

Plan for implementering af strategi for fastholdelse, uddannelse og rekruttering på social og sundhedsområdet

Ballerup kommunes fælles strategi for uddannelse, rekruttering og fastholdelse

Ballerup Kommunes Økonomiudvalg vedtog den 22. januar 2022 en strategi for fastholdelse, uddannelse og rekruttering i Ballerup Kommune.

Baggrunden for strategien er primært mangel på ledere og medarbejdere i store dele af organisationen:

- For lille søgning til og stort frafald på uddannelserne og for få praktikpladser
- Stor personaleomsætning på fagområderne
- Udvikling af borgeropgaven pga. demografi, opgaveflytning fra regioner til kommuner og udvikling i borgernes behov og forventninger

Derfor ser Ballerup Kommune et stort behov for at blive bedre til at rekruttere, fastholde og uddanne de rette kompetencer til opgaverne nu og fremover.

Vores strategi har tre spor:

- Ballerup Kommunes fastholdelse af ledere og medarbejdere
- Ballerup Kommune som uddannelsesorganisation
- Ballerup Kommunes rekruttering af nye ledere og medarbejdere

Fokusområderne i den fælles strategi

Der er tre gennemgående og tværgående fokusområder i strategiarbejdet, som går på tværs af sporene fastholdelse, uddannelse og rekruttering.

Fokusområderne beskriver både tværgående og lokale indsatser, og de rummer både igangværende og nye indsatser.

De tre tværgående fokusområder i strategiarbejdet:

- **Et stærkere arbejdsgiver- og ledelsesfokus** for at sikre forpligtelse, kontinuitet og kvalitet i den samlede indsats med at uddanne, rekruttere, fastholde og udvikle de rette kompetencer til opgaven

- **Et tættere samarbejde mellem ledere og medarbejdere** for at sikre det gode arbejdsmiljø omkring samarbejdet om den fælles opgave
- **Nytænkning og fleksibilitet** for at sikre, at vi afprøver nye former for ansættelsesforhold og arbejdstilrettelæggelse

Udmøntning af strategien på Social, og Sundhedsområdet

Den fælles strategi skal udmøntes i konkrete handlinger inden for de forskellige fagområder. På Social, og Sundhedsområdet er der både aktuelt og fremadrettet en markant mangel på arbejdskraft. På ældre, og sundhedsområdet (plejehjem, hjemmepleje, akutfunktioner og korttidspladser) gælder det særligt inden for faggrupperne Social og Sundhedshjælpere, Social og Sundhedsassistenter og Sygeplejersker.

Det er ikke tegn på den fremtidige udvikling vil ændre væsentlig på dette, således viser prognoserne for fremtiden blandt andet følgende:

- i 2030 vil der i region Hovedstaden mangle 5000 Social og sundhedshjælpere og assistenter
- i 2030 vil der være 160.000 flere ældre borgere,
- i 2030 vil der være væsentligt flere borgere med kroniske lidelser (fx KOL, Diabetes)

Derudover annoncerer udspillet "Sundhedsreformen, Gør Danmark sundere" (marts 2022) en forventet opgaveudvikling mellem det regionale sygehusvæsen, almen praksis og kommunerne, som betyder at kommunerne vil få et stigende antal sundhedsopgaver med behov for flere sundhedsfaglige kompetencer, herunder flere specialistkompetencer til pasning af borgere med større grad af behandlings, pleje, og omsorgsbehov.

På denne baggrund har Center for Voksne og Sundhed i samarbejde med lederne på arbejdspladserne, de faglige organisationer, og øvrige samarbejdspartner (Center for Arbejdsmarked, uddannelsesinstitutioner og andre kommuner) i gangsat en række konkrete initiativer til udmøntning af den fælles strategi.

Konkrete initiativer på Ældre og Sundhedsområdet

Initiativer i sporet: **Ballerup Kommune som uddannelsesorganisation**

Vi satser på rekruttering af elever og studerende – fastholdelse under uddannelsesforløbet og fastholdelse/rekruttering af samme efter endt uddannelse

- alle elever/studerende, der består praktik ol. får ansættelse i Ballerup Kommune (på de udvalgte jobområder)
- vi investerer i uddannelse, og giver vokselev løn til alle, der må få det
- vi ønsker at samarbejde med uddannelsesinstitutionerne om bedre, mere tilgængelig og tilpassede uddannelsesindsatser

Vi gør følgende - eksempler:

- Fokus på fastholdelse af elever og studerende, herunder sprogstøtte, obs. på særlige behov under uddannelse
- Arbejder proaktivt med indsats fra ufaglært til faglært med vokselevløns, voksenlærlingeløn, såvel ift. erfarne medarbejdere, som medarbejdere fx rekrutteret via jobcenter
- Praktikvejledere – 60 Sosu-praktikvejledere er opdateret med 5 dages praktikvejlederkursus – fokus på at sikre tid til praktikvejlederrollen

Initiativer i sporene: **Fastholdelse og Rekruttering**

Vi arbejder med fleksibilitet i ansættelsesformer og arbejdstidsplanlægning samt ser mere nuanceret på opgavevaretagelsen – hvem laver hvilke opgaver, og hvad kræver det

- vi er kreative i brug af regler og vilkår for at give mest mulig fleksibilitet for at fastholde medarbejdere og få interesserede ansøgere til Ballerup
- vi investerer i det fælles gode arbejdsmiljø, - indflydelse på egen arbejdsplanlægning og opgaveløsning,
- vi sikrer skånehensyn, særlige opgaver ol. for at fastholde medarbejdere og få interesserede ansøgere til Ballerup
- vi imødekommer seniorers ønsker og motivation for et godt, - og langt,- seniorarbejds-liv

Vi gør følgende - eksempler:

- Rekrutteringsindsats sammen med jobcentret
- Åbent hus arrangementer – kom og se og hør hvilke muligheder, der er.
- Pulje flere hænder (4 mio årligt i 3 år) – højere kvalitet i ældreplejen (uddanne ufaglærte og købe vikar ind imens)
- Arbejder med selvstyrende teams i Hjemmeplejen
- Indtænker viden om de 5 generationer på arbejdsmarkedet – som betyder at de unge skal udfordres for at fastholdes og ønskerne om hyppigere jobskifte skal søges løst ved at finde nye jobmuligheder i Ballerup

Ballerup har et godt renommé, - en kommune med højt serviceniveau og gode arbejdsvilkår:

- Vi brander området og taler faget op ved at oprette særlige stillinger – rekruttering til faget. Det er vigtigt, at dem vi rekrutterer har eller udvikler en interesse, frem for at de "bare" bliver "puttet ind"
- Vi løfter et socialt ansvar og forsøger at balancere det, så det ikke går ud over løsning af kerneopgaven

Vi gør følgende – eksempler:

- unge i inspirationsjobs (14-18 år) bl.a. i samarbejde med SSP /Ungeområdet i Ballerup Kommune omkring rekruttering til stillingerne
- Elever i erhvervspraktik
- Samarbejde med Grantofteskolens gruppeordninger om praktik på plejehjem (erhvervs-pædagog)
- Arbejder proaktivt på at rekruttere ved at tage borgere i praktik, skånejob, jobprøvning osv.

Parallelt med ovenstående initiativer arbejdes der på at indgå lokalaftaler med de faglige organisationer i relation til særlige indsatsområder, hvor ændringer i vilkårene kunne være med til at forbedre mulighederne for succes med fastholdelse, uddannelse og rekruttering.

Det handler om skabe bedre vilkår og rammer for

- uddannelse fra ufaglært til faglært, og videreuddannelse, såvel ift. forholdene under uddannelse, som de vilkår medarbejder vender tilbage til efter endt uddannelse
- kompetenceudvikling bredt til opkvalificering på alle niveauer, målrettet den enkeltes behov og opgaveløsning
- at flere ønsker at "gå op tid"
- at flere ønsker at tage flere vagter i weekender, i ferieperioder etc.

