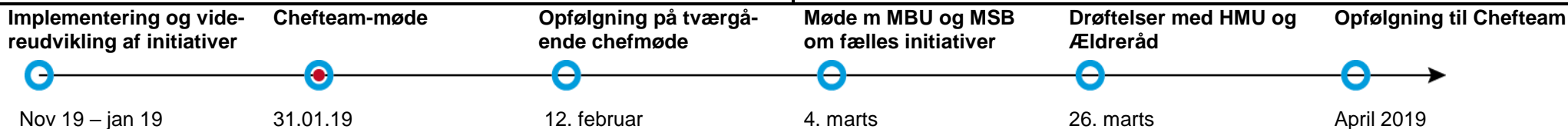


# Chefteamindstilling: Rekruttering og fastholdelse: Status og næste skridt

Den 31.01.2019, Strategi og Udvikling

<p><b>Baggrund:</b></p> <p><u>Status på rekrutteringssituation</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>COWI har for KKR Midtjylland udarbejdet rapporten "Behovet for velfærdsuddannede i Region Midtjylland" (se hovedkonklusioner i bilag 3). Rapporten spår fortsat mangel på SOSU-hjælpere, SOSU-assistent og sygeplejersker</li> <li>Regeringens kortlægning af rekrutteringsudfordringer på ældreområdet indeholder anbefalinger til tiltag (se hovedkonklusioner og anbefalinger i bilag 3). Størstedelen af anbefalingerne er tiltag, der allerede indgår i Program for rekruttering og fastholdelse</li> </ul> <p><u>Status på (udvalgte) igangsatte rekrutteringsinitiativer</u> (Se alle 20 initiativer i Program for rekruttering og fastholdelse / bilag 2)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>SOSU Plus:</b> Vi opstarter i foråret andet hold på forløbet for ledige brancheskiftere. På første hold startede 20 personer på SOSU-hjælperuddannelsen december 2018. Vi oplever fin interesse.</li> <li><b>Flygtninge:</b> 12 flygtninge er i gang med et forløb og er pt. i virksomhedspraktik i MSO</li> <li><b>Pædagogiske medarbejdere:</b> 10 ledige pædagoger og pædagogiske assistenter er i gang med forløb</li> <li><b>Livsfaseindsatser:</b> Puljen på 4,2 mio. kr. (for 2018) til seniorordninger for SOSU-medarbejdere er udmøntet. Næste skridt i udvikling af livsfaseinitiativer er interviews med medarbejdere +60 om, hvad der kunne få dem til at blive længere i jobbet samt videreudvikling af seniorordninger</li> <li><b>Rekrutteringsprocesser:</b> Vi har samlet et team, der skal styrke rekrutteringsprocesser. Et af de første skridt er interviews med ledere om, hvilken støtte de har brug i rekrutteringsprocesserne</li> <li><b>Projekt arbejdsplanlægning:</b> Projektet er i en afsluttende afklaringsfase. Sparringspunkt til Chefteam fremsendes særskilt. Indstilling vedr. flere medarbejdere op i tid fremsendes også særskilt.</li> </ul>	<p><b>Kommunikation:</b></p> <p><u>Intern kommunikation</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Interessenter som Ældrerådet og Sundhed- og Omsorgsudvalget orienteres og inddrages løbende</li> <li>Rekrutteringssituationen og vores rekrutteringsinitiativer drøftes løbende på tværgående chefmøder, områdechefmøder og i HMU</li> <li>Konkrete initiativer omtales i Fagligt Hjørne</li> </ul> <p><u>Ekstern kommunikation</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Vi samarbejder med FOA og SOSU Østjylland om flere initiativer</li> <li>Der har i de seneste måneder været omtale af Sundhed og Omsorgs rekrutteringsinitiativer i både JP Århus og Århus Stiftstidende</li> </ul>												
<p><b>Beslutninger:</b></p> <p>Chefteamet skal beslutte:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Fra ufaglært til faglært: Et styrket uddannelsesstilbud til ufaglærte medarbejdere i MSO. Ufaglærte medarbejdere tilbydes uddannelsesforløb med orlov, voksenelevløn/voksenlærlingeløn under grundforløb og hovedforløb samt ansættelsesgaranti. Konceptet omfatter primært SOSU-hjælperuddannelsen og serviceassistentuddannelsen (se bilag 1). HR drøfter og kvalificerer det vedhæftede oplæg i samarbejde med relevante faglige organisationer.</li> </ul>	<p><b>Denne indstilling er (Sæt X):</b></p> <table border="1"> <tr> <td><b>Åben indstilling</b></td> <td>X</td> <td><b>Lukket indstilling</b></td> </tr> <tr> <td colspan="3">Koordineret (<i>inden indstilling fremsendes</i>) med andre afdelinger, hvilke: (<i>Koordineres på kontorchefniveau med relevante afdelinger - herunder de involverede i implementeringen</i>)</td> </tr> <tr> <td colspan="2">Ansvarlig leder/afdeling: HR</td> <td>Deltager på mødet: Helle Rasmussen</td> </tr> </table>	<b>Åben indstilling</b>	X	<b>Lukket indstilling</b>	Koordineret ( <i>inden indstilling fremsendes</i> ) med andre afdelinger, hvilke: ( <i>Koordineres på kontorchefniveau med relevante afdelinger - herunder de involverede i implementeringen</i> )			Ansvarlig leder/afdeling: HR		Deltager på mødet: Helle Rasmussen			
<b>Åben indstilling</b>	X	<b>Lukket indstilling</b>											
Koordineret ( <i>inden indstilling fremsendes</i> ) med andre afdelinger, hvilke: ( <i>Koordineres på kontorchefniveau med relevante afdelinger - herunder de involverede i implementeringen</i> )													
Ansvarlig leder/afdeling: HR		Deltager på mødet: Helle Rasmussen											
<p><b>Effekt:</b></p> <p>Målet med Program for rekruttering og fastholdelse er, at vi skal kunne rekruttere det <i>tilstrækkelige antal</i> medarbejdere nu og fremover. Og vi skal kunne rekruttere medarbejdere med de <i>rette kompetencer</i>, så vi sikrer optimal kompetencesammensætning til opgaverne. Delmålene er, at vi forbedrer søgningen til vores SOSU-elevstillinger, til vores stillinger og øger fastholdelsen af nuværende medarbejdere.</p>	<p><b>Direkte udgifter</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>2018</th> <th>2019</th> <th>2020</th> <th>2021</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p><b>Udgiften finansieres inden for: (Sæt X)</b></p> <table border="1"> <tr> <td>Afd. grundbudget</td> <td>X</td> <td>Afd. opsparing</td> <td>MSO's fælles opsparing</td> </tr> </table>	2018	2019	2020	2021					Afd. grundbudget	X	Afd. opsparing	MSO's fælles opsparing
2018	2019	2020	2021										
Afd. grundbudget	X	Afd. opsparing	MSO's fælles opsparing										
<p><b>Opfølgning:</b></p> <p>Cirka hver anden måned giver HR Chefteamet status på rekrutteringssituationen og de igangsatte initiativer. HR følger blandt andet optag på uddannelserne og antallet af ledige og ubesatte stillinger. Status for ledige stillinger og optag på SOSU-uddannelserne præsenteres på mødet. Rekruttering er en udfordring, der indgår i strategisk fokus 2019. Chefteamet modtager også som led heri opfølgning på Program for rekruttering og fastholdelse.</p>	<p>Udgifter til styrket uddannelsesstilbud til ufaglærte finansieres af midler på uddannelsesområdet.</p> <p>Udgiften udgøres af elevløn under uddannelsen. Udgiftens omfang vil afhænge af uddannelsesforløbets varighed og antallet af medarbejdere, der ønsker uddannelsesstilbudet.</p> <p>Når refusioner er fratrukket, vil udgiften for et samlet forløb være ca. 140.000 – 160.000 kr. For ufaglærte, som gennemfører en SOSU-hjælperuddannelse, dækkes udgiften fra SOSU-elevkontoen.</p> <p>For ufaglærte, som gennemfører en serviceassistentuddannelse, dækkes udgiften af mindreforbrug eller udviklingsmidler på uddannelsesområdet. HR bevilger max fire serviceassistentuddannelser årligt.</p>												



## Referat:

Chefteamet besluttede:

- Fra ufaglært til faglært: Et styrket uddannelsesstilbud til ufaglærte medarbejdere i MSO. Ufaglærte medarbejdere tilbydes uddannelsesforløb med orlov, voksenelevløn/voksenlærlingeløn under grundforløb og hovedforløb samt ansættelsesgaranti. Konceptet omfatter primært SOSU-hjælperuddannelsen og serviceassistentuddannelsen (se bilag 1). HR drøfter og kvalificerer det vedhæftede oplæg i samarbejde med relevante faglige organisationer.

Følgende blev drøftet:

- At antallet af ledige stillinger ligger på samme niveau som i september. Thune ønsker en opsplitning på stillinger, der ikke er slået op endnu, stillinger, der ikke er blevet besat og stillinger der er blevet besat af andre faggrupper/u-uddannede og lign.
- Optag af elever – der er sket en stigning på søgningen siden sidst. Der arbejdes på den gode fortælling herom.
- Brancheskiftene og ufaglærte. Også her er der to gode fortællinger – sidstnævnte sammen med FOA.
- 4. marts – fælles rådmandsmøde med MSB og MBU. Her drøftes flere fælles initiativer.
- Fuldtidspolitik til sparring på kommende chefmøde.
- ”suppler din SU”-kampagne – kan der arbejdes mere på MSO-niveau.