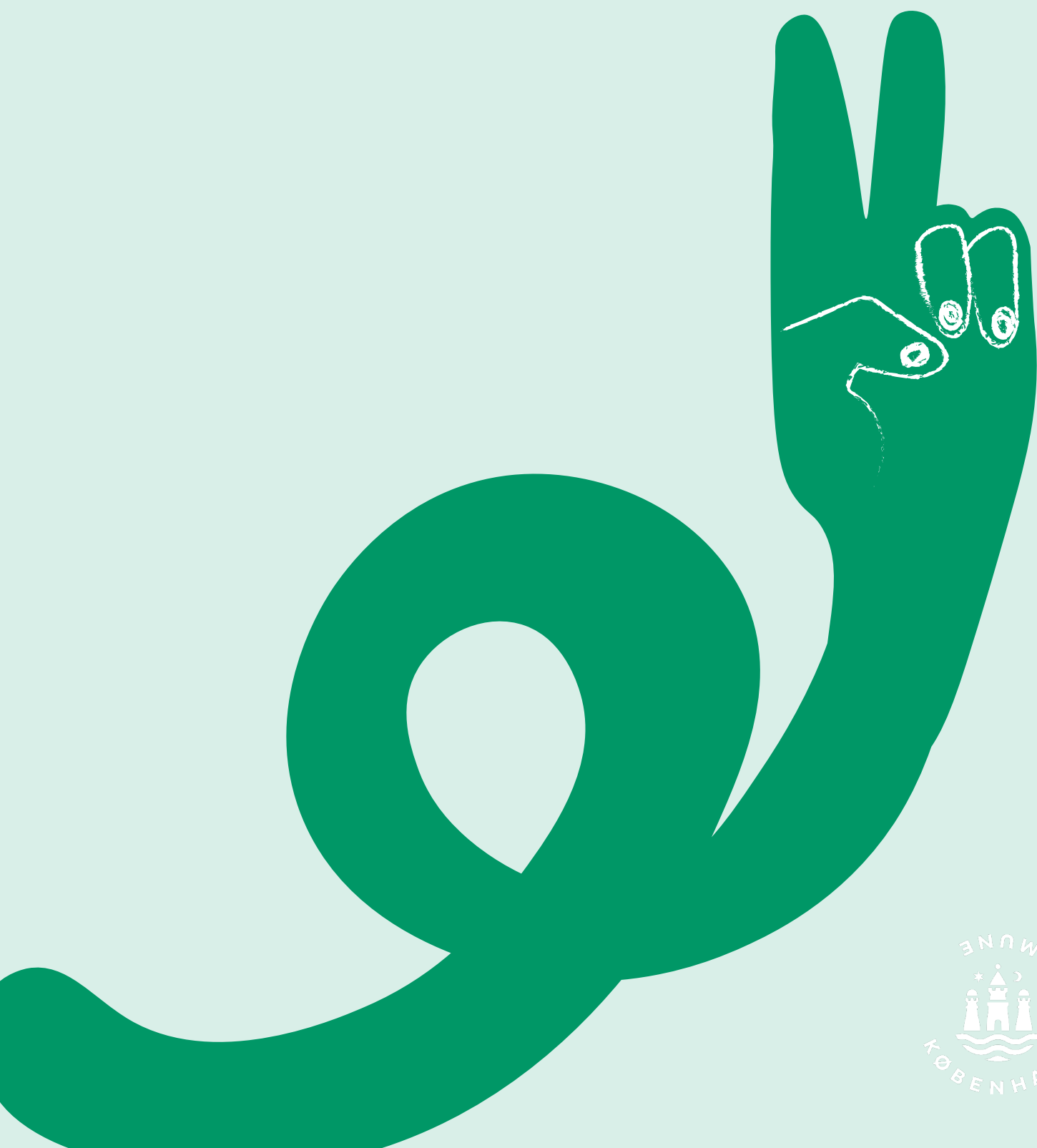


Materiallesamling

Københavnertinget 2024



Indhold

Københavneretinget 2024	1
Forord og læsevejledning	4
Københavneretinget kort fortalt	6
Ekspertgruppens materialesamling	7
Forord fra ekspertgruppen	8
Uddannelserne	11
Det gode arbejdsliv	17
Det omkringliggende samfund	23
Udbud og efterspørgsel af velfærdsjob	26
Københavns Kommunes materialesamling	28
Udfordringsbilledet	29
Kort om Københavns Kommunes indsatser	30
Uddannelserne	31
Det gode arbejdsliv	32
Det omkringliggende samfund	33
Udbud og efterspørgsel af velfærd og velfærdsjobs	35
Øget brug af velfærds-teknologiske løsninger	37
Øremærkede budgetmidler	38
Københavneretingets proces og organisering	40

Forord og læsevejledning

Nu begynder Københavnertinget. I er 36 københavnere, og I er fordelt repræsentativt på køn, alder, uddannelse, og bopæl. Det er gjort for at sikre, at I som gruppe repræsenterer alle de mange forskellige perspektiver, der er i København.

I afspejler hver især en del af Københavns befolkning, som har det samme køn, samme alder og samme slags uddannelse som jer selv. Andre medlemmer afspejler andre dele af befolkningen. Derfor vil du i Københavnertinget både møde mennesker, der har en anden holdning og livsstil end dig, og du vil også kunne møde mennesker, der minder om dig selv. I er sammensat på baggrund af jeres forskellighed og for at belyse de spørgsmål, I skal arbejde med, fra så mange forskellige vinkler som muligt.

Københavnertinget er et borgerting. I et borgerting får man tid til at lytte, lære, stille spørgsmål og gå i dialog med hinanden om dét, man hører. For når vi skal tale om komplekse emner og beslutninger, skal der være tid til at undersøge og være nysgerrig. Det er netop det, der gør denne inddragelsesproces speciel – I får rum til at lytte til hinanden, og sammen blive enige om, hvordan byen bedst kan fungere – ikke kun for den enkelte, men for jer og alle andre københavnere på tværs af de forskelligheder, I repræsenterer. Til slut skal I give jeres anbefalinger til politikerne, som skal arbejde med dem, og give jer en tilbagemelding på dem.

Det er jeres stemmer og perspektiver, der er i centrum af Københavnertinget. Det er derfor jeres opgave at forholde jer kritisk til den viden I bliver præsenteret for, og bringe jeres egne erfaringer og værdier i spil.

I denne materialesamling kan I orientere jer i udvalgt viden, som I kan bruge i Københavnertingets arbejde. Materialesamlingen indeholder en beskrivelse af Københavnertingets organisering, ekspertgruppens fagmateriale og kommunens bud på centrale udfordringer og eksempler på indsatser på områderne.

I vil undervejs i processen få viden formidlet mundtligt af oplægsholdere, og når først arbejdet er i gang, kan I efterspørge mere viden – både i form af læse- og lyttestof og ved at gøre brug af de inviterede oplægsholdere.

Du kan finde materialesamlingen digitalt med alle kildehenvisninger og øvrige materialer på Københavnertingets digitale platform her:

<https://kobenhavntaler.kk.dk/da-DK/folders/kobenhavnertinget-2024>

Vi glæder os til at arbejde sammen med jer og følge jeres arbejde som Københavnerting.

God fornøjelse!

Københavnertingets sekretariat

– drevet af We Do Democracy i samarbejde med Københavnertingets ekspertgruppe.



Borgerting som metode

Borgersamlinger og borgerting har både i Danmark og i udlandet været en god metode til at involvere borgerne i samtalen om større fælles beslutninger på et repræsentativt og oplyst grundlag. For at sikre armslængde i Københavnertingets arbejde er der etableret et uafhængigt sekretariat. Det består af demokrati-rådgivere fra We Do Democracy, som leder Københavnertingets sekretariat og sikrer, at borgerne kan få adgang til viden og ekspertoplæg. We Do Democracy sørger også for at designe processen, så Københavnertinget når at udvikle sine anbefalinger. Sekretariatets uafhængighed er beskrevet og sikret ved indgåelse af en såkaldt tredjepartsaftale, hvor Københavns Kommune har skrevet under på at give sekretariatet råderum og armslængde i arbejdet med Københavnertinget.

Københavnertinget kort fortalt

Københavnertinget er Danmarks første flerårige kommunale borgerting. Københavnertinget samler 36 borgere, der afspejler Københavns befolkning, og som i fællesskab skal udforme anbefalinger til Københavns Kommunes politikere om Københavns udvikling.

De folkevalgte politikere i Københavns Kommune kaldes "Borgerrepræsentationen", og det er dem, som har taget initiativ til at danne Københavnertinget. Formålet er at styrke dialogen og samarbejdet om Københavns udvikling. Københavnertinget giver mulighed for at arbejde visionært, ambitiøst og helhedsorienteret med byens mangfoldige behov og komme med anbefalinger til politikerne. Målet er at finde de bedste løsninger for byen, som københavnere ikke blot bakker op om, men selv er med til at udvikle. I år er det anden omgang af Københavnertinget. I 2023 arbejdede Københavnertinget med spørgsmålet om, hvordan vi udvikler et København med trivsel og plads til alle. Medlemmerne af Københavnertinget 2023 udarbejdede en række anbefalinger, som du kan læse her.

Københavnertinget skal i år besvare følgende kernespørgsmål;

- *Hvordan sikrer vi, at vi i København i fremtiden, har de medarbejdere, der skal til for at sikre en værdig velfærd for udsatte, sårbare og ældre?*

Spørgsmålet er stillet af Sundheds- og Omsorgsudvalget samt Socialudvalget.



Ekspertgruppens materialesamling

Københavnertinget tager fat på uhyre vigtigt emne, hvor der er mange problematikker og udfordringer at forholde sig til. For at kunne komme med anbefalinger til Borgerrepræsentationen kræver det et vidensgrundlag om både problematikker og løsninger. Derfor er der nedsat en gruppe af fageksperter, som skal bidrage til vidensgrundlaget og læringsprocessen som Københavnertingets ekspertgruppe. Gruppen medvirker til at udvælge og kvalitetssikre det faglige vidensgrundlag, som medlemmerne af Københavnertinget præsenteres for i denne materialesamling samt de ekspert- og interessentindlæg, som medlemmerne bliver præsenteret for undervejs i processen.



Forord fra ekspertgruppen

Hvad kan vi gøre for, at vi i København i fremtiden har medarbejdere nok til at sikre en værdig velfærd? Det er et svært spørgsmål, som politikerne har bedt om jeres hjælp til. Men det er også et vigtigt spørgsmål. Til daglig arbejder vi hver især med rekruttering og fastholdelse af medarbejdere i velfærdsprofessionerne fra forskellige videnskabelige og faglige vinkler. Men alle med en faglighed, som er relateret til spørgsmål om fremtidens velfærdssamfund.

Over de senere år er det blevet sværere at skaffe og holde på sygeplejersker, lærere, pædagoger, socialrådgivere, politifolk, jordemødre og andre centrale professionelle, vi som borgere har brug for i forskellige vigtige situationer gennem livet.

Det er et stort samfundsproblem, der allerede nu betyder, at kommuner og regioner har svært ved at besætte ledige stillinger med uddannet personale. Prognoser viser, at der vil mangle over 35.000 sygeplejersker, lærere, pædagoger og socialrådgivere i 2030. Vi har brug for forskning i, hvordan den udvikling kan vendes – både af hensyn til borgerne og af hensyn til de nuværende og kommende professionelle.

Befolkningsudviklingen er med til yderligere at sætte velfærden under pres. Det skyldes ikke mindst, at danskerne lever længere og ældrebefolkningen vokser. I dag er der knap 320.000 personer i alderen 80 år eller derover, og frem mod 2030 vil denne gruppe vokse med yderligere 100.000 personer. Behovet for pleje, omsorg og behandling stiger i takt med alderen, og særligt blandt gruppen af 80+-årige er behovet for hjælp udtalt. Derudover er der igennem de senere år sket en opgaveglidning fra sygehusene til kommunalt regi. For den kommunale ældrepleje kommer det bl.a. til udtryk i en stigende opgavetyngde og ældre med flere og mere komplekse- og behandlingsmæssige behov. I dag har hovedparten af landets kommuner vanskeligt ved at rekruttere og fastholde social- og sundhedsmedarbejdere. En betydelig del af de stillinger, der slås op, bliver enten ikke besat eller besættes af medarbejdere uden de ønskede kvalifikationer. Og i dag er mere end hver fjerde medarbejder i ældreplejen ufaglært (i København er tallet oppe på 35 pct.).

Manglen på kvalificeret arbejdskraft bliver endnu mere massiv i de kommende år, i takt med at efterspørgslen efter pleje og omsorg stiger. Det skyldes bl.a. at omkring hver tredje social- og sundhedsmedarbejder er tæt på pensionsalderen og vil trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet inden for nær fremtid. Og der uddannes ikke nok nye social- og sundhedsmedarbejdere til at kompensere herfor. Samtidig er der reelle udfordringer med fastholdelsen, der betyder, at de nyuddannede ofte kun arbejder i den kommunale velfærd i kort tid. I 2030 vil der mangle 16-17.000 social- og sundhedsmedarbejdere i hele landet. Og en nylig opgjørt analyse fra Finansministeriet peger på, at der i 2035 kan mangle helt op mod 27.000 social- og sundhedsmedarbejdere, når der samtidig tages højde for, at der er behov for at flere af de ufaglærte, der arbejder i ældreplejen, skal være faglærte.

Netop derfor påskønner vi initiativet om at nedsætte et Københavnereting, idet vi tror på, at flest muligt skal være med i samtalen om, hvordan vi sikrer, at både udsatte, sårbare og ældre kan få en værdig velfærd.

Denne materialesamling omfatter vores bedste bud på den baggrundsviden, der er relevant, når københavnernes skal tale om emnet. Vi har udvalgt pointer, tekster og ideer, som dækker de vigtigste emner på en tilgængelig og oplysende måde.

Materialesamlingen belyser fire vigtige vinkler:

1. Uddannelserne
2. Det gode arbejdsliv
3. Det omkringliggende samfund
4. Udbud og efterspørgsel af velfærd og velfærdsjob

Emnerne er udvalgt på baggrund af Københavns Kommunes fokus på udvalgte problematikområder. Dem kan du læse mere om i kommunes afsnit i denne materialesamling.

Tilbage er blot at ønske god læselyst!

Med venlig hilsen,

Ekspertgruppen:

- **Nana Katrine Vaaben, Antropolog, Ph.d. og docent på videreuddannelsen ved Københavns Professionshøjskole.**
- **Heidi Hesselberg Lauritzen, Forsker, cand.scient.pol., ph.d. hos VIVE.**
- **Emilie Agner Damm Klarskov, Økonom og Analysechef hos Arbejderbevægelsens Erhvervsråd.**
- **Anette Kamp, Professor og forskningsgruppeleder på Institut for Mennesker og Teknologi på RUC.**



Uddannelserne

En del velfærdsuddannelser kæmper med både at tiltrække ansøgere, med at mindske frafald og naturligvis også med at sikre, at de studerende gennem uddannelsen bliver kvalificerede professionelle. Hvis vi tager sygeplejerskeuddannelsen som eksempel, så er antallet af studerende, som blev optaget på sygeplejerskeuddannelsen i 2022, faldet hele 19% fra året før (Danske Professionshøjskoler, 2022). Heldigvis kom der på bl.a. Københavns Professionshøjskole rigtig mange studerende ind på efteroptag, så der ikke stod nær så mange studiepladser tomme, som først frygtet (Københavns professionshøjskole, 2023).

Der er altså al mulig grund til, at uddannelserne forsøger at tiltrække flere studerende. Men der skal mere til. Vi kan ikke løse problemerne ved at "klæde de studerende bedre på", så de bliver mere robuste og undgår at få "praksis-shock", når de kommer ud i første job. Vi kan nemlig slet ikke være sikre på, at de unge nyuddannede overhovedet søger og bliver i de stillinger, som den offentlige sektor så gerne vil have besat. Så vi skal også sørge for, at stillingerne er attraktive - og er til at holde til at arbejde i på længere sigt.

Undervejs i uddannelsen ser vi på flere professionsområder også, at de studerende har brug for mere individuel støtte, end de havde for nogle år siden. Der er bl.a. tale om unge mennesker, som kæmper med ordblindhed, angst eller andre problemer. Kan man gøre noget for at hjælpe dem igennem? Og er arbejdsmarkedet klar til at tage mod dem, med særlig opmærksomhed efter endt uddannelse?

Og kan man mon tænke sig, at det ikke kun er unge mennesker, der skal tiltrækkes til uddannelserne? Flere taler om "livslang læring", "kompetenceudvikling" og "merituddannelser" og vil gerne sørge for, at også voksne kan finde det attraktivt at tage en professionsuddannelse og finde en livsbane i f.eks. ældreplejen eller i daginstitutionerne. Hvad gør vi så for, at både unge og ældre finder det attraktivt at søge ind og kan holde til at arbejde i professionerne på længere sigt, og at de også synes, at de kan udvikle sig og evt. videreuddanne sig i deres fag?



Rekruttering til uddannelserne

Indenfor social- og sundhedsuddannelsen er situationen den, at antallet af nyuddannede ikke følger med behovet for medarbejdere. Som beskrevet i vores forord kommer der alene i ældreplejen til at mange op mod 17.000 medarbejdere. I ca. tal uddannes der årligt knap 5.000 assistenter og hjælpere, men der skal uddannes mellem 8-9.000 årligt for at udbud følger efterspørgsel.

Der er altså ikke tilstrækkelig stor tilgang til bl.a. social- og sundhedsuddannelserne. Uddannelserne har simpelthen svært ved at tiltrække nye elever, og særligt de helt unge går uden om uddannelserne. Når elever i grundskolen står over for et uddannelsesvalg, kommer en social- og sundhedsuddannelse sjældent i spil. Det skyldes ikke mindst manglende kendskab til uddannelserne, jobbets indhold og karrieremuligheder, blandt såvel forældre som uddannelsesvejledere. Derudover hænger det også sammen med det negative image, som medierne i høj grad tegner af ældreplejen (75 pct. af det der skrives om ældreplejen og at arbejde som SOSU er negativt vinklet og indeholder stereotype forestillinger om bl.a. arbejdsopgaver), hvorfor uddannelserne i andre sammenhænge aktivt bliver valgt fra. At unge ikke vælger social- og sundhedsuddannelserne til, kommer også til udtryk, når vi ser på gennemsnitsalderen blandt eleverne på SOSU-skolerne (den er over 30 år). Mange elever er sporskiftere, dvs. de kommer fra andre fag og er f.eks. som følge af ledighed blevet guidet i retning af en social- og sundhedsuddannelse. Det interessante er, at elever på social- og sundhedsuddannelserne generelt er rigtig glade for at gå på uddannelsen, og mange ærgrer sig over, at de ikke er startet noget før.

VIVE har i rapporten "Analyse af social- og sundhedsfagernes image og imageudfordringer" set nærmere på ovenstående problemstilling og peger på en række indsatsområder, der kan være med til at fremme rekruttering (og fastholdelse) til uddannelserne. Det handler bl.a. om at udbrede viden og kendskab om social- og sundhedsuddannelserne, hvad arbejdsopgaverne består i og karrieremuligheder, gøre brug af spirejob-ordninger, bedre samarbejde mellem grundskoler og uddannelsesinstitutioner, fortælling af de gode historier fra virkeligheden. Man kan læse mere om ved at klikke her.

Andre indsatser, der har gode resultater er 110 pct. dagpengesats under uddannelse, som har fået mange i gang med en SOSU-uddannelse. Her kom især mange ældre og med ikke-vestlig baggrund i uddannelse. Man kan læse mere om tiltaget, ved at klikke her.

I de følgende to figurer kan man se både tilvalgs- og fravalgsbegrundelser for en række velfærdsuddannelser.



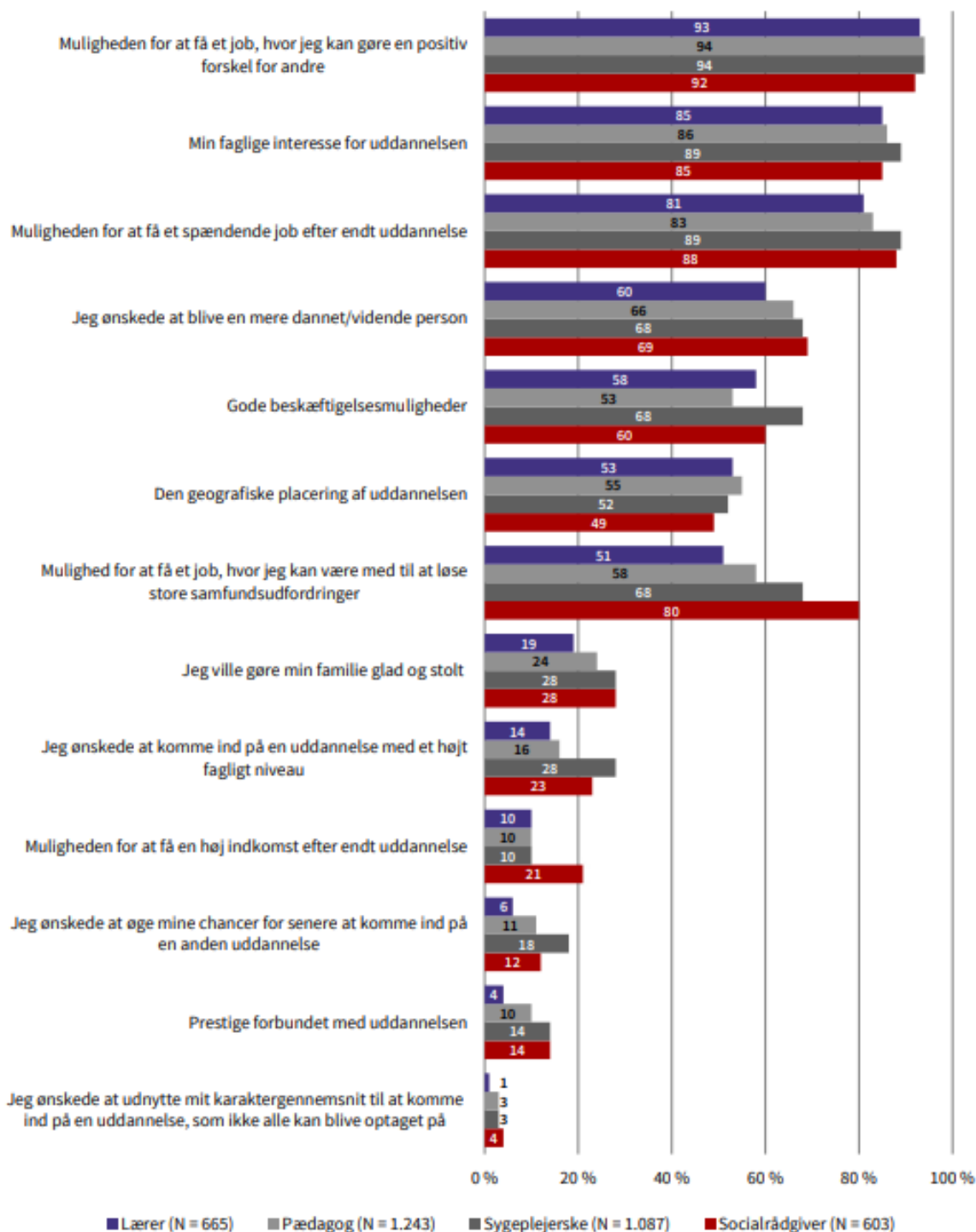
Hvorfor vælger de studerende de fire uddannelser?

Figur 3.2 viser tilvalgsbegrundelser for optagne på de fire uddannelser.

FIGUR 3.2

Tilvalgsbegrundelser for optagne på de fire uddannelser 2022

I hvilken grad var følgende forhold afgørende for din beslutning om at søge ind på den uddannelse, du er blevet optaget på? (Procentandel, der har svaret "I høj grad" eller "I meget høj grad")



Kilde: EVA's forløbsundersøgelse på de videregående uddannelser og Den Koordinerede Tilmelding.
Note: N = 19.092.

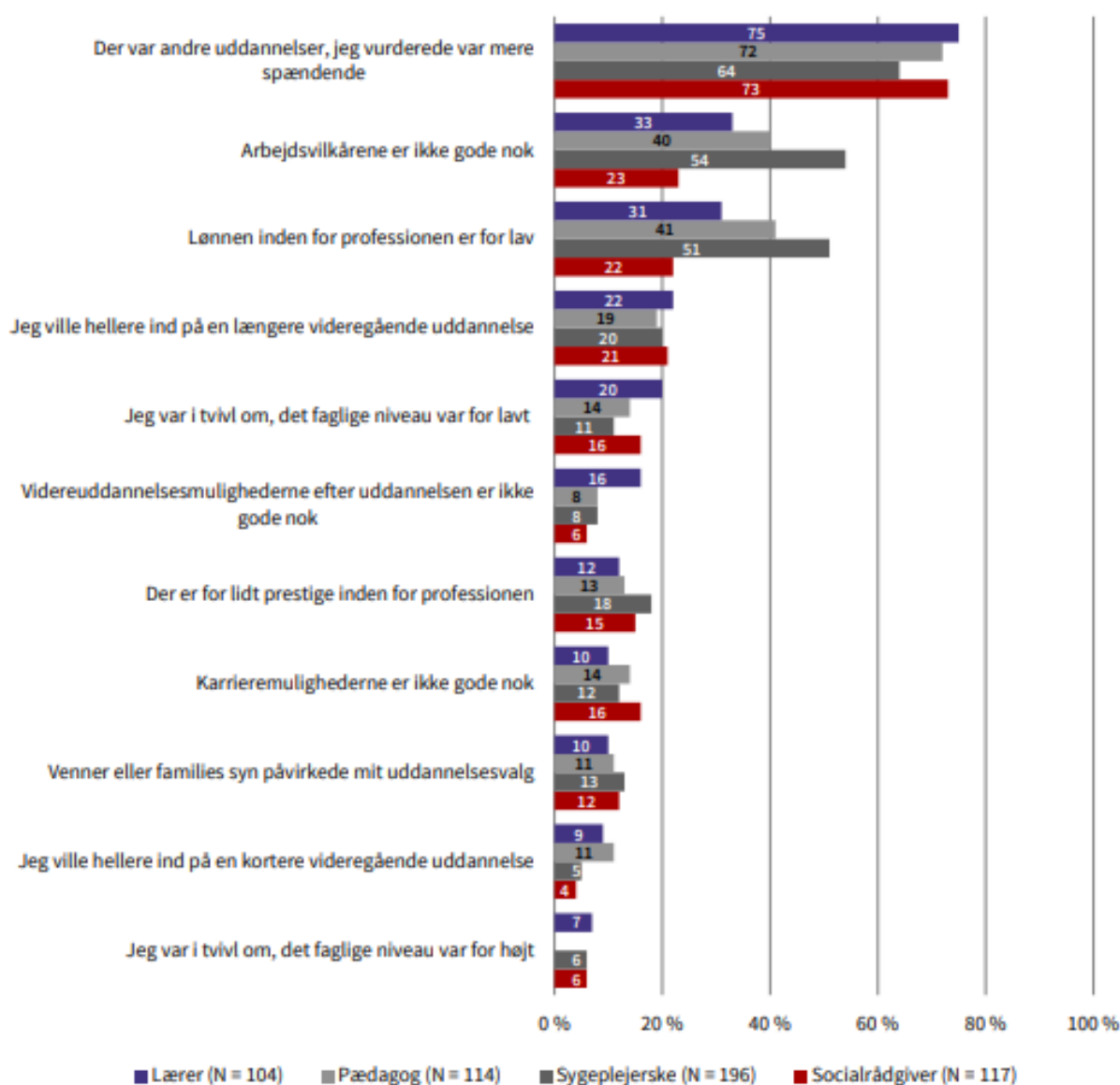
Hvorfor vælger ansøgerne og overvejerne de fire uddannelser fra?

Figur 3.3 viser fravalgsbegrundelser for **ansøgerne** til de fire uddannelser.

FIGUR 3.3

Fravalgsbegrundelser for ansøgerne til de fire uddannelser 2022

Hvilke grunde gjorde, at du ikke søgte ind på uddannelsen som førsteprioritet? (Procentandel, der har angivet den pågældende grund)



Kilde: EVA's forløbsundersøgelse på de videregående uddannelser og Den Koordinerede Tilmelding.

Note: N = 19.092

Note: Der er svarkategorier, som ikke er i figuren, da der ingen besvarelser er i den pågældende kategori.

Fastholdelse på uddannelserne

Der er et enormt stort frafald på social- og sundhedsuddannelserne. Social- og sundhedsskolerne har et signifikant højere frafald på uddannelserne sammenlignet med alle andre erhvervsuddannelser. I løbet af et uddannelsesforløb er det knap hver anden elev, der falder fra. En del af frafaldet sker allerede i overgangen fra grundforløb til hovedforløb. Det skyldes dels, at nogle elever undervejs finder ud af, at de hellere vil noget andet. For andre elever (og især de voksne elever, der ofte har stiftet familie, har hus mv.) hænger det sammen med, at de ikke kan klare sig på SU, som man får på grundforløbet. Ift. sidstnævnte lægger regeringens uddannelsespolitiske udspil op til, at der nu også skal være voksenløn på grundforløbet i stedet for SU. Københavns Kommune har kørt med en forsøgsordning med voksenløn med enormt gode erfaringer. Derudover forholder det sig også sådan, at mange SOSU'er arbejder deltid, men der er ikke rigtig mulighed for at uddanne sig på deltid (f.eks. er praktik på fuld tid). Det stiller spørgsmålet: er rammerne for at tage uddannelsen fleksible nok?

Der sker også et stort frafald i løbet af de første seks måneder på hovedforløbet (20 pct. frafald). Det skyldes især to ting.

1. Mange elever oplever i forbindelse med deres praktikforløb et praksis- og ansvarschok. De er simpelthen ikke klædt på til den virkelighed, de møder (praksischokket), og fordi ældreplejen er presset og mangler medarbejdere, kommer eleverne mange gange til at indgå som en del af normeringen og skal varetage ansvar og opgaver, de endnu ikke er klar til at varetage (ansvarschokket). Eleverne oplever ofte, at de ikke får tilstrækkelig vejledning og supervision undervejs i praktikforløbet. Ting, der tilsammen gør, at mange mister modet og springer fra uddannelsen.

I tidligere omtalte rapport peger vi også på en række indsatsområder, der knytter sig til fastholdelse af elever på uddannelserne, herunder bedre onboarding- og vejledningsforløb under praktikken. I regeringens uddannelsespolitiske udspil er der også lagt op til at skabe bedre rammer ift. praktikforløb. I den forbindelse skal det desuden nævnes, at mange kommuner lige nu arbejder med mere formaliserede praktikvejlederordninger, bl.a. fuldtidsvejledere, som skal sikre mere kontinuitet og tryghed for den enkelte elev i praktikforløbet. Se f.eks. denne rapport side 14.: <https://www.ae.dk/analyse/2023-02-sosu-uddannelser-var-populaere-blandt-ledige-der-tog-uddannelsesloeft-med-110-pct>

2. En del af frafaldet skyldes også, at eleverne ikke har de nødvendige forudsætninger for at kunne gennemføre en social- og sundhedsuddannelse. For nogle elever gælder, at de har nogle psykosociale problemstillinger, der kan spænde ben ift. uddannelsen. Derudover har en væsentlig del af eleverne sprogvanskeligheder (en stor del af eleverne er med udenlandsk baggrund og har begrænsede læse- og skrive- og talefærdigheder på dansk) ligesom ordblindhed også er en udfordring blandt en del elever. Sprogvanskeligheder er ikke kun en udfordring på skolebænken, men især også i praktikforløbene. Der er iværksat mange lokale initiativer med bl.a. sprogscreening og sprogstøtte, der skal understøtte elever med sprogvanskeligheder, så de får bedre rammer for at gennemføre deres uddannelse, og i regeringens uddannelsespolitiske udspil er der også fokus herpå, ligesom der er lagt op til et øget fokus på mentorordninger, tolærerordninger eller lektiehjælp til sårbare elever, som har brug for støtte til at gennemføre deres uddannelse.



Det gode arbejdsliv

Københavns Professionshøjskole har i 2023 gennemført en undersøgelse (som du kan finde ved at klikke [her](#)) af, hvorfor sygeplejersker forlader deres jobs, og har netop afsluttet et forskningsprojekt (som du finder ved at klikke [her](#)) om moralsk stress hos bl.a. social- og sundhedsassistenter og -hjælpere. Undersøgelserne viser, at nogle af de typiske grunde til at forlade eller være utilfreds med sit job for disse grupper er:

- Arbejdspres og travlhed - der skal nås for meget på for kort tid. Det betyder et forjaget arbejdsliv, hvor man hele tiden føler sig bagud og utilstrækkelig, selvom man løber hurtigt.
- For mange nye/uuddannede og for stor udskiftning. Både nye og erfarne beretter om, at der er for mange nye/uerfarne/uuddannede i forhold til erfarne. Dels bruger de erfarne meget tid på at oplære og hjælpe de nye samtidig med, at de passer deres egne borgere/patienter. Det synes de er hårdt. Og de nye synes, at de for hurtigt kommer til at stå med for stort et ansvar, de slet ikke er klar til.
- Ikke sammenhæng mellem ansvar og anerkendelse. Sygeplejersker og plejepersonale synes de står med et meget stort ansvar for andre menneskers liv og helbred, men at det ikke afspejler sig i respekt, anerkendelse, løn og indflydelse. De føler sig behandlet som brikker, der bare rykkes rundt som det passer.
- Bekymring for både patienter/borgere, eget helbred (kan de overhovedet holde til jobbet?) og deres familieliv, som de har svært ved at få til at gå op.
- Arbejde på skæve tidspunkter, når andre har fri. De er med på, at det er en del af jobbet, men når der bliver tale om påtvungne vagter kan det blive en grund til at sige op.
- Frustration over at "den almindelige befolkning" har et misvisende billede af, hvad de laver og ikke respekterer deres arbejde. "De tror vi serverer saft og ryster puder", skrev én. Men faktisk håndterer de stærk medicin, mennesker i sorg og krise og meget andet.
- Moralsk stress. Vi ved fra egen og andres forskning, at moralsk stress og følelser af magtesløshed kan få professionelle til at overveje at forlade et job, de egentlig godt kan lide, fordi de ikke kan se andre udveje. Læs en kort artikel om dette ved at klikke [her](#).

Derfor handler det om at sørge for, at professionelle har et råderum, der gør, at de ikke føler sig magtesløse - og nogle måder at organisere arbejdet på er bedre end andre til at sørge for dette. F.eks. har vi for nylig vist, at politiet er organiseret som et beredskab, mens folkeskoler og ældrepleje er organiseret som et bevillingssystem. Det betyder, at når medarbejdere og ledere i folkeskolerne og ældreplejen står med et menneske med akut behov for hjælp, så sender systemet ikke hurtig og relevant hjælp, men beder dem om at ansøge om ressourcer til at løse det akutte problem. Disse ansøgningsprocesser (visitering) er både langstrakte og blinde for deres eget ressourceforbrug og bidrager dermed til, at moralsk stress kan nå at udvikle sig fra en sund og normal reaktion til en uudholdelig tilstand. Moralsk stress bliver derved en "push-faktor", der kan få selv dygtige professionelle, der godt kan lide deres

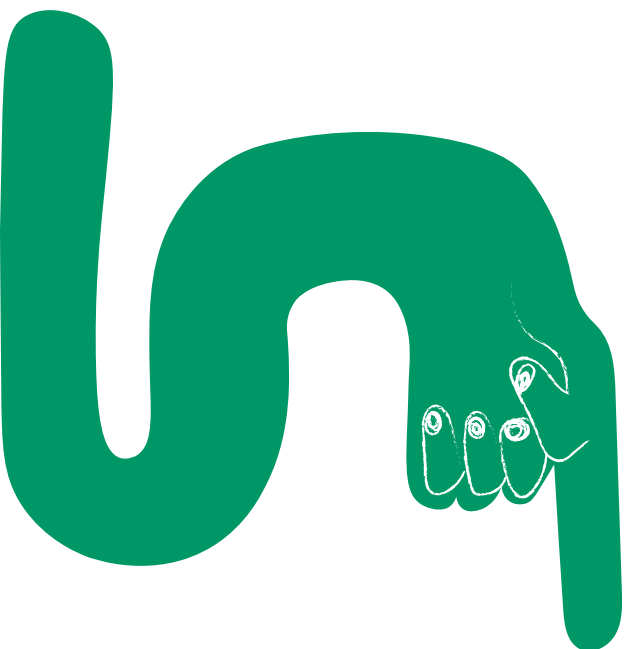
jobs, til alligevel at føle sig nødsaget til at forlade det. Et godt arbejdsliv og et godt arbejdsmiljø er altså helt afgørende for fastholdelse af medarbejdere og mindske af sygefravær. Og det har også betydning for rekruttering samt for et fags ry og rygte.

Hvad er så et godt arbejdsliv? Grundlæggende handler det om, at arbejdet skal give mulighed for at bruge og udvikle sine kompetencer, at de krav, der stilles, kan indfris i den aktuelle arbejdssituation. Herunder også, at der er tilstrækkelig tid til rådighed. Men arbejdets meningsfuldhed er en af de faktorer, der betyder mest for det psykiske arbejdsmiljø.

Arbejdet i ældreplejen er omsorgsarbejde, der i udgangspunktet er meningsfuldt. Folk i ældreplejen går på arbejde for at gøre en forskel. Men hvis mulighederne for at levere den gode pleje ikke er til stede, og arbejdslivet slider både fysisk og psykisk, så ser vi stress, udbrændthed og sygemeldinger, men også at folk vælger at forlade faget. I ældreplejen er der imidlertid udfordringer med arbejdsvilkår/-miljø. Der er travlt (meget travlt) og lave normeringer på plejehjem og stramme kørelister i hjemmeplejen gør, at medarbejderne ofte oplever, at de ikke kan levere den hjælp og omsorg, som de vurderer, at de ældre har brug for. En nylig rapport belyser omsorgstræthed (moralisk stress/udbrændthed) blandt social- og sundhedsmedarbejdere. Du kan læse rapporten ved at klikke her. Rapporten peger på, at forhold som arbejdsvilkår og organisatoriske rammer er de centrale årsager til omsorgstræthed og især oplevelsen af utilstrækkelighed slider på medarbejderne, hvilket får en stor del af medarbejderne til at forlade social- og sundhedsfaget efter en årrække. Det kalder på bedre arbejdsvilkår, bedre rammer og bedre ledelse.

En lang udvikling mod effektivisering bygget på det målbare, det dokumenterbare og resultatorienterede, samt en stadig strammere økonomi betyder, at vi er langt fra idealer om et godt arbejde.

Nye undersøgelser vedrørende arbejdsmiljøet i SOSU-faget viser f.eks., at der er for lidt tid til at udføre arbejdet, der er meget høje krav, både kvantitativt, og følelsesmæssigt, ligesom arbejdet er meget fysisk belastende (Det Nationale Forskningsinstitut for Arbejdsmiljø (NFA), Tryghed i Arbejdet, s 24). Det er også med til at gøre, at medarbejdere bliver utilfredse og forlader faget. Måden hvorpå visitationssystemet er strikket sammen med detailstyring af ydelser (på minuttal) ift. hvor lang tid, det må tage at levere forskellige ydelser indebærer, at medarbejderne føler, at de ikke kan sætte deres faglighed rigtigt i spil hos borgerne.



Forsøgsordninger med faste teams i hjemmeplejen (inspireret af den hollandske Buurtzorg-model), hvor medarbejderne kommer til at indgå i mindre teams, hvor de fordeler borgerne mellem sig og i højere grad organiserer og tilrettelægger hjælpen i teamet viser, at det bl.a. giver medarbejderne større arbejdsglæde og jobtrivsel - ligesom det giver mere glæde hos borgerne, da de kun møder et mindre antal medarbejdere (og faste medarbejdere) i deres hjem. Faste teams er også noget som regeringen i deres ældreudspil har stort fokus på. Læs mere hos VIVE ved at klikke [her](#).

Arbejdsvilkår er også en af de primære årsager til, at mange medarbejdere arbejder deltid - SOSU'erne har den allerhøjeste andel medarbejdere på deltid, sammenlignet med andre faggrupper inden for de store velfærdsområder, som f.eks. lærere og pædagoger. Omkring 10-15 pct. af medarbejderne arbejder deltid. Medarbejdere angiver ofte, at det skyldes arbejdsbelastning, og at de ikke kan holde til det. Dette underbygges yderligere af en spørgeskemaundersøgelse fra 2019 blandt FOAs medlemmer. Den viser, at andelen der dagligt eller flere gange om ugen bruger smertestillende medicin for at udføre arbejdet, er stigende i SOSU-gruppen. Læs undersøgelsen ved at klikke [her](#). Derudover angiver mange medarbejdere også, at det hænger sammen med, at det ellers kan være vanskeligt at skabe balance mellem arbejdsliv og familieliv, hvis man skal arbejde fuldtid i ældreplejen (bl.a. pga. weekendarbejde/skæve arbejdstider mv.). Læs mere i rapporten, som du finder ved at klikke [her](#). Det gode arbejdsliv handler dermed også om at se på livsfaser, herunder at skabe gode seniorordninger, så vi kan fastholde de ældre medarbejdere og deres kompetencer længere tid. Ikke nødvendigvis under de samme rammer som øvrigt personale.

Arbejdet i hjemmeplejen og på plejehjem er det, man kalder relationelt arbejde. Det skabes i et samspil mellem ældre personer og medarbejdere. Det er komplekst arbejde, der varierer, selv når man arbejder med de samme borgere hver dag, og kræver flexibilitet og mulighed for at bruge sin faglighed til at vurdere situationen. Det indebærer arbejde, hvor borgerens værdighed er på spil. Samtidig er samarbejdsrelationer, med mulighed for debriefing, fælles drøftelse og læring i arbejdet helt centralt. Nye forsøg med helhedsorienteret pleje, jf. den kommende nye ældrelov, skal måles mod dette. Et konkret eksempel fra Gentofte Kommune kan være til inspiration. I deres jobløfte spiller fleksible arbejdsrammer i forhold til arbejdstid en vigtig rolle. Se løftet på næste side.

**Alle kan være med til at bestemme deres arbejdstid**

Sammen med dine kollegaer og leder har du indflydelse på, hvordan arbejdstiden tilrettelægges i jeres arbejdsfællesskab. Det kan både handle om hvor meget, hvor og hvornår I arbejder.

Alle har mulighed for at udvikle sig fagligt gennem hele ansættelsen

Vi er en lærende organisation, og høj faglighed kendetegner vores kommune. Derfor vægter vi din kompetenceudvikling højt.

Alle elever er garanteret fastansættelse efter elevtid

Når du er elev hos os, bliver du rigtig dygtig – og derfor vil vi meget gerne ansætte dig, når du er færdig med din uddannelse.

Alle kan gå på fuld tid

Behov kan ændre sig gennem livet, og er du ansat på deltid, kan du gå op i tid, hvis og når du ønsker det.

Alle kan få orlov

Når du har været ansat i 12 måneder, kan du aftale orlov og forfølge din drøm eller ønske om frihed i en periode. Vi ser frem til, at du kommer beriget tilbage.

Vi har brug for alle generationer

Det gør os stærkere, at vores ledere og medarbejdere har forskellige erfaringer og perspektiver. Og er du f.eks. senior, er der gode muligheder for at tilpasse arbejdsrammerne til dine behov.

Vi er sammen om ledelse

Vi kan kun skabe en attraktiv arbejdsplads sammen. Derfor har vi et stærkt fokus på, hvordan medarbejdere og ledere spiller hinanden gode.

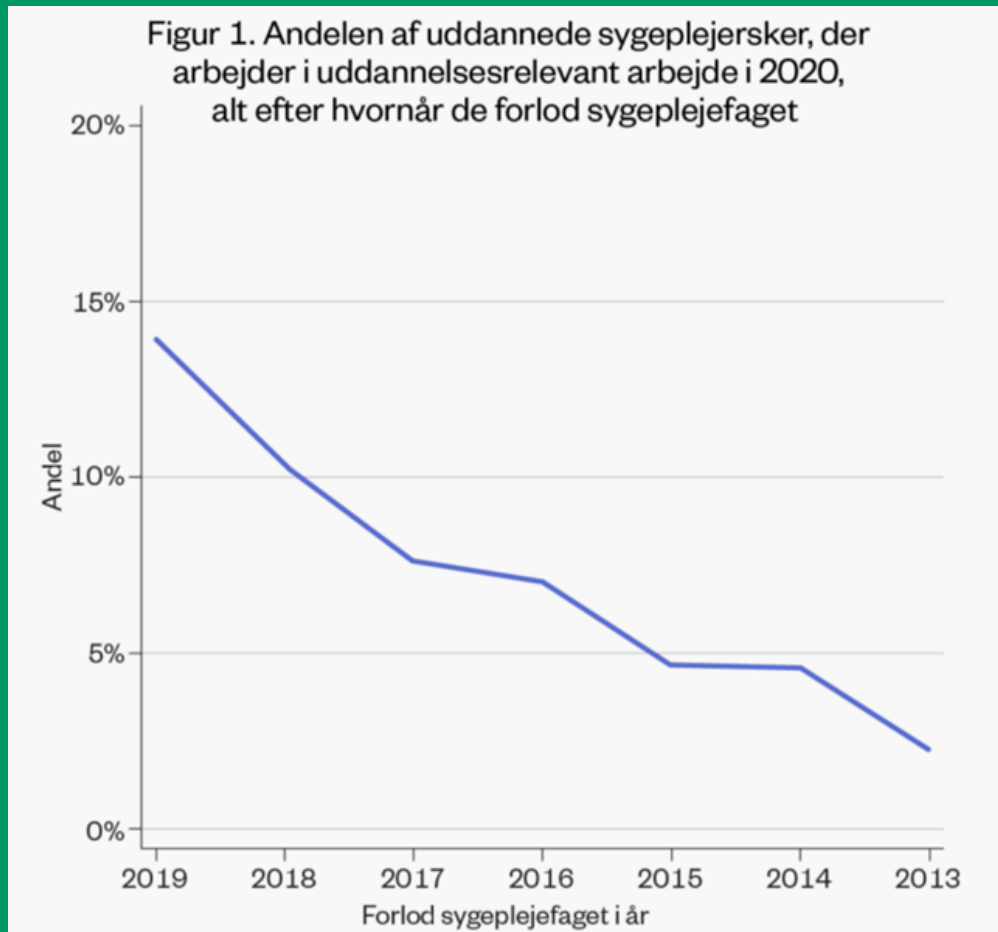
Uddrag fra Gentofte Kommunes hjemmeside, <https://gentofte.dk/job/gentoftes-jobloefte/>



Fra ledelseslitteraturen ved vi, at ledelse er en af de væsentligste årsager til, at medarbejdere forlader deres job. At skabe det gode arbejdsliv handler således også om god ledelse. For øjeblikket er der stort fokus på faglig ledelse - også i ældreplejen. God faglig ledelse kan føre til bedre kvalitet i opgaveløsningen. Faglig ledelse skal bl.a. understøtte medarbejdernes faglige udvikling, og at de kan bruge deres faglighed i praksis. VIVE har undersøgt faglig ledelse i ældreplejen og peger bl.a. på en række forudsætninger, der skal være til stede for, at man som leder kan lykkes med god faglig ledelse, der kommer medarbejdere såvel som borgerne til gode. Derudover peger vi også på en række vilkår, der udfordrer ledernes muligheder for at bedrive faglig ledelse, herunder store ledelsesspænd og travlhed. Med andre ord handler det gode arbejdsliv også om, at vi skaber gode rammer for, at lederne kan være gode ledere og bl.a. have fokus på at sætte fagligheden i spil på arbejdspladsen. Man skal som organisation/kommune derfor også have fokus på de ledelsesmæssige rammer i ældreplejen. Læs mere ved at klikke [her](#).

Endelig er det værd at notere sig, at mange, der forlader den offentlige sektor, ikke vender tilbage igen. Et nyligt studie fra Rockwool-fonden, der analyserer sygeplejersker, drager følgende konklusioner, som du kan se på næste side:

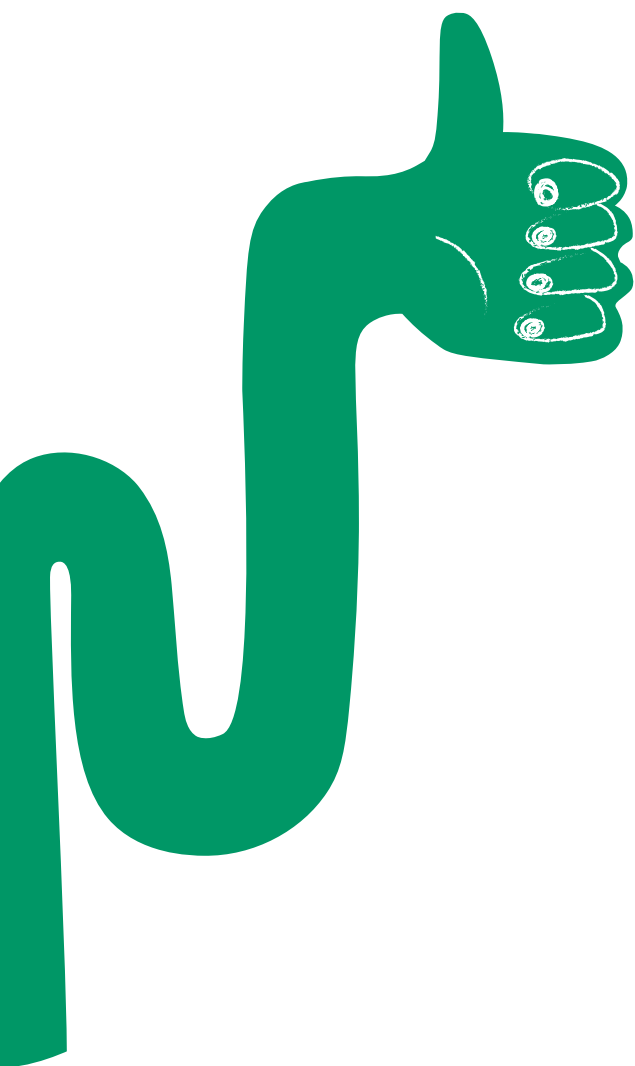
Når først uddannede sygeplejersker har fravalgt arbejde inden for faget, vender meget få tilbage til uddannelsesrelevant arbejde. Derimod er der blandt uddannede sygeplejersker en større tilbøjelighed til at vende tilbage til fuldtidsarbejde efter en periode med deltidsarbejde.



Figuren illustrerer, at kun få vender tilbage til faget, når de først er startet i et ikke-uddannelsesrelevant arbejde. F.eks. viser figuren, at lidt under 15% af gruppen, der var begyndt at arbejde på et ikke-uddannelsesrelevant job i 2019, vendte tilbage til uddannelsesrelevant arbejde i 2020.

Figuren viser samtidig, at andelen, der vender tilbage til sygeplejefaget, falder kraftigt, jo længere fraværet fra uddannelsesrelevant arbejde har været. F.eks. viser figuren, at under 5% af gruppen, der var begyndt at arbejde på et ikke-uddannelsesrelevant job i 2015 eller tidligere, vendte tilbage til uddannelsesrelevant arbejde i 2020.

Læs hele undersøgelsen ved at klikke [her](#).



Det omkringliggende samfund

Det omkringliggende samfund kan overordnet forstås på to måder. På den ene side er det omkringliggende samfund en pulje af ressourcer, som den offentlige sektor kan trække på. Det kan være frivillige, civilsamfundet, pårørende osv. Alle disse aktører kan altså hjælpe Københavns Kommune med at levere de velfærdsydelser, som borgerne efterspørger. Fordelen for kommunen er, at disse aktører ikke koster det samme som kommunens egne medarbejdere.

På den anden side kan det omkringliggende samfund også forstås som en række faktorer, der presser kommunens mulighed for at levere velfærdsydelser og særligt rekruttere samt fastholde medarbejdere. Det er således faktorer, der ikke direkte skyldes kommunens ageren, men som stadig har en effekt.

Det kan selvsagt dreje sig om mange faktorer, men tre er særligt interessante at dykke ned i.

Det første drejer sig om, hvilke job, der giver hvilken prestige. En undersøgelse fra Ugebrevet A4 viser, at det generelt er job, der kræver en lang uddannelse, der giver en høj prestige. Det betyder helt konkret, at SOSU-hjælper og SOSU-assistent ligger langt nede på listen over prestigefyldte job. Dermed er det omkringliggende samfund med til at afgøre, hvorvidt velfærdprofessorerne bliver anset som statusgivende. Det er nærliggende at tro, at det spiller en rolle for, hvor mange, som søger ind på uddannelserne. Man kan læse mere om det her.

Derudover handler det også om omverdenens stereotype forestillinger om, hvad arbejdet i f.eks. ældreplejen består i. Mange er af den opfattelse, at det bare handler om at "tørre røv og skifte ble" og er ikke bekendt med den faglighed, det kræver, og de mangeartede og ofte komplekse opgaver, herunder sundhedsfaglige opgaver, medarbejderne i ældreplejen tager sig af. Læs mere ved at klikke her.

Den anden faktor handler om boligpriserne i København. Kort fortalt gør de stigende priser på både ejer og lejeboliger det vanskeligt for velfærdsmedarbejdere at bo i København i boliger, der er svarende for deres livssituation. Dermed bliver mange velfærdsmedarbejdere presset ud af byen. Problemet er dermed, at byen bliver mindre blandet, men også at medarbejderne hellere vil arbejde der, hvor de bor. Derfor kan det tænkes, at mange vælger København fra, når de skal finde deres kommende arbejdsplads for bl.a. at undgå pendlingen. Det kan man læse mere om her.

Den sidste faktor handler om, at pasningsmulighederne ikke er et godt match til de skæve arbejdstider, som er kendetegnende for mange velfærdsstillinger. Dels tilbyder mange kommuner ikke pasning i f.eks. weekender eller aftener, og dels er tilbuddene ofte langt væk og med ikke kendt personale. Det kan betyde, at job med skæve arbejdstider bliver valgt fra, da de ikke er nemt forenelige med et småbørnsliv. En mulig løsning på dette kunne enten være udvidet pasning i de skæve tidsrum, der er lokalt og med kendt personale, eller en mere fleksibel ordning, hvor en deltidsplads i institution kombineres med tilskud til privat pasning. Man kan læse mere om det her.



Udbud og efterspørgsel af velfærdsjob

Udenlandsk arbejdskraft

I forhold til brug af udenlandsk arbejdskraft er der flere forskellige problematikker, der bør overvejes. F.eks. påpeger en del af de social- og sundhedshjælpere og -assistenter, at der kan være ret store sprogproblemer forbundet med den løsning. Flere kommuner (f.eks. Varde og Lolland) har dog gode erfaringer med brug af udenlandsk arbejdskraft (til ældreplejen og at få dem ind på SOSU-uddannelserne). Men det er vigtigt at påpege, at deres succes beror på, at den udenlandske arbejdskraft bliver klædt ordentligt på/får de rette forudsætninger forud for at skulle tage uddannelsen/arbejde i ældreplejen. Det er vigtigt med undervisning i dansk sprog og kultur.

En anden problemstilling er det, som Hanne Marlene Dahl og andre har beskrevet i deres arbejde om "omsorgskrisen" i de Nordiske Velfærdsstater. I én udlægning er omsorgskrisen simpelthen bare en rekrutteringskrise, og det er også den forståelse, der ligger til grund for Københavnertingets opgave. Men der er også bredere forståelser, hvor dette sættes i forhold til ændrede familiemønstre (f.eks. at begge forældre er udearbejdende), og at det kan medføre, at vi begynder at "importere" omsorgsarbejde fra andre lande, og så bliver det til et global omsorgskrise, der har konsekvenser andre steder i verden, hvor der kan opstå "omsorgshuller". Det sker fordi vi "dræner" dem for omsorgspersoner, så vi kan få vores omsorgsbehov dækket i det globale nord. Det har en nedsat ekspertgruppe i Norge for nylig frarådet. Det er altså ikke kun et spørgsmål om udbud og efterspørgsel af arbejdskraft på et afgrænset marked, men også at spørgsmål om forholdet mellem familier og stat og et forhold mellem rige og fattige lande. Læs mere ved at klikke her.

Fritidsjobs

Mange kommuner har i dag spirejob-ordninger, hvor unge (13/14-17-årige) kan have fritidsjobs på et plejehjem. Formålet hermed er bl.a. at give de unge et indblik i, hvad det vil sige at arbejde som SOSU-hjælper og SOSU-assistent. Håbet er, at man ved at skabe mere viden/kendskab til fagene kan tiltrække flere unge til social- og sundhedsuddannelserne.

Øget arbejdsudbud

Der skal ikke kun være fokus på rekruttering, men i lige så høj grad - hvis ikke i højere - på fastholdelse. Det handler bl.a. om at skabe bedre muligheder for at fastholde seniorer (seniorordninger). Derudover er flere kommuner lige nu i gang med at se på, hvordan man kan få medarbejdere til at gå fra deltid til fuldtid. I kommunerne kigger man bl.a. på arbejdstilrettelæggelse og vagtplanlægning, som forudsætninger for at skabe bedre rammer for arbejdet. Og

indtil videre er de foreløbige resultater positive. Se denne hjemmeside, hvor al viden/resultater er samlet: <https://vpt.dk/projekt/fuldtid-i-kommunerne>. Heri ligger altså et potentiale for at øge arbejdsudbuddet..

Generelt bør Københavnertinget have et stort fokus på fastholdelse, da der er mange, som har de relevante uddannelser, men ikke arbejder i velfærdsprofessionerne.

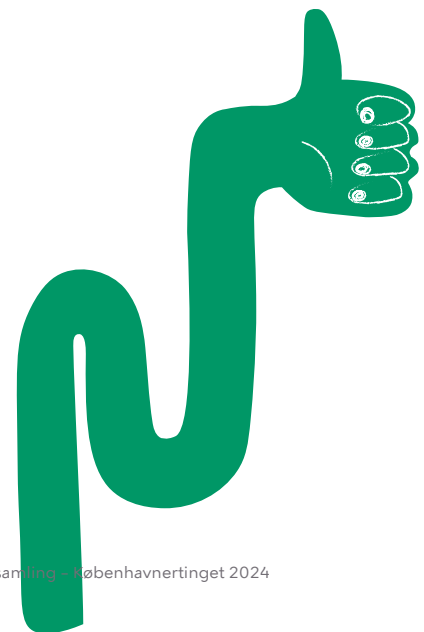
Kan nye teknologier afhjælpe problemerne?

Nye teknologier, såsom brug af skærmbesøg, trykfølsomme gulve, intelligente senge og gps-alarmer rummer bestemt potentialer for både bedre og mere effektive måder at udføre omsorg på. Men det kræver arbejde at få dem til at fungere godt i praksis.

En del af teknologierne indebærer, at omsorg ydes 'på afstand'. Hvis personalet skal lykkes med at 'se' de ældres behov på afstand, og fortsat leve op til deres professionelle ansvar, har de brug for tid og rum til at eksperimentere og tilpasse brugen af de nye teknologier til den enkelte borger. Der skal være tid til at opnå det rette mix af synlighed og usynlighed med teknologierne, hvor en balance mellem ældres frihed og privatliv, og professionel overvågning og hjælp findes for hver enkelt ældre borger.

Andre teknologier stiller krav til borgerens deltagelse på nye måder, så f.eks. skærmsamtaler, der sigter mod overvågning af sygdom og symptomer, giver mening. Det kræver derfor en vurdering af teknologiens egnethed i forhold til den enkelte borger.

Det kræver, at der afsættes ressourcer i form af både tid i arbejdsplanen, og rum til faglig refleksion og udveksling om muligheder og faldgruber, hvis teknologierne skal komme i brug på hensigtsmæssige måder. Disse ressourcer må medregnes, når de økonomiske gevinster ved implementering af nye teknologier i ældreplejen beregnes. Erfaringerne med implementering af ny teknologi, peger samtidig på vigtigheden af at inddrage medarbejderne tæt i processen. Nye teknologier skal tilpasses til den konkrete brug, hvis de ikke skal ende med at stå og samle støv i et lagerrum. Teknologiimplementering, der tænkes som en simpel 'spredning' i organisationen, ender ofte med at være meget tidskrævende at få til at fungere efter hensigten, og hvis de opfattes som et benspænd snarere end et godt redskab så ender de enten fysisk eller mentalt i 'lagerrummet'.



Københavns Kommunes materialesamling

Vil du vide mere?

Hvis du er interesseret i at vide mere om
Københavnertingets og Københavns
Kommunes andre inddragelsesaktiviteter,
kan du læse mere på kobenhavntaler.kk.dk.

Udfordringsbilledet

Der bliver flere og flere ældre københavnere. I takt med at vi bliver ældre, stiger plejebehovet, ligesom flere og flere lever med en eller flere kroniske sygdomme. Det betyder, at flere får brug for hjælp til at klare hverdagen.

I Københavns Kommune oplever vi massive problemer med at fastholde og rekruttere plejepersonale. Problemet er ikke isoleret til København, men rammer alle kommuner og regioner. Der er kamp om de faglærte.

Vi har allerede mange indsatser i gang for at fastholde vores dygtige medarbejdere og skabe attraktive arbejdspladser, så vi kan rekruttere nye. Men uanset hvad vi gør, kommer vi ikke i mål.

I 2030 forventes mere end 50 pct. flere københavnere over 80 år. Fremskrivninger af arbejdsstyrken viser, at Københavns Kommune som geografisk område kommer til at mangle 4.650 sygeplejersker, SOSU-assistenter og SOSU-hjælpere i 2030.

Samlet set presser ovennævnte faktorer kommunens arbejdspladser, og gør det vanskeligt at skabe kontinuitet, stabilitet og yde den bedste hjælp til borgerne.

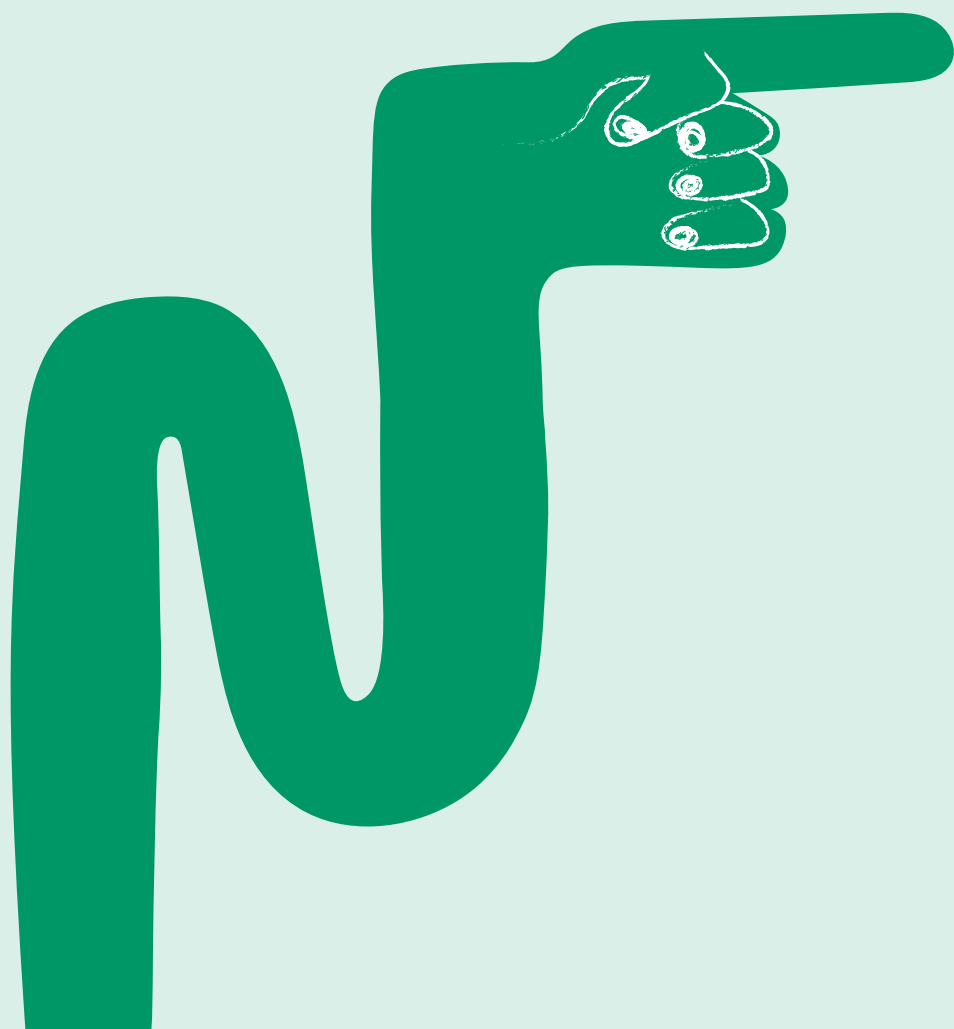
Det er en kompleks udfordring uden lette løsninger. Først og fremmest har vi behov for, at der uddannes langt flere SOSU-assistenter, SOSU-hjælpere og sygeplejersker end i dag. Der er også brug for at lancere indsatser for at få flere medarbejdere og ledere. Det kræver forståelse for fremtidens arbejdsmarked og blik for eksisterende og nye muligheder, f.eks. rekruttering af andre faggrupper eller udenlandsk arbejdskraft. Og det kræver inddragelse, samarbejde og forventningsafstemning med borgere, pårørende, medarbejdere og lovgivere.

Der er derfor god grund til, at alle gode kræfter tænker i løsninger som kan være med til at sikre en fortsat tryk hverdag med adgang til den nødvendige omsorg og pleje.

Udfordringsbilledet i tal

- 31 pct. af de ledige stillinger som sygeplejersker og SOSU-medarbejdere bliver ikke besat.
- 40 pct. af vores sygeplejersker, SOSU-assistenter og SOSU-hjælpere forlader os, inden de har været ansat et år.
- 45 pct. af de SOSU-elever, som bliver uddannet hos os, bliver ikke ansat i Københavns Kommune efter endt uddannelse.
- Vores sygeplejersker og SOSU-medarbejdere er syge 19,9 dage om året i gennemsnit.
- 41 pct. af vores forstandere og ledere i hjemmeplejen er fyldt 60 år.
- I 2030 vil der være brug for 26 pct. flere plejehjemspladser end SUF har i dag.
- Behovet for hjemme- og sygeplejeydelser vil stige med 20 pct. i 2030.

Kort om Københavns Kommunes indsatser



Uddannelserne

Tusindvis af unge og voksne starter hvert år på en SOSU-uddannelse. Desværre stopper mange igen, før de er i mål. Tre år efter uddannelsesstart er 35 pct. af SOSU-eleverne faldet fra, og efter blot seks måneder er hver 5. elev på SOSU-assistentuddannelsen allerede stoppet igen. Det høje frafald har den konsekvens, at der uddannes alt for få SOSU-assistenter og SOSU-hjælpere ift. fremtidens behov.

- Konkret er der følgende udfordringer:
- Optaget på uddannelserne matcher ikke et senere efterspørgselsbehov.
- Frafaldet blandt studerende er stigende.
- Frafaldet skyldes bl.a., at ikke alle studerende har de studiemæssige ressourcer/kompetencer til at gennemføre en uddannelse.
- En stor gruppe unge er hverken i job, uddannelse eller på overførselsindkomster. NEETs (Not in employment, education, or training) udgjorde i 2021 6.571 personer.

Vi har ikke i dag et solidt datagrundlag om de overordnede forhold, som påvirker frafaldet på SOSU-uddannelserne. Det betyder vi har svært ved at identificerer både overordnede og lokale udfordringer og sikre, at der igangsættes tiltag og forsøg, som adresserer disse.

Hvad gør kommunen på nuværende tidspunkt i forhold til uddannelserne

Socialforvaltningen og Sundheds- og Omsorgsforvaltningen i Københavns Kommune har tæt kontakt til og samarbejde med SOSU H og Københavns Professionshøjskole, som er de primære uddannelsessteder. Gennem dialog med uddannelsesstederne søger vi at sikre, at studerende med praktikforløb i kommunen oplever det så meningsfyldt som muligt. Vi arbejder f.eks. med;

- Praktikvejledning.
- Uddannelses- og praktikplaner.
- Voksenelevløn til alle elever over 25 år.
- Sprogstøtte, da mange SOSU-elever har vanskeligt ved at gennemføre uddannelsen pga. sproglige udfordringer.

Det gode arbejdsliv

I forhold til det gode arbejdsliv påpeger flere medarbejdergrupper, at god ledelse samt det fysiske og psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen har stor betydning for "lysten til at blive". Der er ingen tvivl om, at det psykiske velbefindende på en arbejdsplads er vigtig i forhold til at fastholde medarbejdere. Men andre forhold, såsom vagttrul over hele døgnet, kan erfaringsmæssigt også udfordre fastholdelsen.

Hvad gør kommunen på nuværende tidspunkt i forhold til det gode arbejdsliv?

Københavns Kommune har igangsat en række initiativer, der forventes at påvirke positivt ift. fastholdelse og rekruttering. Det er tiltag som:

- God onboarding, herunder mentor til alle nyansatte på udførerområdet de første 6 mdr. af deres ansættelse.
- Mulighed for 4 dages arbejdsuge (pilotforsøg i Københavns Kommune i 2024).
- Kendskab til grundplaner (grundplanen danner forudsætningen for udrolning af vagtplaner).
- Forsøg med selvledende teams.
- Adgang til uddannelse og videreuddannelse.
- Synliggørelse af mulige karriereveje og karriereudvikling.
- Reduktion i ledelsesspænd.
- Øget beslutningskompetence til sagsbehandlere.
- Screening i dansk og it med henblik på kompetenceudvikling indenfor dansk, dansk som 2. sprog og ordblindhed.
- Forsøg med ekstra løntillæg i perioden 2022-2025 til pædagoger, SOSU og sygeplejersker. Forsøget evalueres i 2024. Lønloft er ligeledes en del af de seneste tre-parts forhandlinger, som indfases med OK2024.
- Forbedring af det psykiske arbejdsmiljø.

Det omkringliggende samfund

Forvaltningerne i kommunen arbejder meget med at aktivere det omkringliggende samfund.

Socialforvaltningen har udarbejdet en politik for inddragelse af civilsamfundet i forhold til driften af bo- og dagtilbud. Frivillige må ikke udføre opgaver som Socialforvaltningen lovgivningsmæssigt er forpligtet til at løse, f.eks. i regi af lov om servicelov eller lov om sundhedsydelser. Men frivillige må gerne deltage i sociale aktiviteter sammen med borgerne, f.eks. på et botilbud. I praksis har det dog været svært at få sådanne fællesskaber op at stå, og frivilliges tilstedeværelse i botilbuddene er begrænset.

Hvad gør kommunen på nuværende tidspunkt i forhold til det omkringliggende samfund?

Vi arbejder strategisk med inddragelse af og brobygning til civilsamfund på mange områder. F.eks. ift. borgere i egen bolig og deres brug af tilbud i lokalområdet eller inklusion af udsatte børn og unge i almenmiljøer, idrætsklubber og på arbejdsmarkedet mv.

Socialforvaltningen inddrager også civilsamfund og organisationer på anden vis, bl.a. via forskellige råd. Herunder kan nævnes:

- Frivilligrådet, der består af repræsentanter fra foreninger og organisationer i Københavns Kommune, som sammen drøfter og kvalificerer problemstillinger og initiativer om civilsamfundsinddragelse inden for det sociale område.
- Udsatterådet er med til at sikre en effektiv og kvalificeret indsats på udsatteområdet i København.
- Handicaprådet i Københavns Kommune er et demokratisk valgt organ, der sætter fokus på forhold, der vedrører borgere med funktionsnedsættelse. Handicaprådet rådgiver Borgerrepræsentationen i Københavns Kommune og bliver hørt i alle initiativer, der påvirker mennesker med funktionsnedsættelse i København. Handicaprådet består af 7 repræsentanter fra Danske Handicaporganisationer samt 7 repræsentanter fra Københavns Borgerrepræsentation.
- Forældrerådet er et kommunalt nedsat råd i Borgercenter Handicap i Socialforvaltningen i Københavns Kommune, som har til formål at understøtte og styrke borgercentrets arbejde på børne- og ungeområdet gennem dialog mellem Borgercenter Handicap og familier til børn og unge med handicap.

Ud over det formaliserede samarbejde i forskellige råd kan forvaltningerne også inddrage en række interesseorganisationer i høringer, mv. Det er f.eks.:

- LEV København, en interesseorganisation for mennesker med kognitive funktionsnedsættelser og deres pårørende.
- ULF København, en interesseorganisation af udviklingshæmmede.
- Sind, en interesseorganisation for mennesker med sindslidelser og deres pårørende.
- Foreningen af Psykiatribrugere i Storkøbenhavn.
- Foreningen af Brugere og Pårørende i distriktpspsykiatriske centre i Københavns Kommune.
- Foreningen Bedre Psykiatri.



Udbud og efterspørgsel af velfærd og velfærdsjobs

Talrige undersøgelser viser, at afstanden mellem udbud og efterspørgsel inden for medarbejdere på velfærdsområderne vokser.

Som tidligere beskrevet bliver velfærdsuddannelserne ikke fyldt op, ligesom der på nogle af uddannelsesretningerne er et frafald på mere end 30%. Der skal med andre ord findes nye strategier for at "gøre arbejdsudbuddet større" og sikre den nødvendige arbejdskrafttilgang til velfærdsområderne.

Hvad gør kommunen på nuværende tidspunkt i forhold til at øge udbuddet af arbejdskraft?

Fastholdelse

Kommunen skal være en arbejdsplads, som er fleksibel og imødekommende overfor medarbejdernes livssituation.

Kommunen vil øge den gennemsnitlige arbejdstid for deltidsansatte under 60 år med 1,5 time om ugen. Det skal opnås gennem udbredelse af best practices for at få medarbejdere op i tid, og ved at øge mulighederne for fleksibel arbejdstilrettelæggelse.

Vi arbejder også med at fastholde seniorer. Konkret skal den gennemsnitlige tilbagetrækningsalder øges med et år, bl.a. igennem styrket mulighed for fleksibel arbejdstilrettelæggelse og løntillæg.

Styrket rekrutteringsindsats

Særligt job i hjemmeplejen bliver ofte talt ned om og reduceret til at "skifte ble". Men virkeligheden er, at både SOSU-assistenter og -hjælpere har en stærk faglighed. Det er nemlig nødvendigt, når man skal møde en borger et sårbart sted og yde omsorg og pleje med respekt for borgerens selvbestemmelse og integritet. Derfor er det vigtigt at styrke fortællingen om SOSU-faget. Lige nu arbejder Sundheds- og Omsorgsforvaltningen f.eks. med at implementere ny strategi for sociale medier, samarbejde med nye faggrupper og ansætte herboende udlændinge med sundhedsfaglige uddannelser.

Forvaltningerne er gået i gang med selv at bidrage til uddannelse af ufaglærte til grundkompetencerne indenfor forskellige uddannelsesretninger. Der er aftalt en række muligheder for, som ufaglært, at få merit for erhvervserfaring indenfor det pædagogiske område og gøre uddannelsesperioden til pædagog og pædagogisk assistent kortere. Man kan også få merit som social- og sundhedshjælper ved efteruddannelse til social- og sundhedsassistent, og HK'ere kan uddanne sig til socialformidlere og dermed varetage sagsbehandling på velfærdsområderne.

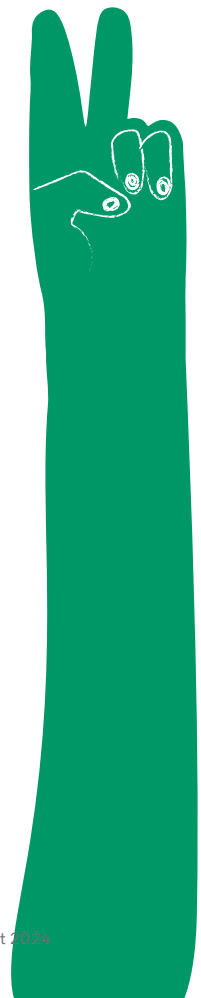
De forskellige forvaltninger i Københavns Kommune samarbejder internt for at løse udfordringen. F.eks. samarbejder Socialforvaltningen med Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen i forhold til karriereskift / brancheskift til velfærdsområderne for ledige inden for arbejdsområder med høj ledighed.

KL og FOA har indgået aftale om "smagepraktikforhold". Det er fritidsjobordninger, hvor unge mennesker vil kunne knyttes til et botilbud og løse et antal praktiske opgaver. Dette for at give det unge menneske indsigt i arbejdet inden for velfærdsområderne og synliggøre det som en mulighed. Lige nu undersøger forvaltningerne i Københavns Kommune også om der kan oprettes fritidsjob i kommunen for unge.

En løsning kunne også være at se på om udbuddet af arbejdskraft til velfærdsområderne kan øges, f.eks. ved udenlandsk arbejdskraft. Man kan etablere mere omfattende samarbejder med jobcentre, for at øge rekruttering af herboende udenlandsk arbejdskraft, og sikre at personer, der står udenfor arbejdsmarkedet, bliver tilbudt mulighed for ansættelse og uddannelse indenfor velfærdsfagene.

Københavns Kommune har deltaget i jobmesser i Sverige og har ansat medarbejdere fra Ukraine. Det manglende kendskab til dansk kan dog være en udfordring ift. ansættelse af udenlandsk arbejdskraft. Lige nu tilbyder kommunen screening i dansk og it med henblik på kompetenceudvikling indenfor dansk, dansk som 2. sprog og ordblindhed.

Derudover kan flere blive interesserede i at skifte branche ved at forbedre de økonomiske vilkår, eller ved at der tilrettelægges korte introducerende og opkvalificerende forløb, hvor nyledige får en smagsprøve på uddannelse og job.



Øget brug af velfærds- teknologiske løsninger

I en situation hvor efterspørgslen forventes at stige hurtigere end udbuddet af arbejdskraft, kan det være relevant at vurdere, om nogle opgaver kan løses på en anden måde, f.eks. ved hjælp af velfærdsteknologiske løsninger.

I en række situationer vil brug af velfærdsteknologiske løsninger blive oplevet som et kvalitetsløft, idet velfærdsteknologien kan gøre borgeren mere selvhjulpent, ligesom teknologien kan levere mere nænsomme løsninger. Endeligt vil den kunne reducere behovet for f.eks. at være to medarbejdere til en given opgave.

Herunder figurerer et udpluk af de teknologiske løsninger vi bruger.

- Elektronisk vending, rullelagen mv. Løsningen gør det lettere for personalet at vende borgeren og/eller flytte borgeren så risici for liggesår og trygska-der reduceres. Samtidig opnår medarbejderen en mere ergonomisk korrekt arbejdsstilling så bevægeapparatet ikke udsættes for unødigt pres. Meget tyder på at borgeren oplever det som en mere behagelig måde at få personlig pleje på.
- Medicinrobot, sørger for at borgeren modtager den rette medicin i de rette mængder på det rette tidspunkt. Personalet interagerer alene ved besked om fejdosering eller manglede medicinindtag.
- Sensorble, giver information til omsorgs- og plejepersonalet i forhold til, om en borger skal skiftes. Tidligere har personalet rutinemæssigt checket om der var behov for bleskift. Sensorbleen kan sikre tidsoptimering, så bleeer bliver skiftet, når det er nødvendigt, og personalet ikke skal bruge tid på check.



Øremærkede budgetmidler

I København Kommunes budgetaftaler for hhv. 2022, 2023 og 2024 er der afsat øremærkede midler til fastholdelse og rekruttering.

Herunder følgende initiativer:

Budget 2024

- 12 mio. kr. årligt i perioden 2024-2027 til rekruttering og fastholdelse

Midlerne blev blandt andet udmøntet til fortsat styrkelse af SOSU-praktikvejledningen og mere klinisk vejledning til sygeplejerskestuderende, som skal fremme SOSU-elevernes læringsmuligheder og tilfredshed med vejledningen og dermed bidrage til at fastholde eleverne.

Derudover blev midlerne udmøntet til supervision og forebyggelse af psykisk overbelastning ifm. komplekse borgerforløb og pårørendesamarbejder samt videreførelse af specialuddannelse i borgernær sygepleje, som er væsentlig for den samlede kvalitet i sygeplejen og af betydning for at kunne fastholde og tiltrække nye sygeplejersker.

Der blev også afsat 10 mio. kr. i perioden 2024-2027 til at afprøve og udbrede en ny samarbejdsmodel "Tværfaglige teams og nærvsitation i hjemmeplejen". Med den nye model etableres mindre, tværfaglige teams med øget fagligt råderum og større planlægningsansvar i én hjemmeplejeenhed.

Slutteligt blev der prioriteret 183 mio. kr. i perioden 2024-2026 til ekstraudgifter til elevlønninger i Sundheds- og Omsorgsforvaltningen, 35,2 mio. kr. perioden 2024-2026 til voksenelevløn til alle +25-årige i Sundheds- og omsorgsforvaltningen og 7,4 mio. kr. varigt til bedre normering i de tidlige aftentimer på plejehjem.

Budget 2023

- 21 mio. kr. årligt i 2023-2026 til rekruttering og fastholdelse på Sundheds- og Omsorgsudvalgets område.

Midlerne blev konkret udmøntet til flere ledere for at sikre mere tid til nærværende og faglig ledelse og bedre introforløb. Der blev etableret en intern rekrutteringsfunktion. Funktionen er med til at sikre, at ledere i driften kan bruge mere tid på faglig ledelse og ikke unødigt meget tid på de administrative opgaver i ansættelsesprocesserne. Funktionen kan også bl.a. gennem headhunting i form af netværksrekruttering samt gennemføre systematisk karriererådgivning med elever og studerende, så flere vælger et job i forvaltningen efter studietiden.

Der blev ligeledes afsat midler til at styrke introforløb og sikre bedre onboarding af nyansatte til faget og kommunen som arbejdsplads. Det er både gennem en mentorordning og ved at ansætte tværgående vejledere, der på baggrund af elevernes ønsker og behov iværksætter de første aktiviteter i efteråret 2023. Der arbejdes desuden bl.a. med udvikling af samarbejdet med SOSU H om bedre overgang fra skole til første oplæring.

Der blev også afsat midler til seniorfastholdelsesbonus, der udbetales til medarbejdere på 65+ år, og mere aktiv brug af seniorsamtaler.

Budget 2022

Med Københavns Kommunes budget 2022 er der afsat 90 millioner kroner i alt i 2022-2025 til at imødegå rekrutterings- og fastholdelsesudfordringer blandt sundhedspersonale.

Sammen med de faglige organisationer FOA og DSR blev det besluttet, at alle medarbejdere med 5 års anciennitet får fastholdelsestillæg på 8.025 kroner udbetalt én gang, gældende fra 2022, at praktikvejledere og kliniske vejledere får tillæg på 8.500 kroner årligt, gældende fra 2023 og at natte- og aftenvagter vagter får et årligt tillæg på 10.000 kroner, gældende fra 2023.

Derudover blev der afsat 12,0 mio. kr. årligt i 2022-2025 til øget bemanning på plejehjem og igangsat forsøg med faste teams ligesom der blev afsat 3,2 mio. kr. årligt i 2022 og 2023 til at styrke praktikvejledningen på SOSU-uddannelsen.

Københavnertingets proces og organisering

Københavnertingets anbefalinger skal udarbejdes med afsæt i en faciliteret deliberativ proces over flere sessioner. Den faciliterede proces i Københavnertinget bidrager til, at medlemmerne ser muligheder og udfordringer fra mange forskellige perspektiver. Københavnertinget munder ud i et fælles bidrag i form af anbefalinger til Borgerrepræsentationen. Ved at have arbejdstid og refleksionstid mellem møderne, er der mulighed for at blive klogere på temaet og danne sit eget perspektiv på sagen.

Københavnertinget løber fra februar til maj og jeres anbefalinger gives til politikerne inden sommerferien.

Februar-maj 2024: Københavnertinget arbejder på anbefalinger.

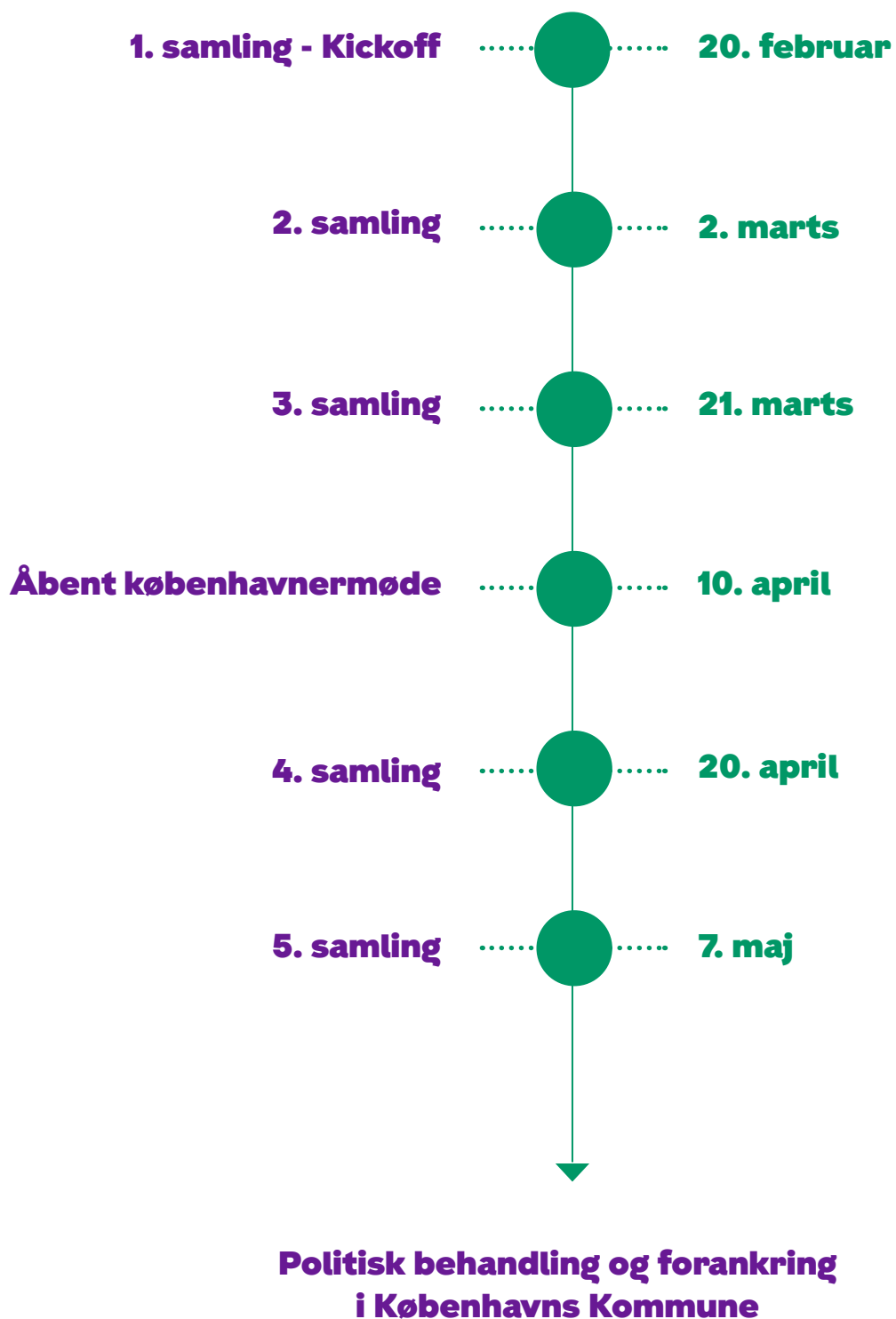
Juni 2024: Københavnertingets anbefalinger lanceres til politikere og presse.

Københavnertingets anbefalinger behandles i fagudvalgene i 3. kvartal af 2024.

Københavnertinget mødes på følgende tidspunkter:

- Tirsdag d. 20. februar klokken 17-21
- Lørdag d. 2. marts klokken 10-17
- Torsdag d. 21. marts klokken 17-21
- Onsdag d. 10. april klokken 17-21 – Åbent københavnermøde
- Lørdag d. 20. april klokken 10-17
- Tirsdag d. 7. maj klokken 17-21





Mandat

Mandatet beskriver det beslutningsrum, Københavnertinget har fået fra politikerne til at arbejde med kernespørgsmålet:

- De involverede fagudvalg har givet Københavnertinget 2024 mandat til at udarbejde uvildige anbefalinger til det kerne- samt underspørgsmål, som Københavnertinget er blevet stillet.
- Fagudvalgene støtter op omkring Københavnertingets arbejde og udfald af anbefalinger – uanset andre politiske dagsordner og strategier.
- Anbefalingerne behandles i de involverede fagudvalg på minimum ét udvalgsmøde i løbet af november-december 2024 og at fagudvalgene i den forbindelse redegør for, hvordan anbefalingerne bliver fulgt – og ikke fulgt.
- Fagudvalgene er forpligtet til at give en status på den politiske behandling af anbefalingerne via mail til Københavnertingets medlemmer samt offentligt via Københavns Kommunes egne kommunikationskanaler. Det sker inden for de første tre måneder efter anbefalingerne er overleveret fra Københavnertinget, samt igen inden for tolv måneder med henblik på at Københavnertinget orienteres om status på fremdrift og/eller implementeringen af deres anbefalinger.
- Fagudvalgene ikke er forpligtet til politisk at følge eller vedtage alle anbefalinger.

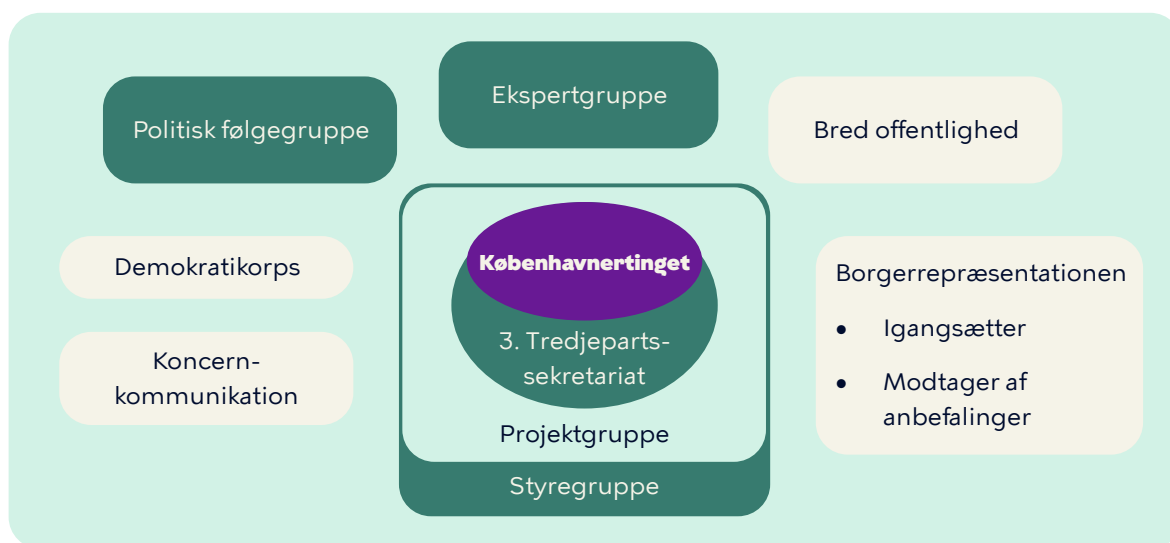
Organisering og roller i Københavnertinget

Københavnertinget gennemføres af rådgiverne We Do Democracy i samarbejde med Sundheds- og Omsorgsforvaltningen, Socialforvaltningen og Økonomiforvaltningen i Københavns Kommune. We Do Democracy er tredjepartssekretariat, hvilket sikrer, at Københavnertingets anbefalinger er uafhængige af politikere og forvaltning. Analyse- firmaet Tal og Analyse har forestået lodtrækningen af medlemmer til Københavnertinget, hvilket sikrer armslængde til processen og hvilke københavnere, der bliver trukket ud.

Til at bistå Københavnertinget er der nedsat en ekspertgruppe, som er beskrevet foran i publikationen. Ekspertgruppen har bidraget med viden i denne materialesamling. Ekspert-gruppen kan desuden kvalificere og supplere viden undervejs i processen, både skriftligt og mundtligt.

Ekspert-gruppen er uafhængig af Københavns Kommune.

Endelig er der både en styregruppe og en politisk følgegruppe. Styregruppen består af repræsentanter fra de to fagforvaltninger og fra Økonomiforvaltningen. Styregruppen har bidraget til udarbejdelse af kerne- og underspørgsmål. Den politiske følgegruppe består af politisk udpegede repræsentanter for de to fagudvalg. Følgegruppen sikrer et direkte led mellem det politiske niveau og Københavnertingets medlemmer.



**WE DO
DEMOCRACY**

