

Notat: Fastholdelse og rekruttering – flere hænder i ældre- og sundhedssektoren

Viborg Kommune samarbejder med en række partnere om de aktuelle rekrutteringsudfordringer, som opleves i ældre- og sundhedssektoren. Siden 2018 har der været arbejdet målrettet med rekruttering og fastholdelse på social-, sundheds- og omsorgsområdet i tæt samarbejde med blandt andet Beskæftigelse og Personale og Organisation.

På baggrund af et møde den 20. marts 2019 mellem FOA Viborg og tre udvalgsformænd fra Viborg Kommune, (beskæftigelse, sundhed og ældre) om rekruttering og fastholdelse på de fagområder, hvor der aktuelt opleves stigende rekrutteringsudfordringer, blev der nedsat en tværgående arbejdsgruppe i Viborg Kommune. Arbejdsgruppen har arbejdet med temaerne fra mødet. Senest er der i dette regi afholdt et fællesmøde den 5. september 2019, hvor repræsentanter fra FOA Viborg, MED-repræsentanter og ledelsesrepræsentanter fra Beskæftigelse, Personale og Organisation og Social, Sundhed & Omsorg deltog. Følgende temaer var udgangspunkt for mødet: *Fra ufaglært til faglært, Rekruttering og Fastholdelse og Sporskifte - fra et fag til et andet.*

Drøftelserne på mødet drejede sig bl.a. om elevlønninger, særlige mentorforløb og uddannelsesaftaler, uddannelsesmesse, rekruttering af unge til området og branding af faget. På mødet konstateredes et behov for en fælles temadag/workshop, hvor der er fokus på rekruttering og branding af området, med deltagelse af alle relevante parter. Derudover var der et ønske om et notat på sundheds- og omsorgsområdet, som giver et overblik over nogle af de forskellige indsatser, der allerede i dag er iværksat.

Overblik over eksisterende indsatser på sundheds- og omsorgsområdet i Viborg kommune.

1. Forbedring af de strukturelle rammer:

Øget dimensionering som en løsning

Med den nye dimensioneringsaftale får Viborg kommune 60 elever mere hvert år - 15 ekstra social- og sundhedshjælpere, og 45 ekstra social- og sundhedsassistenter. Hidtil har vi haft en årlig dimensionering på 36 hjælpere og 53 assistenter. Der bliver i den sammenhæng behov for etablering af flere praktikpladser og ansættelse af flere vejledere. Fra 2020 overtager kommunerne derudover det fulde ansættelsesansvar og aflønning af elever fra regionen.

1. Løn under grundforløb – grundforløb, hvor der udbetales vokselevløn og laves uddannelsesaftale til elever over 25 år

I Sundhed og Omsorg laves der individuelle aftaler om vokselevløn og uddannelsesaftaler på baggrund af individuelle vurderinger af ansøgere. Der er ikke udarbejdet en generel aftale om vokselevløn. FOA Viborg har udtrykt ønske om, at der kunne være en større "ramme", som disse aftaler kan laves indenfor, uden at det bliver en generel aftale. Eksempler på tilfælde hvor der i dag laves aftaler om vokselevløn kan være ufaglærte, der ønsker at gå ind i faget, eller pædagogiske assistenter der skifter fag.

2. Flere skal søge ind på social- og sundhedsuddannelserne

Der arbejdes på at afholde en temadrøftelse i starten af 2020. Temadrøftelsen skal sætte fokus på, hvorledes vi får flere kvalificerede unge til at søge ind på social- og sundhedsuddannelserne, samt hvordan ledige kan motiveres til at gennemgå uddannelsesforløb, der gør dem i stand til at arbejde inden for sundheds- og ældresektoren.

3. Styrket samarbejde mellem skoler, jobcentre, sundhedsuddannelser og arbejdsgivere

I dag er der bl.a. etableret samarbejde omkring:

- Den årlige uddannelsesmesse. I år deltog både folkeskolens ældste klasser og en række borgere, som Jobcenteret er i kontakt med (både ledige og sygemeldte). På messen er både Social- og Sundhedsuddannelsen og Viborg Kommune repræsenteret.
- Etablering af praktikforløb for ledige og sygemeldte på kommunale arbejdspladser indenfor omsorgsområdet.
- IGU-pladser. I slutningen af 2018 blev der etableret 9 IGU-pladser på kommunale arbejdspladser indenfor Social, Sundhed & Omsorg. IGU'en (integrationsgrunduddannelsen) er et toårigt uddannelsesforløb for flygtninge og familiesammenførte, som skal udgøre en trædesten til det danske arbejdsmarked. Det toårige forløb består af ansættelse i en lønnet praktikstilling med udgangspunkt i de eksisterende overenskomster fra EGU og således, at skoleundervisningen er med uddannelsesgodtgørelse.
- Afholdelsen af informationsmøder for ledige i januar og oktober 2019. Møderne afholdes i samarbejde mellem Social- og Sundhedsskolen, FOA og Viborg Kommune. I januar deltog ca. 45 ledige. Der startede efterfølgende 13 ledige på grundforløbet 1. februar 2019. Til mødet i oktober er 30 interesserede tilmeldt.
- I marts 2019 deltog 16 forsikrede ledige i et seks-ugers "Update" opkvalificeringsforløb, som foregik på Social- og Sundhedsskolen. Her var formålet bl.a. at give deltagerne en introduktion til social- og sundhedsområdet.
- Et helt nyt tiltag i 2019 er en planlagt "uddannelseskaravane" den 4. december 2019, hvor 200 ledige og sygemeldte fra alle jobcentrets målgrupper kører med busser rundt og besøger uddannelsesinstitutioner i Viborg, herunder Social- og Sundhedsskolen. Formålet med uddannelseskaravanen er bl.a.:
 - at flere vælger at starte på en uddannelse
 - at styrke kendskabet til uddannelserne, samt
 - at synliggøre de brancher, som mangler arbejdskraft

4. Frafald på uddannelser skal mindskes

Fra 2020 iværksættes der kvantitative evalueringer på praktikforløb indenfor Sundhed og Omsorg, som supplement til de eksisterende opfølgningssamtaler i forbindelse med praktikforløb. Det opleves, at der er behov for en mere struktureret feedback på praktikforløb. Der arbejdes desuden med at styrke modtagelsen af elever og studerende og dermed forbedre oplevelsen af gode uddannelsesforløb samt styrke branding af Viborg Kommune som arbejdsplads.

5. Kompetenceudvikling og opgavefordeling – samarbejde på tværs af fagligheder og områder

Der har i de seneste tre år været et øget fokus på at anvende andre kompetencer end de sundhedsprofessionelle på sundheds- og omsorgsområdet i Viborg Kommune. Der er i dag ansat en række forskellige faggrupper på sundheds- og omsorgsområdet.

I tæt samarbejde med sundhedsuddannelserne er der udviklet kompetenceudviklingsprogrammer, som går på tværs af fagligheder og sektorer.

6. Bedre udnyttelse af arbejdskraften: Flere op i tid, flere seniorordninger og fastholdelse på arbejdsmarkedet

I 2017 lavede man på sundheds- og omsorgsområdet en undersøgelse af, hvor mange der ønskede en ændret arbejdstid. Sammenfattende viste undersøgelsen, at 81 % af de adspurgte var tilfredse med deres nuværende arbejdstid. 18 % ønskede at gå op i tid, mens 2 % ønskede at gå ned i tid. Langt de fleste medarbejdere på områderne er ikke ansat på fuld tid/37 timer. Alle, der ønskede en ændret arbejdstid, fik tilbud om dette. I dag tilbyder områderne ansættelser på fuld tid, og nye medarbejdere vælger som udgangspunkt selv det antal timer, de vil ansættes på. Desuden arbejdes med fastholdelse af seniorer på arbejdspladserne, f.eks. ved udarbejdelse af senioraftaler. En indsats på dette område er påkrævet, idet det

nationalt forventes, at 9.000 medarbejdere indenfor social- og sundhedshjælper/-assistenter vil gå på pension indenfor de næste 5 år. I Viborg Kommune er ca. 49 % af social- og sundhedshjælperne/-assistenterne aktuelt over 51 år.

7. Nedbringelse af sygefraværet

Viborg kommune arbejder fokuseret på at nedbringe sygefraværet og har et måltal for nedbringelse af sygefraværet til 4 % i 2022. På omsorgsområdet er der i 2018 opstartet et projekt med en fokuseret sygefraværsindsats med målet om "Flere på arbejde" hver dag. Målet med projektet er at reducere sygefraværet med 30 % og dermed have 5.1 % i sygefravær i 2021.

8. Mere lokal dialog om ønsker til arbejdsvilkår, arbejdstid og arbejdstidstilrettelæggelse.

På omsorgsområdet arbejdes der aktuelt med et forsøg om at "slippe arbejdstidstilrettelæggelsen mere fri" på de enkelte plejecentre og i hjemmeplejens distrikter. Målet er større inddragelse af medarbejdere, flere der er tilfredse med deres vagter og, at man som medarbejder kan op- og nedjustere arbejdstiden i perioder.

Der arbejdes aktivt med fastholdelse af medarbejdere, som ikke kan være i plejen på grund af sygdom, skader eller andet, eller med medarbejdere, som har behov for at gå væsentligt ned i tid. På tværs af fagområder og i samarbejde med jobcenteret arbejdes der med anvendelse af skånehensyn, nye arbejdsfunktioner, tilbagevendelsesplaner, fleksjobs og virksomhedspraktik.

9. Uddannelse af flere sygeplejersker og ansættelse af flere kliniske vejledere:

Sygeplejeskolen i Viborg har ikke fået øget sin dimensionering i 2020. Viborg Kommune skal tage 6 ekstra sygeplejersker i praktikforløb i 2020, da dimensioneringen er øget på andre nærtliggende skoler. Der er fokus på ansættelse af flere kliniske vejledere i Viborg Kommune. Manglen på sygeplejersker er et landsdækkende problem, og dermed også en kommende udfordring for Viborg Kommune og hele Region Midtjylland.