

# **REFERAT Sundheds-, Ældre- og Handicapudvalget 2022-2025 d. 31-01-2023**

**Mødedato** Tirsdag d. 31. januar 2023 kl. 08:30

**Mødested** Fællesmøde SÆH / AEU - Rådhuset, Lokale 329

# Indholdsfortegnelse

Initiativer til håndtering af rekrutteringsudfordringer på ældreområdet.....	3
--	---

# Punkt 1: Initiativer til håndtering af rekrutteringsudfordringer på ældreområdet

15.20.00-A26-1-21

## Resume

Sundheds-, Ældre- og Handicapudvalget og Arbejdsmarkeds-, Erhvervs- og Uddannelsesudvalget mødes for at drøfte rekrutteringsudfordringerne på ældreområdet jf. beslutningen på fællesmødet den 10. maj 2022 og godkende forslag til videre arbejde, herunder om der skal udarbejdes materiale, som kan indgå i budgetarbejdet for budget 2024 i forhold til at understøtte fremtidig rekruttering og uddannelse.

## Sagsfremstilling

Sundheds-, Ældre- og Handicapudvalget (SÆH-udvalget) og Arbejdsmarkeds-, Erhvervs- og Uddannelsesudvalget (AEU-udvalget) mødtes den 10. maj 2022 for at drøfte rekrutteringsudfordringerne på ældreområdet. Udvalgene godkendte at Sundheds-, Ældre- og Handicapforvaltningen samt Arbejdsmarkedsforvaltningen arbejder videre med en række tiltag.

På møde i SÆH-udvalget den 15. november 2022 blev udvalget præsenteret for en aktøroversigt ifm. rekrutteringstiltag (se bilag 1), hvoraf igangsatte og nye initiativer fremgår.

Nedenfor præsenteres igangsatte initiativer med mulighed for yderligere investering, hvilket omfatter:

- Seniorpolitik
- Mulighed for investering i Vesterlundmodellen gennem udbredelse til flere ældrecentre og/eller hjemmeplejen
- Samarbejde med Landbo Nord om mulig rekruttering af ægtefæller i landbruget til ældreområdet
- Aftale med FOA om brugen af inspirationsansættelser
- Opstart af 17-ugers SOSU-forløb

Derudover præsenteres muligheder for igangsættelse af nye initiativer, som omfatter:

- Rekruttering af ufaglærte ifm. Brancheskifte
- Trainee-forløb som vejen til formel uddannelse
- Lollandsmodellen (international rekruttering til SOSU-området)
- Fastholdelse af SOSU-elever i regi af Ungegarantien
- Sabbatårsstillinger på ældreområdet

Bilag 2 opsummerer ovenstående initiativer og giver overblik over opgavefordelingen mellem SÆH og AEU fordelt på de enkelte initiativer.

## Eksempler på igangsatte initiativer og muligheder for investering

### Fastholdelse af seniorer

Hjørring Kommune indgår i KL's partnerskab om seniorpolitik, som skal medvirke til at fastholde seniorer på arbejdsmarkedet. Partnerskabet er et samarbejde med Forhandlingsfælleskabet og formålet er at understøtte kommunernes lokale seniorindsatser, samt at udvikle værktøjer og finde løsninger til et langt og godt arbejdsliv for medarbejdere, bl.a. gennem udviklingsforløb for de kommuner, som ønsker at være en del af partnerskabet og ved løbende formidling, inspiration og udvikling af værktøjer.

Hjørring Kommune indgår i udviklingsarbejdet med 42 andre kommuner og har derfor aktuelt et arbejde i gang i forhold til den seniorpolitiske indsats bl.a. ift.:

- at bidrage til fokus på fastholdelse og udvikling af seniorer til gavn for de ansatte og for arbejdspladserne og med henblik på
- at sikre ejerskab og legitimitet i forhold til den seniorpolitiske praksis i kommunen, herunder bidrage til forankring i de underliggende MED-udvalg og dermed på de enkelte arbejdspladser.

Arbejdet foregår i 2023 og det er forventningen, at der er et stort potentiale ift. den samlede opgave med rekruttering og fastholdelse i Hjørring Kommune.

Baseret på forventningen om et stort potentiale i øget fokus på fastholdelse af seniorer på arbejdsmarkedet, foreslås det at drøfte mulighederne for at oprette en pulje til initiativer for fastholdelse af seniorer på 2 mio. kr. med henblik på at lade det indgå i budgetarbejdet for Budget 2024.

#### Videreudvikling af Vesterlundmodellen

Ældrecenter Vesterlund modtog i 2022 Hjørring Kommunes integrationspris for arbejdet med at timelønsansætte jobparate integrationsborgere. Dette arbejde fortsættes på Vesterlund, og det foreslås at opstarte Vesterlundmodellen på de andre ældrecentre i kommunen samt undersøge muligheden for at indføre det i syge- og hjemmeplejen. Dette kræver investering og det foreslås at der i budgetarbejdet for budget 2024 arbejdes med et rammebudget for indsatsen på 2-4 mio. kr. Beløbet er under kvalificering.

Aktuelt er der på ældrecentre og i syge- og hjemmeplejen 19 vakante stillinger, som ikke har kunnet besættes med den ønskede faglighed. I nogen tilfælde besættes stillinger med anden faglighed, ufaglærte, timelønnede vikarer eller eksterne vikarer, og når dette sammenholdes med aldersprofilen for nuværende medarbejdere, vurderes det at videreudvikling med henblik på fremtidigt at kunne fylde uddannelsespladser og uddanne medarbejdere til området er nødvendig.

Målet med Vesterlundmodellen er at klargøre integrationsborgerne til at starte på uddannelse.

Ældrecenter Vesterlund har sendt fem integrationsmedarbejdere videre til en SOSU-uddannelse.

Der er derudover fem integrationsmedarbejdere, der aktuelt ønsker at starte på SOSU-uddannelse til forår eller sommer.

Borgerne havde som udgangspunkt ikke kendskab til ældreområdet, men havde erfaring fra servicefagene. Der var derudover en sprogbarriere, da integrationsmedarbejderne havde udfordringer med at kommunikere fuldstændig forståeligt på dansk med medarbejdere og beboere på ældrecentret.

Integrationsmedarbejdere blev i første omgang tildelt praktiske opgaver såsom rengøring, oprydning, tøjvask m.v. I takt med at den enkelte integrationsmedarbejder tilegnede sig flere kompetencer overgik de til ligeledes at indgå i plejen af beboerne. Integrationsmedarbejderne blev fra start tilknyttet en mentor i afdelingen.

Erfarede udfordringer og tidskrævende opgaver ved Vesterlundmodellen:

- Integrationsmedarbejderne, der indtil nu udelukkende har været kvinder, har skullet lære at røre ved de mandlige beboere på ældrecentret på samme måde som de kvindelige beboere, da dette ikke er sædvanen i deres hjemlandskultur.
- Medarbejderne har brugt en del tid på at oplære integrationsmedarbejderne ift. Dagligdagsopgaver, såsom hvordan man laver øllebrød, hvilket pynt der passer til de enkelte rugbrødsmadder osv.
- Ældrecentret har et omfattende arbejde med hele tiden at udvikle og følge den enkelte ift. de opgaver, den enkelte integrationsmedarbejder kan deltage i.

På trods af udfordringerne og det tidskrævende arbejde, der ligger i oplæringen af integrationsmedarbejderne, oplever ældrecentret, at det går rigtig godt. Ældrecentret er meget positiv omkring det at have integrationsmedarbejderne.

Det er aftalt på ældrecenterområdet, at ældrecenter Svanelundsbakken og efterfølgende Vellingshøjcenteret også starter en indsats op svarende til arbejdet på Vesterlund.

Jobcentrets Integrationsteam vil i løbet af 1. kvartal 2023 gennemføre kursusforløb for anslået 25-30 borgere, der er flygtet fra Ukraine. Der vil være tale om kurser i rengøring og madlavning. Efter dette forløb kan borgerne i første omgang indgå i substitutionsopgaver på ældrecentrene.

#### *Investering i videreudvikling af Vesterlundmodellen*

Det foreslås at udvide Vesterlundmodellen til flere ældrecentre i kommunen, hvilket kalder på en investering i løn og koordinering af opgaven på ældrecentrene. Succesen på Vesterlund kan tilskrives en meget dedikeret leder, da indsatsen endnu ikke giver overskud.

Konkret foreslås det, at der kører forløb med 2 integrationsborgere ad gangen i perioder på 3 måneder efterfulgt af 6 ugers AMU-uddannelse men henblik på at komme i uddannelse efterfølgende.

Vesterlundmodellen kan desuden udvides til hjemmeplejen, hvilket ligeledes kræver investering. Området er aktivitetsstyret, og den ekstra personaleudgift til oplæring kan ikke finansieres med nuværende midler.

I syge- og hjemmeplejen foreslås det at køre forløb med 2 integrationsborgere ad gangen i perioder på 5 måneder efterfulgt af 6 ugers AMU-uddannelse.

Det foreslås, at der afsættes en ramme til arbejdet på 2-4 mio. kr. til dækning af lønudgifter frem til, at medarbejderne kan udfylde en stilling og/eller komme i uddannelse.

Aktuelt sættes fokus på at sikre, at ansøgere som ikke kan ansættes på grund af sprogbarrierer sendes videre til integrationskonsulenten i Integrationsområdet.

#### *Samarbejde med Landbo Nord om ægtefæller i landbruget*

På fællesmødet den 10. Maj blev udvalgene orienteret om, at Hjørring Kommune har kontaktet LandboNord for at høre, om de har kendskab til østeuropæiske landbrugsmedarbejdere med ægtefæller, der potentielt

kunne være interesseret i at arbejde i ældreplejen. LandboNord udtrykte i den forbindelse interesse for at opstarte et samarbejde med Hjørring Kommune.

Siden mødet den 10. Maj er der arbejdet videre med denne mulighed. Det vurderes, at der er i omegnen af 1000 herboende, selvforsørgende borgere med anden etnisk baggrund – typisk ægtefæller til medarbejdere i bl.a. landbruget – som potentielt kan tænkes ind i uddannelse og job. Ligeledes er der potentiale i herboende borgere fra Ukraine og andre Østeuropæiske lande, der viser interesse i at arbejde inden for ældreområdet.

Arbejdet med ovenstående befolkningsgrupper er opdelt i to spor – et kortsigtet og et langsigtet. Dette er baseret på forskellige udfordringer ift. mobilisering.

På det kortsigtede plan arbejdes særligt med herboende borgere fra Ukraine og Østeuropa. En del udviser allerede på nuværende tidspunkt en vis interesse i at komme ud på arbejdsmarkedet. Disse borgere er særligt relevante for arbejdet med Vesterlundmodellen, hvor 25-30 borgere, som beskrevet ovenfor, vil indgå i kursusforløb i løbet af 1. kvartal 2023.

På det langsigtede plan er det hensigten at arbejde med de herboende, selvforsørgende borgere. Jobcentrets Integrationsteam har imidlertid haft sit primært fokus på at håndtere opgaven med fordrevne fra Ukraine og har således ikke kunnet prioritere opgaven i det forventede omfang. Med en nylig ansættelse af en bosætningskonsulent er det dog en opgave, som vil få fremtidigt fokus.

Der vil sandsynligvis være behov for at tilbyde disse borgere danskundervisning. Jobcentret vurderer, at en del vil være refusionsberettiget, så det ikke vil være omkostningstungt for Hjørring Kommune.

Aftale med FOA om udbredelse af inspirationsansættelser på kommunens ældrecentre

På mødet den 10. Maj blev udvalgene præsenteret for opstart af inspirationsansættelser for unge mellem 14 og 18 år på Ældrecenter Vikingbanke. De unge møder skiftevis ind i tidsrummet 17-21 alle ugens dage, så der hver aften er en ungedarbejder til stede. De unge indgår ikke i plejeopgaver, men hjælper eksempelvis med rengøring, oprydning, servering af aftensmad eller en social aktivitet. Derudover kan de unge hjælpe beboere uden dysfagi med at spise eller berolige en urolig beboer, mens den faste medarbejder gør de øvrige beboere klar til natten.

Det er såvel borgere, pårørende, fastansatte som de unge der har oplevet mulighederne som positive og givende og der har været flere interesserede unge end Vikingbanke har haft mulighed for at ansætte.

Efter meget positiv evaluering af ansættelse af inspirationsansættelserne på Ældrecenter Vikingbanke i Hirtshals er det aftalt med FOA at ansættelserne kan bredes ud til kommunes andre ældrecentre.

Erfaringerne med inspirationsansættelserne på Vikingbanke er bl.a. at

- De unge gør en positiv forskel i aftenvagterne
- De unge tager arbejdet seriøst og byder selv ind med forslag til opgaveløsningen
- Medarbejderne oplever mere ro på i aftentimerne, da medarbejderne med ro i sindet kan nedprioritere rengøring m.m. og i stedet fokusere på samvær med beboerne

- De unge gør en stor forskel i spisesituationerne, hvor flere beboere har behov for hjælp til at indtage aftensmaden
- Medarbejdere såvel som de unges forældre italesætter, at de unge synes at vokse med opgaven og de er interesserede i faget og uddannelsesmulighederne på området

Baseret herpå arbejder SÆH-forvaltningen derfor på at brede initiativet ud til andre ældrecentre.

### 17-ugers SOSU-forløb

Hjørring Kommune har igangsat et 17-ugers SOSU-forløb i samarbejde med SOSU Nord i Hjørring og kommunerne i klynge nord med startdato den 30. januar 2023. Uddannelsens indhold og pædagogiske tilgang svarer til den teoretiske del af den ordinære Social- og sundhedshjælperuddannelse.

Forløbet henvender sig til borgere, der har to års erfaring fra et ældrecenter og/eller hjemmeplejen. For at være kvalificeret til skal borgeren opfylde følgende krav:

- Være fyldt 25 år ved uddannelsesstart
- Kunne dokumentere minimum 2 års relevant erhvervs erfaring inden for de seneste 4 år inden uddannelsesstart (erfaring fra ældrecenter og/eller hjemmeplejen med erfaring fra flere vagtlag med hovedvægt på dagvagt)
- Have arbejdet over 24 timer om ugen

Som Social- og sundhedshjælper elev får man en uddannelsesaftale med Hjørring Kommune og vil modtage voksenelevløøn under uddannelsen efter gældende overenskomst med FOA.

Der evalueres på forløbet når det første hold har gennemgået forløbet.

### Nye initiativer

Trainee-forløb og mesterlære som vejen til formel uddannelse

For at imødegå rekrutteringsudfordringerne arbejdes der på at skabe andre veje ind til at blive uddannet som hhv. Social- og sundhedshjælper (SSH) og social- og sundhedsassistent (SSA).

Forvaltningen arbejder bl.a. med mulighederne for trainee-forløb og mesterlære som veje til formel uddannelse.

Trainee-forløbene indebærer, at eleven gennemfører 10 ugers skoleforløb, der afsluttes med grundforløbsprøven, 32 dages AMU-uddannelser og 2 dages brand og førstehjælp. Eleven ansættes på arbejdspladsen under AMU-kurserne, og eleven kan fortsat være en del af arbejdet, da de 32 dages AMU-uddannelser ligger spredt.

Ny mesterlære er en praktisk vej til den formelle uddannelse. Grundforløb 2 foregår som oplæring på arbejdspladsen, hvorefter skolen og arbejdspladsen vurderer, om eleven er klar til at starte på hovedforløbet. Eleven tager fortsat de fag og certifikater, der efterspørges til uddannelsen.

## Rekruttering af ufaglærte ifm. brancheskift

Der har i efteråret 2022 været dialog mellem Arbejdsmarkedsområdet og Ældreområdet ift. fælles opmærksomhed på at stille op og finde uddannelses- eller beskæftigelsesveje for enkeltpersoner og/eller større personalegrupper, som kan komme i spil ved lukning af virksomheder eller større afskedigelsesrunder. I lyset af de aktuelle konjunkturer og risiko for at ledigheden vil vokse, er der potentiale i at arbejde struktureret med disse muligheder.

Forvaltningen kontaktede bl.a. jobcenteret og var klar til at stille op, da slagteriet i Sæby afskedigede en større personalegruppe samt på tilsvarende vis ift. Afskedigelser ved Novo Nordisk i efteråret 2022.

Generelt har jobcentret altid fokus på at vejlede ledige over mod områder med gode beskæftigelsesmuligheder og SOSU-området er til stadighed et område, som jobcentrets eget jobbarometer peger på som et område med mangel på arbejdskraft.

### Lollandsmodellen (international rekruttering til SOSU-området)

Lolland Kommune kører pt. et pilotprojekt vedr. international rekruttering til SOSU-området. Kommunen oplever ligesom de øvrige danske kommuner store rekrutteringsudfordringer, som har fået dem til at starte pilotprojektet med international rekruttering.

Målgruppen for projektet er EU/EØS borgere med en sundhedsfaglig baggrund, der ligger så tæt på social- og sundhedsassistent som muligt og med rimelige engelskkundskaber.

Lolland Kommune op slog stillingsopslag på internationale jobportaler og deltog på messer m.m., hvilket resulterede i, at kommunen kunne gennemføre omkring 50 online interviews med interesserede borgere. 22 ansøgere blev herefter inviteret på besøg i kommunen med det formål at foretage forventningsafstemning samt minimere risikoen for frafald. 15 ansøgere valgte herefter at fortsætte processen.

De 15 ansøgere gennemgår herefter et intensivt sprogskeleforløb fordelt på 3 måneder i hjemlandet og 3 måneder i Lolland Kommune. Ansøgerne modtager løn under sprogskeleforløbet svarende til løntrin 17 (23.754 kr./md).

Herefter ydes der fra kommunens side assistance til boligsøgning, registrering, kompetenceafklaring, autorisation m.m.

Lolland Kommune har endnu ikke gennemført en hel proces og har dermed ikke effekt af pilotprojektet endnu.

I praksis har Lolland Kommune oplevet en række udfordringer, herunder bl.a.:

- udfordringer relateret til vurderingen af ansøgernes faglige baggrund og deres mulighed for at opnå autorisation i Danmark
- udfordringer relateret til hensynet mellem evnen til at tilegne sig de rette sprogkundskaber og hensynet til de faglige kompetencer. Det viser sig, at ansøgernes uddannelsesmæssige baggrund i praksis ligger et stykke for SSA-uddannelsen og nogle vil sandsynligvis forblive på SSH-niveau

- udfordringer i forhold til at rekrutteringskonkurrencen ikke kun er mellem danske kommuner, men også mellem europæiske lande.

SÆH-forvaltningen har efterspurgt en investeringsoversigt fra Lolland Kommune i forhold til projektet. Der er endnu ikke lavet et samlet regnskab over investeringerne, da pilotprojektet stadig kører. De vurderer dog, at følgende poster har været de største investeringer:

- Udgifter til selve sprogskeleforløbet (løn til sproglærer m.m.)
- Udgifter til løn til ansøgerne under sprogskeleforløbet (23.754 kr. Om måneden svarende til ca. 2,1 millioner kr. for de 6 måneders sprogskeleforløb)
- Udgifter i forbindelse med besøg i Lolland forud for sprogskeleforløb på omkring 6000 kr. pr. deltager
- Projektudviklingen har krævet mange timers samarbejde og vurderes at have krævet 2,5 årsværk fordelt på Sektor for Strategi og Politik, Sektor for HR og Sektor for Ældre og Sundhed samt sprogskolens leder, som har deltaget i udviklingsarbejdet.

Da effekt og endelige investeringsudgifter ikke er kendte, vurderes det aktuelt at være bedre at iværksætte arbejdet med de øvrige investeringsmuligheder på området.

Hvis det besluttes, at der skal arbejdes videre med et tilsvarende initiativ vil det skulle indgå i budgetarbejdet for budget 2024.

**Indsats og fokus på fastholdelse i uddannelse i samarbejde med Ungegarantien**

Det foreslås at investere i en særlig indsats til at understøtte overgangen mellem folkeskolen og SOSU-uddannelserne.

Ungegarantien har som overordnet formål at flere unge opnår en positiv destination, herunder ved at sikre støtte i overgangene mellem grundskolen og videre det uddannelsesforløb. Et væsentligt element heri er bl.a. at modvirke frafald på uddannelser og derved nedbringe omfanget af afbrudte uddannelsesforløb.

Det foreslås at indtænke muligheden for investering i reduceret frafald på SOSU-uddannelserne i forbindelse med budget 2024.

Indsatsen kræver investering i dedikeret konsulent til opgaven. Det vurderes at være i omegnen af 0,6 mio. kr. Økonomien skal kvalificeres yderligere i samarbejde med Ungegarantien.

**Stillinger på ældreområdet målrettet unge, der afholder sabbatår**

Baseret på den gode erfaring med inspirationsansættelser for de 14-18-årige er der potentiale i at undersøge mulighederne for at oprette stillinger på ældreområde, der er målrettet unge, der holder sabbatår.

Sundheds-, Ældre- og Handicapforvaltningen undersøger muligheden for at oprette sabbatårsstillinger. Det vurderes, at sabbatårsstillinger vil kræve en investering på 1-2 mio. kr., som kan indgå i budgetarbejdet for 2024. Økonomien skal kvalificeres yderligere.

## **Lovgrundlag**

Ingen bemærkninger.

## Økonomi

Nedenstående tabel angiver de anslåede investeringsbeløb til de enkelte rekrutteringsinitiativer. Beløbene vil blive yderligere kvalificeret.

	<b>Anslået investering</b>
<b>Pulje til initiativer til fastholdelse af seniorer på arbejdsmarkedet</b>	2 mio. kr.
<b>Udvidelse af Vesterlundmodellen</b>	2 – 4 mio. kr.
<b>Reduceret frafald på SOSU-uddannelser</b>	0,6 mio. kr.
<b>Oprettelse af sabbatårsstillinger</b>	1 – 2 mio. kr.

Der foreligger ikke samlet regnskab over investeringer relateret til Lollandsmodellen (jf. ovenfor).

## Personale

Ingen bemærkninger.

## Sundhed

Ingen bemærkninger.

## Bilag

1. Rekrutteringstiltag, den dobbelte udfordring og omsorgstrappen
2. Opgavefordeling mellem SÆH og AEU fordelt på initiativ

## Direktøren for Sundhed, Ældre og Handicap indstiller,

- at udvalgene drøfter forslagene til fremtidig rekruttering
- at udvalgene godkender
  - at der udarbejdes forslag til investering på 2 mio. kr. i pulje til initiativer til fastholdelse af seniorer på arbejdsmarkedet med henblik på at indgå i budgetarbejdet for 2024
  - at der udarbejdes forslag til investering i udbredelse af Vesterlundmodellen på såvel Ældrecenterområdet og i Syge- og Hjemmeplejen på omkring 2-4 mio. kr., som kan indgå i budgetarbejdet for 2024. Beløbet er aktuelt ved at blive kvalificeret.
  - at der rettes opmærksomhed på traineeforløb og evt. mesterlære som veje ind i job og uddannelse på ældreområdet, bl.a. i forbindelse med rekruttering af ufaglærte i forbindelse med brancheskift
  - at der udarbejdes forslag til investering på 0,6 mio. kr. i indsats til reduceret frafald på SOSU-uddannelserne med henblik på at indgå i budgetarbejdet for 2024
  - at muligheden for at oprette stillinger målrettet unge på sabbatår undersøges med henblik på at lade det indgå i budgetarbejdet for 2024 til investering på omkring 1-2 mio. kr., hvis der er potentiale. Beløbet er aktuelt ved at blive kvalificeret.
- at udvalgene beslutter, at der ikke aktuelt arbejdes videre med Lollandsmodellen på baggrund af de foreløbige erfaringer og økonomi i pilotprojektet.

## Beslutning

AEU- og SÆH-udvalget drøftede oplæg til styrket fastholdelses- og rekrutteringstiltag.

Udvalgene fandt, at der er tale om gode og relevante tiltag og indsatser set i lyset af såvel de kortsigtede som de langsigtede udfordringer med at fastholde og rekruttere medarbejdere.

AEU- og SÆH-udvalget godkendte indstillingen.

Mai-Britt Beith deltog ikke i mødet.

## **Bilag**

Rekrutteringstiltag, den dobbelte udfordring og omsorgstrappen

Opgavefordeling mellem SÆH og AEU fordelt på initiativ