

RAPPORT

NATURENS
RIGE

Strategi for rekruttering og tilknytning i Sundhed og Omsorg

■ 2023-2025



Udarbejdet af styregruppen for rekruttering og tilknytning i Sundhed og Omsorg



Ringkøbing-Skjern Kommune

Indholdsfortegnelse

| | |
|--|---|
| 1. Indledning..... | 2 |
| 1.1 Udfordringen | 2 |
| 1.2 Formål..... | 3 |
| 1.3 Målgruppe | 3 |
| 2. Strategiens ramme og opbygning | 4 |
| 3. Strategiske indsatsområder | 4 |
| 3.1 Rekruttering til uddannelse..... | 4 |
| 3.2 Tilknytning til uddannelse | 5 |
| 3.3 Rekruttering til job | 5 |
| 3.4 Onboarding og tilknytning til job | 5 |
| 3.5 Organisering af rekrutterings- og tilknytningsindsatsen i Sundhed og Omsorg..... | 6 |
| 4. Tidsramme og opfølgning på strategien | 6 |
| 5. Referencer | 7 |

1. Indledning

1.1 Udfordringen

Antallet af ældre borgere stiger markant i de kommende år. I 2022 var der i Ringkøbing-Skjern Kommune 3.417 80+ årige, hvilket ifølge en befolkningsfremskrivning vil stige med 46 % frem mod 2032 (1). Dertil må forventes et øget antal ældre i den kommunale ældrepleje i takt med udviklingen af det nære sundhedsvæsen, hvor patienter udskrives tidligere. Vi ser således ind i en markant stigning i målgruppen for den kommunale ældrepleje.

Samtidig med den stigende målgruppe af ældre er der stigende rekrutteringsudfordringer på sundheds- og ældreområdet i Ringkøbing-Skjern Kommune. I december 2022 var der for social- og sundhedsassistenter, social- og sundhedshjælpere og sygeplejersker en forgæves rekrutteringsrate på hhv. 41, 59 og 60% i RAR Vestjylland¹, hvilket betyder, at stillingerne enten ikke er blevet besat eller blev besat med en medarbejder, der ikke havde de efterspurgte kvalifikationer (2).

Rekrutteringsproblemerne udfordres yderligere af, at en stor andel af kommunens ældre medarbejdere på sundheds- og ældreområdet i de kommende år vil have mulighed for at gå på efterløn eller pension. I Ringkøbing-Skjern Kommune er 47% af social- og sundhedspersonalet 50 år eller der over (3). I den forbindelse vil vi inden for de kommende år opleve et markant stigende rekrutteringsbehov.

Samtidig er der for få ansøgere og for højt frafald på sygeplejerske- og SOSU-uddannelserne. På sygeplejerskeuddannelsen Holstebro var i februar 2023 et optag på 31 studerende ud af en dimensionering på 65. 17% af de studerende der startede i september 2022, var faldet fra i løbet af 1. semester.

For SOSU-hjælperelever i Ringkøbing-Skjern Kommune var i 2022 et optag på 24 ud af en dimensionering på 30, mens der for SOSU-assistentelever var et optag på 19 ud af en dimensionering på 61. Optaget af elever i 2022 var markant lavere end hidtil, hvilket antages at være bl.a. coronarelateret. 29,2% af eleverne, der startede på SOSU-hjælperuddannelsens hovedforløb i 2022 var faldet fra inden årets udgang, mens det gælder for 15,8% af dem, der startede på SOSU-assistentuddannelsens hovedforløb.

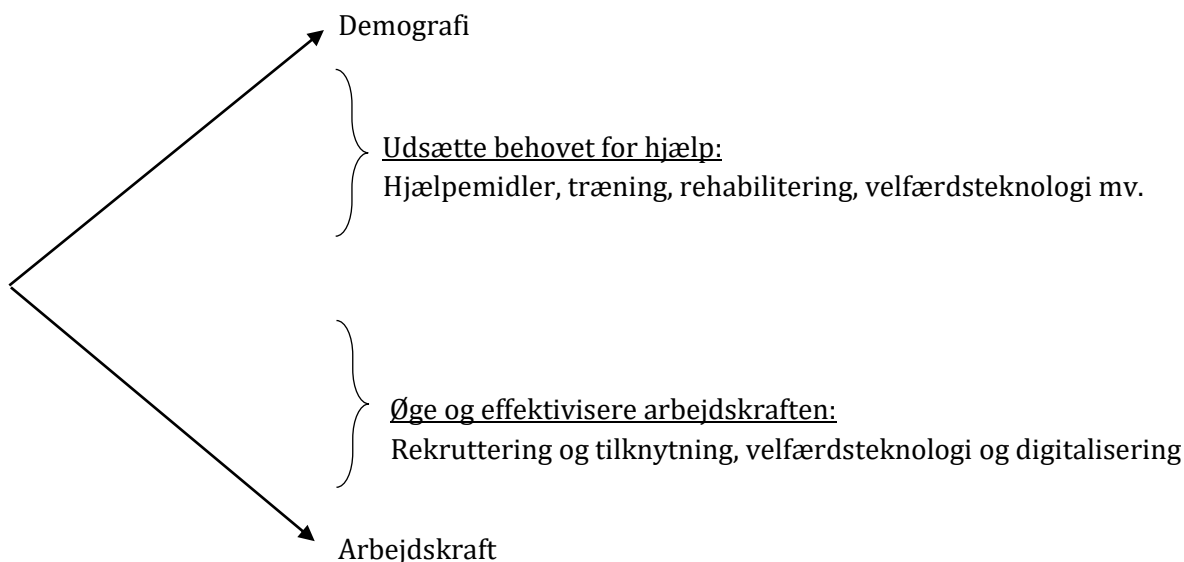
En analyse viser, at det store frafald på SOSU-uddannelserne bl.a. relaterer sig til faglige og sproglige udfordringer. SOSU-elever har et lavere karaktergennemsnit fra folkeskolen end elever på andre erhvervsuddannelser, og SOSU-elevernes forældres uddannelse og beskæftigelsesgrad er lavere end de øvrige erhvervsuddannelser. En væsentlig større andel af eleverne på SOSU-uddannelser er indvandrere. Af de elever, der blev optaget på SOSU-hjælperuddannelsen i 2020, var hver tredje således indvandrer, mens det for de øvrige erhvervsuddannelser kun var 9% (4).

En øvrig faktor, der relaterer sig til arbejdskraften på sundheds- og ældreområdet, er personaleomsætning. Den gennemsnitlige personaleomsætning for fastansatte social- og sundhedsassistenter i Ringkøbing-Skjern Kommune ligger på 20,6%, mens den for social- og sundhedshjælpere ligger på 16,3% og for sygeplejersker på 19,1%. Personaleomsætningen kan have

¹ RAR Vestjylland dækker kommunerne Herning, Holstebro, Ikast-Brandø, Lemvig, Ringkøbing-Skjern, Skive og Struer

konsekvenser i form af bl.a. tid og ressourcer til rekruttering og oplæring af nye medarbejdere, samt kontinuitet og kvalitet i opgaveløsningen for medarbejdere, ledere og borgere.

De ovenfor belyste faktorer bidrager samlet til, at arbejdskraften på sundheds- og ældreområdet i Ringkøbing-Skjern Kommune er for lav til at imødekomme den stigende målgruppe af ældre, hvilket bevirker et stigende velfærdsgab, som illustreret i figuren nedenfor.



Som illustreret i figuren kalder dette velfærdsgab på to overordnede indsatsområder:

- at udsætte borgerens behov for hjælp, bl.a. ved hjælp af velfærdsteknologi, hjælpemidler, træning og rehabilitering (indsatstrappen).
- at øge arbejdskraften ved rekruttering og tilknytning samt effektivisere opgaveløsningen, bl.a. ved anvendelse af digitalisering og teknologi, således at færre medarbejdere kan løse samme opgaver.

Rekrutterings- og tilknytningsstrategien skal således bidrage til at reducere gabet i modellens nederste pind, så arbejdskraften i højere grad imødekommer det stigende antal ældre.

1.2 Formål

Formålet med rekrutterings- og tilknytningsstrategien er at sikre, at Ringkøbing-Skjern Kommune kan rekruttere og fastholde kompetent arbejdskraft på sundheds- og ældreområdet i et omfang, som imødekommer det stigende antal ældre.

1.3 Målgruppe

Målgruppen for rekrutterings- og tilknytningsstrategien er social- og sundhedshjælpere, social- og sundhedsassistenter og sygeplejersker. Strategiens målsætninger og indsatsområder vedrører således disse tre fagligheder. Sundhedsuddannelser benyttes som en samlet betegnelse for de tre uddannelser.

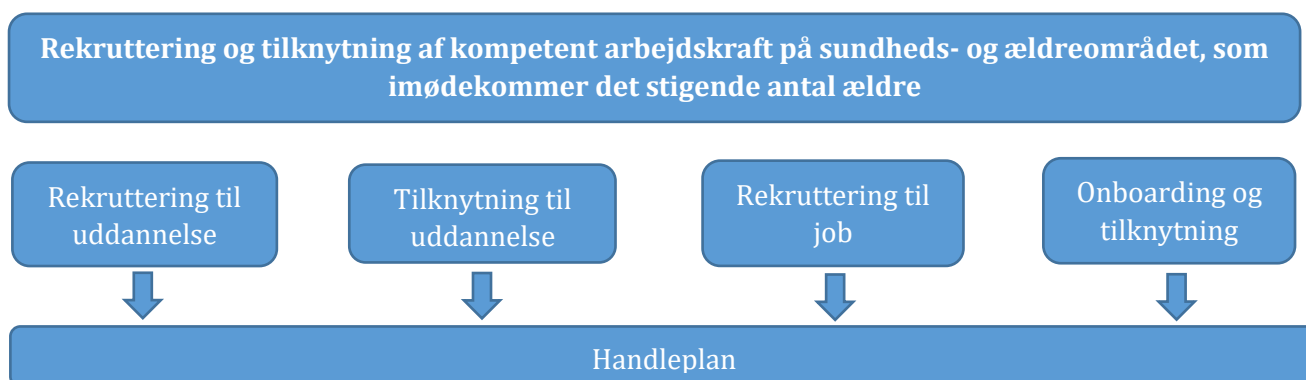
2. Strategiernes ramme og opbygning

Rekrutterings- og tilknytningsindsatsen i Sundhed og Omsorg omfatter overordnet tre spor:

- Den overordnede indsats i Ringkøbing-Skjern Kommune
- Den tværgående indsats i samarbejde med bl.a. Beskæftigelse
- Den lokale indsats i Sundhed og Omsorg

Rekrutterings- og tilknytningsstrategien i Sundhed og Omsorg tager afsæt i Ringkøbing-Skjern Kommunes centrale strategi for rekruttering og fastholdelse 2020 samt de konkrete udfordringer på rekrutterings- og tilknytningsområdet i Sundhed og Omsorg som belyst ovenfor. Dertil er strategien inspireret af KL's handleplan Flere hænder til ældre- og sundhedsområdet.

For at realisere strategiernes formål er defineret fire strategiske indsatsområder, som konkretiseres yderligere i en særskilt handleplan. Strategiernes opbygning er illustreret i nedenstående model.



I nedenstående afsnit udfoldes strategiernes fire strategiske indsatsområder med beskrivelse af målsætninger og mål.

3. Strategiske indsatsområder

3.1 Rekruttering til uddannelse

Målsætning

At vi hvert år lever op til antal tildelte pladser for hhv. elever og studerende.

Mål

Vi vil...

- Styrke omdømme og viden om sundhedsuddannelserne
- Øge mulighederne for forudgående praktisk erfaring med faget
- Styrke indsatsen om rekruttering af ufaglærte medarbejdere mhp. rekruttering til uddannelse
- Gøre sundhedsuddannelserne attraktive for flere målgrupper

3.2 Tilknytning til uddannelse

Målsætning

Øge antallet, der gennemfører uddannelse, så frafaldet pr. årgang reduceres til max 10%.

Mål

Vi vil...

- I højere grad professionalisere vejlederopgaven inden for sundhedsuddannelserne
- Styrke uddannelseskulturen i enhederne
- I højere grad understøtte elever og studerende med uddannelsesrelaterede udfordringer
- I højere grad differentiere opgaver i uddannelsespraktikken ud fra den enkeltes erfaringer og kompetencer på området

3.3 Rekruttering til job

Målsætning

Øge antallet af årsværk for uddannede medarbejdere i faste stillinger med 10 % inden udgangen af 2025.

Mål

Vi vil...

- Styrke omdømme og viden om vores arbejdspladser
- Øge synlighed og kvalitet af stillingsopslag
- Ansætte flere medarbejdere på flere timer
- Afdække muligheder for at benytte faste vikarer med månedsløn

3.4 Onboarding og tilknytning til job

Målsætning

Reducere personaleomsætningen til max 15 %, så der er plads til personaleomsætning i form af uddannelse og indbyrdes flyt mellem enheder og afdelinger i fagområdet.

Mål

Vi vil...

- Sikre en systematisk onboardingproces
- I højere grad understøtte medarbejdere med sproglige udfordringer
- I højere grad understøtte medarbejdere med udfordringer, der påvirker den enkeltes arbejdsglæde

- Sætte øget fokus på medarbejdernes kompetenceudvikling
- I højere grad imødekomme forskellige kompetenceniveauer og livsfaser ved øget fleksibilitet og individuelle hensyn i arbejdstilrettelæggelsen

3.5 Organisering af rekrutterings- og tilknytningsindsatsen i Sundhed og Omsorg

I Sundhed og Omsorg er nedsat en styregruppe for rekruttering og tilknytning, som beskæftiger sig med overordnede strategiske emner med henblik på at styrke rekrutterings- og tilknytningsindsatsen. Under styregruppen er nedsat en følgegruppe, som skal sikre implementering og opfølgning på strategiens indsatser. Følgegruppen suppleres af et lille team af medarbejdere i Faglig Drift og Udvikling, som er koordinerende led på forskellige områder relateret til rekruttering og tilknytning.

4. Tidsramme og opfølgning på strategien

Strategien for rekruttering og tilknytning i Sundhed og Omsorg og tilhørende handleplan gælder til udgangen af 2025, hvorefter der evalueres på strategiens målsætninger. Opfølgning på de enkelte indsatser sker iht. angivelsen i handleplanen.

5. Referencer

1. **Danmarks Statistik.** Dst. *Befolkningsfremskrivning*. [Online]
<https://www.dst.dk/da/Statistik/emner/borgere/befolkning/befolkningsfremskrivning>.
2. **Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering.** Star.dk. *Rekrutteringssurvey rapport, december 2022*. [Online] <https://star.dk/media/21838/rekrutteringssurvey-december-2022.pdf>.
3. **Personale og Digitalisering, Ringkøbing-Skjern Kommune.** *Personalepolitisk redegørelse 2022*. 2022.
4. **KL.** KL. *På bare seks måneder er hver femte elev på SOSU-assistentuddannelsen faldet fra*. [Online] December 2022. <https://www.kl.dk/nyheder/momentum/2022/2022-17/paa-bare-seks-maaneder-er-hver-femte-elev-paa-sosu-assistentuddannelsen-faldet-fra/>.