

Rekrutteringsværksted

Baggrund for afholdelse af rekrutteringsværksted

Dag for dag bliver vi flere ældre, og gruppen af borgere på 80 år og derover stiger med 160.000 i løbet af de næste 10 år. Samtidig står vi over for, at flere af de kommunale medarbejdere går på pension i de kommende år, mens der stadigvæk er for højt frafald på social- og sundhedsuddannelserne. Det betyder, at vi i fremtiden vil mangle personale til at varetage den helt nødvendige kommunale kerneopgave at yde behandling, pleje og støtte til de ældste borgere.

Arbejdskraftudfordringen påvirker allerede i dag velfærdsopgaven på sundheds- og ældreområdet. Derfor er det afgørende, at ambitionerne sættes endnu højere og at der findes nye veje til at løse udfordringen.

Alle kommuner har iværksat indsats, som skal styrke indsatsen med at rekruttere flere til området og samtidig sikre gode rammer for allerede ansatte på sundheds- og ældreområdet. Der er analyser, centrale aftaler og anbefalinger på området. Men kendetegnet for området er også, at der er muligheder for at styrke indsatsen endnu mere.

Det kræver et langt sejt træk og der skal spilles på alle tangenter. De seneste år er der gjort en massiv indsats på tværs af aktører for at løse arbejdskraftudfordringen. Kommunerne har iværksat mange initiativer og har bl.a. et tæt samarbejde med uddannelsesinstitutionerne om den vigtige opgave, det er at uddanne dygtige og kompetente medarbejdere til sundheds- og ældreområdet. Samtidig har parterne igen ved seneste overenskomstforhandling på sosu-området taget flere skridt for at gøre faget mere attraktivt. Bl.a. en rekrutteringspulje og en ny karrierestilling.

Der er et stykke vej til mål, og det er ikke tilstrækkeligt at kigge på rekruttering til uddannelserne. Det er også vigtigt at sikre rekrutteringen til jobbet efter endt uddannelse, ligesom det er vigtigt at fastholde personalet i faget/jobbet, fx ved at finde og anvende nye veje til at gøre det mere attraktivt at arbejde i den kommunale del af sundheds- og ældresektoren.

Projektets grundide

At udvikle og afholde et rekrutteringsværksted for 3 kommuner er et nyt greb, der forhåbentligt kan anviser nye handlinger og styrke allerede igangsatte initiativer i den enkelte kommune.

Projektets grundide er at samle centrale aktører i og omkring de 3 kommuner, og i en intensiv proces over to dage komme med konkrete handlinger til at styrke arbejdet med arbejdskraftudfordringen lokalt i den deltagende kommune.

Deltagerne vil være nøgleaktører fra kommunen og samarbejdspartnere, der kan udvikle nye aktiviteter og binde eksisterende aktiviteter sammen. Deltagerne vil være repræsentanter fra forskellige enheder i kommunen (hjemmepleje, sygepleje, jobcenter, uddannelsesenhed, beskæftigelsesenhed, folkeskole – både ledere og medarbejdere) og udenfor kommunen; social- og sundhedsskole, professionshøjskole, FOA lokalt, DSR lokalt, private aktører m.fl.

Formålet med rekrutteringsværkstedet er at arbejde mod en mere struktureret og systematisk tilgang til indsatser målrettet arbejdskraftudfordringen i kommunerne. Samtidig skal der sikres synergi og sammenhæng mellem de lokale initiativer, så de i højere grad understøtter hinanden.

Initiativerne kan spænde bredt, da indsatser målrettet bedre rekruttering og fastholdelse fx kan handle om rekruttering til og fastholdelse i uddannelse, herunder styrket praktikvejledning for både sygeplejestuderende, social- og sundhedshjælper elever og social- og sundhedsassistent elever.

Initiativerne kan også handle om bedre udnyttelse af faglige kompetencer, personaleresourcer og fordeling af opgaver mellem faggrupper, og det kan fx handle om øget fokus på arbejdsmiljø, kultur, sygefravær, op i tid og ledelse.

Formålet med projektet er, at kommunerne får skabt endnu mere systematik og struktur på allerede eksisterende initiativer samt at kommunerne identificerer og udvikler nye initiativer, som er virksomme i forhold til at håndtere personale manglen på sundheds- og ældreområdet.

Projektets formål kan nedbrydes i følgende **mål**:

- At deltagerkommunerne udvikler en struktureret og systematisk tilgang til håndtering af personale manglen på ældreområdet
- At deltagerkommunerne får et samlet overblik over de lokale indsatser, der er igangsat på området i deres egen kommune
- At deltagerkommunerne får konkret viden, input og værktøjer til, hvordan de kan håndtere den aktuelle udfordring
- At deltagerkommunerne indgår i et fælles videndelingsnetværk hvor kommunerne deler viden og erfaringer om udfordringen med personale manglen på ældreområdet
- Den viden og erfaring der opsamles i projektperioden spredes til andre kommuner til inspiration

Succeskriterier

- At de deltagende kommuner får skabt mere struktur og systematik i deres rekrutteringsinitiativer
- At der bliver udarbejdet en konkret udviklingsplan for arbejdet med initiativer, der skal håndtere personale manglen i den enkelte kommune
- At kommunernes arbejde med at skabe mere struktur og systematik kan skaleres og spredes til andre kommuner i form af en guide/skabelon til det lokale arbejde med initiativer målrettet arbejdskraftudfordringen på sundheds- og ældreområdet.

Evaluering

Der laves en intern partsevaluering når projektet er gennemført og afsluttet. Der afholdes derudover løbende statusmøder i projektledelsen, hvori fortløbende evaluering og justering indgår som element.

Projektets målgruppe/deltagergruppe

Målgruppen for projektet er nøgleaktører på sundheds- og ældreområdet i kommunerne, der arbejder med initiativer målrettet personale manglen. Men også uddannelsesområdet, beskæftigelsesområdet og de faglige organisationer m.fl.

Den bredere målgruppe er ledere og medarbejdere på sundheds- og ældreområdet i kommunerne. For så vidt angår medarbejdere drejer det sig primært om social- og sundheds personale og

sygeplejersker, men andre faggrupper kan også være omfattet i den grad de arbejder på det kommunale sundheds- og ældreområde, fx pædagogisk personale, terapeutgrupperne, rengøring.

Projektets sekundære målgrupper er borgere, som modtager pleje og sygepleje i kommunerne, da de vil blive påvirket af konsekvenserne af personalemangel på området og de initiativer, som kommunerne igangsætter.

Styring og organisering

Projektledelsen varetages af KL, DSR og FOA.

Komponent – kommunernes udviklingscenter er ekstern leverandør på projektet.

TIDSPLAN

Projektet løber fra 1.6.2022 til 31.03.2023. Mere detaljeret tidsplan med leverancer indenfor projektets faser kan ses i bilag 1.

Projektets faser

Fase 1

Fastlæggelse af endeligt projektdesign og aftaler

Fase 2

Invitation af kommuner og udvælgelse af deltager kommuner

Der er særligt fokus på kommunernes engagement til at gå nye veje samt gensidig forventningsafstemning. Målet i denne fase er at rekruttere max 3-4 kommuner, der ønsker at stille op med en bredt sammensat deltagergruppe. Det vil sandsynligvis dreje sig om ca. 15 personer pr. kommune. Der kan rekrutteres bredt fra hele Danmark og både store og små kommuner er relevante.

Fase 3

Analyse og dialog med hver deltager kommune i forhold til status på kommunens rekrutterings arbejde og de konkrete udfordringer (data på medarbejder, elever, studerende, personale omsætning mm)

I denne fase tilbydes alle deltagende kommuner en analyse eller en udvidet status på hvor kommunen aktuelt befinder sig i forhold til personalemanglen på ældreområdet. I fasen udvikles et analysedesign, der indhentes data fra de enkelte kommuner og data bearbejdes i dialog med kommunen. Der udarbejdes et statusdokument med de relevante data fra hver kommune som kan bruges internt i kommunen og til deling i projektet.

Der afholdes et virtuelt opstartsmøde for nøglepersoner i kommunen, projektledelse og Komponent, hvor der afstemmes forventninger og roller inden afholdelse af rekrutteringsværkstedet.

Fase 4

Afholdelse af rekrutteringsværksted.

I to dage arbejdes struktureret med udvikling af strategi og handleplan for hver kommune.

Fase 5

Opfølgingsdag efter 3 måneder

Fase 6 evaluering og afslutning

Der udarbejdes en almindelig partsevaluering af projektet. Desuden vil partsevalueringen suppleres af den skriftlige opsamling på fund og læring undervejs.

Formidling

Formidling fra projektet vil ske løbende. Formålet med formidlingen er dels at gøre viden og læring fra projektet tilgængelig for andre kommuner og dels at formidle gode eksempler og erfaringer fra projektet.

Konkrete formidlingsprodukter:

- Opsamling i artikelform på kommunernes allerede igangsatte initiativer og foranalyser på personale manglen
- Skriftlig opsamling på fund og læring fra rekrutteringsværkstedet og undervejs i projektet
- Løbende formidling af projektet på VPT (Viden på tværs)
- Formidling på webinar ved deltager kommuner, projektledelse og ekstern leverandør
- Guide og/eller skabelon som øvrige kommuner kan anvende mhp. at kortlægge og skabe mere systematik og retning for de igangsatte initiativer.