



Nyborg
KOMMUNE

SAMMEN om den gode arbejdsplads

Strategi for rekruttering og fastholdelse på SOSU-området



Et kig i krystalkuglen på fremtidens arbejdsplads

Et kig i krystalkuglen viser, at vi bliver flere ældre, og selv om vi generelt bliver sundere og klarer os selv længere, så kan vi i fremtiden forvente flere plejekrævende. Et samtidigt lavere arbejdskraftudbud gør, at det bliver en udfordring at rekruttere medarbejdere til ældreplejen.

Nyborg Kommune sætter med denne strategi sejl for, at vi også fremover leverer ældrepleje af høj kvalitet. Strategi for rekruttering og fastholdelse på SOSU-området skal derfor bidrage til, at kommunen fortsat er en attraktiv arbejdsplads med et godt image, så nye medarbejdere søger til kommunen, og vores nuværende medarbejdere fastholdes.

Strategien favner seks emner til en vellykket fastholdelse og rekruttering, som bl.a. motiverer til uddannelse, forbedrer arbejdsmiljø og trivsel, skaber en mere fleksibel arbejdsplads, øger interessen for faget og styrker samarbejde med skoler og institutioner.

Måden, vi arbejder på, vil på mange måder komme til at ændre vores måde at være tilknyttet arbejdspladsen på i fremtiden. Vi skal derfor tænke i nye baner og ikke bare gøre mere af det, vi plejer.

Kravene til fremtidens arbejdsplads ændrer sig og dermed også vores måde at arbejde og lede på. Arbejdspladsen baserer sig langt mere på fællesskaber, der tager udgangspunkt i medarbejdernes forskelligheder og behov samt teamsamarbejde.

Vores arbejdsplads skal fortsat være spændende, udfordrende og berigende. Vi skal være nysgerrige på nye idéer og forslag om nye initiativer. Vi skal tale faget op, og vi skal i højere grad involvere medarbejderne. Det betyder nye arbejdsgange og nye måder at organisere på. Det kræver tydelige ledere, der viser retning og får følgeskab.

Tak til alle, som har bidraget med idéer og gode tanker!

På Ældreudvalgets vegne
Carsten Kudsk, formand

Rekrutteringsudfordringerne er ikke til at overse

Nyborg Kommune mærker allerede nu, at det kan være svært at rekruttere medarbejdere og elever til ældreområdet. De sidste år har hjemmeplejen og plejecentre konstateret et fald i antallet af kvalificerede ansøgere til ledige stillinger som social- og sundhedshjælper samt social- og sundhedsassistent. For nogle stillinger har det endda været nødvendigt at genopslå.

Der er særligt fire årsager hertil:

- 1) En markant stigning i antallet af ældre borgere, som kræver flere medarbejdere i plejen. I 2030 vil antallet af ældre over 85 år i Nyborg Kommune være steget med 38%, og der forventes derfor et behov for at rekruttere endnu flere medarbejdere.
- 2) Udvikling i det nære sundhedsvæsen gør, at kommunerne i højere grad skal varetage nye og mere komplekse opgaver.
- 3) Et højt antal medarbejdere, som inden for det kommende årti forventes at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet. Cirka en tredjedel af alle medarbejderne på ældreområdet i Nyborg Kommune er over 55 år.
- 4) Den samlede tilgang af elever til hovedforløbene inden for SOSU-uddannelserne er faldet markant.



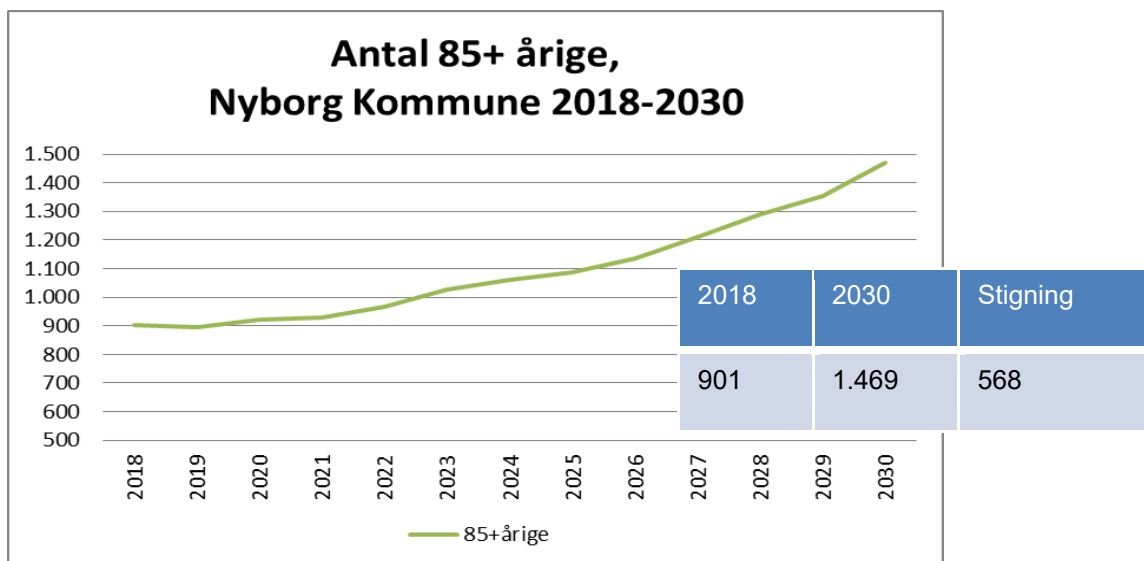
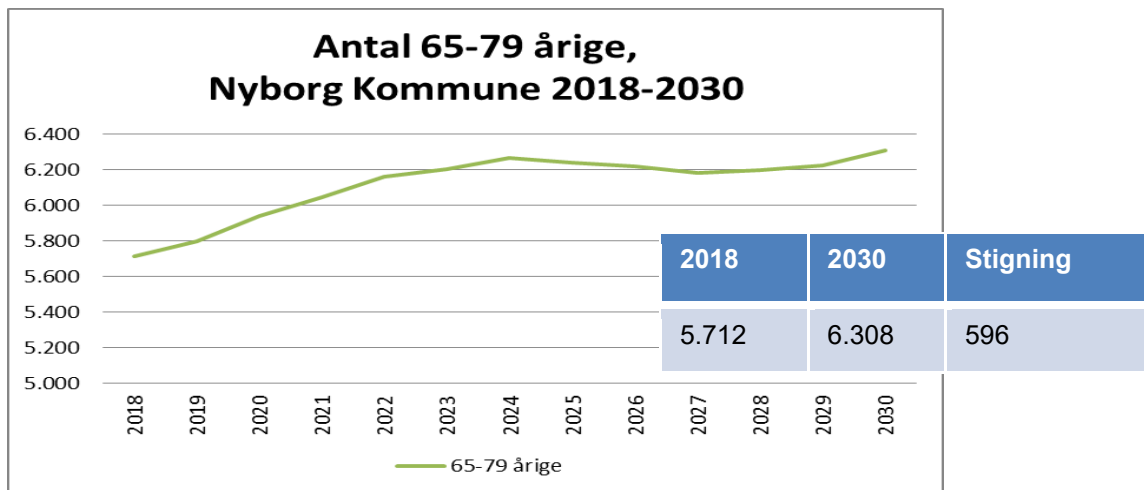
**Sundheds- og Omsorgsafdelingens kerneopgave:
"SAMMEN med borgeren skaber vi mulighed for
et sundt, aktivt og værdigt liv"**

Rekrutteringsudfordringer i tal

Der er ingen tvivl om, at Nyborg Kommune står over for en stor udfordring i forhold til rekruttering på SOSU-området. Nedenstående oversigt viser udvalgte fakta i forhold til SOSU-området på ældreområdet (januar 2019).

	SOSU-assistenter	SOSU-hjælpere
Antal ansatte i alt	162	319
Kønsfordeling	Kvinder: 96% Mænd: 4%	Kvinder: 93% Mænd: 7%
Antal, der er 60+ år	9,2%	15%
Fuldtid/deltid	Fuldtid: 8,7% Deltid: 91,3%	Fuldtid: 2,8% Deltid: 97,2%
Mere end 10 års anciennitet	42,6%	52,7%
Personaleomsætning	17,9%	13,8%

En stigning i den ældre del af befolkningen



En fælles løsning på fremtidens rekrutteringsudfordringer

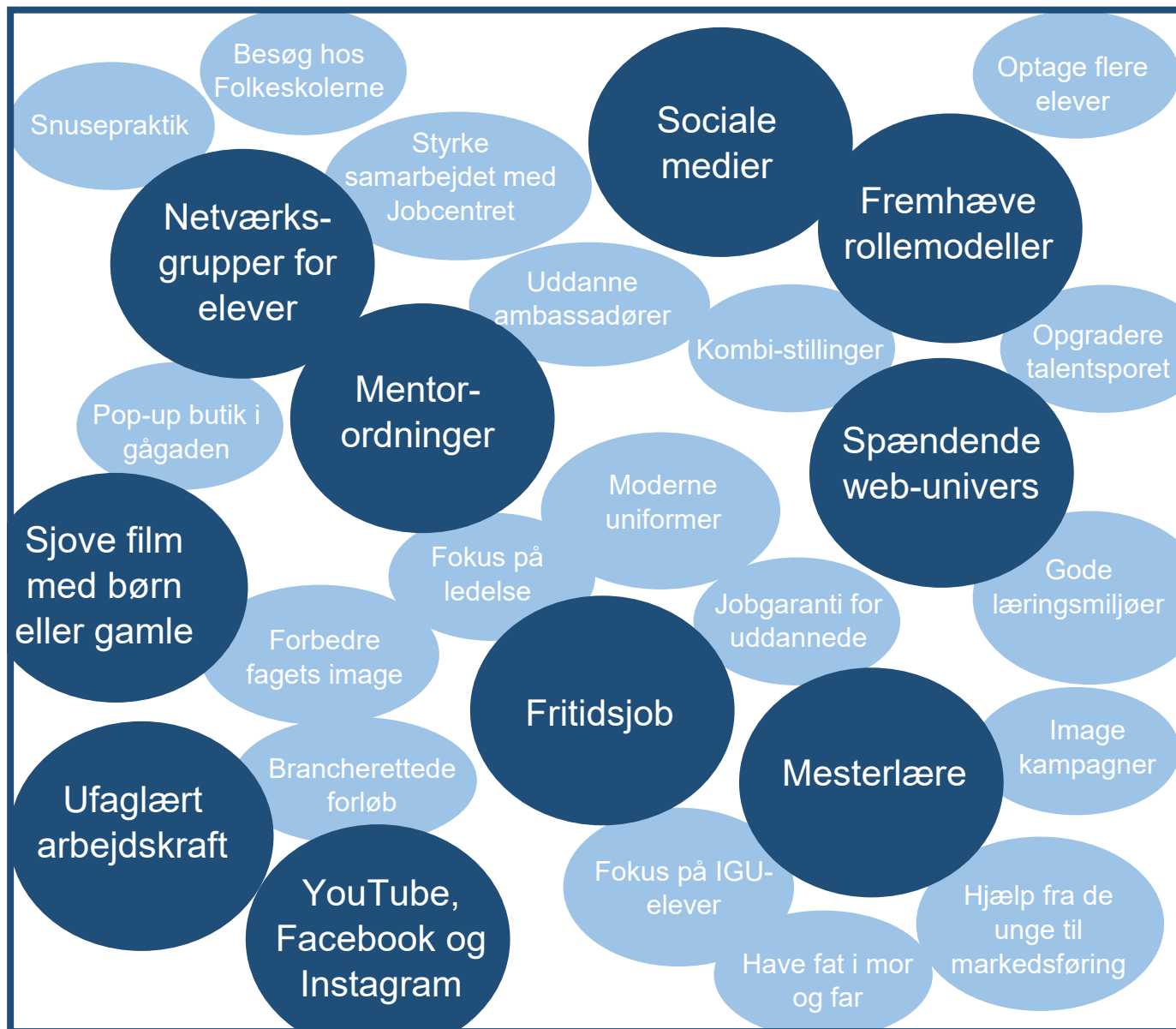
De strategiske indsatsområder er udarbejdet på baggrund af en bred involvering på tværs af centrale aktører på området.

Strategien er således blevet til i en inddragende proces, som omfatter:

- En workshop 24. oktober 2018 med deltagelse af Ældreudvalget, Seniorrådet, Social og Sundhedsskolen Fyn, LO, FOA, KA Pleje, Nyborg Gymnasium, UU-vejledere, Jobcentret, uddannelseskoordinator samt ledelsen i Sundheds- og Omsorgsafdelingen. På workshoppen blev rekrutteringsudfordringerne kortlagt i et lokalt perspektiv, og Social- og Sundhedsskolen holdt oplæg om fremtidens rekrutteringsudfordringer. Alle idéer og forslag fra workshoppen er samlet i et idékatalog.
- En tværgående arbejdsgruppe blev efterfølgende nedsat med repræsentanter fra Ældreudvalget, Seniorrådet, Jobcentret, uddannelseskoordinator, SOSU-elever og ledelsen i Nyborg Kommune. Arbejdsgruppens formål har været at kvalificere strategiens indhold.

Der er i strategiens tilbliven lagt vægt på Regeringens og KL's udspil og kortlægning af udfordringerne for at skabe sammenhæng til den nationale indsats.

Forslag fra workshop afholdt 24. oktober 2018



VISION

"Nyborg Kommune vil være den mest attraktive arbejdsplads på Fyn inden for ældreområdet.

Vi vil også i fremtiden tiltrække, fastholde og udvikle de dygtigste medarbejdere og elever.

Medarbejderne er fundamentet for, at vi SAMMEN med borgeren kan skabe mulighed for et sundt, aktivt og værdigt liv."

Seks veje til vellykket fastholdelse og rekruttering

For at sikre en sammenhængende og helhedsorienteret rekrutterings- og fastholdelsesindsats omfatter strategien 6 fokusområder.

Hvert fokusområde skal bl.a. bidrage til at styrke arbejdsglæden og trivslen som fundamentet for den gode arbejdsplads og samtidig være Nyborg Kommunes særlige image og kendetegn for i fremtiden at kunne rekruttere både elever, social- og sundhedshjælpere samt social- og sundhedsassistenter til ældreområdet.

De seks fokusområder skal bidrage til at realisere visionen:

- 1 BLIV – og gerne lidt længere**
- 2 Åbne døren for ufaglærte, så gnisten for faget tændes**
- 3 Kommunikation, som styrker fagets image**
- 4 Styrke samarbejdet med skoler og uddannelsessteder**
- 5 Den fleksible arbejdsplads**
- 6 Sæt arbejdsmiljø og trivslen i højsæde**

BLIV – og gerne lidt længere

Hver af vores medarbejdere har en betydning og er uundværlig for, at vi også i fremtiden kan tilbyde en høj kvalitet i ældreplejen.

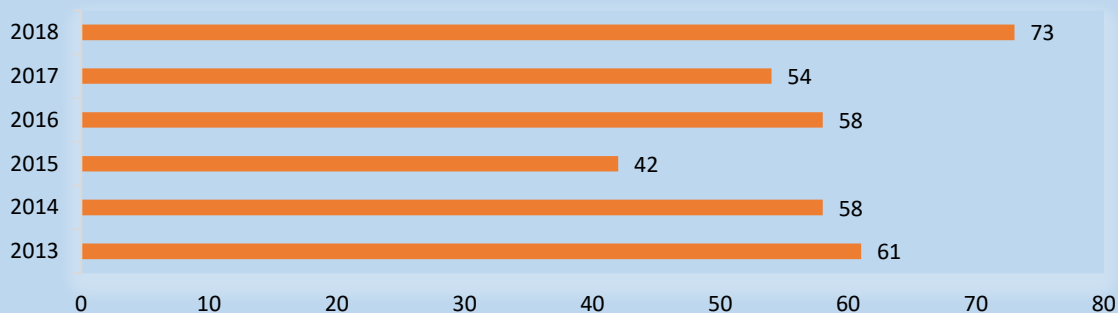
Forskningen peger entydigt på, at motiverede medarbejdere også bliver længere på arbejdspladsen, og det er derfor vigtigt, at vi arbejder målrettet med at fastholde medarbejdernes motivation. Her er to vigtige parametre anerkendelse i hverdagen fra ledelsen og kollegaer samt muligheden for faglig udvikling og sparring.

Medarbejderne skal føle sig set og mødt på en anerkendende måde, så alle føler sig som en væsentlig del af en god og tryk kultur i et arbejdsfællesskab, som fremmer arbejdsglæde, tryghed i at ytre sig, og hvor det er muligt at få hjælp og støtte, når man har brug for det. Ingen må være i tvivl om deres egen betydning for at lykkes i arbejdsfællesskabet, alle bidrager med det bedste de kan, og alles bidrag har stor betydning.

I takt med udviklingen af det nære sundhedsvæsen er opkvalificering, kompetenceudvikling og faglig sparring væsentlige forudsætninger for at fastholde motivationen og samtidig kunne håndtere praksis med en følelse af faglig stolthed.

FAKTA: Medarbejderomsætning

Antal SOSU-medarbejdere, som fratrådte en stilling i Sundheds- og Omsorgsafdelingen (2013-2018).





Det kan vi bl.a. gøre ved at:

- » Sikre en god start for alle medarbejdere og elever ved bl.a. grundig oplæring og introduktion
- » Styrke arbejdsfællesskabet og læringskulturen ved bl.a. at skabe rum for faglig sparring og refleksion
- » Prioritere de lokale læringsmiljøer for elever
- » Tilbyde kompetenceudvikling og uddannelse til medarbejderne
- » Skabe mulighed for, at nye medarbejdere kobles til en mentor fx en erfaren medarbejder eller en frivillig (fx tidligere medarbejdere på pension)
- » Tale om alle de gode oplevelser og historier, som er med til at styrke fællesskabet og anerkende medarbejdernes indsats
- » Kortlægge årsager til fratrædelse og bruge denne viden aktivt i arbejdet med fastholdelse

Åbne døren for ufaglærte, så gnisten for faget tændes

Flere SOSU-medarbejdere bliver i fremtiden en mangelvare. Det skyldes bl.a. mindre ungdomsårgange og utilstrækkelig søgning til uddannelserne i forhold til stigning i ældrebefolkningen. Udviklingen i det nære sundhedsvæsen, hvor det i fremtiden forventes, at flere ældre og syge borgere skal plejes og behandles i nærmiljøet kalder tillige på flere omsorgsmedarbejdere.

Det betyder, at vi i Nyborg Kommune skal tænke på nye måder i forhold til, hvordan vi ansætter, rekrutterer og tiltrækker flere medarbejdere, ligesom vi skal tilskynde til, at flere uddanner sig inden for SOSU-området.

Vi skal gøre de unge, de ledige og de, der ønsker et brancheskift, nysgerrige på faget og tænde en gnist for faget, så de får lyst til at uddanne sig.

Et sted at starte er at gøre det muligt at ansætte timelønnede vikarer, som efter den rette opkvalificering og introduktion vil kunne bidrage til opgaveløsningen fx ved sygdom og under ferier. En anden vej at gå er at tiltrække og opmuntre flere til et karriereskifte ind på området, så de efter et bekendtskab med SOSU-området får lyst til at tage en uddannelse som social- og sundhedshjælper eller social- og sundhedsassistent.

Fra ledig til timelønnet



I januar 2019 afholdte Sundheds- og Omsorgsafdelingen, i samarbejde med Jobcentret, et informationsmøde for ledige med interesse for SOSU-området. Omkring 35 borgere mødte op, og flere blev efterfølgende ansat som vikarer i hjemmeplejen eller på et plejecenter.



Det kan vi bl.a. gøre ved at:

- » Ansætte unge under 18 som timelønnede fx til klippekorts-opgaver eller andre sociale aktiviteter
- » Oprette brancherettede forløb, som kan være en indgang til uddannelse fx i samarbejde med IGU- og FGU-elever
- » Ansætte ufaglærte timelønnede og vikarer
- » Give ufaglærte, der ansættes, en grundig introduktion til grundlæggende pleje, omsorg og kerneopgave
- » Være åbne for at ansætte voksenlærlinge som elever
- » Undersøge mulighederne for at tilbyde uddannelse via mesterlære i samarbejde med Social- og Sundhedsskolen
- » Samarbejde med Jobcentret om rekruttering af ledige og formidling af behovet for arbejdskraft fx ved fælles arrangementer
- » Skabe gode rammer for, at social- og sundhedshjælpere kan videreuddanne sig til assistent - fx orlov med mulighed for at vende tilbage til arbejdspladsen uden lønnedgang
- » Kvalificere jobkonsulenternes formidling af muligheder og indhold inden for SOSU-området

Kommunikation, som styrker fagets image

Kommunikation, information og branding er en vigtig del af at gøre SOSU-faget endnu mere interessant, så vi både på den korte og lange bane kan tiltrække og fastholde de medarbejdere, der er behov for på ældreområdet.

Et vigtigt parameter i den sammenhæng er at styrke fagets image ved at fremhæve de mange positive gevinster, som faget beriger hverdagen med – både for borgerne og for medarbejderne.

Kommunikationen skal være med til at skabe interesse, gennemsigtighed og forståelse for faget, så flere får lyst til faget. Og derudover skal den være med til at anerkende den store indsats, som vores medarbejdere gør i hverdagen.

Medarbejdernes faglige stolthed skal italesættes og smitte og motivere til fagområdet.

Relevant information om arbejdspladser, studievalg og stillingsopslag skal være lettilgængeligt og vække nysgerrigheden og interessen for faget. Sundheds- og Omsorgsafdelingens kommunikationsstrategi understøtter arbejdet med kommunikation.

KOMMUNIKATION I ET NATIONALT PERSPEKTIV



I Finansloven for 2019 er der afsat 8 mio. kroner over en 3-årig periode til at styrke SOSU-fagets omdømme og image igennem nationale kommunikationsindsatser. De første image-kampagner forventes at blive igangsat medio 2019.



Det kan vi bl.a. gøre ved at:

- » Arbejde aktivt med kommunikation og branding af faget, herunder imagekampagner, der kan være med til at tale faget op bl.a. på sociale medier
- » Opdatere hjemmesiden med relevant information om arbejdspladser, uddannelse og elevpladser, så det bliver et mere sammenhængende univers for Nyborg Kommune.
- » Skabe større eksponering på de sociale medier i forbindelse med ansættelse af elever, stillingsopslag og i øvrige sammenhænge
- » Arbejde med fagets mange styrkesider; fx mulighed for kompetenceudvikling, gode jobmuligheder og meget afvekslende arbejdsopgaver og arbejdsdage
- » Arbejde mere med modtagerorienteret kommunikation, så kommunikationen tilrettes bestemte målgrupper fx forældre eller unge
- » Komme ud og møde de unge ansigt til ansigt med spændende information om SOSU-området
- » Fortælle de gode historier fra hverdagen, der kan være med til at vise alle de gode sider af faget fx i film, billeder, plakater og postkort

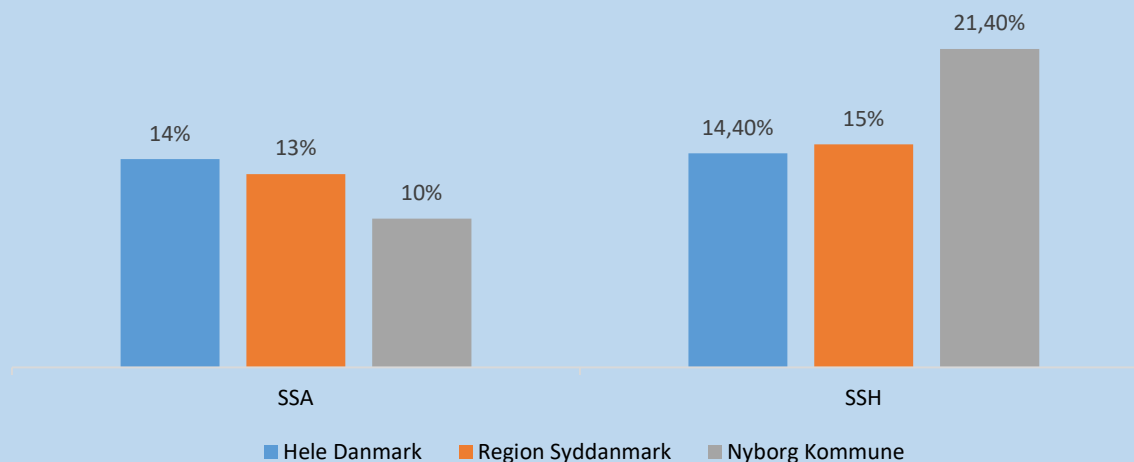
Styrke samarbejdet med skoler og uddannelsessted

Næste generation af fremtidens mulige medarbejdere på SOSU-området befinder sig lige nu i enten en folkeskole eller i en privatskole. Vi skal derfor tidligt bygge en relation og kontakt til eleverne, så de bliver opmærksomme på de forskellige uddannelsesmuligheder, der er inden for SOSU-området.

Derudover skal vi være gode til at støtte op omkring dem, der nu og i fremtiden vælger SOSU-området, så deres uddannelsesforløb og praktikophold i Nyborg Kommune er af høj kvalitet, og de oplever en god vekselvirkning mellem den teoretiske læring og erfaringerne i praksis.

To vigtige elementer i samarbejdet med SOSU-skolerne bliver at holde fokus på at fastholde eleverne i uddannelse og at gøre os attraktive, så eleverne som færdiguddannede søger arbejde til Nyborg Kommune.

FAKTA: Frafald af elever fra hovedforløbet i 2017





Det kan vi bl.a. gøre ved at:

- » Invitere folkeskoler og privatskoler inden for på fx plejecentre. Det kan være som en del af et skoleprojekt, en erhvervspraktik eller andre forløb
- » Invitere os selv ud på folkeskoler og privatskoler for at fortælle om uddannelser inden for SOSU-området
- » Danne en task force af 1., 2. og 3. års elever, som kan tage ud og fortælle om uddannelsen og faget
- » Tilbyde "snusepraktikker", hvor man i kortere tid kan komme ud og lære mere om fagområdet
- » Deltage på uddannelses- og jobmesser
- » Fortsætte det gode samarbejde og dialog med Social- og Sundhedsskolen ved at markedsføre uddannelserne og grundforløb 1 på Campus Nyborg
- » Arbejde på et tættere samarbejde mellem folkeskolerne og SOSU-skolerne, så praktiske opgaver fx kan laves på SOSU-skolen
- » Undersøge mulighederne for at tilbyde vores elever praktikophold i udlandet – fx i samarbejde med Newcastle of the World
- » Blive bedre til at forstå de unge og deres overvejelser for valg af uddannelse og karriere fx ved hjælp af interviews og fokusgrupper

Den fleksible arbejdsplads

Den moderne arbejdsplads bør i fremtiden være fleksibel for i højere grad at kunne tilpasse sig udbuddet af arbejdskraft. Flexibilitet er et af de afgørende parametre for, at alle de medarbejdere, som ønsker at arbejde og bidrage inden for SOSU-området, også kan gøre det.

Flexibilitet kan tænkes på flere måder. Det kan fx være at skabe bedre balance mellem arbejde, familie og privatliv. Det kan handle om at give mulighed for, at seniorer kan blive et par ekstra år på arbejdspladsen på vilkår som fx færre timer eller større flexibilitet i opgaveløsningen. Flexibilitet kan også være at tilbyde medarbejderne flere timer på et eller flere arbejdssteder.

Flere medarbejdere ansat på fuld tid i ældreplejen kan i fremtiden betyde, at arbejdsplanlægningen vil ændre sig, så rutineopgaver kan planlægges på andre tidspunkter end hidtidig praksis. Derfor er det et vigtig ledelsesmæssigt fokus at have øjnene åbne for, hvordan arbejdsdagen og opgaverne kan planlægges bedst muligt.

Involvering og medindflydelse på egen arbejdsdag er kendte motivationsfaktorer. Medindflydelse på arbejdets tilrettelæggelse og arbejdsdagen kan bidrage til, at medarbejderne føler ansvar i forhold til deres arbejdsdag.

Skal man altid møde kl. 7?



Mange medarbejdere og elever påpeger, at mere flexibilitet i forhold til mødetider kunne være med til at fastholde dem på ældreområdet. Et tiltag kunne være at kigge på, om nogle medarbejdere kunne møde senere eller tidligere, så større flexibilitet i vagtplanlægningen kan opnås.



Det kan vi bl.a. gøre ved at:

- » Skabe gunstige vilkår for seniorer, så de bliver længere på arbejdsmarkedet
- » Dele de gode erfaringer om den fleksible arbejdsplads på tværs af afdelinger
- » Ansætte springvagter, der kan hjælpe i spidsbelastningsperioderne – fx i morgentimerne
- » Tilgodese familielivet i vagtplanlægningen og skabe så høj en grad af fleksibilitet for den enkelte medarbejder som muligt
- » Tilbyde medarbejderne mulighed for flere timer og skabe rum for fleksibel planlægning, så de evt. i perioder kan arbejde flere timer

Sæt arbejdsmiljø og trivslen i højsæde

Et godt arbejdsmiljø er med til at skabe trivsel og arbejdsglæde. Det er derfor vigtigt at fremme det gode arbejdsmiljø gennem fokus på kerneopgaven, arbejdsfællesskabet, ledelse og den gode kommunikation.

Den lokale leder og TRIO-grupper er centrale nøgleaktører, som sammen er med til at fremme arbejdsmiljøet. Ledelse, kultur og arbejdsmiljø er nemlig tæt forbundet.

Det er vigtigt, at lederne er tilgængelige for sparring, feedback og rådgivning i hverdagen, så de kan være med til at understøtte og udvikle et godt samarbejde med og i medarbejdergruppen. Her er bl.a. tillid, en anerkendende og værdsættende ledelsesstil med fokus på værdier essentiel, så eventuelle udfordringer eller problematikker kan italesættes og håndteres.

Lederne skal kunne sætte en klar og meningsfuld retning for deres medarbejdere via en klar vision for arbejdspladsen og tydelig kommunikation og opfølgning.

SOSU-personalet er en særlig udsat gruppe, når det gælder muskelskeletlidelser og livsstilssygdomme. Der er sammenhæng mellem det psykiske og fysiske helbred og bl.a. kan stress påvirke immunforsvaret og forårsage smerter i muskler, sener og led.

Det er derfor en fælles opgave at skabe en arbejdsplads, hvor den enkelte har en oplevelse af at være en del af et fællesskab, hvor fagligheden understøttes og medarbejderne undgår at blive syge eller nedslidte.

2019: ARBEJDSMILJØREPRÆSENTANTERNES ÅR



FH/LO, FOA og de øvrige fagforbund sætter i 2019 fokus på arbejdsmiljørepræsentanternes vigtige arbejde med at sikre et godt arbejdsmiljø i samarbejde med ledelsen. Der vil i den sammenhæng blive sat fokus på arbejdsmiljørepræsentanternes arbejde på flere forskellige måder.



Det kan vi bl.a. gøre ved at:

- » Bruge trivselsundersøgelser og APV som udgangspunkt for handlinger til forbedring af trivsel og arbejdsmiljø
- » Ledelse og tillidsvalgte afstemmer forventninger og rammer for samarbejdet
- » Sætte fokus på trivslen og sygefravær sammen med medarbejderne
- » Arbejde med ledelseskommisionens anbefalinger i forhold til god ledelse
- » Gøre opmærksom på de mange sundhedstilbud, som ligger i Nyborg Kommune – herunder rygestopkurser, træningskasser, Lær- at-tackle-kurser, psykologtilbud m.v.
- » Styrke de sociale og kollegiale aktiviteter på arbejdspladserne
- » Tilbud, der forebygger livsstilssygdomme, fysisk nedslidning og fremmer sundhed



Nyborg
KOMMUNE