

Chefteamindstilling: Program for rekruttering og fastholdelse

Den 22. februar 2018, Strategi & Udvikling

Baggrund: Status på arbejdet med rekruttering og fastholdelse:

Chefteamet har tidligere drøftet rekruttering og fastholdelse i september og november 2017. Rekruttering og fastholdelse var også tema på Strategisk Møde i december 2017. Siden har HR konkretiseret mål, indhold og organisering. Vi foreslår nu en programorganisering, der kan sikre sammenhæng, fremdrift og samlet styring af initiativer og projekter.

Grundet øget efterspørgsel efter SOSU-assistent er igangsatte vi i 2016 og 2017 videreuddannelse af SOSU-hjælpere til SOSU-assistent. Vi optog i 2017 ca. 90 SOSU-hjælpere på SOSU-assistentuddannelsen og har indgået aftale med FOA om vilkår under uddannelsen.

Vi optog dog færre SOSU-elever i 2017 end vi har praktikpladser til, hvilket indebærer, at vi fortsætter indsatsen for at flere skal søge ind på uddannelserne:

- o Vi etablerer et rekrutteringsteam i samarbejde med SOSU Ø
- o Vi har indledt samarbejde med MBU om brobygningsforløb for folkeskolelever
- o Vi har indledt samarbejde med flere afdelinger under Beskæftigelsesforvaltningen om forskellige forløb og målgrupper, hvor vi kobler beskæftigelsesindsats, uddannelse og rekruttering (bilag 1)
- o Kampagne med henblik på at øge kendskab til SOSU-uddannelserne og tiltrække flere ansøgere udbredes i 2018 digitalt med videoer på medier som YouTube og Facebook.

Vi har igangsat arbejdet med udformning af introduktionskoncept for nyuddannede.

Beslutninger:

Chefteamet skal

- Endeligt godkender mål, plan og indhold i Program for rekruttering og fastholdelse (bilag 2)
- Endeligt godkender organiseringen, hvor arbejdet organiseres som et program. Chefteamet er programstyregruppe, HR varetager programledelsen og der etableres en programfølgegruppe (forslag til kommissorium vedlagt i bilag 3)
- Prioriterer disse næste skridt
 - o Gennemførelse af forløb, hvor vi kobler beskæftigelsesindsatser, uddannelse og rekruttering

Effekt og målopfølgning:

Målet for Program for rekruttering og fastholdelse er, at Sundhed og Omsorg har optimal kompetencesammensætning til vores opgaver og dermed har afsættet for at give borgerne den bedste hjælp og realisere vores strategi. Delmålene er, at flere søger ind på SOSU-uddannelserne, at flere søger stillinger hos os, at vi kan besætte ledige stillinger med medarbejdere med de rette kompetencer og fastholde kompetente medarbejdere. Opfølgning foregår via overvågning af fastholdelse, opslåede stillinger og om stillinger besættes eller ej (se bilag 4 og 5). Ligeledes overvåges optag og gennemførelse på uddannelserne. HR giver status til Chefteamet hver anden måned.

Implementering: De næste skridt:

- Vi gennemfører pt. en runde, hvor vi besøger alle direktioner. Sammen med direktionerne kvalificerer vi programmets indhold og implementering og målretter til lokale udfordringer og muligheder. Runden gør os også klogere på, hvilke initiativer, der skal løftes i fællesskab og hvilke initiativer, der løftes bedst lokalt.
- Klyngen for arbejdsmiljø og sygefravær og HR afholder fælles temamøde og drøfter, hvordan vi samarbejder om arbejdsmiljøindsatser med særligt fokus på fastholdelse under program for rekruttering og fastholdelse.
- Medarbejdere inddrages via lokale dialoger – fx via MED-organisationen

Kommunikation:

Sundhed og Omsorg har aktuelt udfordringer med rekruttering af medarbejdere – det gælder især SOSU-assistent og sygeplejersker.

Der er udsigt til, at udfordringerne bliver værre fremover: Vi ved, at en relativ stor gruppe medarbejdere indenfor de kommende år forlader arbejdsmarkedet, mens antallet af ældre borgere stiger.

Uddannelserne er vores væsentligste rekrutteringskilde. Sundhed og Omsorg oplever aktuelt en lav søgning til SOSU-uddannelserne. Dermed er det usikkert, om tilgangen til uddannelserne kan dække det fremtidige behov for arbejdskraft.

Med program for rekruttering og fastholdelse adresserer Sundhed og Omsorg udfordringerne. Programmet indeholder en række initiativer og projekter, som alle har som mål at styrke rekruttering og fastholdelse i Sundhed og Omsorg. Overordnet er målet, at vi i Sundhed og Omsorg har den optimale kompetencesammensætning til opgaverne.

Alt relevant materiale gøres tilgængeligt på Portalen og omtales i relevant nyhedsbrev.

Denne indstilling er (Sæt X):

Åben indstilling	X	Lukket indstilling
Koordineret med andre afdelinger, hvilke:		
Ansvarlig/Navn: HR/Helle Rasmussen		
Deltager på mødet: Vibeke Sjøgreen		

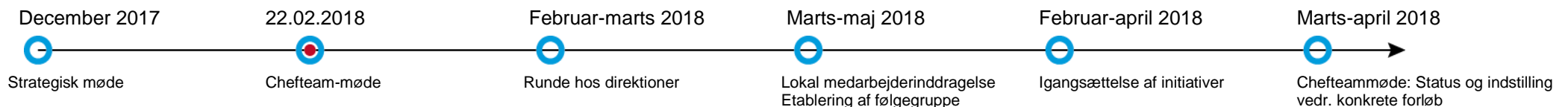
Udgiften afholdes inden for: (Sæt X)

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

Direkte udgifter (Angiv kr.)

2018	2019	2020	2021

Forløb, som kobler beskæftigelsesindsatser, uddannelse og rekruttering vil medføre et ressourceforbrug til planlægning af forløb, til introduktion og vejledning af de forskellige målgrupper. Vi forventer at denne opgave kan løftes indenfor eksisterende medarbejderressourcer. Afhængigt af, hvordan forløb sammensættes, vil der være udgifter til løn og uddannelse. Vi redegør for disse udgifter i særskilte indstillinger.



Referat:

Chefteamet

- Godkendte mål, plan og indhold i Program for rekruttering og fastholdelse (bilag 2)
- Aftalte at organiseringen afklares efterfølgende med direktøren
- Prioriterede disse næste skridt - gennemførelse af forløb, hvor vi kobler beskæftigelsesindsatser, uddannelse og rekruttering

Følgende input tages med:

Andre organisationer overvejes involveret yderligere/tænkes ind i et større fællesskab – f.eks. FOA, KL. Undersøge baggrunden nærmere hos den gruppe der ikke vælger SOSU om hvorfor. Overveje muligheder ift. udenlandsk arbejdskraft.

Det er vigtigt hele tiden at prioritere hvad der er vigtigst. Fastholdelse hænger sammen med rekruttering ift. signaler fra nuværende medarbejdere om en god arbejdsplads.

Der arbejdes på at kunne trække aktuelle nøgletal hurtigere.

Fortsat fokus på brug af velfærdsteknologi og mulighed for at arbejde anderledes (se på flyverkorps).

Det skal overvejes om jobparate på kontanthjælp kan tænkes ind ift. praktisk hjælp / lyn-uddannelse.

Rekrutteringssituationen på køkkenområdet skal undersøges nærmere.