

REFERAT Udvalget vedrørende rekruttering og fastholdelse af arbejdskraft d. 24-08-2022

Mødedato Onsdag d. 24. august 2022 kl. 16:00

Mødested VIA, Banegårdsgade 2, Hs, lokale C.07.04. Benyt elevatoren ved C trappen til 7. sal.

Indholdsfortegnelse

RF Anbefalinger til en styrket rekrutterings- og fastholdelsesindsats på sundheds- og ældreområdet	3
RF Erfaringer fra projekter om forebyggelse af sygefravær i Sønderborg og Ringkøbing-Skjern Kommuner	5
RF Rekruttering og fastholdelse af pædagogisk personale på dagtilbudsområdet.....	8
RF, orientering.....	10
RF Underskriftsark - § 17, stk. 4-udvalget vedr. rekruttering og fastholdelse af arbejdskraft, 24. aug	11

Punkt 1: RF anbefalinger til en styrket rekrutterings- og fastholdelsesindsats på sundheds- og ældreområdet

29.00.00-P00-2-22

Resume

Temaet på sidste møde i § 17, stk. 4-udvalget vedrørende rekruttering og fastholdelse af arbejdskraft den 14. juni 2022 var rekruttering og fastholdelse på sundheds- og ældreområdet.

Administrationen har efterfølgende sammenskrevet et forslag til anbefalinger til en styrket rekrutterings- og fastholdelsesindsats på området.

Sagen afgøres i §17, stk. 4-udvalget vedrørende rekruttering og fastholdelse af arbejdskraft.

Indstilling

Direktionen indstiller, at

1. § 17, stk. 4-udvalget vedr. rekruttering og fastholdelse af arbejdskraft godkender forslag til anbefalinger til en styrket rekrutterings- og fastholdelsesindsats på sundheds- og ældreområdet
2. Forslagene efterfølgende oversendes til behandling i Ældre- og Handicapudvalget og Sundheds-, Forebyggelses- og Psykiatriudvalget.

Beslutning

§ 17, stk. 4-udvalget vedr. rekruttering og fastholdelse af arbejdskraft vedtog indstillingen.

Sagsfremstilling

Temaet på sidste møde i § 17, stk. 4-udvalget vedrørende rekruttering og fastholdelse af arbejdskraft den 14. juni 2022 var rekruttering og fastholdelse på sundheds- og ældreområdet.

På mødet drøftede udvalget eksisterende og nye initiativer omkring rekruttering og fastholdelse af medarbejdere og ledere på baggrund af forudgående oplæg og dialog med Udviklingsrådet for rekruttering og fastholdelse på sundheds- og ældreområdet.

Udvalget gav anbefalinger til, hvordan Horsens Kommune sammen med uddannelsesinstitutioner og fagforeninger kan styrke den fortsatte rekruttering og fastholdelse af medarbejdere på området.

Administrationen har efterfølgende sammenskrevet anbefalingerne, som fremlægges til Udvalgets godkendelse og efterfølgende oversendes til Ældre- og Handicapudvalget og Sundheds-, Forebyggelses- og Psykiatriudvalget.

Anbefalinger til styrket indsats:

Rekrutteringsindsatser

- Styrke fødekæden til uddannelserne gennem vejlednings- og karrierelæringsindsatser i grundskolen og på ungdomsuddannelserne. Det kan ske gennem fx læringsforløb, "omsorgsdag" eller lignende. Her kan der arbejdes med emner som omsorg og medborgerskab. Herved får eleverne og de studerende indblik i job- og karrieremulighederne på området.
- Skabe endnu flere jobs på området for unge, voksne og ældre. Horsens Kommunes spireordning, studiejobs mv. bidrager til, at endnu flere erfarer, at pleje- og omsorgsarbejdet er både spændende og udviklende. Ordningerne kan med fordel udvides til også at omfatte andre potentielle medarbejdergrupper, som fx studerende og seniorer.
- Styrke markedsføringen af job- og karrieremulighederne på området, så endnu flere får kendskab til de ledige jobs, der er, og får øjnene op for de mange spændende job- og karriereveje, et job som

- f.eks. SOSU kan give. I markedsføringsindsatsen skal der rettes et øget fokus på rekrutteringen af mænd til faget. Det kan bl.a. ske ved at fokusere på velfærdsteknologi, som en vigtig del af jobbet.
- Sammen med uddannelsesinstitutionerne styrke rekrutteringen til uddannelserne og samtidig minimere frafaldet på uddannelserne, så flere gennemfører. Indsætserne skal være flerstrengede, som fx bedre elevpraktikker og flere skræddersyede uddannelses tilbud til forskellige målgrupper.

Fastholdelsesindsatser

- Fortsætte arbejdet for at etablere selvstyrende teams i hjemme- og sygeplejen med henblik på at bringe medarbejdergruppens samlede ressourcer bedre i spil.
- Få flere på fuld tid. Det kan ske ved at skabe endnu flere incitamerter for at gå fra deltid til fuldtid. Fokus skal bl.a. være på at skabe attraktive fuldtidsstillinger, som rummer mulighed for en god balance mellem arbejds- og familieliv for den enkelte medarbejder. Det kan også ske ved at indføre økonomiske incitamerter som bonusordninger mv.
- Skabe endnu mere forudsigelighed og fleksibilitet i arbejdstider, fx ved tidligere planlægning af vagter.
- Fremme anerkendelsen af medarbejdere og ledere på området ved at sætte fokus på og kommunikere omkring værdien af pleje- og omsorgsarbejdet for den enkelte og for samfundet, som det fx er sket i forbindelse med uddannelsen af "Hverdagsguider".
- Styrke indsætserne for frivillighed på sundheds- og ældreområdet. Fx med nye tilbud som introduktion af seniorjob, etablering af et seniorjobcenter eller kommunikationsindsætser målrettet pensionerede medarbejdere mv.

Sundheds- og ældrechef Charlotte Gjørup deltager i mødet under dette punkt.

/CG

Punkt 2: RF Erfaringer fra projekter om forebyggelse af sygefravær i Sønderborg og Ringkøbing-Skjern Kommuner

15.00.00-A00-18-22

Resume

§17, stk. 4-udvalget vedr. rekruttering og fastholdelse af arbejdskraft bad ved seneste udvalgsmøde den 14. juni 2022 Jobcentret om at undersøge igangværende projekter i Ringkøbing-Skjern og Sønderborg Kommuner vedr. forebyggelse af sygefravær og præsentere muligheder for at lade sig inspirere heraf til udvikling af Horsens Kommunes indsatser på området.

Udvalget orienteres i denne sag om Horsens Kommunes indsats for tidlig forebyggelse, og hvilke erfaringer fra de to ovennævnte kommuner der kan inddrages i Horsens Kommunes arbejde for at forebygge sygefravær.

Sagen afsluttes i § 17 stk. 4-udvalget vedrørende rekruttering og fastholdelse af arbejdskraft.

Indstilling

Direktionen indstiller, at

1. § 17 stk. 4-udvalget vedrørende rekruttering og fastholdelse af arbejdskraft tager orienteringen til efterretning.

Beslutning

§ 17, stk. 4-udvalget vedr. rekruttering og fastholdelse af arbejdskraft tog orienteringen til efterretning.

Sagsfremstilling

§17, stk. 4-udvalget vedr. rekruttering og fastholdelse af arbejdskraft bad ved seneste udvalgsmøde den 14. juni 2022 Jobcentret om at undersøge igangværende projekter i Ringkøbing-Skjern og Sønderborg Kommuner vedr. forebyggelse af sygefravær og præsentere muligheder for at lade sig inspirere heraf til udvikling af Horsens Kommunes indsatser på området.

Udvalget orienteres i denne sag om Horsens Kommunes indsats for tidlig forebyggelse, og hvilke erfaringer fra de to ovennævnte kommuner der kan inddrages i Horsens Kommunes arbejde for at forebygge sygefravær.

Horsens Kommunes forebyggelsesindsats

Horsens Kommune tidlige og forebyggende indsats før en sygemelding kan beskrives under fire overskrifter:

- *Fokuseret og opsøgende formidlingsindsats:* Jobcentret er opsøgende ift. de offentlige og private virksomheder, hvor sygefraværet er højest. Eksempelvis har fastholdelseskonsulenter været på besøg hos de 20 virksomheder i Horsens Kommune med flest sygemeldte. Forebyggelse af sygefravær er samtidig et fokusområde i Jobtaskeforcen, der arbejder med at formidle og oplyse virksomhederne om de muligheder de har for at få hjælp til at forebygge og håndtere sygefravær.
- *Tæt samarbejde med virksomhederne:* Der er en tæt kontakt og mange besøg hos de virksomheder med de største udfordringer. Hvis det vurderes, at der er et særligt behov, kan der aftales et forløb med faste aftaler på en virksomhed.
- *Tværgående samarbejde med relevante samarbejdspartnere* bl.a. læger, sundhedspersonale og fagforeninger. De praktiserende læger og de lokale fagforeninger har eksempelvis haft besøg af fastholdelseskonsulenterne.
- *Rådgivning- og vejledning:* Jobcentret har en fastholdelsestelefon, som både medarbejdere og arbejdsgivere kan ringe til og få hurtig hjælp og rådgivning. Fastholdelseskonsulenter kan vejlede og rådgive både medarbejdere og virksomheder om de forskellige kompenserende foranstaltninger, som kan være med til at forebygge sygemelding.

Forebyggelses- og fastholdelsesteamet består af tre beskæftigelsesrådgivere, som foruden fastholdelsesindsatsen også er myndighedsrådgivere i sygedagpenge- og jobafklaringsager.

Forebyggelsesprojekter i Ringkøbing-Skjern og Sønderborg kommuner

Ringkøbing-Skjern og Sønderborg Kommuner har gennem de seneste år investeret i projekter for at forebygge sygefravær. Ringkøbing-Skjern Kommune startede med et toårigt pilotprojekt "Langtidsrask" i 2018. I forbindelse med den afsluttende evaluering, der blev udarbejdet af CABI i 2019, blev projektet forlænget yderligere to år. Sønderborg Kommune startede et toårigt pilotprojekt "Rejseholdet" i 2020 baseret på erfaringer og indsatsmodellen fra Ringkøbing-Skjern Kommune.

Kernen i begge projekter er:

- *En målrettet og fokuseret indsats til udvalgte virksomheder* både offentlige og private. I begge projekter har kommunerne udvalgt de virksomheder, der har haft det største sygefravær.
- *Fast fysisk tilstedeværelse hos de udvalgte virksomheder.* En projektleder og projektmedarbejder har siddet fysisk på virksomhederne, hvor medarbejderne har kunnet se dem og henvende sig til dem. Tiltaget skulle skabe nem tilgængelighed for medarbejdere, tillidsrepræsentanter og arbejdsgivere. Hos nogle virksomheder har projektleder/-medarbejder haft faste træffetider, mens de hos andre har været tilstede ad hoc eller i forbindelse med personalemøder.
- *Fokus på at sikre et godt tværfagligt samarbejde* bl.a. på tværs af social-, sundheds og beskæftigelsesområderne.
- *Oplysning og videndeling.* I begge projekter er der fokus på oplysning og videndeling omkring forebyggelse af sygefravær, hvorfor der er etableret netværk på tværs af virksomheder, fag og brancher. Her deltager repræsentanter fra områdets virksomheder og offentlige arbejdspladser, og der er mulighed for at trække på en praktiserende læge ved behov.

En mere detaljeret beskrivelse af de to projekter kan ses i CABI's evalueringer i vedlagte bilag.

Organisering

I begge kommuner har indsatsen været organiseret i tværfaglige teams med tre kommunalt forankrede medarbejdere

- En fysioterapeut
- En socialrådgiver
- En projektleder, som er socialrådgiveruddannet og har mangeårig erfaring fra området

I Ringkøbing-Skjern har man også lavet en aftale med en ekstern stresscoach, som medarbejdere med stress symptomer kan tilgå.

I både Ringkøbing-Skjern og Sønderborg kommuner arbejder det respektive team tæt sammen med den afdeling, som har borgere i sygedagpenge- og jobafklaringsforløb.

Erfaringer fra projekterne

CABI udarbejdede en slutevaluering for Langtidsrask i april 2022 og en midtvejsevaluering i juni 2021 for Rejseholdet.

Der er positive erfaringer fra begge projekter. I begge evalueringer peger interviews med medarbejdere og arbejdsgivere bl.a. på:

- At den fysiske tilstedeværelse og tidlige indsats bevirker, at der i flere sager findes løsninger i samtalen med projektlederen/-medarbejderen, hvilket derefter ikke kræver videre indsats.
- At sygedagpengeforløb, hvor et sygdomsforløb ikke kan undgås, forkortes
- At der er tilfredshed med og et udpræget behov for indsatsen
- At indsatsen bevirker, at medarbejderne i højere grad tager teten i eget forløb.

I Sønderborg Kommune har rejseholdet i projektperioden været i kontakt med 59 forskellige virksomheder (37 private og 22 offentlige) og i kontakt med 141 unikke medarbejdere.

I Ringkøbing-Skjern Kommune har man haft kontakt med 45 virksomheder eller offentlige enheder fordelt på 12 private virksomheder, 2 statslige arbejdspladser samt 31 kommunale enheder. I

Ringkøbing-Skjern Kommune har der været 485 unikke borgerhenvendelser.

CABI peger i sin slutevaluering af Langtidsrask i Ringkøbing-Skjern Kommune på to uforløste potentialer:

- Anlæggelse af investeringstankegang på tværs af forvaltninger og sektorer, idet de største potentialer for kommunale gevinster i forlængelse af de forebyggende projekter netop ofte eksisterer i snitfladerne herimellem
- Etablering af samarbejde med lokalt praktiserende læger, som kan henvise til indsatsen.

Der forelægger ikke data for om indsatsen har ført til besparelser eller kortere sygedagpengeforløb. Det er dog kommunernes oplevelse, at indsatsen har medvirket til færre langvarige sygedagpengesager og at flere sygemeldinger er blevet forebygget.

Inspirationspunkter

Sammenlignes elementer fra de to projekter med indsatsen i Horsens Kommune er der flere genkendelige elementer. Men især to elementer i de to projekter har styrket indsatsen, og er også de elementer, der fremhæves hos borgere og virksomheder.

- Fast fysisk tilstedeværelse ude i virksomhederne
- Et øget fokus på det tværfaglige bl.a. ved at søge et tættere samarbejde med social- og sundhedsområdet og lave et tværfagligt fastholdelsesteam, hvor der både er socialfaglige og sundhedsfaglige kompetencer.

Det er vurderingen, at Horsens Kommune kan drage stor nytte af de gode erfaringer fra de to projekter i et nyt projekt, hvor Horsens Kommune har modtaget 1.974.400 fra Beskæftigelsesministeriets pulje til at forebygge og nedbringe sygefravær på offentlige arbejdspladser. Projektet gennemføres i et samarbejde mellem beskæftigelsesområdet og sundheds- og ældreområdet.

I perioden fra den 1. april 2022 til den 29. februar 2024 vil projektet afprøve de elementer, der har været gode erfaringer med i Sønderborg og Ringkøbing-Skjern kommuner. Projektet indeholder følgende elementer:

- En medarbejder fra Jobcentret skal have faste aftaler om at være fysisk til stede på plejecentrene på ældreområdet (1/2 stilling fra 2023)
- Ansættelse af en trivselscoach og en fysioterapeut - begge på fuld tid i et halvt år
- Kompetenceudvikling af ledere og medarbejdere.

Det tværfaglige team skal også bidrage til at skabe et mere tværsektorielt samarbejde / netværk op på tværs af de kommunale forvaltninger. Herved sikres sammenhæng og medarbejderne får faglig rådgivning og hjælp fra eksempelvis børne-familie afdeling eller social- og sundhedsafdelingen, idet tiltag fra disse forvaltninger (tabt arbejdsfortjeneste, plejeorlov f.eks.) også kan forebygge sygemelding.

Projektet vil således give Horsens Kommune mulighed for at se effekten af en indsats med fast fysisk tilstedeværelse og et mere tværfagligt team.

Sundheds- og ældrechef Charlotte F. Gjørup deltager i mødet under dette punkt.

/TN

Bilag

Midtvejsevaluering Rejseholdet Sønderborg Kommune

Slutevaluering Langtidsrask 2022

Punkt 3: RF Rekruttering og fastholdelse af pædagogisk personale på dagtilbudsområdet

28.00.00-A00-14-21

Resume

§ 17, stk. 4-udvalget vedrørende rekruttering og fastholdelse af arbejdskraft orienteres om udfordringer og indsatser i forbindelse med at rekruttere, fastholde og opkvalificere arbejdskraft på dagtilbudsområdet.

På baggrund af orienteringen drøfter § 17, stk. 4-udvalget rekrutteringsmuligheder på dagtilbudsområdet og giver anbefalinger til fortsatte og nye initiativer til rekruttering, fastholdelse og opkvalificering, herunder anbefalinger til, hvordan Børne- og Dagtilbudsudvalget kan understøtte opgaven som en fælles kommunal opgave.

Repræsentanter for pædagoguddannelsen og pædagogisk assistent-uddannelsen på VIA University College og repræsentanter for BUPL og FOA deltager i mødet under dette punkt.

Sagen afsluttes i § 17, stk. 4-udvalget vedrørende rekruttering og fastholdelse af arbejdskraft.

Indstilling

Direktionen indstiller, at

1. § 17.4-udvalget vedrørende rekruttering og fastholdelse af arbejdskraft tager orienteringen til efterretning.
2. § 17.4-udvalget vedrørende rekruttering og fastholdelse af arbejdskraft drøfter rekrutteringsmuligheder på dagtilbudsområdet.
3. § 17.4-udvalget vedrørende rekruttering og fastholdelse af arbejdskraft giver anbefalinger til fortsatte og nye initiativer til rekruttering og fastholdelse på dagtilbudsområdet, herunder anbefalinger til, hvordan Børne- og Dagtilbudsudvalget kan understøtte opgaven som en fælles kommunal opgave.

Beslutning

1. § 17, stk. 4-udvalget vedr. rekruttering og fastholdelse af arbejdskraft tog orienteringen til efterretning.
2. § 17, stk. 4-udvalget vedr. rekruttering og fastholdelse af arbejdskraft drøftede sagen.
3. § 17, stk. 4-udvalget vedr. rekruttering og fastholdelse af arbejdskraft gav anbefalinger til fortsatte og nye initiativer til rekruttering og fastholdelse på dagtilbudsområdet.

Sagsfremstilling

På dagtilbudsområdet er der stigende udfordringer med at rekruttere, fastholde og opkvalificere arbejdskraft på dagtilbudsområdet. Vi er udfordret af:

- Generel mangel på arbejdskraft i samfundet, specifikt på velfærdsområderne
- Vækst i børnetallet i Horsens Kommune, som betyder, at der er behov for at ansætte mere pædagogisk personale
- Lovgivning om samt national og lokal prioritering af ressourcer til minimumsnormeringer, som øger behovet for flere uddannede medarbejdere, dvs. pædagoger og pædagogiske assistenter.

Horsens Kommune arbejder med en bred vifte af indsatser for at øge rekruttering, fastholdelse og opkvalificering af arbejdskraft på dagtilbudsområdet:

- Styrket kommunikation af oplevelsen af værdi og mening som ansat på det pædagogiske fagområde, både generelt og i forbindelse med konkrete stillingsopslag
- Tæt samarbejde med uddannelsesinstitutionerne om at uddanne flere pædagoger samt understøtte, at ufaglærte og pædagogiske assistenter, der allerede er ansat på dagtilbudsområdet, tager en meritpædagoguddannelse
- Fortsat fokus på at ansætte og uddanne flere pædagogiske assistenter, både i dagplejen og i daginstitutionerne
- Ansættelse i faste stillinger frem for midlertidige
- Ansættelse i fuldtidsstillinger frem for deltidsstillinger samt dialog med deltidsansatte om muligheden for at gå op i tid
- Ansættelse af medarbejdere med en anden faglig baggrund, som kan supplere det pædagogiske personale
- Igangsættelse af "spireordning", dvs. ansættelse af unge i fritidsjob, med henblik på at øge interessen for det pædagogiske fagområde på længere sigt (jf. budgetaftale 2022)

Lederne på dagtilbudsområdet har drøftet, hvordan Børne- og Dagtilbudsudvalget og § 17.4-udvalget vedrørende rekruttering og fastholdelse af arbejdskraft politisk kan understøtte dagtilbudsområdets arbejde med rekruttering, fastholdelse og opkvalificering og har følgende anbefalinger:

Det er væsentligt for rekruttering og fastholdelse af pædagogisk personale:

- At der er gode rammer for at kunne levere god kvalitet i det daglige pædagogiske arbejde. Det drejer sig bl.a. om plads nok, permanente fysiske løsninger (frem for midlertidige), børnegruppernes størrelse, normeringer samt faguddannet personale
- At det kommunale serviceniveau matcher den politiske ambition om kvaliteten omkring børnene. Det handler bl.a. om åbningstider, ferieafholdelse, rammen for en fuldtidsplads mm.
- At der er en politisk holdning til, hvad der er dagtilbuddets ansvar, og hvad der er forældrenes ansvar.
- At der er gode løn- og ansættelsesvilkår på dagtilbudsområdet.
- At der er ledelse nok og ledelse tæt nok på kerneopgaven.

På mødet vil dagtilbudschef Anne Bust give et oplæg sammen med de øvrige gæster om udfordringer og igangværende indsatser vedrørende rekruttering og fastholdelse af pædagogisk personale. Uddannelsesleder Jens Norup Simonsen, VIA Pædagoguddannelsen, uddannelsesleder Birgitte Mikkelsen, VIA Pædagogisk Assistentuddannelse, fællestillidsrepræsentant for BUPL Søren Nissen og politisk ansvarlig på det pædagogiske område Susanne Nielsen, FOA, deltager under § 17, stk. 4-udvalget vedr. rekruttering og fastholdelse af arbejdskrafts møde under dette punkt.

/AB

Bilag

Rekruttering dagtilbudsområdet bilag

Punkt 4: RF, orientering

15.00.00-A21-2-21

Resume

Administrationen orienterer.

Indstilling

Direktionen indstiller, at

1. Udvalget vedrørende rekruttering og fastholdelse af arbejdskraft tager orienteringen til efterretning.

Beslutning

§ 17, stk. 4-udvalget vedr. rekruttering og fastholdelse af arbejdskraft tog orienteringen til efterretning.

Sagsfremstilling

Administrationen orienterer.

/CLY

Punkt 5: RF Underskriftsark - § 17, stk. 4-udvalget vedr. rekruttering og fastholdelse af arbejdskraft, 24. august 2022

00.13.06-P35-9-21

Resume

Underskrift af beslutningsprotokol.

Beslutning

§ 17, stk. 4-udvalget vedr. rekruttering og fastholdelse af arbejdskraft godkendte beslutningsprotokollen.

Sagsfremstilling

For at godkende og underskrive beslutningsprotokollen skal mødedeltagerne klikke på "godkend".