.600</b> | <b>2.800</b> | <b>4.000</b> | <b>2.800</b> | <b>11.200</b> |

Udgiften strækker sig til 2027, hvor den udgør 1,2 mio. kr. for de meritstuderende, der starter merituddannelsen 2025.

## Bevillingstekniske oplysninger

**Tabel 3 – Udgifter til service: scenarie 1 – 40 årlige meritlærere**

| 1.000 kr., 2023 p/l                                       | Udvalg | Bevilling | Indtægt/<br>udgift<br>(I/U) | 2022 | 2023       | 2024         | 2025         | 2026         | I alt        |
|-----------------------------------------------------------|--------|-----------|-----------------------------|------|------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Finansiering af meritlæreruddannelsen (60 årlige forløb*) | BUU    | 3330      | U                           |      | 800        | 1.600        | 2.400        | 1.600        | 6.400        |
| Finansiering til ½ administrativt årsværk                 | BUU    | 3330      | U                           |      | 300        | 300          | 300          | 300          | 1.200        |
| <b>Udgifter i alt</b>                                     |        |           |                             |      | <b>800</b> | <b>1.600</b> | <b>2.400</b> | <b>1.600</b> | <b>7.600</b> |

**Tabel 4 – Udgifter til service: scenarie 2 – 60 årlige meritlærere**

| 1.000 kr., 2023 p/l | Udvalg | Bevilling | Indtægt/<br>udgift<br>(I/U) | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | I alt |
|---------------------|--------|-----------|-----------------------------|------|------|------|------|------|-------|
|---------------------|--------|-----------|-----------------------------|------|------|------|------|------|-------|

|                                                           |     |      |   |  |              |              |              |              |               |
|-----------------------------------------------------------|-----|------|---|--|--------------|--------------|--------------|--------------|---------------|
| Finansiering af meritlæreruddannelsen (60 årlige forløb*) | BUU | 3330 | U |  | 1.200        | 2.400        | 3.600        | 2.400        | 9.600         |
| Finansiering til ½ administrativt årsværk                 | BUU | 3330 | U |  | 300          | 300          | 300          | 300          | 1.200         |
| <b>Udgifter i alt</b>                                     |     |      |   |  | <b>1.500</b> | <b>2.700</b> | <b>3.900</b> | <b>2.700</b> | <b>10.800</b> |

### Øvrige tekniske oplysninger

#### Bydele

|               |  |          |  |                               |  |         |  |                |  |         |
|---------------|--|----------|--|-------------------------------|--|---------|--|----------------|--|---------|
| Bydækkende: X |  |          |  |                               |  |         |  |                |  |         |
| Bispebjerg    |  | Indre by |  | Vesterbro/<br>Kgs.<br>Enghave |  | Valby   |  | Amager<br>Øst  |  | Udenbys |
| Nørrebro      |  | Østerbro |  | Brønshøj/<br>Husum            |  | Vanløse |  | Amager<br>Vest |  |         |
| Adresse       |  |          |  |                               |  |         |  |                |  |         |

#### Tidligere afsatte midler

Der har ikke tidligere været afsat midler til aktiviteten.



## **BU72 Sundhedspleje uddannelsespladser**

### **Baggrund**

Budgetnotatet er udarbejdet efter ønske fra Socialistisk Folkeparti, Radikale Venstre og Det Konservative Folkeparti.

### **Indhold**

Der er bestilt et budgetnotat om *“flere sundhedsplejersker end de 17, der uddannes årligt allerede nu. Og midler til vejledning med”*.

Sundhedsplejerskestuderende (sygeplejersker under specialuddannelse til sundhedsplejerske) har i løbet af deres uddannelse to praktikperioder af 3 måneder. Kommunen har ansvar for den kliniske del af uddannelsen, og de studerende tilknyttes 1-2 kliniske vejledere i begge praktikforløb. De sundhedsplejerskestuderende er ansat i Københavns Kommunes Sundhedspleje under deres praktikforløb efter gældende overenskomst.

Københavns Kommune har i perioden 2019-2021 haft 17 studerende pr. år, hvoraf der er modtaget DUT-midler til 10 studerende. De 7 ekstra praktikpladser har Sundhedsplejen i en årrække finansieret med midler fra ubesatte stillinger i Sundhedsplejen. Sundhedsplejen har ikke længere mulighed for at fortsætte finansieringen af de 7 ekstra praktikpladser, da besparelser i skolesundhedsplejen har begrænset antallet af stillinger. Derfor foreslås det, at der afsættes midler til at fastholde de syv ekstra uddannelsespladser.

Forvaltningen vurderer derudover, at man pt. maksimalt kan optage 20 studerende i alt. Hvis antallet af uddannelsespladser samlet overstiger 17, er der behov for at uddanne 3 ekstra kliniske vejledere. Ved både 17 og 20 studerende skal der afsættes midler til løn til de studerende, funktionstillæg til vejleder og 5 timers vejledning pr. studerende pr. uge. Derudover afsættes midler til fælles supervisionsforløb.

Model 1 dækker udgifter til 7 pladser uddannelsespladser (i alt 17) svarende til 2,25 mio. kr. årligt (i alt 9 mio. kr. i 2023-26). Model 2 dækker 10 uddannelsespladser (i alt 20) svarende 3,3 mio. kr. årligt (i alt 13,1 mio. kr. i 2023-26). Midlerne fordeles til områderne efter det aktuelle antal studerende, og funktionstillæg til vejledere udmøntes lokalt.

Model 1 indgår også i BU32 Styrket Sundhedspleje og tidlig indsats, hvorfor forslaget om model 1 bortfalder, hvis BU32 vedtages.

## Økonomi

Beregningerne er inkl. overhead (67.000 kr. pr. årsværk og 20 pct. for puljer).

**Tabel 1 Model 1 (7 uddannelsespladser, i alt 17)**

| Aktiviteter i                         |                |              |              |              |              |              |
|---------------------------------------|----------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| forslaget                             | Styringsområde | 2023         | 2024         | 2025         | 2026         | I alt        |
| 1.000 kr., 2023 p/l                   |                |              |              |              |              |              |
| Uddannelsespladser                    | Service        | 1.589        | 1.589        | 1.589        | 1.589        | 6.356        |
| Supervision                           | Service        | 48           | 48           | 48           | 48           | 192          |
| Vejledning (timer og funktionstillæg) | Service        | 609          | 609          | 609          | 609          | 2.436        |
| <b>Udgifter i alt (netto)</b>         |                | <b>2.246</b> | <b>2.246</b> | <b>2.246</b> | <b>2.246</b> | <b>8.984</b> |

**Tabel 2 - Model 2 (10 uddannelsespladser, alt 20)**

| Aktiviteter i                         |                |              |              |              |              |               |
|---------------------------------------|----------------|--------------|--------------|--------------|--------------|---------------|
| forslaget                             | Styringsområde | 2023         | 2024         | 2025         | 2026         | I alt         |
| 1.000 kr., 2023 p/l                   |                |              |              |              |              |               |
| Uddannelsespladser                    | Service        | 2.270        | 2.270        | 2.270        | 2.270        | 9.080         |
| Supervision                           | Service        | 96           | 96           | 96           | 96           | 384           |
| Vejledning (timer og funktionstillæg) | Service        | 861          | 861          | 861          | 861          | 3.444         |
| Uddannelse af 3 kliniske vejledere    | Service        | 54           | 54           | 54           | 54           | 216           |
| <b>Udgifter i alt (netto)</b>         |                | <b>3.281</b> | <b>3.281</b> | <b>3.281</b> | <b>3.281</b> | <b>13.124</b> |

## Risikovurdering og proces

Der er ingen økonomiske risici forbundet med forslaget. Det er dog et opmærksomhedspunkt på tværs af budgetforslagene angående indsatser i sundhedsplejen, at det kan blive udfordrende at rekruttere sundhedsplejersker til at løfte opgaverne i indsatserne. Indeværende budgetnotat er på sigt medvirkende til at afhjælpe denne udfordring, men mens de studerende uddannes, kan det være udfordrende, at sundhedsplejerskerne skal løfte vejledningsopgaven.

## Bevillingstekniske oplysninger

**Oversigt over ønskets aktiviteter på alle styringsområder - model 1 (7 uddannelsespladser, i alt 17)**

| 1.000 kr., 2023 p/l                      | Udvalg | Bevilling       | Indtægt/<br>udgift<br>(I/U) | 2023         | 2024         | 2025         | 2026         | I alt        |
|------------------------------------------|--------|-----------------|-----------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Uddannelsespladser                       | BUU    | 3370<br>Sundhed | U                           | 1.589        | 1.589        | 1.589        | 1.589        | 6.356        |
| Supervision                              | BUU    | 3370<br>Sundhed | U                           | 48           | 48           | 48           | 48           | 192          |
| Vejledning (timer<br>og funktionstillæg) | BUU    | 3370<br>Sundhed | U                           | 609          | 609          | 609          | 609          | 2.436        |
| <b>Udgifter i alt</b>                    |        |                 |                             | <b>2.246</b> | <b>2.246</b> | <b>2.246</b> | <b>2.246</b> | <b>8.984</b> |

**Oversigt over ønskets aktiviteter på alle styringsområder - model 2 (10 uddannelsespladser, i alt 20)**

| 1.000 kr., 2023 p/l                      | Udvalg | Bevilling       | Indtægt/<br>udgift<br>(I/U) | 2023         | 2024         | 2025         | 2026         | I alt         |
|------------------------------------------|--------|-----------------|-----------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|---------------|
| Uddannelsespladser                       | BUU    | 3370<br>Sundhed | U                           | 2.270        | 2.270        | 2.270        | 2.270        | 9.080         |
| Supervision                              | BUU    | 3370<br>Sundhed | U                           | 96           | 96           | 96           | 96           | 384           |
| Vejledning (timer<br>og funktionstillæg) | BUU    | 3370<br>Sundhed | U                           | 861          | 861          | 861          | 861          | 3.444         |
| Uddannelse af 3<br>kliniske vejledere    | BUU    | 3370<br>Sundhed | U                           | 54           | 54           | 54           | 54           | 216           |
| <b>Udgifter i alt</b>                    |        |                 |                             | <b>3.281</b> | <b>3.281</b> | <b>3.281</b> | <b>3.281</b> | <b>13.124</b> |

### Øvrige tekniske oplysninger

## Bydele

|               |  |          |  |                               |  |         |  |                |  |         |
|---------------|--|----------|--|-------------------------------|--|---------|--|----------------|--|---------|
| Bydækkende: X |  |          |  |                               |  |         |  |                |  |         |
| Bispebjerg    |  | Indre by |  | Vesterbro/<br>Kgs.<br>Enghave |  | Valby   |  | Amager<br>Øst  |  | Udenbys |
| Nørrebro      |  | Østerbro |  | Brønshøj/<br>Husum            |  | Vanløse |  | Amager<br>Vest |  |         |
| Adresse       |  |          |  |                               |  |         |  |                |  |         |



## **BU78 Pulje til efteruddannelse af lærere**

### **Baggrund**

Budgetnotatet er udarbejdet efter ønske fra De Radikale Venstre.

*Vi vil gerne bede om et budgetnotat, der skal styrke lærernes mulighed for efteruddannelse.*

*Budgetnotatet skal helst være skalerbart og med varige midler.*

*Puljemidlerne kan eventuelt udmøntes i regi af hovedMED, således at lærerne og øvrige fagaktører sammen udformer en model for smidig efteruddannelse og med en balance mellem et efteruddannelses-katalog for lærerne samt skolens mulighed for at indstille lærerpersonalet til efteruddannelse.*

*(Budgetnotatet skal bredt set adressere, at Københavns Kommune halter bagefter, sammenlignet med andre kommuner, når det gælder lærernes efteruddannelses-muligheder, ifølge DLF København.)*

### **Indhold**

Finansiering af kompetenceudvikling af lærere sker i dag dels via skolernes budgetter, dels via centrale midler til udvalgte strategiske indsatser. For at styrke lærernes mulighed for efteruddannelse afsættes yderligere midler direkte til skolerne, svarende til at alle lærere i gennemsnit kan tilbydes 18 timers kompetenceudvikling. Midlerne dækker både udgifter til kursusvirksomhed og til tid til lærernes i deltagelse i kompetenceudviklingsaktiviteter. Indholdet kan fx omfatte udvalgte tilbud om diplommoduler udbudt af Københavns Professionshøjskole og kortere forløb målrettet nyuddannede lærere med op til ca. to års praksiserfaring.

Efteruddannelse kan inddeles i to overordnede kategorier; formel uddannelse, som fx Den pædagogiske Diplomuddannelse, og skræddersyede praksisnære forløb på den enkelte skole. Prioriteringen af midlerne kan lokalt tage afsæt i den enkelte skoles selvanalyse og udviklingsplaner og i en vægtning mellem individuelle og kollektive kompetenceudviklingsforløb og på baggrund af drøftelser i LokalMED.

Der afsættes varige midler til i alt 3466 årsværk lærerstillinger, så hvert årsværk i gennemsnit tildeles 11.100 kr. til dækning af 18 timers kursusudgift og tid til lærernes deltagelse heri. Midlerne fordeles mellem skolerne efter antal lærerårsværk. Beløbene er skalerbare, og en times kompetenceudvikling for 3466 årsværk er estimeret til 38.473.000/18 – svarende til ca. 2.1 mio. kr.

## Økonomi

Tabel 1 - Oversigt over ønskets aktiviteter på alle styringsområder

| Aktiviteter i forslaget<br>1.000 kr., 2023<br>p/l | Styringsområde | 2022 | 2023          | 2024          | 2025          | 2026          | I alt          |
|---------------------------------------------------|----------------|------|---------------|---------------|---------------|---------------|----------------|
| Aktivitet 1                                       | Service        |      | 38.473        | 38.473        | 38.473        | 38.473        | 159.890        |
| <b>Udgifter i alt (netto)</b>                     | <b>Service</b> |      | <b>38.473</b> | <b>38.473</b> | <b>38.473</b> | <b>38.473</b> | <b>159.890</b> |

## Risikovurdering og proces

En kompetenceudviklingsindsats på 18 timer pr. lærerårsværk svarer i alt til ca. 32 lærerårsværk (18 timer x 3466 årsværk / 1924 årsnorm). Der er aktuelt få ledige på arbejdsmarkedet med en læreruddannelse, og det er forventningen, at ledigheden de kommende år fortsat vil være lav. Der er således risiko for, at undervisningen af eleverne, når deres almindelige lærer deltager i kompetenceudvikling, i væsentlig grad må varetages af ansatte med en anden uddannelsesbaggrund end en læreruddannelse.

Rammer for anvendelsen af midlerne til kompetenceudviklingen kan med fordel udmøntes efter dialog lokalt på skolerne via LokalMeD, men det vil ikke være en opgave for HovedMED.

## Bevillingstekniske oplysninger

Tabel 2 - Udgifter til service

| 1.000 kr., 2023 p/l   | Udvalg     | Bevilling      | Indtægt/udgift (I/U) | 2022 | 2023          | 2024          | 2025          | 2026          | I alt          |
|-----------------------|------------|----------------|----------------------|------|---------------|---------------|---------------|---------------|----------------|
| Aktivitet 1           | BUU        | Service        | U                    |      | 38.473        | 38.473        | 38.473        | 38.473        | 159.890        |
| <b>Udgifter i alt</b> | <b>BUU</b> | <b>Service</b> | <b>U</b>             |      | <b>38.473</b> | <b>38.473</b> | <b>38.473</b> | <b>38.473</b> | <b>159.890</b> |

## Øvrige tekniske oplysninger

### Bydele

|               |  |          |  |                               |  |         |  |                |         |
|---------------|--|----------|--|-------------------------------|--|---------|--|----------------|---------|
| Bydækkende: X |  |          |  |                               |  |         |  |                |         |
| Bispebjerg    |  | Indre by |  | Vesterbro/<br>Kgs.<br>Enghave |  | Valby   |  | Amager<br>Øst  | Udenbys |
| Nørrebro      |  | Østerbro |  | Brønshøj/<br>Husum            |  | Vanløse |  | Amager<br>Vest |         |
| Adresse       |  |          |  |                               |  |         |  |                |         |

## Tidligere afsatte midler

Der har ikke tidligere været afsat midler til aktiviteten.





## **BU85 Flere meritpædagoger**

### **Baggrund**

Det Konservative Folkeparti og Radikale Venstre har bedt om et skalerbart budgetnotat om uddannelse af meritpædagoger. Ønsket er, at budgetmidlerne som minimum løber 3-4 år og gerne længere.

### **Indhold**

I budget 2022 blev der afsat midler til 100 ekstra årlige optag på meritpædagoguddannelsen i årene 2022-2024. Forvaltningen har derudover midler til at finansiere 40 årlige optag på merituddannelserne, så der er i alt tale om 140 årlige optag. Nærværende forslag bygger videre på disse eksisterende indsatser.

I 2021 var der et optag på i alt 152 meritstuderende, og det er forventningen, at 2022 optaget vil ramme samme niveau. Det er således forvaltningens vurdering, at niveauet er passende, men at der muligvis kan rekrutteres lidt flere til merituddannelserne med bedre vilkår for de studerende.

Der er to forskellige meritpædagoguddannelser

- 1) Den ordinære merituddannelse på 3 år som er målrettet pædagogmedhjælpere med mindst 2 års erfaring, som er mindst 25 år, og som typisk har en ungdomsuddannelse som højest gennemførte uddannelse. Den ordinære merituddannelse kan tages både med fremmøde/studieorlov det første år eller netbaseret, hvor medhjælperen arbejder og studerer samtidig gennem hele forløbet.
- 2) Sporskiftemerituddannelsen på 2½ år som er målrettet pædagogmedhjælpere med mindst en bachelorgrad og er over 25 år, men der er intet krav om erfaring. Sporskiftemeritten er netbaseret, dvs. medhjælperen arbejder og studerer samtidig gennem hele forløbet.

I budget 2022 blev der tildelt vikarmidler til de ordinære merituddannelser, så institutionerne kan planlægge vikardækning på studiefrie dage, spidsbelastningsperioder fx omkring eksamen uden at det går ud over kerneopgaven. Vikarmidler understøtter således både arbejdspladserne og de studerende ift. en god balance mellem studie- og arbejdsliv. Der blev i budget 2022 ikke tildelt vikarmidler til studerende på sporskiftemeritordningen. En udvidelse af vikarmidlerne kan gøre sporskiftemeritordningen i København mere attraktiv.

Målgruppen for indsatsen er både erfarne pædagogmedhjælpere og sporskiftemeritstuderende, dvs. både optag på den ordinære meritpædagoguddannelse og sporskiftemeritpædagoguddannelsen er inkluderet. Forslaget indeholder to scenarier.

### **Scenarie 1: Fastholde niveauet med 140 årlige optag men forlængelse af indsatsen til 2026 og vikarmidler til sporskiftestuderende – i alt 26,7 mio. kr.**

Budgetmidlerne fra 2022 dækker 100 årlige optag i årene 2022-2024. Med dette forslag forlænges indsatsen 1:1, så der i årene 2025 og 2026 fortsat finansieres 100 årlige optag

på meritpædagoguddannelsen, vikarmidler og administrativ support forlænges tilsvarende til 2026. Og forvaltningen finansierer fortsat 40 årlige forløb.

Derudover afsættes nye midler til vikardækning fra 2023 til institutioner, der har sporskiftemeritstuderende. Omkostningsmæssigt svarer det til 10 pædagogmedhjælperårsværk.

### **Scenarie 2: Øge niveauet til 160 årlige optag fra 2023 samt forlængelse af indsatsen til 2026 – i alt 35,4 mio. kr.**

Alle elementer i scenarie 1 suppleret med, at der afsættes midler til yderligere 20 årlige optag, altså 120 årlige optag på meritpædagoguddannelsen fra 2023.

### **Økonomi**

Der afsættes midler til merituddannelser for ufaglærte pædagogiske medarbejdere, pædagogiske assistenter og bachelorer.

Beregningsen nedenfor er lavet på baggrund af prisen for den treårige meritpædagoguddannelse, der koster 54.000 kr. pr. deltager.

Der afsættes vikarmidler, så sporskiftestuderende også udløser 50.00 kr. til institutionerne til vikardækning. Beregningen er baseret på, at et medhjælperårsværk koster 360.000 kr.

Finansieringsbehovet i scenarie 1 fremgår af tabel 1. Der afsættes midler til at forlænge indsatsen til 2026. Der finansieres 100 årlige optag og administrativ support, som beskrevet i BU22 i budget 2022. Der afsættes nye vikarmidler til sporskiftestuderende. Bemærk at forslaget også medfører udgifter i 2027-2029, se note til tabel 1.

Finansieringsbehovet i scenarie 2 fremgår af tabel 2. Der afsættes som i scenarie 1 midler til at forlænge indsatsen til 2026. Indsatsen øges dog med 20 ekstra årlige optag fra 2023, så der fra 2023-2026 finansieres 120 årlige optag. Der afsættes nye vikarmidler til sporskiftestuderende. Bemærk at forslaget også medfører udgifter i 2027-2029, se note til tabel 2.

**Tabel 1 – scenarie 1: Oversigt over ønskets aktiviteter på alle styringsområder**

| Aktiviteter i forslaget<br>1.000 kr., 2023 p/l                               | Styringsområde | 2022 | 2023         | 2024         | 2025         | 2026          | I alt         |
|------------------------------------------------------------------------------|----------------|------|--------------|--------------|--------------|---------------|---------------|
| Finansiering af 100 ekstra meritpædagogforløb 2025 og 2026*                  |                |      |              |              | 1.350        | 3.150         | 4.500         |
| Udvidelse af og forlængelse af vikarmidler inkl. finansiering til sporskifte |                |      | 3.600        | 3.600        | 3.600        | 10.800        | 21.600        |
| Forlængelse af administrativ support                                         |                |      |              |              |              | 600           | 600           |
| <b>Udgifter i alt (netto)</b>                                                |                |      | <b>3.600</b> | <b>3.600</b> | <b>4.950</b> | <b>14.550</b> | <b>26.700</b> |

\* Der er halvårslige optag på merituddannelsen, og uddannelsesafgiften opkræves forud for hvert semester. Derfor er udgiften lidt mindre i 2025, hvor der for efterårsoptaget kun betales for 1. semester. Tilsvarende strækker udgiften sig frem til 2029. I 2027 udgør den 3,6 mio. kr. og 2028 udgør den 2,25 mio. kr. og 2029 udgør den 0,45 mio. kr. for de meritstuderende, der starter efteråret 2026.

**Tabel 2 – scenarie 2: Oversigt over ønskets aktiviteter på alle styringsområder**

| Aktiviteter i forslaget<br>1.000 kr., 2023 p/l                                                   | Styringsområde | 2022 | 2023         | 2024         | 2025         | 2026          | I alt         |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|------|--------------|--------------|--------------|---------------|---------------|
| 160 meritpædagogforløb – finansiering af 20 ekstra om året*                                      |                |      | 270          | 630          | 2.340        | 4.230         | 7.470         |
| Udvidelse af og forlængelse af vikarmidler inkl. finansiering til sporskifte og 20 ekstra optag. |                |      | 5.040        | 5.040        | 5.040        | 12.240        | 27.360        |
| Administrativ support forlængelse                                                                |                |      |              |              |              | 600           | 600           |
| <b>Udgifter i alt (netto)</b>                                                                    |                |      | <b>5.310</b> | <b>5.670</b> | <b>7.380</b> | <b>17.070</b> | <b>35.430</b> |

\* Der er halvårslige optag på merituddannelsen, og uddannelsesafgiften opkræves forud for hvert semester. Derfor er udgiften lidt mindre i 2025, hvor der for efterårsoptaget kun betales for 1. semester. Tilsvarende strækker udgiften sig frem til 2029. I 2027 udgør den 4,41 mio. kr. og 2028 udgør den 2,7 mio. kr. og 2029 udgør den 0,54 mio. kr. for de meritstuderende, der starter efteråret 2026.

## Bevillingstekniske oplysninger

### Øvrige tekniske oplysninger

#### Bydele

|               |  |          |  |                               |  |         |  |                |         |
|---------------|--|----------|--|-------------------------------|--|---------|--|----------------|---------|
| Bydækkende: X |  |          |  |                               |  |         |  |                |         |
| Bispebjerg    |  | Indre by |  | Vesterbro/<br>Kgs.<br>Enghave |  | Valby   |  | Amager<br>Øst  | Udenbys |
| Nørrebro      |  | Østerbro |  | Brønshøj/<br>Husum            |  | Vanløse |  | Amager<br>Vest |         |
| Adresse       |  |          |  |                               |  |         |  |                |         |

#### Tidligere afsatte midler

| 1.000 kr., løbende p/l   | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
|--------------------------|------|------|------|------|------|------|------|
| Budgetaftale 2018        |      |      |      |      |      |      |      |
| Overførselssagen 2017-18 |      |      |      |      |      |      |      |
| Budgetaftale 2019        |      |      |      |      |      |      |      |
| Overførselssagen         |      |      |      |      |      |      |      |

|                             |  |  |  |              |               |               |               |
|-----------------------------|--|--|--|--------------|---------------|---------------|---------------|
| 2018-19                     |  |  |  |              |               |               |               |
| Budgetaftale 2020           |  |  |  |              |               |               |               |
| Overførselssagen<br>2019-20 |  |  |  |              |               |               |               |
| Budgetaftale 2021           |  |  |  |              |               |               |               |
| Overførselssagen<br>2020-21 |  |  |  |              |               |               |               |
| Budgetaftale 2022           |  |  |  | 9.150        | 10.950        | 12.750        | 11.850        |
| Overførselssagen<br>2021-22 |  |  |  |              |               |               |               |
| <b>Afsatte midler i alt</b> |  |  |  | <b>9.150</b> | <b>10.950</b> | <b>12.750</b> | <b>11.850</b> |