



Rekruttering og fastholdelsesstrategi

Ældreområdet i Varde Kommune
-Tager hånd om velfærden

Varde
Kommune



Indhold



3	Forord
4	Indledning
5	Hånd om Velfærden – fremtidens arbejdskraft
6	Formål med strategien
8	Vores vej
8	Organisering
9	Unge
10	Seniorer
12	Beskæftigelse
14	Strategien

Forord

En ændret demografi, flere kronisk syge, udviklingen i det nære sundhedsvæsen, færre ansøgere på bl.a. SOSU-uddannelserne samt et højt antal medarbejdere, som snart går på pension, kræver et fortsat og helhedsorienteret fokus på opgaveløsningen på ældreområdet. Udviklingen kræver endvidere et stærkt og koordineret samarbejde om uddannelse og rekruttering på tværs af forskellige sektorer, uddannelsesinstitutioner, myndigheder og arbejdsmarkedets parter mv.

Især rekrutteringsudfordringer på ældreområdet truer velfærdsopgaven. Det er nødvendigt med en massiv indsats for fremadrettet at rekruttere dygtige og kompetente medarbejdere til ældreområdet, både nationalt og i Varde Kommune. For at sikre fortsat god behandling, pleje og støtte til kommunens borgere af kompetente medarbejdere er målet, at der udarbejdes en politisk forankret rekrutterings- og fastholdelsesstrategi. En god og effektiv rekruttering bidrager til stabilitet på arbejdspladsen og hermed også til opretholdelsen af et godt arbejdsmiljø og øget medarbejdertrivsel.

Varde Kommune vil i udviklingen af strategien lægge vægt på Regeringens og KL's udspil og kortlægning af udfordringerne for at skabe sammenhæng til den nationale indsats. Derudover

er det vigtigt med et tæt samarbejde med både interne og eksterne samarbejdspartnere, for at strategien kommer til at leve i praksis og udmøntes i brugbare, konkrete handlinger.

I udarbejdelsen af strategien har der været et tæt samarbejde både på tværs i organisationen og med eksterne samarbejdspartnere for at sikre det bedste mulige outcome. For at vi kan lykkes med rekrutteringsudfordringerne, er det derudover vigtigt med en bred ledelsesmæssig involvering. Ledelsen på ældreområdet har en væsentlig rolle mht. arbejdsmiljø, medarbejdertrivsel og løsning af kerneopgaven og inviteres derfor med til løbende dialog om, hvordan strategien bedst muligt udmøntes og konkretiseres på de enkelte arbejdspladser. TRIO og MED-udvalgene beskæftiger sig med arbejdsmiljø og trivsel og inviteres med til løbende drøftelse om, hvordan strategien bedst muligt udfoldes på arbejdspladserne.

Jeg vil gerne takke alle jer, der har bidraget til arbejdet, både med udviklingen af strategien og alle de mange gode rekrutteringsindsatser, vi allerede har søsat på ældreområdet i Varde Kommune.

Lone Boysen Ældrechef
Varde Kommune



Indledning



Befolkningssammensætningen ændrer sig meget i disse år. En voksende andel af befolkningen tilhører de ældre aldersgrupper, og denne udvikling forventes at fortsætte. Det gør sig gældende på landsplan, men tendensen er særligt markant i Varde Kommune, hvor andelen af ældre er vokset relativt mere end på landsplan, ligesom den forventes at gøre det fremadrettet.

Vi skal derfor gøre os ekstra umage i Varde Kommune for at kunne håndtere det pres, som den demografiske udvikling skaber på ældreområdet.

I takt med udviklingen af det nære sundhedsvæsen kan vi forvente en øget kompleksitet i de opgaver, vi skal lykkes med på ældreområdet i Varde Kommune. Patienter overflyttes hurtigere fra sygehuset til eget hjem, og det betyder flere opgaver til kommunen, mens der på samme tid er færre hænder til at varetage opgaverne.

Der er op mod 60.000 +50-årige medarbejdere på social- og sundhedsområdet. I Varde Kommune er en stor del af medarbejdergruppen i aldersintervallerne 40-49 år og antallet af 60 til 69-årige er stort set det samme som antallet af 30-39-årige. En stor del af medarbejdergruppen må således forventes at forlade arbejdsmarkedet, som følge af alder, de kommende år.



Hånd om Velfærden – fremtidens arbejdskraft

Heldigvis er der meget, som vi kan gøre i fællesskab for fremadrettet at rekruttere dygtige og kompetente medarbejdere til ældreområdet i Varde Kommune.

Sammen skal vi finde de løsninger, der giver mening for både borgere, pårørende og medarbejdere.

Derfor er der etableret et stærkt og koordineret samarbejde om uddannelse og rekruttering på tværs af forskellige sektorer, uddannelsesinstitutioner, eksterne og interne samarbejdspartnere m.v.

Tematikkerne i strategien tager udgangspunkt i Regeringens og KL's udspil og kortlægning af rekrutteringsudfordringerne på bl.a. SOSU-området¹ for at skabe sammenhæng til den nationale indsats.



En ændret demografi og flere kronisk syge, udviklingen i det nære sundhedsvæsen, færre ansøgere på SOSU-uddannelserne samt et højt antal medarbejdere, som snart går på pension betyder, at vi kommer til at mangle hænder, hvis vi ikke handler nu.

¹KL. Flere hænder til Ældre- og Sundhedsområdet 2.0, 2021.

Formål med strategien

Vores mål med strategien er at få flere til at søge et job på Ældreområdet i Varde Kommune. Det gør vi bl.a. ved at øge vores synlighed, tilgængelighed, se nye løsninger og henvende os til nye målgrupper.

Derudover vil vi arbejde med at skabe stærke arbejdsfællesskaber for at styrke arbejdsglæden, den faglige stolthed og forbedre kvaliteten af opgaveløsningen på arbejdspladserne.



ØGET REKRUTTERING



ØGET FASTHOLDELSE

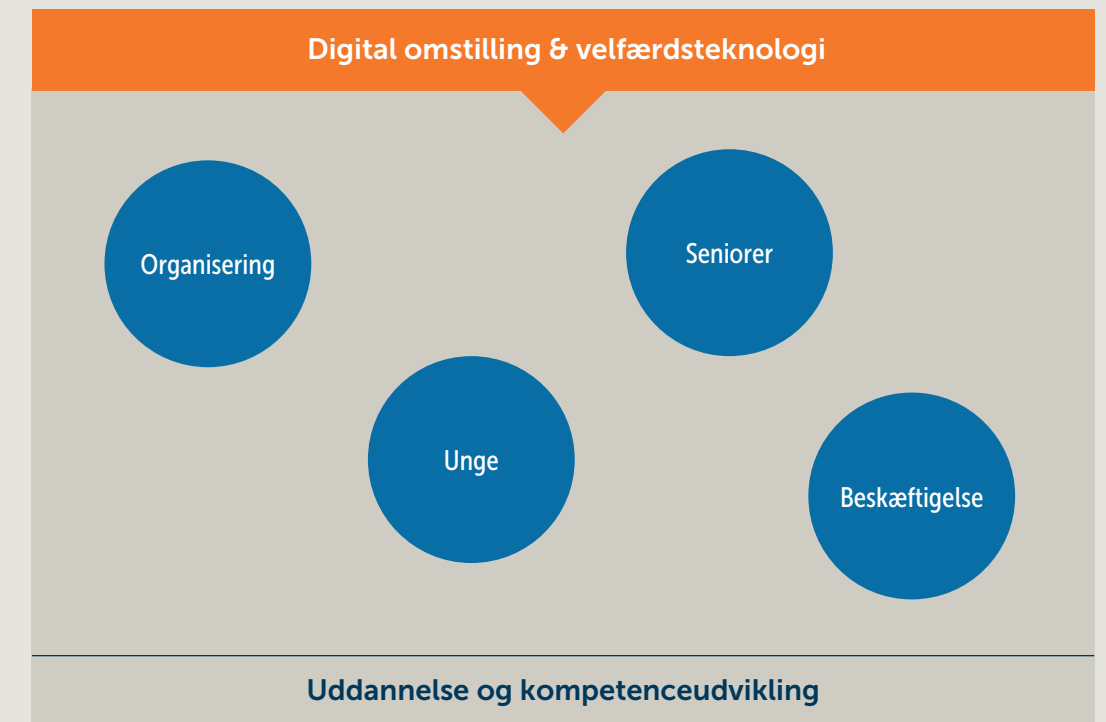


BRANDING



ØGET TRIVSEL

Vi har fokus på særligt fire udvalgte områder med sigte på fortsat at rekruttere og fastholde arbejdskraft på Ældreområdet i Varde Kommune (organisering, unge, seniorer og beskæftigelse).



Digitale løsninger og velfærdsteknologier kan og skal bidrage til at understøtte opgaveløsningen på ældreområdet i Varde Kommune.

Digitale løsninger og velfærdsteknologier kan inddrages i alle ovenstående tematikker, når det findes relevant for at understøtte kvalitet, faglighed og innovation.

Uddannelse og kompetenceudvikling er hele fundamentet for, at vi kan lykkes med kerneopgaven. Det er afgørende for, at vi kan skabe arbejdspladser med høj kvalitet for vores borgere og et godt arbejdsmiljø for medarbejderne. Kompetenceudvikling er vigtigt, uanset om det handler om faglærte eller ufaglærte medarbejdere, men det er vigtigt, at kompetenceniveauet matcher opgaven, og her spiller uddannelse en rolle.

Der kan være medarbejdere, der har behov for et løft i forhold til f.eks. IT, dansk sproglige kompetencer eller faglige løft i forbindelse med opgaver i plejen. Uddannelse og kompetenceudvikling har en grundlæggende betydning og inddrages i alle fire ovenstående tematikker.

Temaerne er alle vigtige for, at vi kan lykkes med strategien og fortsat rekruttere kvalificeret arbejdskraft til Ældreområdet i Varde Kommune.

Organisering – Nye måder at tænke på



Varde Kommune er allerede i færd med etablering af et internt vikarbureau, bl.a. med henblik på at minimere udgifter til eksterne vikarbureauer. Derudover kan det bidrage til øget kontinuitet i pleje og behandling og minimere belastningen for de faste medarbejdere. Endvidere kan det fungere som rekrutteringsbase for både faglærte og ufaglærte medarbejdere.

Digitale løsninger og velfærdsteknologier kan bidrage til i fremtiden at understøtte kvalitet, faglighed og innovation på sundheds- og ældreområdet. Derudover kan digitale løsninger frigive plads til andre opgaver samt skabe et attraktivt arbejdsmiljø, både for allerede fastansat personale og nye kommende generationer.

Varde Kommune ønsker at skabe sunde læringsmiljøer med fokus på læring og trivsel for alle. For at bidrage til bl.a. et mere ordblindevenligt læringsmiljø implementerer Varde Kommune det IT-understøttende redskab AppWriter.

I fremtiden vil det være nødvendigt med en erkendelse af, at det er vanskeligt at rekruttere de "vante" faggrupper som SOSU-assistenter, SOSU-hjælpere, sygeplejersker og terapeuter. De er uundværlige og løser størstedelen af kerneopgaven på ældreområdet. Men den aktuelle situation betyder, at der må tænkes nye tanker og åbnes nye døre. Måske kan pædagogisk personale løse opgaver i relation til demente borgere, ligesom ufaglært personale kan løse en række ikke-komplekse opgaver med den rette oplæring. Der kan endvidere være muligheder i forbindelse med planlægning af vagter og ruter. Det er imidlertid vigtigt, at fagligheden og kerneopgaven hele tiden er i fokus, i forsøget på at finde nye veje.

Varde Kommune ønsker en kultur med stærke arbejdsfællesskaber. Et stærkt arbejdsfællesskab bidrager til sammenhængskraft og fælles forståelse for kerneopgaven. Samtidig kan et stærkt arbejdsfællesskab understøtte arbejdet med sygefravær, øget arbejdsglæde og dermed sikre fastholdelse af personale på arbejdspladsen.

Unge – Nye veje

Mens flere "ældre" over 25 år søger ind på SOSU-uddannelserne, kniber det med at få fat på de unge under 25 år. Dette gør sig også gældende i Varde Kommune. Vi skal bidrage til at gøre ældreområdet til en attraktiv arbejdsplads for unge mennesker. Gennem branding kampagner m.m. skal vi udbrede budskabet om et livsbekræftende, spændende og meningsfuldt arbejde, hvor der er sikre beskæftigelsesmuligheder og mange muligheder for videreuddannelse.

Det kræver et tæt samarbejde med interne og eksterne samarbejdspartnere og etablering af imageskabende kampagner rettet mod unge i grundskoler, uddannelsesinstitutioner, FGU m.m.

Vi vil være mere synlige og gøre det nemt at finde vej til jobs og uddannelsesmuligheder på ældreområdet i Varde Kommune. Men vi vil også være kreative og så frø hos de studerende og andre unge mennesker, der kan ønske at gøre et job på ældreområdet i Varde Kommune til en spændende levevej.

DET FOKUSERER VI SÆRLIGT PÅ:

- Branding
- Oprettelse af ungejobs på Ældreområdet
- Flere unge på sundhedsuddannelserne

DET GØR VI BL.A. VED:

- Afholdelse af events
- Samarbejde med relevante eksterne samarbejdspartnere
- Valgfagsperioder/forpraktik/understøttende undervisning
- Ansættelse af unge i plejen
- Fokus på "de gode historier"
- Ung til ung metode
- Udarbejdelse af relevant materiale til anvendelse på f.eks. sociale medier m.m.

DET FOKUSERER VI SÆRLIGT PÅ:

- Fleksible bemandingsløsninger
- Hensigtsmæssig opgavefordeling
- Velfærdsteknologi
- IT-understøttelse
- Branding
- Stærke arbejdsfællesskaber

DET GØR VI BL.A. VED:

- Etablering af et internt afløserkorps
- Dialog om arbejdstid og arbejdstidsplanlægning
- Implementering af AppWriter
- Fokus på stærke arbejdsfællesskaber gennem dialog og temadag

ALDERSFORDELINGEN PÅ ELEVER I VARDE KOMMUNE PR. 6. APRIL 2022.

	UNDER 25 ÅR		OVER 25 ÅR	
	SSA	SSH	SSA	SSH
2020	12	10	50	14
2021	13	6	55	30
2022	4	1	25	12



Seniorer – Bliv lidt længere på arbejdspladsen



Der er op mod 60.000 +50-årige medarbejdere på social-og sundhedsområdet. Der foreligger et stort uforløst potentiale i at få flere til at blive lidt længere på arbejdsmarkedet.

Derfor kræver det en fokuseret og tydelig seniorpolitik med inddragelse af både TRIO, ledere og medarbejdere i udviklingsfasen.

At kunne arbejde så længe, man kan og vil, er godt for både den enkelte og for arbejdspladsen. Men flere år på arbejdspladsen kan være udfordrende og stille krav til fleksible løsninger for den enkelte medarbejder.

DET FOKUSERER VI SÆRLIGT PÅ:

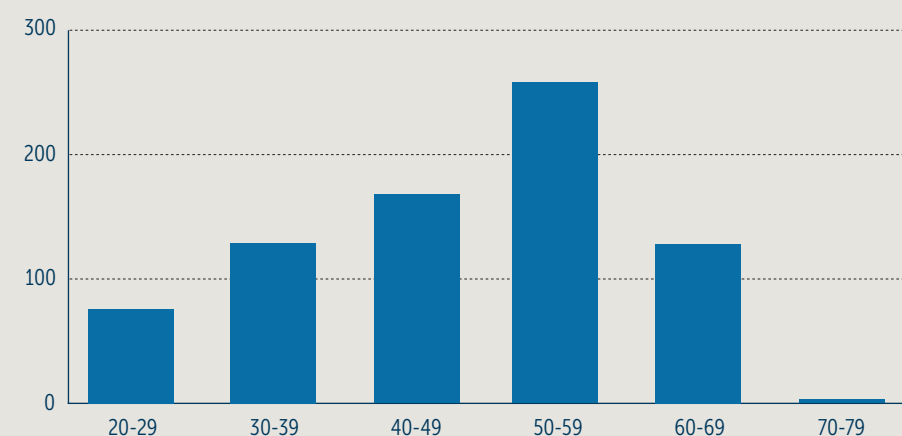
- Seniorvenlige arbejdspladser på Ældreområdet
- Fleksible løsninger for seniorer

DET GØR VI BL.A. VED:

- Udvikling af seniorpolitik
- Mulighed for afløserfunktioner for seniorer
- Udmøntning af seniorpolitikken gennem MUS-værktøjet

// "Flere seniorer forventer, at de må forlade arbejdsmarkedet på grund af helbredet, og fordi de ikke længere vil kunne klare arbejdet. En del af dem ville sandsynligvis fortsætte nogle år endnu, hvis de fik mulighed for nedsat arbejdstid, øget fleksibilitet og et bedre fysisk og psykisk arbejdsmiljø viser ny analyse." (NFA, 2021)

ALDERSFORDELING APRIL 2020 FOR SSA, SSH OG SYGEHJÆLPERE



KRL 2021

Beskæftigelse

– Se muligheder



Varde Kommune har allerede et veletableret samarbejde med jobcentre, lokal FOA- afdeling og SOSU Esbjerg vedr. særlige forløb for f.eks. ledige og brancheskiftere. Med muligheden for f.eks. at kunne starte på social- og sundhedsuddannelserne på 110 pct. af dagpengesatsen er det centralt at det gøres attraktivt for potentielle brancheskiftere at søge ind på ældreområdet. Der er allerede fokus på f.eks. brancheskiftere, men der er fortsat udviklingsmuligheder på området. Varde Kommune har stor succes med tiltrækning af udenlandsk arbejdskraft bl.a. i forbindelse med ansættelse af østeuropæere på ældreområdet, men også her kan vi blive dygtigere og udvikle nye koncepter til gavn for borgere og medarbejdere.

I forbindelse med det nyetablerede afløserkorps på ældreområdet er der en lang række dygtige ufaglærte, der har tilbudt deres arbejdskraft. Dette er glædeligt både for ældreområdet og for den enkelte, der måske er studerende, sæsonarbejder, eller blot har lyst til at byde ind med nogle timer, når det passer ind i forhold til et andet job. Disse medarbejdere kan have behov for opkvalificering i form af f.eks. minikurser og anden kompetenceudvikling. Derfor påbegyndes arbejdet med udviklingen af onboardingforløb/minikurser m.v., så også ufaglærte sikres rette kvalifikationer til rette opgaver.

DET FOKUSERER VI SÆRLIGT PÅ:

- Flere ledige i job
- Flere ufaglærte i uddannelse og job
- Flere brancheskiftere i job og uddannelse
- Øget tiltrækning af udenlandsk arbejdskraft
- Flere "på kanten af arbejdsmarkedet" i job

DET GØR VI BL.A. VED:

- Øget samarbejde med relevante samarbejdspartnere
- Udvikling af kompetenceforløb for ufaglærte
- Branding kampagner i samarbejde med relevante samarbejdspartnere



Strategien

Overblik



Organisering

Unge

Seniorer

Beskæftigelse

Opfølgning og arbejde med strategien

Styregruppen arbejder kontinuerligt med opfølgning på rekrutteringsstrategien. Det skal ske med det formål at vurdere, hvorvidt vi lykkes med rekruttering og fastholdelse af medarbejdere til ældreområdet i Varde Kommune, f.eks. antal

vakante stillinger, personaleomsætning m.m. Tidsplanen for nuværende og særlige fokusområder i 2022 og 2023 ses nedenfor. Strategien forløber i perioden 2022 til udgangen af 2023.

TIDSPLAN

Organisering
Internt afløserkorps

Rekruttering af
unge og branding

Beskæftigelse

Fokus på
seniorer

Forår 2022

Efterår 2023





**Varde
Kommune**

Bytoften 2, 6800 Varde
Telefon 79 94 68 00
vardekommune@varde.dk

www.vardekommune.dk