

Rekruttering til velfærd

Forslag fra *Enhedslisten*

Forslaget retter sig mod *MSO; MBU; MSB*

Hvad vil vi gerne opnå? Hvorfor stilles forslaget?

Rekruttering og fastholdelse er et af vor tids største problemer og er i Aarhus også udnævnt til et af de vilde problemer.

Et godt arbejdsmiljø og gode arbejdsvilkår er med til at fastholde medarbejderne, således er dette forslags mål at skabe bedre arbejdsvilkår og et godt arbejdsmiljø. Et arbejdsmiljø hvor det er den faglige vurdering og skøn af de fagprofessionelle, som spiller den afgørende rolle i arbejdet.

Forslagets konkrete udformning skal udarbejdes i samarbejde med relevante fagforeninger

Herunder forslag og eksempler til denne udformning

MSO

- Ansættelse af flere sosu'ere og sygeplejersker
- mere økonomi til driften - ikke flere projekter
- tid til frokostpause
- køretid indregnet i arbejdstiden
- supervision
- Praktikvejledning og mentor
- Bedre normeringer
- En organisering udviklet i samarbejde med medarbejderne
- efteruddannelse
- exitsamtaler med fokus på arbejdsmiljø og arbejdsforhold, for at forbedre disse fremadrettet og sikre at flere bliver i arbejdet.
- seniorordninger
- kompetencegivende efteruddannelse med henblik på en styrkelse af opgavevaretagelsen fra region til kommune.
- flere uddannelsesstillinger
- bedre ansættelsesbetingelser for sosu-elever:
 - *Alle elever over 25 ansættes på voksenløn.*
 - *SOSU-hjælper over 25 ansættes også på grundforløb 2*
 - *Alle elever ansættes fra grundforløb 2 - også de unge under 25.*

MBU:

- flere på fuldtid
- mentorordning for nyuddannede
- økonomi til efteruddannelse
- forberedelsestid for pædagoger
- øget forberedelsestid for lærere
- Indsatser for at sikre uddannelse af sundhedsplejersker

MSB:

Kontaktperson fra partiet: Katrine Vinther Nielsen, Thure Hastrup og Laura Bryhl



- Færre sager pr socialrådgiver, lavere sagstal - særligt for udsatte borgere som fx tættere på familien, opgang til opgang - inspireret af Hjørring
- Afklaringsgaranti
- Retssikkerhed så borgere får den rette hjælp - økonomien må ikke være afgørende
- Investeringen i flere rådgivere, så de kan være tættere på borgeren og en foranstaltning i sig selv.
- tidlig forebyggende indsatser (bl.a. den rådgiveren selv kan levere)
- kompetenceudvikling

