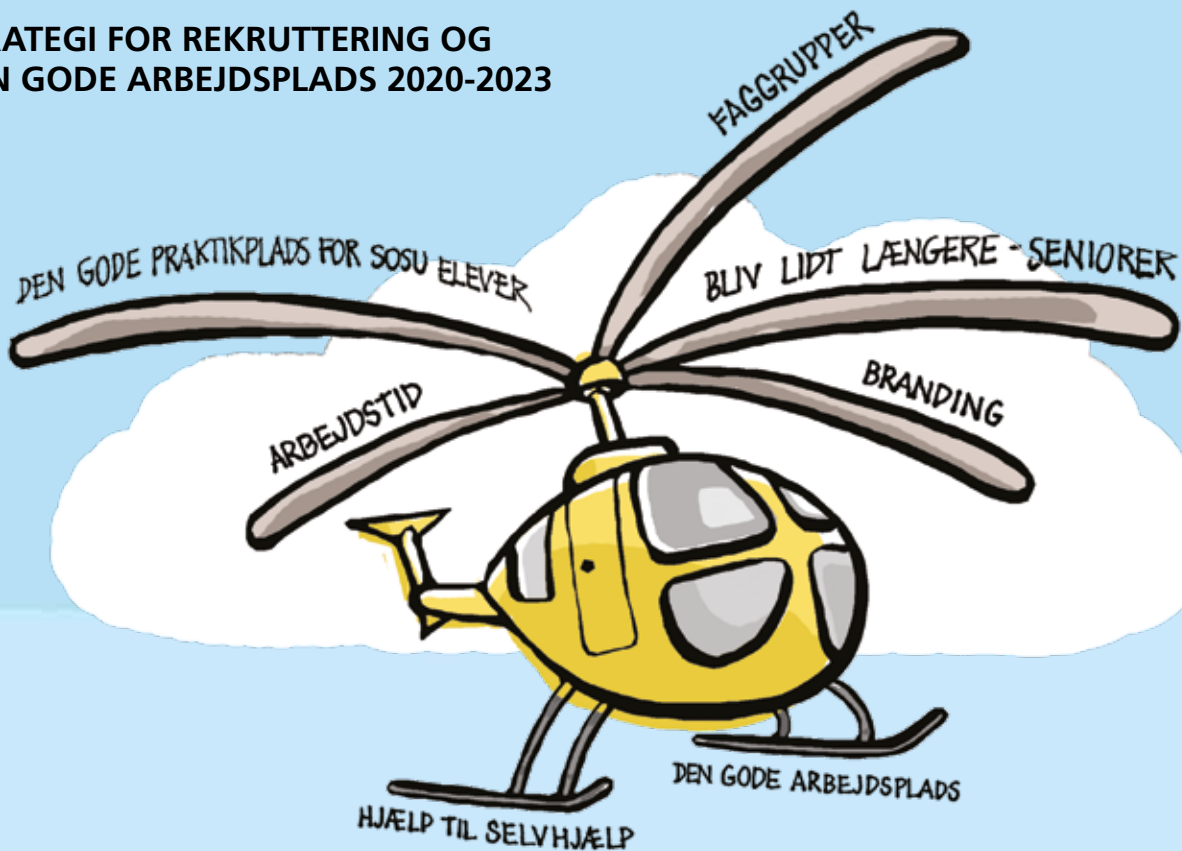


STRATEGI FOR REKRUTTERING OG DEN GODE ARBEJDSPLADS 2020-2023



Kloge hoveder og kloge hænder

Gode rammer for udvikling

SUNDHED & ÆLDRE



Ikast-Brande
Kommune



Indholdsfortegnelse

Strategi for rekruttering og den gode arbejdsplads 2020-2023	
-kloge hoveder og kloge hænder - Gode rammer for udvikling	4
Hjælp til selvhjælp	6
Den gode arbejdsplads	8
Den gode praktikplads for SOSU-elever	10
Arbejdstid	12
Bliv lidt længere - seniorer	14
Faggrupper	16
Branding	18

Fakta

I Ikast-Brande Kommune stiger antallet af borgere i den ikke arbejdsaktive alder markant i de kommende 10 år, aldersgruppen 60 år+ forventes at stige med ca. 2841, og aldersgruppen 0-59 år falder med 935. Det betyder, at der bliver færre hænder til flere opgaver.

Der er allerede nu en udfordring med at rekruttere et tilstrækkeligt antal social- og sundhedsassistenter og sygeplejersker. Ifølge en prognose for Vestklyngen og Skive Kommune vil der i 2028 mangle ca.1000 social- og sundhedsassistenter.

I forhold til social- og sundhedshjælpere vil der uden indsatser, også i løbet af få år, blive mangel på denne faggruppe. Ser man på fysio- og ergoterapeuter samt pædagoger er der overskud i antal uddannede.

Så her vil der være mulighed for at tænke anderledes ift. brug af de forskellige faggruppers kompetencer.

Strategi for rekruttering og den gode arbejdsplads 2020-2023 - kloge hoveder og kloge hænder - Gode rammer for udvikling

Det offentlige arbejdsmarked står over for rekrutteringsudfordringer på ældre- og sundhedsområdet. Antallet af plejetrængende ældre bliver flere, samtidig med at en stor andel af medarbejderne snart går på pension, og der uddannes for få på social- og sundhedsområdet.

I Ikast-Brande Kommune kan disse udfordringer mærkes særligt ift. social- og sundhedsassistenter og sygeplejersker. På baggrund af dette, samt handlingsplanen "Flere hænder i Ældre – og Sundhedssektoren" fra KL, har Sundheds- og Omsorgsudvalget den 28. marts 2019 besluttet, at der skal udarbejdes en strategi for rekruttering og den gode arbejdsplads for perioden 2020-2023. Strategien tager udgangspunkt i Ikast-Brande Kommunes DNA "Sammen gør vi en forskel" og kommunens vision 2018-2025 "kloge hoveder og kloge hænder" og "Sund hele vejen", personalepolitikken for Ikast-Brande Kommune samt frivillighedsstrategien.

Kontakt

Hvis du vil vide mere:
Ikast-Brande Kommunes hjemmeside
www.ikast-brande.dk

Desuden er sundhedsfremme og rehabilitering et fundament for strategien.

På Sundheds- og Omsorgsudvalgets møde den 28. marts 2019 blev det besluttet, at administrationen skulle udarbejde en rekrutteringsstrategi. Input til udarbejdelsen af rekrutteringsstrategien er drøftet på det årlige dialogmøde mellem Byråd og ledere i Sundhed og Ældre i 2019 med deltagelse af MED-ældre, Ældreråd og Handicapråd. Desuden er der afholdt 2 workshops, hvor input er drøftet. Strategien retter sig mod ansatte i Sundhed & Ældre.

Der er allerede mange gode initiativer og indsats i forhold til rekruttering, men der er behov for en ekstra indsats. Strategien skal derfor bidrage til initiativer, der kan være med til at løse rekrutteringsudfordringerne, således, at der også fremadrettet kan være "hænder" nok til at løse opgaverne.

Generation Y født 1978 til 1989

De tilhører den mindste generation og kaldes Y efter det engelske ord why (hvorfor), fordi de stopper op og spørger, hvorfor vi gør, som vi gør. De ønsker sig et meningsfyldt arbejde med mulighed for at realisere sig. De ønsker ros og at blive set, ellers kan de føle sig usikre på egne kompetencer.

Generation Z født 1990 til 2001

De tilhører en generation, hvor familieliv med mange børn var i fokus og hvor børnene havde medindflydelse på alt. De kaldes Z efter udtrykket "at zappe", fordi de zapper gennem livet, som man gør med tv-kanaler. De skifter job mange gange i livet, og tilpasser sig hurtigt nye omgivelser. De er den første generation af ægte digitale indfødte, og er vant til at dele alt.

Derfor sætter Sundhed & Ældre fokus på:

- At skabe en arbejdsplads, hvor der er dygtige og engagerede medarbejdere til at løse opgaverne
- At være en dynamisk og moderne arbejdsplads
- At medarbejderne oplever mening i arbejdet og arbejdsopgaverne
- At medarbejderne oplever, at tilhøre et lærende arbejdsfællesskab
- At medarbejderne har mulighed for hele tiden at udvikle sig personligt og fagligt
- At medarbejderne har indflydelse på deres arbejde

Data og viden

Den nyeste viden og data omkring rekruttering og de enkelte faggrupper er vigtige værktøjer til udarbejdelse af indsatser på området, herunder:

- Viden om, hvordan rekruttering og fastholdelse kan styrkes - f.eks. den gode praktikplads og den gode arbejdsplads
- Viden om generation Y og Z
- Viden om muligheder for planlægning af arbejdstid
- Viden om muligheder for fastholdelse af seniorer
- Data om frafald på uddannelse
- Data om faggrupper og demografi

Hjælp til selvhjælp

Mennesker ønsker at klare sig selv så længe som muligt, hvilket også er nødvendigt, da andelen af ældre bliver større og andelen til at varetage opgaverne mindre. Den rette hjælp og indsats i forbindelse med et sygdomsforløb

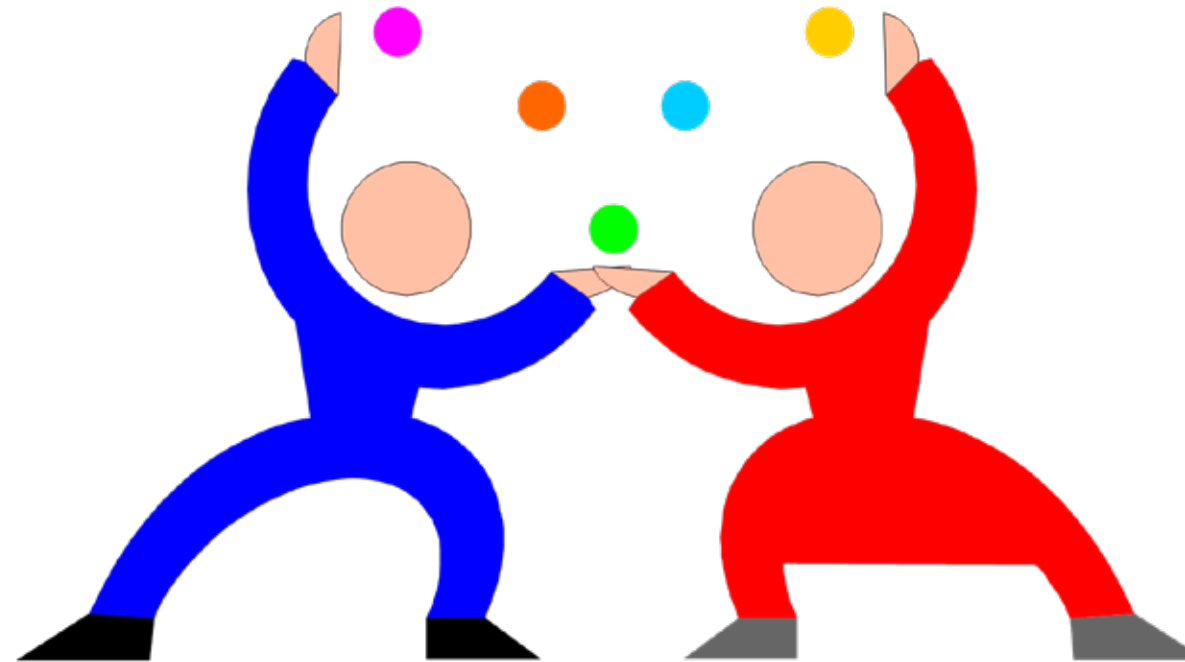
skal være med til at fremme den enkeltes mulighed for at genvinde tabt funktionsevne, og dermed blive i stand til at klare sig selv igen og forbedre livskvaliteten.

Derfor sætter Sundhed & Ældre fokus på:

- Rehabilitering - at kunne komme til at klare sig selv mest muligt efter sygdomsforløb
- At funktionstab som udgangspunkt er midlertidigt
- Sund aldring - At vi bliver ældre -At vi føler os raskere senere i livet
- At vi har brug for mindre service
- Tilpasning af mængden af opgaver til personalet

Det sker bl.a. via:

- Træning før hjælp og hverdagsrehabilitering
- Brug af velfærdsteknologi
- Pædagogiske metoder
- Forventningsafstemning mellem borger og kommunen/medarbejderen
- Forventningsafstemning mellem leder og medarbejdere ift. prioritering af opgaver



Den gode arbejdsplads

Den gode arbejdsplads er beskrevet i mange forskellige variationer. Morten Albæk har i sin bog "Et liv, én tid, ét menneske", beskrevet det sådan, at vi kun har ét liv, og derfor skal arbejdet ikke være en modsætning til livet, men stå i relation til det.

For at skabe en god arbejdsplads er det derfor vigtigt, at arbejdspladsen har et formål/mission, som beskriver, hvad er vi til for, og for hvem vi

skal gøre en forskel. Det er dog ikke nok, at det er beskrevet, det skal også kunne ses og opleves som ansat. Ansatte skal opleve et socialt tilhørsforhold, indflydelse på arbejdet, meningsfulde arbejdsopgaver og mulighed for hele tiden at udvikle sig personligt og fagligt.

Når arbejdet giver mening i livet vil det have en positiv effekt på sygefraværet.



Derfor sætter Sundhed- & Ældre fokus på:

- Medarbejdercentreret omsorg - personen kommer i første række
- Et miljø, der skaber grundlag for sociale relationer
- Anerkendelse som en dyd
- Fokus på Generation Y og Z's trivsel på arbejdspladsen
- Øget anerkendelse af de enkelte faggrupper
- Personlig og faglig udvikling
- Ansatte med et varieret udbud af kompetencer
- Øget fremmøde

Det sker bl.a. via:

- Gentænkning af medarbejderudvikling
- Gentænkning af ledelsesrollen
- Efteruddannelse af social- og sundhedshjælpere
- Dialogbaseret arbejdstidstilrettelæggelse
- Indsatser ift. sygefravær
- Mere dialog om arbejdstid
- Socialt arbejdsmiljø
- Fokus på løsning af kerneopgaven via kontinuerligt opdateret viden

Den gode praktikplads for SOSU-elever

Uddannelserne til social- og sundhedshjælper og social- og sundhedsassistent blev ændret med virkning fra 1. januar 2017, og er nu to selvstændige uddannelser. Med ændringerne af uddannelserne er de faglige krav blevet skærpet, og med erhvervsskolereformen er adgangskravene til uddannelserne øget. Dette har betydet, at færre voksne og personer med anden etnisk baggrund søger ind på SOSU-uddannelserne. Det skyldes bl.a., at man får SU på grundforløbet, og at grundforløbet ikke længere kan forlænges ud over 20 uger. Ændringerne af uddannelserne betyder desuden, at man kan søge ind på assistentuddannelsen uden at være uddannet SOSU-hjælper først.

Fra 2017 er dimensioneringen af SOSU-uddannelserne ændret således, at Ikast-Brande Kommune er gået fra at skulle optage 57 til 16 social- og sundhedshjælperelever, og fra at optage 14 social- og sundhedsassistentelever til 24. Fra 2020 øges antallet af social- og sundhedshjælperelever til 22 og antallet af social- og sundhedsassistentelever til 43.

Ændringerne i SOSU-uddannelserne betyder bl.a., at SOSU-eleverne er yngre end tidligere –

ned til 16 år, når de starter på hovedforløbet. Det er nye generationer (Y og Z), som søger ind på uddannelserne med andre forventninger til uddannelse og arbejdsplads end den nuværende arbejdsstyrke. Det kræver, at fastholdelse og rekruttering af SOSU-elever skal gribes anderledes an end tidligere. Der er, som første trin i dette lavet tre fokusgruppeinterviews med SOSU-elever i Sundhed & Ældre, hvor fokus har været på, hvordan der kan sikres gode praktikophold med henblik på øget gennemførelse af uddannelse og efterfølgende job indenfor faget.

Der er nationalt en målsætning om, at nedbringe frafaldet til max. 10 procent 3 måneder efter opstart på hovedforløb. Ser man udelukkende på data for elever, som springer fra efter de er startet på hovedforløbet er frafaldet 8 % for SOSU-hjælperelever, og 14 % for SOSU-assistentelever i IBK. Ser man på data for alle SOSU-elever, som har underskrevet en uddannelsesaftale med IBK, dvs. også de SOSU-elever, som falder fra inden de starter på hovedforløbet, er tallene 24 % for SOSU-hjælperelever og 23 % for SOSU-assistentelever.

Derfor sætter Sundhed & Ældre fokus på:

- Den gode praktikplads – anerkendelse, mening og læring
- Styrket samarbejde med Social- og Sundhedsskolen
- Styrket samarbejde med jobcentret
- Styrkede data om frafald både de nationale og egne data
- Mindsket frafald
- Øget kapacitet og høj kvalitet



Det er nye yngre generationer, som søger ind på SOSU-uddannelserne med andre forventninger til uddannelse og arbejdsplads end den nuværende arbejdsstyrke



Det sker bl.a. via:

- Beskrivelse af praktikforløb, så det bliver et mere ens forløb på tværs af praktiksteder
- Rollen som praktiksted skal være en opgave for hele arbejdspladsen
- Fokus på rekruttering og fastholdelse af generation Y og Z
- Styrket rekrutteringsarbejde, herunder deltagelse i job- og uddannelsesmesser
- Alternative muligheder for elevforløb

Arbejdstid

Der er indenfor Sundhed og Ældre, en stor del af medarbejderne, som er ansat på deltid ca. 5 ud af 6 medarbejdere (antal ansatte 630). Det forventes, at det billede er tilsvarende for de private leverandører. Der er brug for, at flere ansatte arbejder på fuld tid. I hjemmeplejen er der allerede fokus på dette, via midler fra Sundheds- og

Ældreministeriet. Der er behov for yderligere fokus på at gøre dette mere attraktivt, således at flere ansatte ønsker flere timer. Det skal foregå via mulighed for en mere fleksibel og individuel planlægning af arbejdstid både i hverdage og weekender – at tænke ud af boksen.

“Der er ingen tvivl om, at der har været en ændring i, hvad vores forventninger til arbejdet er. Tidligere har arbejdet vitterligt bare været en måde at overleve på.

Men i dag er det også vigtigt, at vi føler, at det arbejde, vi bruger det meste af vores tid på, giver mening. Det hænger sammen med, at vi i dag finder meget identitet i vores arbejde, mens identiteten tidligere var mere forbundet med religion, lokalsamfund og familie.”

(Dennis Nørmark, antropolog og forfatter)

	A	B	C	D	E
254					
255	Uge 10 Camilla N				
256		Planlagt	Afvigelse		
257	Mandag	Start			
258		Slut			
259	Tirsdag	Start			
260		Slut			
261	Onsdag	Start	10:00	10:00	
262		Slut	16:30	17:30	
263	Torsdag	Start	10:00	10:00	
264		Slut	17:30	18:30	
265	Fredag	Start			
266		Slut			
267	Lørdag	Start	10:00		
268		Slut	17:30		
269	Søndag	Start	10:00		
270		Slut	17:30		
271	I alt		29,00	-13,00	

Derfor sætter Sundhed & Ældre fokus på:

- Flere ansatte på fuld tid eller flere timer
- Arbejdstidsplanlægning
- Flexibilitet, arbejdstid, arbejdsindhold, som en del af kulturen

Dette sker blandt andet via:

- Lokal dialog om arbejdstid og effektiv arbejdstilrettelæggelse
- Flexibel arbejdstid
- Udbetaling af merarbejde i stedet for afspadsering
- Flere unge på fuld tid
- Inspiration om arbejdstidsplanlægning udefra



Bliv lidt længere - seniorer

Der var i 2017 mere end 132.000 personer over 65 år, som stadigvæk var aktive på arbejdsmarkedet, selvom de havde nået folkepensionsalderen. At kunne arbejde så længe man kan og vil, er godt for den enkelte men også for arbejdspladsen, som bevarer den viden og erfaring, som de ældre medarbejdere har. Det er også nødvendigt for, at der fortsat skal være nok arbejdskraft til at varetage opgaverne på plejecentre og hjemmepleje ift. den stigende andel af ældre borgere. En undersøgelse, som Epinion har lavet for

PFA i 2019 viser, at 78 procent i større eller mindre grad kan forestille sig at arbejde videre på nedsat tid, efter de er gået på pension. Med flere år på arbejdsmarkedet følger også et behov for gradvis nedtrapning, så man som pensionist for eksempel kan få et deltidsjob eller få lov til at gå ned på 10-15 timer om ugen. Så hvis flere skal kunne arbejde i flere år, kræver det løsninger, som gør at flere seniorer både kan og har lyst til at arbejde længere.



Alle skal kunne have et godt arbejdsliv på et arbejdsmarked, hvor man kan blive så længe, man kan og vil, og trække sig tilbage med værdighed.

(Ældresagen)

Derfor sætter Sundhed & Ældre fokus på:

- At seniorer +65 år har mulighed for at blive længere i deres job
- At seniorer med en efterlønsordning har mulighed for at blive længere i deres job eller i en tilpasset jobfunktion

Det sker bl.a. via:

- Udvikling af koncept for samtaler med seniorer
- Mulighed for tilpasning af arbejdstid for seniorer
- Del efterløn – med tilbud til seniorer med efterlønsordninger
- Seniorstillinger tilrettelagt på 10-15 timer ugentligt



Faggrupper

Der er allerede nu mangel på social- og sundhedsassistenter, og desuden viser aldersprofilen for social- og sundhedsuddannede i Vestklyngen, at mange ansatte kan forventes at gå på efterløn eller pension i de kommende år. Indenfor de næste 4 år vil rekruttering af sygeplejersker også blive udfordret. Derfor er der behov for at tænke anderledes i forhold til, hvordan de faggrupper, der ikke er mangel på vil kunne indgå i varetagelse af

opgaverne, herunder social- og sundhedsassistenter, ergoterapeuter, fysioterapeuter, pædagoger og uaglærte. Hvordan de enkelte faggruppers kompetencer udnyttes bedst muligt, og på hvilke områder, det er vigtigt at have hvilke faggrupper, således at alle opgaver og funktioner kan varetages. Denne tilgang kræver, at vi tør tænke anderledes ift. varetagelse af opgaver og faggrupper.



Derfor sætter Sundhed & Ældre fokus på:

- Styrkelse af de enkelte faggruppers kompetencer
- Højne SOSU-hjælperfaget både fagligt og opgavemæssigt
- Strategisk organisering og rekruttering af faggrupper til de enkelte enheder og fagområder

Ikast-Brande Kommunes værdier:



Dialog, tillid og ansvarlighed



Det sker bl.a. via:

- At gentænke fagprofiler for de enkelte faggrupper, social- og sundhedsassistenter, sygeplejersker, ergoterapeuter, fysioterapeuter og pædagoger
- Introduktionskoncept for nyuddannede nyansatte sygeplejersker
- Kompetenceudvikling for de enkelte faggrupper på baggrund af fagprofilerne
- Plan for hvilke enheder/arbejdsområder, der skal prioritere de enkelte faggrupper
- Jobtitler, som henviser til opgaven/funktionen, som den enkelte medarbejder varetager
- Samarbejde med Psykiatri og Handicap omkring sundhedsfaglige kompetencer, som kan styrke Ikast-Brande Kommunes samlede rekrutteringsmuligheder

Branding

Ansatte i sundheds- og omsorgsfaget oplever fordomme og manglende anerkendelse af deres arbejde, hvilket er med til at gøre det svært at rekruttere til uddannelserne samt at holde på medarbejdere inden for fagene. Det er derfor en vigtig opgave at få fagene

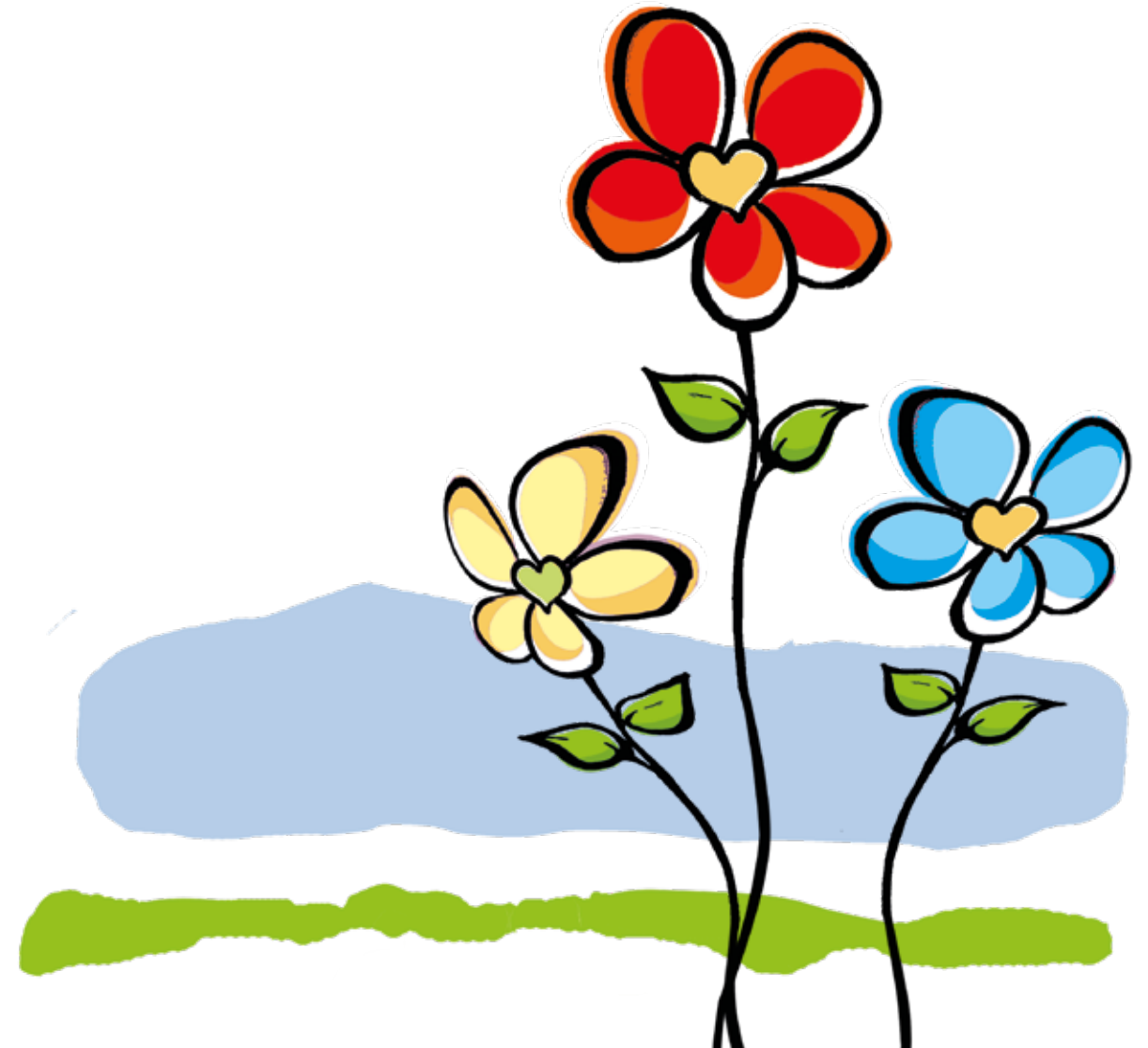
talt op, og få formidlet, hvor gode og vigtige uddannelser, det er. Det er en vigtig opgave at være frontmedarbejder, og være den bedste til at støtte og hjælpe de allersvageste borgere.

Derfor sætter Sundhed & Ældre fokus på:

- Anerkendelse og respekt om jobbet
- De gode historier
- Den gode arbejdsplads

Det sker bl.a. via

- Titler, som beskriver jobbet og ikke uddannelsen
- Beklædning
- Lokaler
- Materiale til jobmesser og rekruttering, der beskriver den attraktive arbejdsplads
- Artikler om job i sundhed og ældre



STRATEGI FOR REKRUTTERING OG DEN GODE ARBEJDSPLADS 2020-2023



Ikast-Brande
Kommune