

REFERAT Sundheds-, Ældre- og Handicapudvalget 2022-2025 d. 10-05-2022

Mødedato Tirsdag d. 10. maj 2022 kl. 11:00

Mødested Fællesmøde SÆH- AEU - Rådhuset, lokale 469

Indholdsfortegnelse

Håndtering af rekrutteringsudfordringer på ældreområdet.....	3
--	---

Punkt 1: Håndtering af rekrutteringsudfordringer på ældreområdet

15.20.00-A26-1-21

Resume

Sundheds-, Ældre- og Handicapudvalget og Arbejdsmarkeds-, Erhvervs- og Uddannelsesudvalget mødes, på baggrund af beslutningen på fællesmødet den 29. november 2021, for at drøfte rekrutteringsudfordringerne på ældreområdet.

Sagsfremstilling

Sundheds-, Ældre- og Handicapudvalget (SÆH-udvalget) og Arbejdsmarkeds-, Erhvervs- og Uddannelsesudvalget (AEU-udvalget) mødtes den 29. november 2021 for at drøfte rekrutteringsudfordringerne på ældreområdet. Udvalgene blev samtidig præsenteret for rekrutterings- og fastholdelsesstrategien på området (bilag 1).

På mødet påpegede de to udvalg relevansen i at etablere et "Koordineringsforum", bestående af SÆH-udvalget og AEU-udvalget, med henblik på at fastholde fælles fokus på rekrutteringsudfordringerne på SÆH-området, men valgte at lade det være op til de to nye udvalg at afgøre dette. Det blev samtidig besluttet, at SÆH-forvaltningen og ABM-forvaltningen skulle udarbejde et katalog over supplerende fælles initiativer, der kan iværksættes med henblik på at lette rekrutteringssituationen på både den korte og den lange bane, samt at kataloget skulle forelægges SÆH-udvalget og AEU-udvalget på et fællesmøde i 1. kvartal 2022.

SÆH-udvalget og AEU-udvalget forelægges her status på rekrutteringssituationen samt et notat med opridsning af initiativer i relation til rekrutteringsudfordringerne.

Status på arbejdspladser og uddannelser

Bilag 2 giver et overblik over rekrutteringsudfordringerne på ældreområdet. Her ses aldersudviklingen blandt borgere i Hjørring Kommune i perioden 2007 til 2034, en række fakta om medarbejdere i henholdsvis syge- og hjemmeplejen og på ældrecentre i Hjørring Kommune, KL's forventede udbud af og efterspørgsel på SOSU-medarbejdere frem til 2030 samt et overblik over ledige stillinger på ældreområdet medio februar 2022.

I bilag 3 ses KL's fremskrivning af udbud af og efterspørgsel på SOSU-medarbejdere i relation til øvrige velfærdsuddannelser frem til 2045. Som det fremgår af bilaget, forventes der fremad at være en markant ubalance på SOSU-området.

Bilag 4 giver et overblik over frafaldet på SOSU-uddannelserne i perioden 2018-2020 samt opridsning af tiltag for at fastholde eleverne på uddannelserne.

SÆH-udvalget og AEU-udvalget blev på fællesmødet den 25. november 2021 forelagt en oversigt over aktiviteter med fokus på rekruttering til SOSU-området i 2021. En opdateret udgave af oversigten fremgår af bilag 5.

SÆH-udvalget blev på mødet den 5. april 2022 desuden orienteret om aktuel praksis i Hjørring Kommune vedrørende aflønningsmuligheder på SOSU-uddannelsesforløb. Referatet fra mødet fremgår af bilag 6.

Udbud af arbejdskraft

SÆH-forvaltningen og ABM-forvaltningen har samarbejdet om at se på fælles initiativer der kan iværksættes med henblik på at lette rekrutteringssituationen på både den korte og den lange bane. Samarbejdet har fokuseret på følgende:

Rekruttering blandt borgere med anden etnisk baggrund end dansk.

Her har fokus været på henholdsvis borgere, der er kendt af Jobcenteret, og borgere, der er ukendte af Jobcenteret. I forhold til at arbejde med rekruttering af borgere kendt af Jobcenteret er der bl.a. set på Ældrecenter Vesterlunds arbejde med at ansætte jobparate integrationsborgere. Her har erfaringen vist, at integrationsmedarbejderne er meget motiverede for arbejdet, og at de er meget omsorgsfulde og respektfulde overfor beboerne.

Der er desuden blevet set på integrationskonsulentens rolle og branchepakkeforløb for dagpengemodtagere, samt udarbejdet forslag til revidering af den eksisterende praksis i forhold til praktik og ansættelse på ældrecentre samt oprettelse af en Jobbank.

I forhold til at rekruttere borgere, der er ukendt af Jobcenteret, har forvaltningerne kigget på Varde Kommune for at søge inspiration til, hvordan der evt. kan arbejdes med at komme i kontakt med disse borgere. Her har man inddraget kommunens medarbejdere med østeuropæisk baggrund for at finde andre kommunikationsveje ud til målgruppen.

SÆH-udvalget tager på studietur den 16.-18. maj, hvor udvalget bl.a. skal besøge Varde Kommune for at høre nærmere om deres erfaringer.

Herudover har Jobcenteret og Ældreområdet været i dialog med LandboNord, der er interesserede i et samarbejde. Der er udarbejdet informationsmateriale på forskellige sprog, der kan bruges i dialog med herboende ægtefæller til ansatte i landbruget, som kunne være interesserede i ansættelse og/eller uddannelse på ældreområdet.

Ansættelse af ungemedarbejdere i inspirationsansættelser

Ældrecenter Vellingshøj modtog, i forbindelse med Covid-19 pandemien, ekstra midler til rengøring, som ældrecenteret valgte at bruge på ansættelse af ungemedarbejdere til f.eks. borddækning og oprydning i aften timerne, hvor der kun er én aften vagt til stede i hvert hus/afdeling. Erfaringerne hermed har været positive, og SÆH-forvaltningen indgår aktuelt i en dialog med FOA om fremtidige muligheder for at videreudvikle på dette.

Kommunikation og omdømme

Mange SOSU-medarbejdere oplever at blive mødt med fordomme og uvidenhed om, hvad de egentlig laver. For at skabe mere kendskab til arbejdet som SOSU-medarbejder, kan Hjørring Kommune med fordel arbejde med at skabe positiv omtale omkring faget.

Notatet over supplerende fælles initiativer, der kan iværksættes med henblik på at lette rekrutteringssituationen på både den korte og den lange bane, fremgår af bilag 7.

Det langsigtede perspektiv

På fællesmødet mellem SÆH-udvalget og AEU-udvalget den 29. november 2021 blev det drøftet, at kommunerne i Region Midt har iværksat en analyse af det fremtidige behov for arbejdskraft på velfærdsområderne, der forventes at blive forelagt i maj 2022. Det forventes, at resultatet herfra vil kunne omsættes til nordjyske forhold.

KKR har på deres møde i juni et tema om rekruttering, med særligt fokus på SOSU-området, på dagsordenen.

Forvaltningen vil på mødet evt. give en status på Ukrainesituationen.

Lovgrundlag

Ingen bemærkning.

Økonomi

Ingen bemærkning.

Personale

Ingen bemærkning.

Sundhed

Ingen bemærkning.

Bilag

1. Rekruttering, fastholdelse og kerneopgaven i Hjørring Kommune
2. Rekrutteringsudfordringer på ældreområdet
3. KL's fremskrivning af udbud af og efterspørgsel på SOSU-medarbejdere i relation til øvrige velfærdsuddannelser
4. Frafald på SOSU-uddannelserne i perioden 2018-2020 samt tiltag for at fastholde eleverne på uddannelserne
5. Oversigt over aktiviteter med fokus på rekruttering til SOSU-området, 2022
6. Oversigt over aflønningsmuligheder på SOSU-uddannelsesforløb behandlet på SÆH-udvalgets møde d. 5. april 2022
7. Notat over fælles initiativer, der kan iværksættes med henblik på at lette rekrutteringssituationen

Direktøren for Sundhed, Ældre og Handicap indstiller,

- at Sundheds-, Ældre- og Handicapudvalget og Arbejdsmarkeds-, Erhvervs- og Uddannelsesudvalget godkender, at Sundheds-, Ældre- og Handicapforvaltningen og Arbejdsmarkedsforvaltningen arbejder videre med de i notatet opstillede forslag

Beslutning

Arbejdsmarkeds-, Erhvervs- og Uddannelsesudvalget samt Sundheds-, Ældre- og Handicapudvalget godkendte indstillingen.

Der peges på behovet for en supplerende analyse af årsagen til frafald på SOSU-uddannelsen.

Det besluttedes at der skal holdes et opfølgende fællesmøde mellem de to udvalg.

Birgit Amtoft-Christensen og Mette Jensen deltog ikke imødet

Bilag

Rekruttering, fastholdelse og kerneopgaven i Hjørring Kommune

Rekrutteringsudfordringer på ældreområdet

KL's fremskrivning af udbud af og efterspørgsel på SOSU-medarbejdere i relation til øvrige velfærdsuddannelser

Frafald på SOSU-uddannelserne i perioden 2018-2020 samt tiltag for at fastholde eleverne på uddannelserne

Oversigt over aktiviteter med fokus på rekruttering til SOSU-området, 2022

Oversigt over aflønningsmuligheder på SOSU-uddannelsesforløb behandlet på SÆH-udvalgets møde d. 5. april 2022

Notat over fælles initiativer, der kan iværksættes med henblik på at lette rekrutteringssituationen