

Rekruttering – status og næste skridt

Åben indstilling
 Lukket indstilling

Sagsbehandler:
Helle Rasmussen

Afdeling/Ansvarlig leder:
HR

Chefteammøde 15.01.2019

Mødedeltagere:

Helle Rasmussen, Vibeke Sjøgreen

Baggrund

Den seneste opgørelse viser et fald i antallet af ledige stillinger i forhold til de forrige opgørelser (bilag). Dialogen på den aktuelle runde kvartalsmøder bekræfter tendensen. Der er dog fortsat ubesatte stillinger i Sundhed og Omsorg.

I 2019 besætter Sundhed og Omsorg alle elevpladser på både SOSU-hjælperuddannelsen og SOSU-assistentuddannelsen. Den positive udvikling i optaget på SOSU-uddannelserne og rekruttering til ledige stillinger viser, at initiativerne i Program for rekruttering og fastholdelse begynder at have effekt.

Et mærkbart resultat er, at de første hold, som i 2017 startede på den nye SOSU-assistentuddannelse, nu er færdiguddannede og udbuddet af SOSU-assistenten dermed er øget. Med henblik på at øge andelen af SOSU-assistenten igangsatte vi i 2017 et tilbud om videreuddannelse fra SOSU-hjælper til SOSU-assistent. Første hold på 19 SOSU-hjælper er færdige med uddannelsen og er tilbage og arbejde som SOSU-assistent. Ligeledes betyder et tilfredsstillende optag på SOSU-hjælperuddannelsen i 2018, at udbuddet af færdiguddannede SOSU-hjælper er øget i 2019.

Beslutninger

Chefteamet skal beslutte:

- Program for rekruttering og fastholdelse 2017-2019 afsluttes
- Spør og fokus i rekrutterings- og fastholdelsesindsatsen 2020-2021 er:
 - Uddannelse:
 - Ungeindsats: Fritidsjobs, brobygningsforløb og erhvervspraktikker for folkeskoleelever, der bidrager til tiltrækning og fastholdelse af flere unge til SOSU-uddannelserne
 - Beskæftigelsesindsats, uddannelse og rekruttering: Tværgående samarbejde og initiativer i "Fælles om nye løsninger"
 - Præ med dit job: Styrket kommunikationsindsats
 - Kommunikation om jobs, opgaver og udviklingsmuligheder i Sundhed og Omsorg
 - Læring og udvikling: Opgaver, kompetencer og faglighed.
 - Job- og karriereudvikling, kompetenceudvikling og læringsrum
 - Stillinger og opgaveportefølje
 - Fastholdelse af seniorer
 - Social kapital
- Rekrutteringssituationen kortlægges fremover en gang årligt.

Effekt

Målet med fastholdelses- og rekrutteringsindsatsen er, at Sundhed og Omsorg har den optimale sammensætning af kompetencer til opgaverne. Delmålene er, at

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

Ledige og ubesatte stillinger er gennem det seneste år opgjort kvartalsvist. Faldet i ledige og ubesatte stillinger mindsker behovet for den tætte opfølgning.

Opfølgning

Program for rekruttering og fastholdelse 2017-2019 afsluttes og afrundes med evaluering med fokus på resultater og effekt af programmets initiativer. Med henblik på fortsat at sikre målrettet og fokuseret rekrutterings- og fastholdelsesindsats udarbejder HR et nyt program for rekrutterings- og fastholdelsesindsatsen 2020-2022. Fokus målrettes blandt andet:

Læring og udvikling

Fokus på kompetenceudvikling, der sikrer at opgaver og kompetencer matcher samt fokus på jobudviklingsmuligheder for medarbejdere – herunder også fastholdelse af seniorer.

Uddannelse, rekruttering og beskæftigelse

Sundhed og Omsorg har ved seneste budgetforlig igen modtaget midler til at koble vores uddannelses- og rekrutteringsindsatser med beskæftigelsesindsatsen. Midlerne er målrettet indsatser overfor unge. Indsatserne overfor unge udvikles og konkretiseres på workshops for MBU, MSB, MSO, FOA og SOSU Østjylland. Konkrete initiativer er erhvervspraktikker, brobygningsforløb og fritidsjobs for unge. Disse initiativer kombineres med indsatser, der styrker fastholdelsen på uddannelserne. Herudover indgår Sundhed og Omsorg i tværgående samarbejde om flygtninge.

Kommunikation

Seneste rundspørge blandt ledere og forstandere i Sundhed og Omsorg viser, at der er færre ledige stillinger end tidligere.

Sundhed og Omsorg har siden 2017 igangsat en række initiativer, der skal forbedre rekruttering og fastholdelse. Vi begynder nu og kan se effekten af vores indsats.

Rekruttering og fastholdelse forbliver en strategisk vigtig opgave – både hos de enkelte ledere og i fælles initiativer. Målet er, at vi i Sundhed og Omsorg har det rette match mellem opgaver og kompetencer.

Koordinering

Koordineret (inden indstilling fremsendes) med andre afdelinger, hvilke:

Direkte udgifter (tkr.)

2019	
2020	
2021	
2022	

Udgiften finansieres inden for:

- Afdelingens grundbudget
- Afdelingens opsparing
- MSO's fælles opsparing

Indirekte udgifter

PROCES	Forud for CT-indstilling	Chefteam-møde	Evaluering af resultater af Program for rekruttering og fastholdelse 2017-2019	Dialog om fremtidigt fokus i rekrutterings- og fastholdelsesindsatsen	Forslag til program for rekruttering og fastholdelse 2020-2022	Opfølgning til Chefteam:
	●	○	●	●	●	●
	Dato	15.11.2019	November 2019 - januar 2020	December 2019- januar 2020	Januar 2020	2020

Referat

Chefteamet besluttede:

- at det nuværende program for rekruttering og fastholdelse 2017-2019 afsluttes at HR udarbejder forslag til program for rekruttering og fastholdelse 2020-2022 med fornyede spor og initiativer
- at HR drøfter fokus i program for rekruttering og fastholdelse 2020-2022 med områdecheferne
- Fokus i program for rekruttering og fastholdelse 2020-2022 skal blandt andet være, hvordan vi kan skabe en god læringskultur, og hvordan vi får flere unge i brobygning, fritidsjobs og erhvervspraktik.
- På kursmøde 28. november bliver det drøftet, om rekruttering også skal være en særlig udfordring i Fokus 2020