

# Chefteamindstilling: Program for rekruttering og fastholdelse: Status og næste skridt

Den 29.05.2019, Strategi & Udvikling

## Baggrund:

### Status på rekrutteringssituation

Vi har haft tilfredsstillende søgning til næste optag på SOSU-uddannelserne: Vi modtog 133 ansøgninger til SSA-uddannelsen, hvoraf 87 tilbydes en elevplads. Vi modtog 58 ansøgninger til SSH-uddannelsen, hvoraf 40 tilbydes en elevplads. Vi forventer, at vi i 2019 lever op til dimensioneringen.

- Fra 2020 øges antallet af elevpladser på SOSU-uddannelserne. Den endelige dimensionering er på plads 17.06.2019. Foreløbige tal er: SSH-elever: 151 og SSA-elever: 286.

### Status på – udvalgte - rekrutteringsinitiativer

- Vi videreudvikler kampagnen [www.sosui aarhus.dk](http://www.sosui aarhus.dk), hvor formålet er at give unge kendskab til SOSU-uddannelserne og ældre- og sundhedsområdet
- 29. maj 2019 afslutter første hold på 29 SOSU-hjælpere den nye SOSU-assistentuddannelse og dermed øges udbuddet af SOSU-assistent. *Videreuddannelse af SOSU-hjælpere til SOSU-assistent* var et af programmets første initiativer, da mangel på SOSU-assistent er den primære udfordring.
- Initiativet *Fra ufaglært til faglært* er igangsat. Ufaglærte medarbejdere tilbydes uddannelsesforløb med orlov, elevløn under grundforløb og hovedforløb samt ansættelsesgaranti. Konceptet omfatter primært SOSU-hjælperuddannelsen og Serviceassistentuddannelsen.
- Styrket rekruttering til Sundhed og Omsorg indgår i "Fælles om nye løsninger". Vi fik med Budgetforlig 2019 midler til at styrke koblingen mellem rekruttering og beskæftigelsesindsatsen. Der er ansat to medarbejdere til at understøtte tiltag som ex IGU, voksenslæring og SOSU Plus.
- Vi lever op til målet om, at ekstraordinære ansættelser skal udgøre 10 % af ansættelser. Samtidigt leverer vi god effekt, idet mange deltagere opnår beskæftigelse eller uddannelse efter forløb (bilag 1)
- SOSU Plus, hvor vi tilbyder ledige brancheskiftede optag på SOSU-hjælperuddannelsen, er fortsat en succes med 54 aktive deltagere og 27 på venteliste
- Forløbet for flygtninge er en succes, idet de fleste deltagere fortsætter i uddannelse eller ansættelse

## Beslutninger:

- SOSU Plus fortsætter som permanent tilbud så længe, der er rekrutteringsudfordringer
- Vi opretter andet hold for flygtninge
- SOSU-hjælpere, som har videreuddannet sig til SOSU-assistent, omfattes af koncept for introduktion af nyansatte sådan, at disse medarbejdere understøttes bedst muligt i deres rolle-/stillingsskifte
- Vi arbejder videre med initiativer i samarbejde med MBU og MSB, der kan styrke rekruttering af unge. Vi igangsætter indsatser overfor nye målgrupper, der kobler beskæftigelses- og rekrutteringsindsatsen. Vi inviterer FOA, SOSU Østjylland, MBU og MSB til workshops, hvor vi udvikler initiativer.
- Nye indsatser, der kobler beskæftigelses- og rekrutteringsindsatsen, foregår indenfor rammen af 10 %-målet sådan, at den samlede volumen af ledige i forløb i MSO ikke øges.

## Effekt:

Målet med Program for rekruttering og fastholdelse er, at vi kan rekruttere det *tilstrækkelige antal* medarbejdere med de *rette kompetencer*, så vi sikrer optimal kompetencesammensætning til opgaverne.

## Opfølgning:

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 præsenteres på mødet

## Kommunikation:

Tekst til CT's 5 minutter eller Fagligt Hjørne:

Tillykke! Den 29.05.2019 har en gruppe tidligere SOSU-hjælpere færdiggjort den nye SOSU-assistentuddannelse. Medarbejderne har været gennem en krævende uddannelsesrejse og der er grund til at være stolte af dem.

Medarbejderne skal omfattes Sundhed og Omsorgs introprogram for nyansatte social- og sundhedsfaglige medarbejdere med borgerkontakt sådan, at de får den bedst mulige start i deres nye stilling.

Videreuddannelse af SOSU-hjælpere til SOSU-assistent er et af initiativerne i Program for rekruttering og fastholdelse. Programmet indeholder 20 initiativer inddelt i fem spor:

1. Uddannelser – vores vigtigste rekrutteringskilde
2. Andre veje i rekruttering
3. Stillinger, kompetencer og opgaver
4. Sundhed og Omsorg – en arbejdsplads med høj social kapital
5. Lederrekruttering

Rekruttering og fastholdelse indgår som en af de særlige udfordringer i Strategisk Fokus 2019.

## Denne indstilling er (Sæt X):

Åben indstilling

x

Lukket indstilling

Koordineret (*inden indstilling fremsendes*) med andre afdelinger, hvilke:  
(*Koordineres på kontorchefniveau med relevante afdelinger - herunder de involverede i implementeringen*)

Ansvarlig leder/afdeling: Helle Rasmussen, HR | Deltager på mødet: Sara Holst, HR

## Direkte udgifter

2019	2020	2021	2022

## Udgiften finansieres inden for: (Sæt X)

Afd. grundbudget	Afd. opsparing	MSO's fælles opsparing
------------------	----------------	------------------------

HMU - Temadrøftelse

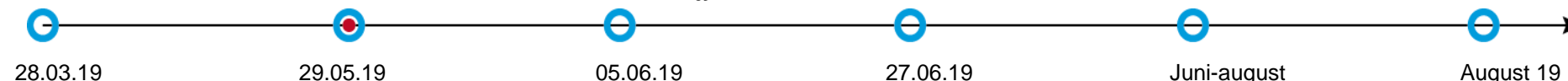
Chefteam-møde

Samarbejds møde med  
SOSU Østjylland

Status på rekruttering-  
3000-initiativet

Opstart af initiativer

Opfølgning til CT



28.03.19

29.05.19

05.06.19

27.06.19

Juni-august

August 19

## Referat:

Chefteamet besluttede

- SOSU Plus fortsætter som permanent tilbud så længe, der er rekrutteringsudfordringer
- Vi opretter andet hold for flygtninge
- SOSU-hjælpere, som har videreuddannet sig til SOSU-assistenten, omfattes af koncept for introduktion af nyansatte sådan, at disse medarbejdere understøttes bedst muligt i deres rolle-/stillingsskifte
- Vi arbejder videre med initiativer i samarbejde med MBU og MSB, der kan styrke rekruttering af unge. Vi igangsætter indsatser overfor nye målgrupper, der kobler beskæftigelses- og rekrutteringsindsatsen. Vi inviterer FOA, SOSU Østjylland, MBU og MSB til workshops, hvor vi udvikler initiativer.
- Nye indsatser, der kobler beskæftigelses- og rekrutteringsindsatsen, foregår indenfor rammen af 10 %-målet sådan, at den samlede volumen af ledige i forløb i MSO ikke øges.

Chefteamet ønsker at der ses på fakta og fortællingen ift. praktikperioden for assistentelever og hvordan den afspejler en ansættelse som assistent med bla. weekendvagter. Det er vigtigt, at de under uddannelsen bliver rustet til arbejdet som uddannet. Det gælder også praktikvejledere og ifht. hjælper-elever.

Ift. særlige stillinger og målsætningen på 10% arbejdes der de projekter, hvor vi har den største succes med rekruttering.