

FASTHOLDELSE OG REKRUTTERING I SUNDHED OG OMSORG AARHUS KOMMUNE

HR-chef Helle Rasmussen

SUNDHED & OMSORG
Aarhus Kommune



SUNDHED OG OMSORG



- Med hjælp fra 6.200 medarbejdere, varetager Sundhed og Omsorg ansvaret for sundheds- og ældreområdet i Aarhus Kommune.
- Vores medarbejdere sørger bl.a. for træning og rehabilitering, og plejehjem, aktivitets- og sundhedsfremmetilbud og meget mere.
- Knap 12.000 borgere modtager personlig pleje, praktisk hjælp, sygepleje eller træning fra Sundhed og Omsorg
- Der er 51 plejehjem

FREMTIDIGT REKRUTTERINGSBEHOV

Det betyder, at:

- Vi, *alt andet lige*, ud over den naturlige afgang, skal rekruttere yderligere sundhedspersonale for at dække den demografiske udvikling

Medarbejderperspektivet:

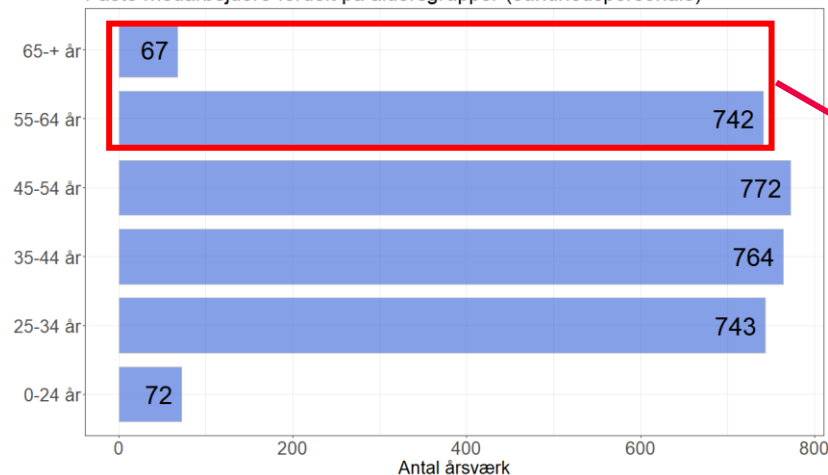
Sundhedspersonale i MSO har gennemsnitligt en pensionsalder mellem 64 og 65 år.

Borgerperspektivet:

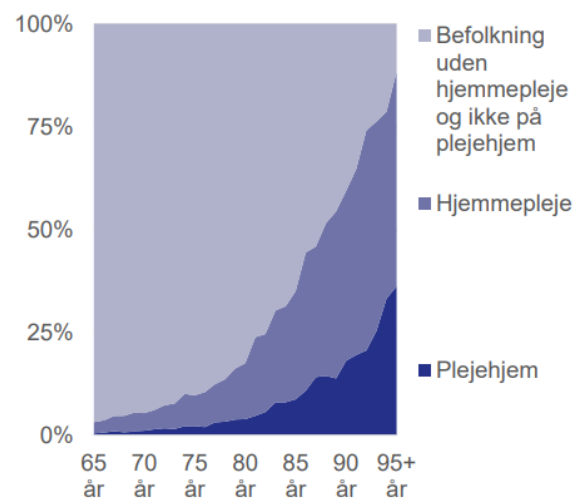
Aarhus kommune forventer **14.000** borgere på 80 år og derover i 2025 mod **12.000** i dag.

- I samme aldersgruppe forventes der derfor ca. 800 ekstra modtagere af hjælp/beboere på plejehjem i 2025.
- **3 ud af 10** borgere på 80 år og derover, der modtager hjælp, bor på plejehjem.

Faste medarbejdere fordelt på aldersgrupper (sundhedspersonale)



| Faggruppe | Årsværk | Andel af hele faggruppe |
|----------------|---------|-------------------------|
| Sygeplejersker | 124.9 | 24.6% |
| SOSU-assistent | 220.2 | 24.7% |
| SOSU-hjælper | 385.0 | 29.0% |
| Fysioterapeut | 24.9 | 12.7% |
| Ergoterapeut | 54.1 | 22.6% |



Kommentarer:

- 809 årsværk (25 %) af månedslønnet sundhedspersonale bliver 65 år inden for de næste 10 år.
- Samtidig bliver der over de næste 4 år 800 flere plejekrævende ældre på 80 år og derover

REKRUTTERINGSSITUATIONEN



- Mangel på især SOSU-assistenten og sygeplejersker
 - Få ansøgere
 - Stillinger besættes ikke
- Få unge vælger erhvervsuddannelserne
- Små ungdomsårgange
- Nye opgaver og indsatser stiller nye krav til kompetencer – eksempelvis opgaver, som flyttes fra hospitaler til kommuner
- Faktorer som deltid og sygefravær har betydning for medarbejderressourcer
- Skarp konkurrence

FAKTORER DER PÅVIRKER REKRUTTERING OG FASTHOLDELSE

HR

Rekruttering af nye medarbejdere

- Uddannelsesindsatser
- Beskæftigelsesindsatser
 - Nye medarbejdergrupper

Fastholdelse og flere timer hos eksisterende arbejdsstyrke

- Fastholdelse af seniorer
 - Op i tid
 - Faglig udvikling
 - Arbejds miljø

Teknologisk udvikling

- Velfærdsteknologi
- Digitalisering

Gode liv for borgerne

Politiske prioriteringer

- Opgaver, ressourcer og kompetencer indenfor sundhed og ældrepleje samlet set

Civilsamfund

Borgers egne ressourcer

Familie

- Rehabilitering
- Borgeroplæring



PROGRAM FOR FASTHOLDELSE & REKRUTTERING 2020 – 2022

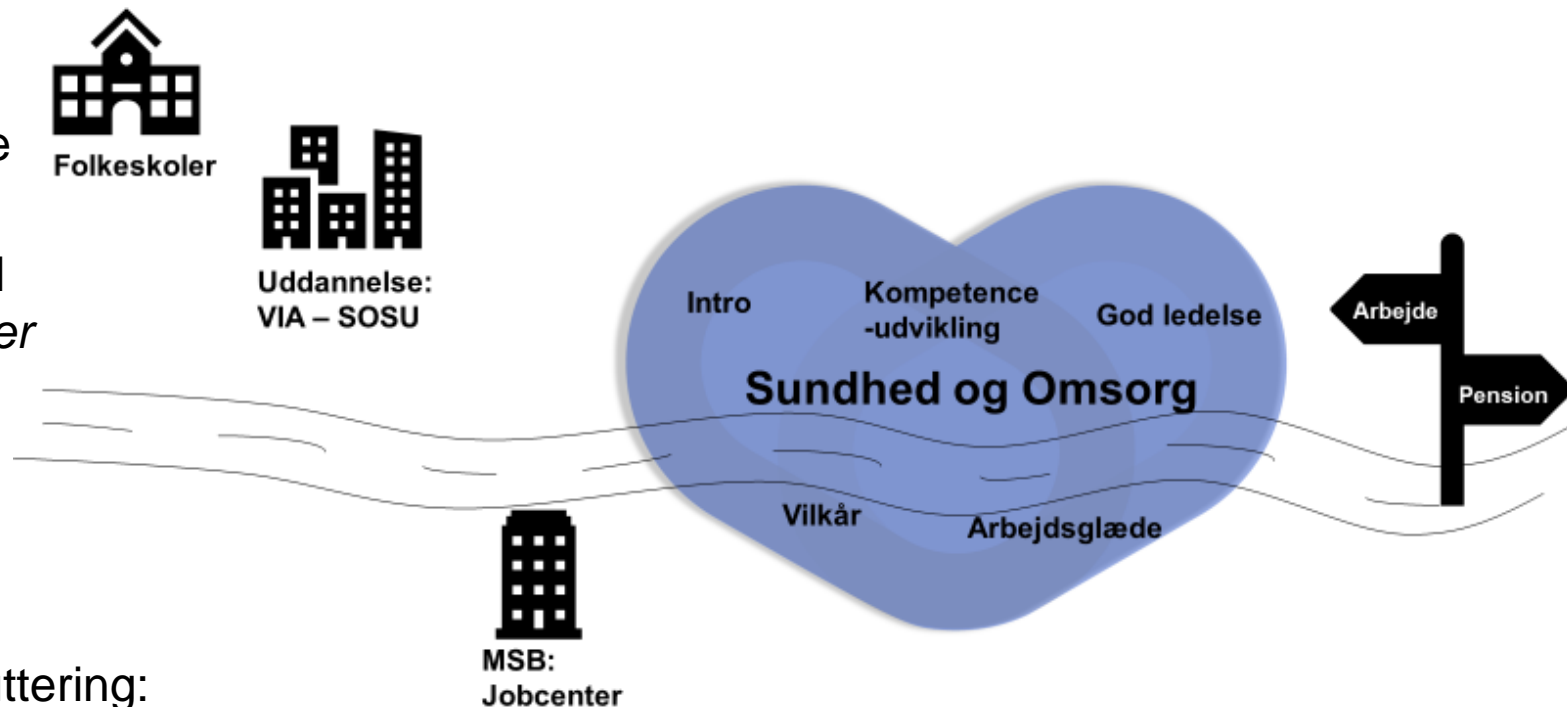
Programmets mål er, at Sundhed og Omsorg har den **optimale sammensætning af kompetencer til vores opgaver** – og dermed det rette afsæt for at give borgerne den bedste hjælp og realisere vores strategi.

Delmålene er:

- Udvikling og fastholdelse af kompetente medarbejdere
- Vi kan rekruttere det *tilstrækkelige* antal medarbejdere med de *rette kompetencer*
- Større optag og gennemførelse på uddannelserne

Organisering:

- Arbejdsgruppe for fastholdelse og rekruttering: Driftschefer, FTR, Vicedirektør, HR-chef



INITIATIVER

Uddannelse og beskæftigelse

Erhvervspraktik
folkeskoleelever

Kampagnen
www.sosuiaarhus.dk

Fritidsjobs

Flygtninge

SOSU Plus
Ledige brancheskifttere
Syv hold igangsat



Læring og udvikling

Kompetenceudvikling
til ufaglærte
medhjælpere

Social kapital og arbejdsmiljø

Seniorfast-
holdelse

Op i tid

DILEMMAERNE STÅR I KØ ...

Medarbejderne har brug for kompetenceudvikling og opgaverne kræver kompetenceudvikling

Medarbejdere skal op i tid for at sikre et større arbejdsudbud.

Målsætning om lavt sygefravær med hurtig afklaring af medarbejdere, der ikke skal fortsætte i ansættelsen.

Opgaverne kræver uddannede medarbejdere.

Der er behov for at uddanne flere

>< Vi kan ikke undvære medarbejderne i driften. Vi ønsker kontinuitet i hjælpen til borgerne.

>< Borgerne skal ha' hjælpen, så det passer til deres døgnrytme. Medarbejdere har forskellige behov i forskellige livsfaser.

>< Den rummelige arbejdsplads. Fastholdelse. Regningen havner et andet sted i kommunen.

>< Der ansættes flere uddannede medarbejdere end før, da udbuddet af uddannede er utilstrækkeligt.

>< Faldende ungdomsårgange. For få vælger erhvervsuddannelserne.

