

RAPPORT

**NATURENS
RIGE**

Delstrategi – Samarbejde med Beskæftigelse om rekruttering og tilknytning i Sundhed og Omsorg

■ 2023-2025



Indholdsfortegnelse

1. Indledning.....	2
1.1 Udfordringen	2
1.2 Formål.....	3
1.3 Overordnede målsætninger.....	3
2. Strategiens ramme og opbygning	3
3. Strategiske indsatsområder	4
3.1 Brancheskiftere.....	4
3.2 Ekstern arbejdskraft (indenlandsk og udenlandsk).....	4
3.3 Intern arbejdskraft (RKSJ).....	4
4. Referencer	5

1. Indledning

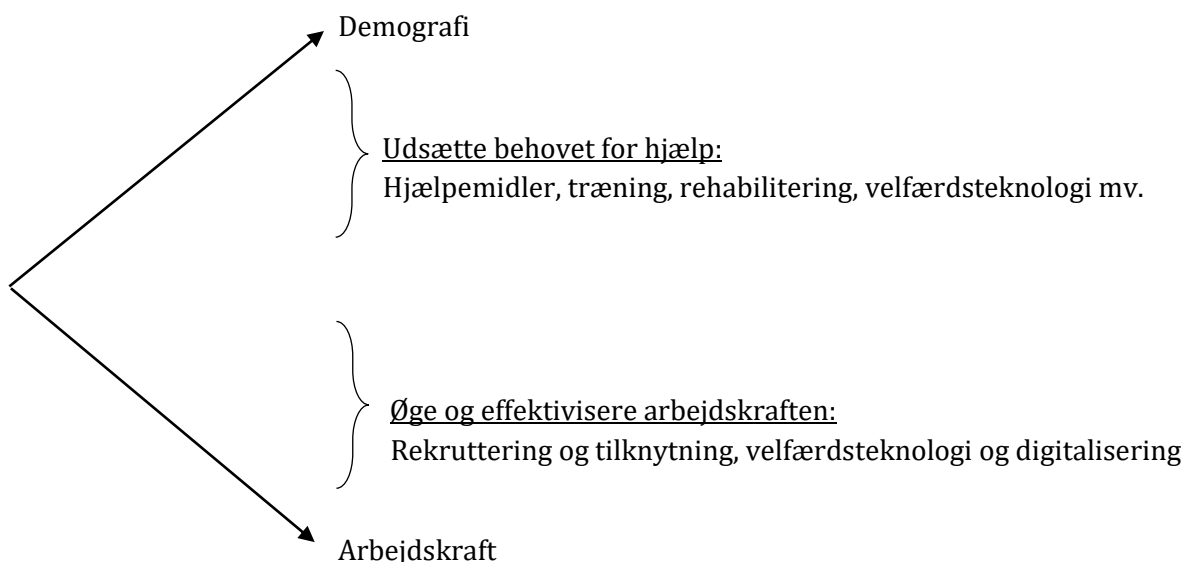
1.1 Udfordringen

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). Fra 2020 og frem mod 2023 er ledigheden i Ringkøbing-Skjern Kommune faldet, og i november 2022 var ledigheden på blot 1,7 %.

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.

De ovenfor belyste faktorer bidrager til, at arbejdskraften på sundheds- og omsorgsområdet 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.



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

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 effektivisering af opgaveløsningen.

For at lykkes med dette er Sundhed og Omsorg i høj grad afhængig af samarbejdet med andre fagområder, hvorfor der er indgået samarbejde med Beskæftigelse om en fælles strategi, der er en del af Sundhed og Omsorgs strategi for rekruttering og tilknytning. Sundhed og Omsorg og Beskæftigelse ønsker sammen at tage ansvar for rettidig omhu i forhold til at iværksætte indsatser, der kan øge arbejdskraften, for at sikre løsning af kerneopgaven.

1.2 Formål

Formålet med den fælles strategi mellem Sundhed og Omsorg og Beskæftigelse 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 Overordnede målsætninger

- Øge rekruttering og tilknytning af faglærte medarbejdere til sundheds- og ældreområdet
- Øge rekrutteringen af ufaglærte medarbejdere til sundheds- og ældreområdet med henblik på at øge rekrutteringen af kvalificerede elever og studerende til sundhedsuddannelserne
- Sikre sammenhæng mellem kompetenceniveauer og egnede opgaver for forskellige målgrupper, herunder ufaglærte

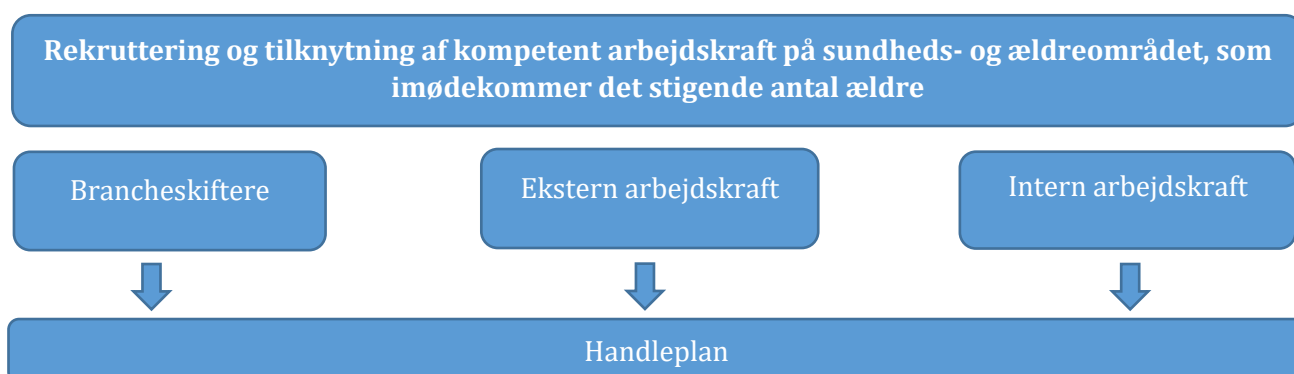
2. Strategiens ramme og opbygning

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

Nærværende strategi vedrører den tværgående indsats i samarbejde med Beskæftigelse, og udgør således en delstrategi for den samlede strategi for rekruttering og tilknytning i Sundhed og Omsorg.

For at realisere strategiens formål er defineret tre strategiske indsatsområder, som konkretiseres yderligere i en særskilt handleplan. Strategiens opbygning er illustreret i nedenstående model.



I nedenstående udfoldes de tre strategiske indsatsområder for strategien.

3. Strategiske indsatsområder

3.1 Brancheskiftere

Brancheskiftere vedrører ledige medarbejdere fra andre brancher, som hjælpes over i andet fag.

Mål

Motivere kandidater fra andre fagområder til at søge over i Sundhed og Omsorg.

3.2 Ekstern arbejdskraft (indenlandsk og udenlandsk)

Ekstern arbejdskraft vedrører medarbejdere uden for kommunen og udenlandsk arbejdskraft.

Mål

Øge arbejdsstyrken inden for Sundhed og Omsorg.

3.3 Intern arbejdskraft (RKSK)

Intern arbejdskraft vedrører medarbejdere fra Ringkøbing-Skjern Kommune, som kan omskoles, nuværende ansatte i sårbare positioner med behov for særlig indsats samt ledige borgere i kommunen.

Indsatsområdet vedrører desuden, hvordan omorganisering af arbejdsgange og opgaver i Sundhed og Omsorg kan understøtte, at ledige borgere i højere grad kan omskoles til at kunne varetage opgaver.

Mål

Sikre at potentielle kandidater, der er tidligere eller nuværende medarbejdere i Ringkøbing-Skjern Kommune, rekrutteres til Sundhed og Omsorg.

4. 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.