

Velkommen til SPOR 4

Rekruttering – hvordan finder vi nye veje sammen?

REKRUTTERING TIL ÆLDRE- OG SUNDHEDSOMRÅDET I KOMMUNERNE

Ældretopmødet 2021

Oplæg ved overenskomstchef Louise Kolby Dalager og
chefkonsulent Ursula Dybmose, KL



HVILKE UDFORDRINGER STÅR VI OVER FOR?

160.000

Flere
80+
i 2030

**30 pct.
er 55+**

Flere
går på
pension

**Størst
Frafald**

På
SOSU-
uddannelserne

**16
dags-
værk**

Højt
sygefravær

**8 ud
af 10**

Af de
ansatte
er på deltid

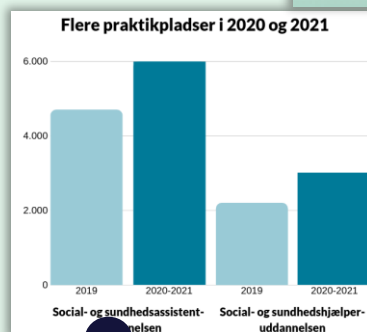
HVILKET FUNDAMENT STÅR VI PÅ?

OK18



2018

KL's Handleplan
Rekrutteringspulje OK18
EUD-aftale 2018
Materialepakke til frafald
Finanslovsaftalen 2018



2019

Samarbejde med SOSU-skoler
Rekrutteringskonference
Satspulje for sundhedsområdet
Toårig dimensioneringsaftale
KL's seniorpolitik
Imagekampagne
Finanslovsaftalen 2019

SOCIAL +
SUNDHED



2020

Fuldtidsprojekt iværksættes
Taskforce "Veje til flere hænder"
Evaluering af SOSU-uddannelserne
Trepartsaftaler i 2020
Aftale om opkvalificering
110 % dagpengesats til ledige (SSH+SSA)
Sygefraværsforum
Kampagne med YouTuber (sosu-skoler)
Ældretopmøde 2020



OK21



2021

OK21

- Rekrutteringspulje OK21
- Ny karriestilling
- Spireansættelser

Seniorinitiativer
Finanslovsaftalen 2021
Femårig lærepladsaftale
Ældretopmøde 2021
KL's handleplan 2.0

Femårig lærepladsaftale for SOSU-uddannelserne

Som opfølgning på Trepartsaftale om rekruttering til det offentlige arbejdsmarked har KL sammen med Regeringen, FOA og Danske Regioner indgået en femårig lærepladsaftale for social- og sundhedsuddannelserne. Her kan du læse mere om elementerne i den nye lærepladsaftale.

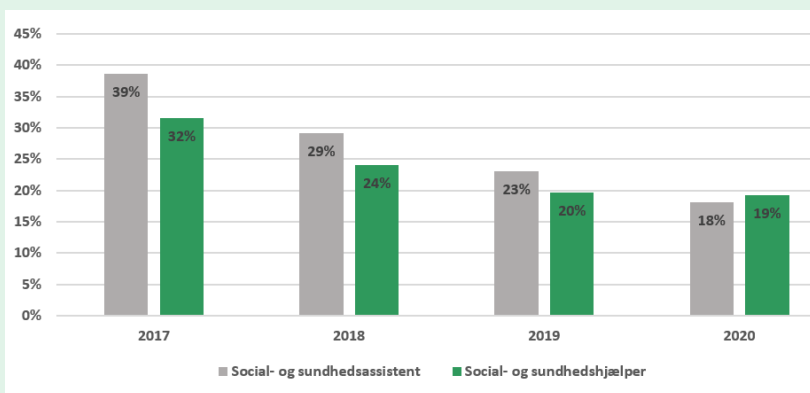
Flere hænder ind i faget

Reducér frafaldet

Frafald mellem grund- og hovedforløb 2017 - 2020

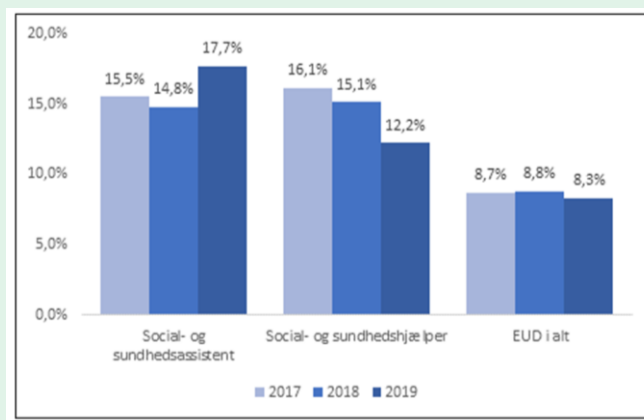
SOSU-assistent Fra 39 pct. – 18 pct.

SOSU-hjælper Fra 32 pct. – 19 pct.



Frafald på hovedforløbene

Stadig langt fra gennemsnittet på EUD



Derfor skal praktikvejledningen prioriteres

Etablering af praktikvejlederteam i Esbjerg Kommune

Formål:

- målrettet, evident og professionel uddannelses- og vejledningsindsats
- sikre samme høje kvalitet i vejledning uanset praktiksted.
- øge kvaliteten i vejledningen
- opnå kontinuitet i vejlederopgaven

Forudsætninger:

- ansat 12. fuldtidsvejledere – som har gennemgået særligt kompetence opkvalificerings forløb

Resultat:

Reduktion i frafald fra 2017 – 2020 på 17-20 pct.

Hvorfor?

- ✓ Professionalisering giver tilfredse elever
- ✓ Reducere frafaldet
- ✓ Skaber kontinuitet i vejledergrupper – og kvalitet i vejledningen – til gavn for borgeren.

Flere hænder ind i faget øg kønsdiversitet

Hvordan?

- ✓ Fx hente inspiration i Norge
- ✓ Menn i Helse er et uddannelsesforløb på 2,5 år.
- ✓ Forløbet består af en blanding af praktik, undervisning og sommerjob i kommunen
- ✓ Menn i Helse kurset fører til et fagcertifikat som sundhedsprofessionel.



Hvorfor?

- ✓ Mænd udgør 9 pct. af medarbejderne på social- og sundhedsområdet
- ✓ I Norge er man lykkedes med at rekruttere og uddanne over 400 mænd siden projektets start.
- ✓ Øget kønsdiversitet i faget vil afspejle befolkningssammensætningen bedre.

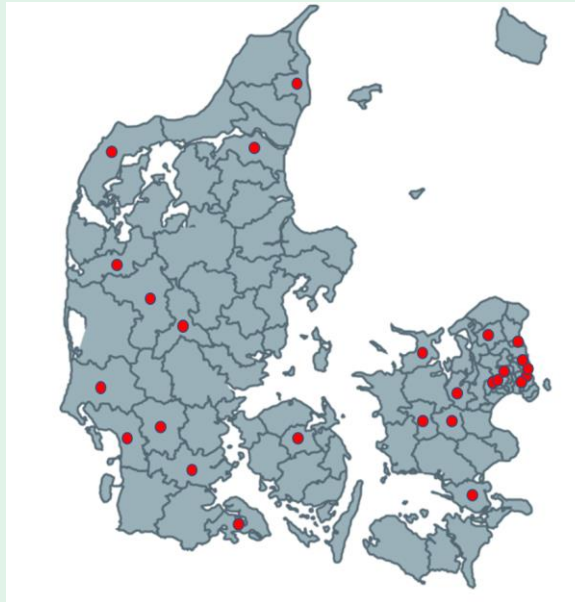
Smartere alternativer: En fremtid med fuldtid

26 nøglekommuner

Workshopforløb af 5 workshops pr.
fagområde

Lokale barrierer og gevinster – og lokale
løsninger

KL's handlingsplan 2.0:
Velfærdsteknologi og digitale løsninger



Hvorfor skal flere op i tid eller på fuldtid?

Hvorfor?

- ✓ Flere hænder og professionalisering
- ✓ Livsindkomst og ligestilling
- ✓ Arbejdsmiljø og kontinuitet

Hvordan?

- Fælles ansvar
- Ingen kendte mirakelkure
- Lokale løsninger - reelle effekter

Smartere alternativer: En fremtid med fuldtid

Frederiksberg Kommune – ældreområdet:

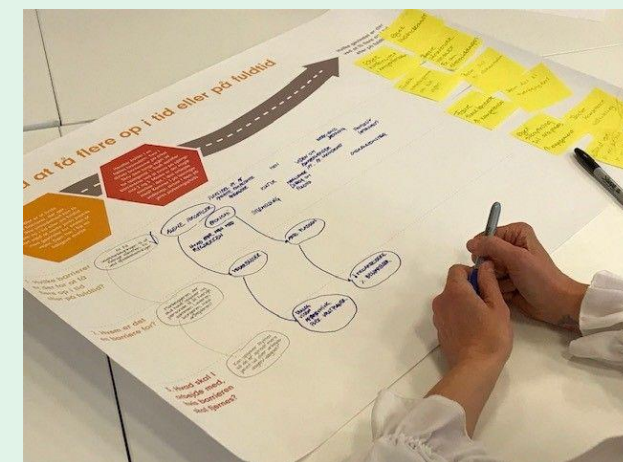
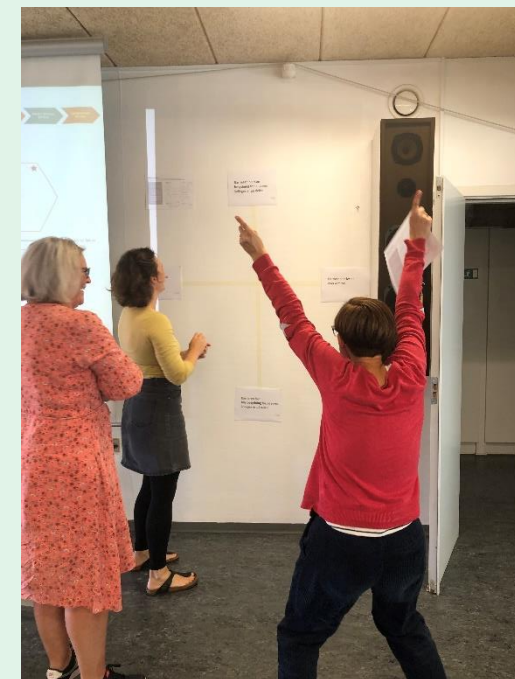
- ✓ Årlig samtale om arbejdstid som en del af MUS
- ✓ Tre medarbejdere er gået på fuldtid i en prøveperiode på 6 måneder
- ✓ Systematiske pauser på 15 minutter om formiddagen



2020



2021



Læs mere på www.fuldtid.dk og følg indsatsen på LinkedIn: "En fremtid med fuldtid"

Image

- Fælles image kampagne: SOCIAL+SUNDHED
- Initiativ fra KL's handlingsplan om plejeløfte: Bidrage til faglige stolthed og den positive historie
- Videre opgave i dag: Tænke åbent og bredt ift. veje til bedre image

**SOCIAL +
SUNDHED**

A photograph of two healthcare professionals in a clinical setting. On the left, a woman with short blonde hair and glasses is gesturing with her hands while speaking. On the right, a woman with long dark hair is smiling and listening. The image has a teal overlay.

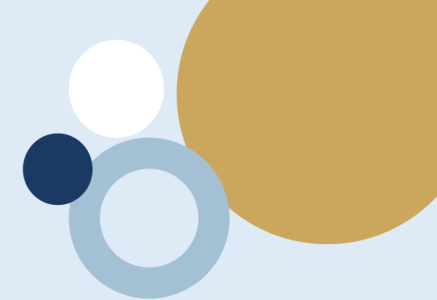
**Faglighed gør
en forskel**

Brug din faglighed til at skabe en bedre
hverdag for andre mennesker.

Tak for opmærksomheden

Velkommen til SPOR 4

Rekruttering – hvordan finder vi nye veje sammen?



**Hverdags
praksis**

Vi finder løsninger



Et samarbejde mellem FOA Horsens og Horsens Kommune

Winnie Winther, områdeansvarlig, FOA Horsens

wwbe@foa.dk

46 97 14 55

Helle Ibsen, chefkonsulent, Velfærd og Sundhed, Horsens Kommune

helle.ibsen@horsens.dk

22 28 83 23





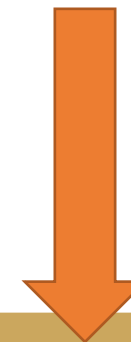
UDFORDRINGER FOR 5 ÅR SIDEN

- Udfordring at fastholde medarbejdere i faget
- Manglende anerkendelse af faget
- Svært at tale om sin faglige stolthed





Rekrutterings- og fastholdelses udfordringen



Etablering af "Fag og Læring" til fastholdelse af elever i praktikken



Anvendelse af flere forskellige rekrutterings indsatser i samarbejde med Jobcentret



Lederudvikling



Spirer



Hverdagsguider

STRATEGI FOR REKRUTTERING OG FASTHOLDELSE



Hvad gjorde vi
-FOA og Horsens
Kommune - ved den
fælles udfordring?

Vi udviklede i fællesskab et 2-dages kursus for SOSU'er med fokus på:

Dag I Fortællekraft

- Øvelser i at fortælle de gode historier

Dag II Kollegasparring

- Træning i metoder til i fællesskab at løfte energien i en gruppe og give sparring på dilemmaer

Vi følger op med:

- Netværksmøder 2 gange om året med underviser
- En fest af og til...



HVERDAGSGUIDE

Underviser: Sascha Amarasinha, Respond –www.respond.dk

DAG I

Fortællerkraft

Dag II

Kollegasparring

Den gode historie

Kunsten
at lytte

SOSU og monopolet

Den gode
guide

Hvorfor?

Holdet

Mandat

Energi

Medier

Hvad nu?

HVERDAGSGUIDE - RESULTATER

Hverdagsguiderne kan

- Fortælle og genkende en god historie
- Lytte aktivt og stille konstruktive spørgsmål
- Har modeller og ideer til, hvordan de kan hjælpe med at finde hverdagsløsninger uden at være eksperterne



HVERDAGSGUIDE - RESULTATER

Horsens Kommune har en række ambassadører, der kan

- Byde velkommen til et dejligt fag
- Støtte kollegerne, hvor det kan være svært
- Bidrage til at tale faget op
- Være kritiske og reflekterende over egen praksis
- Fremme det gode arbejdsmiljø







SAMARBEJDE PÅ TVÆRS

– HVAD KAN DET?

Horsens Kommune

"Vi kan se merværdien i et godt samarbejde på tværs, hvor begge parter bidrager med perspektiver, gode ideer og faglighed"

Charlotte Gjørup, Sundheds- og ældrechef



"Samarbejde og dialog skaber resultater"

Lone Dybdal, Afdelingsformand





DET NÆRE

Kun der hvor vi sammen
som del af det nære
kan mødes og drøfte
beslutte og lære
at forme og støtte og dele
for nemmer man først
selve dette at være
en bærende del
af det hele

Carl Scharnberg

Velkommen til SPOR 4

Rekruttering – hvordan finder vi nye veje sammen?

Hvordan taler vi uddannelserne op?

sosu@fremtidensældreomsorg.dk

Pia Kürstein Kjellberg
Projektchef, ph.d.

Ældretopmødet i Odense – 16.9.2021

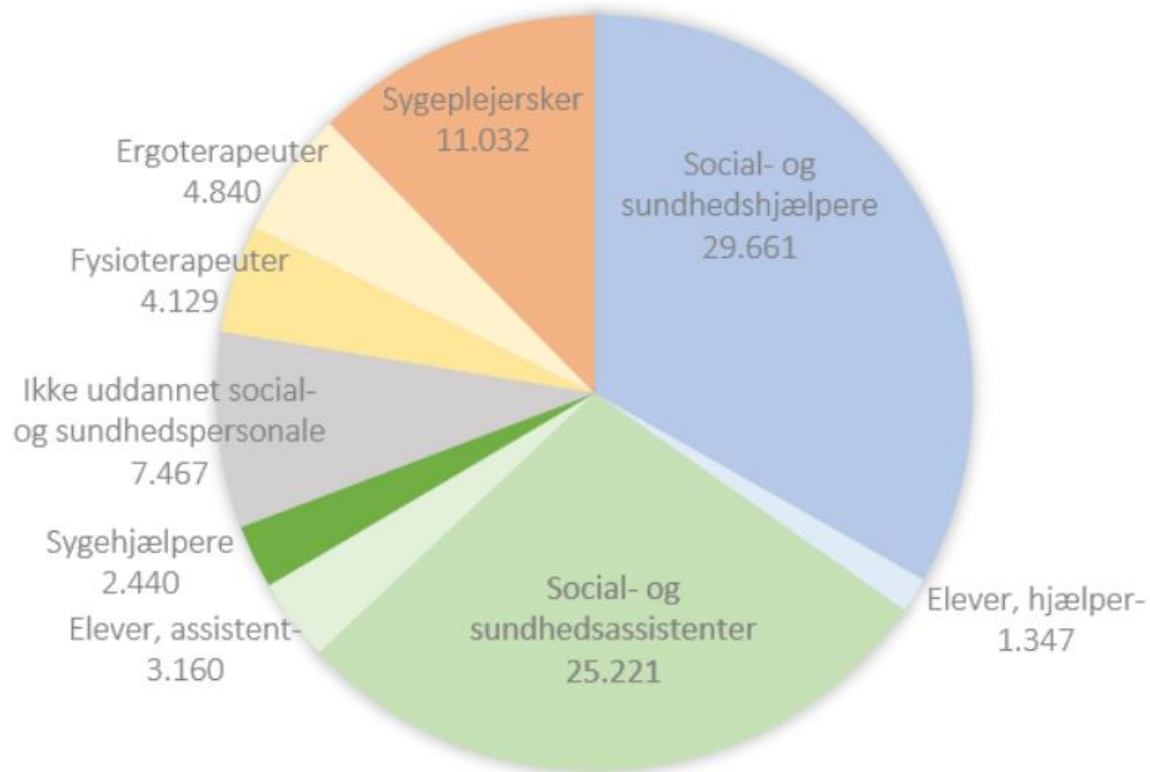
Social- og sundhedsmedarbejderen som centrum for fremtidens ældreomsorg

- Flere ældre
- Flere sygdomme (med alderen)
- Et sammenhængende sundhedsvæsen
 - Sygehus – **kommune** – almen praksis
- Tidlig opsporing og udredning
- Tryk hjemkomst fra hospital
- Rehabilitering som paradigmeskifte



Kilde: Politiken 21. FEB. 2016 KL. 22.57

Antal – opgaver – kompetencer



Antal fuldtidsstillinger i kommunerne

Kilde: Vinge 2020/ data fra Kommunernes og Regionernes Løndatakontor (www.krl.dk)

OBS! Oplysninger til bureaukrater om SOSUer

*Assistenterne er autoriserede sundhedspersoner med en uddannelse på 3år/9mdr/3 uger. Deres uddannelse er rettet mod Sundhedsloven.

*Hjælperne har en uddannelse på 2år/2mdr. Den er fortrinsvis rettet mod Serviceloven.

*Assisterer og hjælper leverer både ydelser efter service- og sundhedsloven (også selv om de er ansat i hjemmeplejen)

*En ny undersøgelse peger på, at SOSUerne udfører størstedelen af sygeplejeopgaverne i kommunerne (61-85% i 3 kommuner)

Kilde: Vinge 2020, Vinge & Topholm 2021

En (fælles) kernefaglighed

- *"Kontinuitet, tillid og tålmodighed er centrale elementer i den kernefaglighed, som social- og sundhedshjælpere og social- og sundhedsassistenter har til fælles: at skabe en relation til borgerne i ældreplejen for at hjælpe dem mod bedre livskvalitet." (Vinge & Topholm 2021)*

Figur 6.2 Centrale elementer i medarbejdernes forståelse af deres kernefaglighed



Figuren illustrer sammenhængen mellem de centrale begreber i medarbejdernes forståelse af deres kernefaglighed. Figuren læses bedst nedefra:

- 5) I medarbejdernes perspektiv er det centrale i deres borgercases at give borgerne bedre **livskvalitet** – i meget bred forstand. De vægter både sundheds- og socialfaglige aspekter.
- 4) En forudsætning for at kunne det er, at medarbejderne overhovedet får lov at hjælpe borgere, som kan være afvisende over for dem og det, de kan tilbyde. Det kræver ofte, at de kan finde en tilgang til borgerne, der virker, og at de kan yde hjælpen på **borgernes præmisser**.
- 3) En forudsætning for at komme dertil er, at borgerne har tilstrækkelig **tillid** til medarbejderne – ofte til dem som enkelt personer og ikke blot som repræsentanter for en faggruppe eller "kommunen".
- 2) Den væsentligste forudsætning for tillid er, at medarbejderne evner at **danne en relation** til borgerne, hvilket ofte kræver tålmodighed, vedholdenhed, og at medarbejderne evner at bruge sig selv i arbejdet.
- 1) En helt grundlæggende organisatorisk forudsætning for, at alt dette kan lade sig gøre, er, at der er et vist mål af **kontinuitet**. Både i relationen mellem den enkelte medarbejder og borgeren, men også i relationerne blandt medarbejderne, så de kan levere en koordineret holdindsats præget af kontinuitet i deres tilgang til den enkelte borger.

Kilde: Vinge & Topholm 2021

Personen, der gør en forskel

- "Jeg fik Henning op at gå!"
- "Irene kom til lægen i dag, og det var på høje tid"
- "Jeg hørte at hosten ændrede sig...."
- "I går da jeg kom, var han ude at slå græs!"
- "Jeg fik dem til at køre ham derud, så han kunne sige farvel...."

Kilde: Vinge & Topholm 2021 – Martin & Ballegaard 2021 – Wentzer 2020 – Kjellberg 2012/2021 ...

Tak for din deltagelse

Nu er der frokost og mulighed for at besøge dialogteltene frem til kl. 13.35, hvor det næste faglige spor begynder