

Enhed:
Center for Handicap
og VISO

Sagsnr.:
2024 - 14954

Dato:
10. marts 2025

Udfyldt skabelon til supplerende data

Tabel 1: Vikarforbrug*

	2020	2021	2022	2023	2024	Datakilde
Antal eksterne vikarer	37	41	76**	75	56	Internt HR- og økonomisystem
Antal interne fleksible medarbejdere	68	71**	73	45	45	Internt HR- og økonomisystem
Samlet vikarforbrug	105	112	149	120	101	Internt HR- og økonomisystem
Udgifter til vikarer***	59.646.015	70.282.018	93.041.720	75.057.837	64.066.969	Internt HR- og økonomisystem
Udgifter til fastansatte	145.230.125	154.923.163	167.520.551	197.890.065	225.400.801	Internt HR- og økonomisystem
Vikarforbrug som procent af de samlede personaleudgifter	29%	31%	36%	28%	22%	Internt HR- og økonomisystem

**Tabellen er udfyldt med Social- og Boligstyrelsens begreber vedr. eksterne vikarer og interne fleksible medarbejdere, som i denne tabel benævnes "Samlet vikarforbrug". Der skal imidlertid gøres opmærksom på, at Socialområdet udelukkende anvender betegnelsen vikarer om eksterne vikarer fra et vikarbureau. De interne fleksible medarbejdere – der i tabellen ovenfor er inkluderet i det samlede vikarforbrug – er fastansatte medarbejdere, som Socialområdet derfor ikke benævner vikarer. Disse medarbejdere er tilknyttet få afdelinger og er oftest mere erfarne og velintroducerede end de eksterne vikarer.*

***Tal er korrigeret som følge af et kvalitetstjek af data: Antal interne fleksible medarbejdere i 2021 rettet fra 80 til 71. Antal eksterne vikarer i 2022 rettet fra 62 til 76.*

****I denne opgørelse er vikarer = eksterne vikarer fra Vikarspecialisten + Kofoedsminde interne fleksible medarbejdere (Socialrådets begreber vedrørende vikarer er anderledes – se forklaring ved *).*

Tabel 1, der medtæller interne fleksible medarbejdere som vikarer, viser, at vikarforbruget på Kofoedsminde er faldet. Udgifter til vikarer i forhold til samlede personaleudgifter i perioden 2020-2024 var højest i 2022, hvor 36% af personaleudgifterne gik til vikarer. I 2024 er tallet faldet til 22%.

Interne fleksible medarbejdere

For at skabe tryghed for beboere og medarbejdere, igangsatte Kofoedsminde i slutningen af 2022 et projekt, der havde til formål at tilknytte en stor del af de fleksible afløsere til faste afdelinger for på den måde at anvende den enkelte fleksible medarbejder i få afdelinger og for at kunne nedbringe antallet af vikarer fra eksterne vikarbureauer. Derudover blev modellen omkring "søsterafdeling" introduceret, hvilket betyder, at det fastansatte personale har kendskab til søsterafdelingens beboere og derfor også kan dække ind der. Det er på den måde muligt at flytte personalet ved behov mellem to afdelinger, hvilket skaber fleksibilitet og samtidig kontinuitet i personalesammensætning på de to afdelinger, som samarbejder. Dette øger beboeres og medarbejders tryghed og genkendelighed i det daglige og samtidig minimeres anvendelse af eksterne vikarer. Arbejdsmiljøet og trivslen hos beboerne påvirkes positivt af flere faste medarbejdere og dermed kendte ansigter.

Nedenstående tabel 1b viser, hvordan vikarandelen har udviklet sig, når man alene medtager eksterne vikarer i oversigten, og på den måde anvender Socialområdets terminologi.

Tabel 2b: Vikarforbrug*

	2020	2021	2022	2023	2024	Datakilde
Antal vikarer	37	41	76	75	56	Internt HR- og økonomisystem
Udgifter til eksterne vikarer, Vikarspecialisten	28.135.855	36.700.820	56.938.485	51.322.279	41.259.764	Internt HR- og økonomisystem
Udgifter til fastansatte, inkl. interne fleksible medarbejdere	176.740.285	188.504.361	203.623.786	221.625.623	248.208.006	Internt HR- og økonomisystem
Vikarforbrug som procent af de samlede personaleudgifter	14%	16%	22%	19%	14%	Internt HR- og økonomisystem

**Tabel 1b over vikarforbrug viser, hvordan antallet af vikarer er faldet siden 2022, samtidig med at den samlede medarbejderstyrke er steget. I denne tabel er det kun de vikarer, der kommer fra et eksternt vikarbureau (i Kofoedsminde tilfælde: Vikarspecialisten), der tælles som vikarer. De interne fleksible medarbejdere er fastansatte og tælles ikke som vikarer, men som fastansatte.*

Tabel 1b viser, at der siden 2022 er sket en nedgang i antallet af vikarer: Fra 76 vikarer i 2022 til 56 vikarer i 2024. Nedgangen afspejler sig også i vikarforbrug som procent af de samlede personaleudgifter: I 2024 er 14% af de samlede personaleudgifter gået til vikarer, mens tallet i 2022 var 22%. Kofoedsminde har indgået aftale med et eksternt vikarbureau efter forudgående udbud. Der stilles omfattende krav til vikarbureauet for at sikre, at vikarydelserne er af høj kvalitet.

Medarbejderes kompetenceniveau

Opdelingen mellem uddannet og uuddannet personale, som der lægges op til i anmodningen om yderligere oplysninger fra Social- og Boligstyrelsen, giver et misvisende billede af kompetenceniveauet på Kofoedsminde. Ud over medarbejdere med pædagogisk og sundhedsfaglig uddannelse har Kofoedsminde har flere relevante faggrupper, som via en tværfaglig indsats bidrager til det kriminalpræventive arbejde. Derfor anvendes her en opdeling i medarbejdere med hhv. en pædagogisk/sundhedsfaglig uddannelse og medarbejdere med anden uddannelse, herunder faglærte medarbejdere. Kategorien pædagogisk/sundhedsfaglig er baseret på Socialstyrelsens opgørelse af relevante kompetencer i en højt specialiseret indsats på sikrede institutioner for mennesker med udviklingshæmning (Socialstyrelsen, Central Udmelding, november 2019 s. 10).

Medarbejdere med anden uddannelse består af flere forskellige faggrupper, herunder faglærte. Faglærte medarbejdere anvendes på Kofoedsminde bl.a. i dagtilbuddet, som primært består af håndværksaktiviteter. Når Kofoedsminde ansætter faglærte medarbejdere rekrutteres mhp at medarbejderne også har opnået relationelle og pædagogiske færdigheder fx om mester, praktikansvarlig, leder eller andet. Det er således faglærte medarbejdere som bidrager med både håndværksmæssige og relationelle færdigheder, hvilket er meget brugbart i forhold til Kofoedsminde's målgruppe. Det skal i øvrigt bemærkes, at Kofoedsminde prioriterer at anvende medarbejdere med pædagogisk/sundhedsfaglig baggrund i dag og aftenvagterne, imens medarbejdere med anden uddannelsesbaggrund i højere grad arbejder om natten og som interne fleksible medarbejdere, der kan dække ind ved behov. En statusopgørelse viser, at medarbejdere med pædagogisk og sundhedsfaglig uddannelse primært har vagter i beboernes vågne timer. 88% af personale med pædagogisk og sundhedsfaglig uddannelsesbaggrund arbejder således i dag- og aftenvagter.

Tabel 3: Medarbejdere med pædagogisk og sundhedsfaglig uddannelse eller med anden uddannelse

	2020	2021	2022	2023	2024**	Datakilde
Medarbejdere med pædagogisk og sundhedsfaglig uddannelse	179	199	218	252	264	Den Administrative Portal
Medarbejdere med anden uddannelse	180	210	209	220	212	Den Administrative Portal
Antal medarbejdere i alt	359	409	427	472	476	Den Administrative Portal
Andel medarbejdere med pædagogisk og sundhedsfaglig uddannelse i procent	50%	49%	51%	53%	55%	

***Tallene for 2024 er justeret ved årets udgang.*

Vi har i ovenstående tabel 2 tilrettet tallene, da der i de tidligere fremsendte tal som indgik i besvarelsen af den centrale udmelding (Kommuner-
nes besvarelse til Socialstyrelsen 2024; tabel 6 side 68) desværre var enkelte regnefejl. Regnefejlene resulterede i, at "Antal medarbejdere i alt"
ikke stemte overens med den korrekte sum af de tal, der skulle sammenlægges.
Derudover har vi i tabel 2 også indsat en række til at vise den procentmæssige andel af medarbejdere med pædagogisk og sundhedsfaglig
uddannelse.

Tabel 2 viser en stigning i andelen af medarbejdere med pædagogisk eller sundhedsfaglig uddannelse. I 2024 har 55% af medarbejderne en
pædagogisk eller sundhedsfaglig uddannelse. Som det fremgår af tabellen, er fordelingen stabil med en stigende tendens i perioden 2021 til
2024 – det til trods for, at Kofoedsminde i perioden har udvidet med 13 pladser, og behovet for personale dermed er steget væsentligt.

Fra 2020 til 2024 er Kofoedsmindes stab øget med 117 medarbejdere. Under denne udvidelse er det lykkedes Kofoedsminde at fastholde for-
delingen - endda med en stigning til fordel for medarbejdere med pædagogisk og sundhedsfaglig uddannelse.

Som det ses i tabel 2b understøttes denne tendens af understøttes, at det i stigende grad lykkes Kofoedsminde at rekruttere medarbejdere med
relevant uddannelsesbaggrund: I 2023 og 2024 havde hhv. 62% og 61% af de nyansatte en pædagogisk eller sundhedsfaglig uddannelse. Til
sammenligning var det i 2020 kun 42% af de nyansatte, der havde en pædagogisk eller sundhedsfaglig uddannelse.

Tabel 2b: Andel medarbejdere med pædagogisk og sundhedsfaglig uddannelse blandt alle nyansatte***

	2020	2021	2022	2023	2024	Datakilde
Opslåede stillinger	82	129	202	132	134	Interne HR-data fra Kofoeds- minde
Nyansatte	79	112	106	117	108	Interne HR-data fra Kofoeds- minde
Nyansatte med pædagogisk og sund- hedsfaglig uddannelse	33	44	50	72	66	Interne HR-data fra Kofoeds- minde
Andel nyansatte med pædagogisk og sundhedsfaglig uddannelse i procent						Interne HR-data fra Kofoeds- minde
	42%	39%	47%	62%	61%	

**Medarbejdere med pædagogisk og sundhedsfaglig uddannelse er pædagoger, pædagogik assistenter, socialrådgivere, ergoterapeuter, syge-
plejersker, SSA, SSH samt akademiskuddannede konsulenter, som er involverede i behandlingsarbejdet.*

***Tallene er manuelt optalt, og det kan give en usikkerhed i data. Tallene er uden ferieafløser.*

I Kofoedsminde's udviklingsplan for rekruttering af medarbejdere med pædagogisk eller sundhedsfaglig baggrund opereres med et måltal på 75% blandt nyansatte i 2026.

Tabel 4: Magtanvendelser

	2020	2021	2022	2023	2024	Datakilde
Antal indberettede magtanvendelser	254	268	323	662	241	Sensum One

Tabel 3 viser, at antallet af magtanvendelser i 2024 ligger på niveau med antallet i 2020 og 2021. Det høje antal på 662 magtanvendelser i 2023 skyldes arbejdet med to beboere, der har været årsag til 458 af de 662 magtanvendelser. Et stort antal betyder således ikke, at der er mange beboere, som oplever fysiske fastholdelser. Ofte er det beboere, der er nye på Kofoedsminde, der er årsag til hovedparten af magtanvendelserne. Det skyldes, at det kan tage tid for beboeren at falde til ro og etablere en tryk og kendt struktur i hverdagen.

Når enkelte beboere udløser mange magtanvendelser, iværksættes et grundigt analysearbejde. Med udgangspunkt i pædagogiske-, sundhedsfaglige- og psykiatriske kompetencer samt monitorering af tidligere magtanvendelser, har personalet mulighed for at afprøve og ændre på rammerne for at reducere antallet af magtanvendelser.

Tabel 5: Personalegennemstrømning

	2020	2021	2022	2023	2024	Datakilde
Personalegennemstrømning i procent	12,6	11,7	23,56	15,17	16,8	Tilbudsportalen og interne HR-data fra Kofoedsminde

Tabel 4 viser personalegennemstrømning i procent. Personalegennemstrømningen var i perioden 2020-2024 højest i 2022, hvor den lå på 23,56%. I 2024 lå den på 16,8%, mens den i 2023 lå på 15,17%.

En opgørelse over personalegennemstrømningen i samtlige af Region Sjællands sociale tilbud viser, at Kofoedsminde har den laveste personalegennemstrømning blandt nyansatte medarbejdere. I 2023 lå personalegennemstrømningen blandt nyansatte på 3,83% på Kofoedsminde, mens gennemsnittet på det samlede socialområde lå på 9,09%. Det viser, at Kofoedsminde er gode til at holde på de nyansatte medarbejdere. Den lave personalegennemstrømning blandt nyansatte i kombination med et stigende antal nyansatte med pædagogisk og sundhedsfaglig uddannelse ((Kommunernes besvarelse til Socialstyrelsen 2024; 68) betyder, at det samlede uddannelsesniveau på Kofoedsminde forventes at stige.

Tabel 6: Sygefraværsdage

	2020	2021	2022	2023	2024	Datakilde
Gennemsnitlige antal sygefraværsdage pr. månedslønnet	17,20	13,64	20,19	24,54	18,95	Tilbudsportalen og interne HR-data fra Kofoedsminde

Tabel 5 viser, at det gennemsnitlige antal sygefraværsdage pr. månedslønnet på Kofoedsminde ligger lavere i 2024 (18,95 dage), end det gjorde i både 2022 (20,19 dage) og 2023 (24,54 dage). Den positive udvikling kan blandt andet skyldes et generelt fald i sygefravær og arbejdsulykker med fravær på Kofoedsminde i løbet af 2024, hvor Kofoedsminde har skabt gode resultater som følge af at have arbejdet tværgående med sygefravær og arbejdsulykker i to forbedringsfællesskaber.

Fælles praksis

"Fælles Praksis" er den overordnede beskrivelse af Kofoedsmindes værdier, faglige tilgange og metoder i det rehabiliterende og kriminalpræventive arbejde. I 2017 igangsatte Kofoedsminde udviklingen af "Fælles praksis". Værdigrundlaget og starten på beskrivelse af tilgange til arbejdet blev udviklet i samarbejde med 50 medarbejdere og ledere i en praksisnær bottom-up-proces. Kofoedsminde har over fem år gennemført et stort metode- og værdibaseret udviklingsarbejde, der er mundet ud i "Fælles Praksis 2.0", som alle afdelinger nu er introduceret til. Metoderne, der er udviklet og anvendes i det pædagogiske arbejde, er alle inspireret af medarbejderes bidrag og feedback og videreudviklet gennem de sidste fire års samarbejde med afdelingerne. Det er alle metoder, der lægger op til et kriminalpræventivt, systematisk og langstrakt samarbejde med den enkelte beboer. Med udgangspunkt i beboerens dom arbejdes der kriminalpræventivt med beboerens styrker og ressourcer, som inddrages, nuanceres og udvikles.

Arbejdet med Fælles Praksis har med stor sandsynlighed bidraget til de positive tendenser, der kan aflæses i tabel 4 og 5.