

KL

HANDLINGSPLAN
ÆLDRE- OG SUNDHEDSOMRÅDET

REKRUTTERING



FLERE HÆNDER TIL ÆLDRE- OG SUNDHEDS- OMRÅDET 2.0



Flere hænder til ældre- og sundhedsområdet 2.0

© KL

1. udgave, 1. oplag september 2021

KL's Trykkeri

Design: e-Types

Foto:

KL


Weidekampsgade 10


2300 København S

Tlf. 3370 3370

kl@kl.dk

www.kl.dk

 @kommunerne

 facebook.com/kommunerne

Produktionsnr. 830734

FORORD

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 og for få ansøgere på social- og sundhedsuddannelserne. Det betyder, at vi i fremtiden kan mangle personale til at varetage den helt nødvendige kommunale kerneopgave at yde omsorg, pleje og støtte til vores ældste borgere.

Det vil true velfærdsopgaven på ældreområdet. Derfor er det afgørende, at vi nu tør sætte ambitionerne endnu højere, hvis vi sammen skal finde nye veje til at løse rekrutteringsudfordringen. Det kræver et langt, sejt træk, hvor alle parter tager deres ansvar, hvis vi skal sikre, at der også i fremtiden er en værdig behandling og pleje på ældreområdet.

De seneste år er der gjort en massiv indsats for at løse rekrutteringsudfordringen. Kommunerne har allerede et tæt samarbejde med uddannelsesinstitutionerne om den vigtige opgave, det er at uddanne dygtige og kompetente medarbejdere til social- og sundhedsområderne. Samtidig har parterne igen ved seneste overenskomstforhandling taget flere skridt for at gøre faget mere attraktivt. Blandt andet er der aftalt en rekrutteringspulje, der giver alle social- og sundhedsassistenter et ekstra løntrin og en ny karriestilling. Dertil kommer en ny femårig lærepladssaftale for social- og sundhedsuddannelserne.

Men de gode tiltag kan ikke stå alene. Der er brug for, at alle parter sammen ser på, hvordan vi i endnu højere grad kan skabe de bedst mulige rammer for, at flere vælger social- og sundhedsfaget, og at flere bliver i faget. Vi skal sikre, at det er attraktivt og forbundet med stor faglig stolthed at løfte opgaverne på sundheds- og ældreområdet, som de kommunale medarbejdere gør i dag.

Handlingsplanen indeholder en lang række anbefalinger, som KL og kommunerne har haft en tæt dialog omkring. Vi håber, at både staten, uddannelsesinstitutioner og faglige organisationer vil tage godt imod handlingsplanen og arbejde videre med den, ligesom vi vil gøre det fra KL og kommunernes side.

Vi skylder vores fælles velfærd og de kommende generationer med behov for behandling, pleje og støtte, at der også er kompetente social- og sundhedsmedarbejdere til at tage sig af dem. Det kræver handling fra alle aktører at få flere til at vælge social- og sundhedsområdet til. Vi har alle et fælles ansvar for, at uddannelserne og arbejdet bagefter mødes af den respekt, som det fortjener.



Michael Ziegler



INDLEDNING

De kommunale medarbejdere på sundheds- og ældreområdet løfter et stort ansvar ved at hjælpe tusindvis af borgere i deres dagligdag. Men der er udfordringer med at rekruttere social- og sundhedsmedarbejdere på tværs af landet. Samtidig er sundheds- og ældreområdet i hastig udvikling. Forandringerne i det nære sundhedsvæsen betyder blandt andet, at der skal løses flere komplekse opgaver end tidligere. Det gælder også borgernes behov for hjælp og pleje, og det stiller høje krav til medarbejdernes relationelle faglighed og evnen til at skabe gode løsninger, som også den enkelte kan føle sig tryk i.

KL og Kommunerne er kommet langt siden 2018, hvor KL udgav handlingsplanen "Flere hænder i ældre- og sundhedssektoren". Flere af initiativerne fra handlingsplanen er allerede gennemført, mens andre er i fuld gang. Samtidig arbejder kommunerne løbende med at iværksætte indsatser, der skal bidrage til øget rekruttering og fastholdelse lokalt.

Men der er stadig et stykke vej til mål. Derfor er der fortsat behov for at finde og anvende nye veje til at gøre det mere attraktivt at arbejde i den kommunale social- og sundhedssektor. Og der er behov for, at alle parter har et langsigtet og vedvarende fokus på rekruttering bredt set, hvis det skal lykkes.

Derfor følger KL nu op på de igangsatte initiativer med en række nye anbefalinger til initiativer, der kan afhjælpe rekrutteringsud-

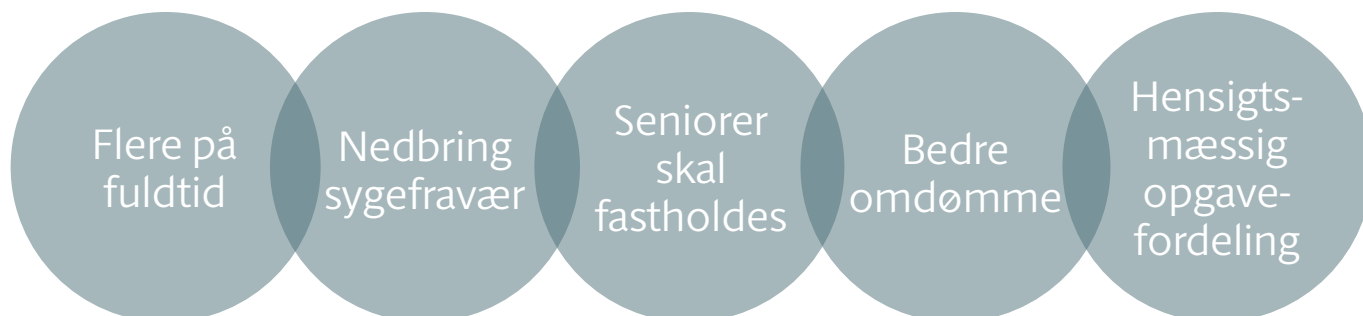
fordringen. Flere hænder i ældre- og sundhedssektoren 2.0 bygger videre på KL og kommunernes arbejde siden 2018, og ikke mindst handlingsplanen fra 2018 "Flere hænder i ældre- og sundhedssektoren". Den skal således ses som et supplement til anbefalingerne fra 2018 og alle de positive indsatser, der allerede er igangsat og lever.

Flere hænder i ældre- og sundhedssektoren 2.0 skal give svar på nogle af de centrale spørgsmål, der trænger sig på i forhold til fortsat at finde løsninger på rekrutteringsudfordringen:

- Hvordan bliver vi ved med at øge kvaliteten på social- og sundhedsuddannelserne og praktikforløbene i kommunerne?
- Hvordan sikrer vi fortsat attraktive arbejdspladser for allerede ansatte og de nye generationer af medarbejdere på sundheds- og ældreområdet?
- Hvordan kan digitale løsninger og velfærdsteknologi understøtte, at der er tilstrækkeligt med hænder til at varetage kerneopgaven i ældreplejen?

Handlingsplanen har tre overordnede temaer: Rekruttering til uddannelse, motiverede medarbejdere med de rette kompetencer, og digital velfærd og teknologi.

Temaer der videreføres fra KL's rekrutteringshandlingsplan 2018



TEMA 1:

REKRUTTERING TIL SOCIAL- OG SUNDHEDSUDDANNELSERNE

Fra 2019 til 2020 har vi set en positiv udvikling i antallet af lærepladsaftaler på social- og sundhedsuddannelserne på 20 pct. Men vi ser desværre stadig et højt frafald – særligt på social- og sundhedsassistentuddannelsen, og der er fortsat mange ledige praktikpladser i kommunerne. Den nye femårige lærepladsaftale indebærer derfor, at vi i kommunerne forpligter os til at tilbyde alle kvalificerede ansøgere til en social- og sundhedsassistentuddannelse en læreplads i 2021 og 2022. Aftalen skal ses i lyset af flere gode initiativer i forhold til at gøre uddannelserne mere attraktive, blandt andet initiativet om lediges ret til at tage social- og sundhedsassistentuddannelsen på 110 pct. af dagpengesatsen i 2021 og 2022.

Skal kommunerne kunne rekruttere tilstrækkeligt personale, skal antallet af nyuddannede social- og sundhedsassistenter og hjælpere øges markant. Samtidig er det afgørende at sikre en fortsat høj

kvalitet i uddannelsesforløbene, så de færdiguddannede elever har de rette forudsætninger for at løfte opgaverne på ældre- og sundhedsområdet.

En stor andel af eleverne på social- og sundhedsuddannelserne er udfordrede socialt, kulturelt og sprogligt (30-40 pct. jf. Task forcen 'Veje til flere hænder'). Det er afgørende, at disse elever får den nødvendige støtte, så de kan gennemføre en social- og sundhedsuddannelse og samtidig opnå et tilfredsstillende niveau af faglige kompetencer.

Kommunerne har også en stor opgave i at uddanne det fremtidige personale. Det kræver, at alle kommuner i endnu højere grad tager ansvar, og agerer som meduddanner for at tiltrække og fastholde elever.





REKRUTTÉR EFTER FLERE MÅLGRUPPER

› KL anbefaler:

1. **Skab øget kønsdiversitet på social- og sundhedsuddannelserne:** Det anbefales, at alle parter bag social- og sundhedsuddannelserne tager initiativ til at styrke kønsdiversiteten på uddannelserne fx gennem inspiration fra de øvrige nordiske lande, som gennem en årrække har arbejdet målrettet og succesfuldt på at få flere mænd til at søge social- og sundhedsuddannelserne.
2. **Tiltræk flere brancheskiftere:** Det anbefales, at kommunerne og SOSU-skolerne arbejder for systematisk at tiltrække ledige og personer, der ønsker at skifte branche - også senere i livet. Med muligheden for at kunne starte på social- og sundhedsuddannelserne på 110 pct. af dagpengesatsen er det vigtigt, at både arbejdsgivere og skoler gør det attraktivt for potentielle brancheskiftere.

3. **Øg vidensdeling:** KL vil oprette en casebank med gode kommunale eksempler. KL vil indsamle og dele gode indsatser i forhold til rekruttering for at skabe inspiration blandt kommunerne. Indsatserne er oftest lokalt forankret, men kan give god inspiration på tværs.
4. **Giv mulighed for kombinationsudbud af STX og EUX-forløb:** Staten opfordres til at ændre reglerne for udbuddet af STX og EUX, så de almene gymnasier og erhvervs- samt SOSU-skoler kan udbyde EUX-forløb i fællesskab. Der er behov for, at EUX-forløbene gøres mere attraktive, så de unge der overvejer at starte på et EUX-forløb, ikke skal skilles fra deres venner, der starter på et STX-gymnasium. Der foreslås derfor et forsøg med udbud af EUX-forløb i samarbejde mellem et antal SOSU-skoler og STX-gymnasier, som skal ses i forlængelse af arbejdsmarkedets parters fælles ambitioner om at øge antallet af EUX-forløb inden for social- og sundhedsområdet, jf. lærepladsaftale (juni 2021).

› Af initiativer fra trepartsaftalen i 2020 kan fremhæves:

- Fra 1. juli 2021 forpligter kommunerne sig på at ansætte voksne elever på 25 år og derover på social- og sundhedsassistentuddannelsen allerede fra begyndelsen af grundforløbets anden del. Dermed sikres det, at voksne elever får løn under grundforløbet.
- Med udgangspunkt i de gældende overgangskrav skal der være en løbende forventningsafstemning ift. kvaliteten af grundforløbets anden del for assistenter mellem SOSU-skolerne, det faglige udvalg, FEVU og Børne- og Undervisningsministeriet. Skolerne og eleverne skal forstå disse krav samt arbejdsgivernes konkrete forventninger til eleverne.
- Kommunerne vil få refunderet deres lønudgifter under elevernes skoleperioder gennem Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag, herunder grundforløbets anden del.

FASTHOLD OG SKAB KVALITET PÅ SOSU-SKOLEN

› KL anbefaler:

- 5. Øg elevernes praktikparathed:** SOSU-skolerne opfordres til at udarbejde en strategi for at sikre elevernes praktikparathed, da det er afgørende for fastholdelsen af elever i uddannelserne. Det kan fx ske gennem øget brug af simulatortræning på skolerne.
- 6. Styrk støtten til flersprogede elever:** Staten opfordres til at styrke støtten til flersprogede elever blandt andet via obligatorisk screening ved optagelsen, krav om tilbud om lektiecaféer og en sprogstøtteordning i stil med SPS-ordningen for blandt andet ordblinde. Lovgivningsmæssigt er der begrænsede muligheder for at tilbyde gennemgående sprogstøtte i elevens uddannelsesforløb. Endelig er der behov for indsatser, der også rækker ud til lærepladserne, fx ved at en arbejdsgiver der sender en elev på VUC-forløb i praktiktiden, kan søge AUB-refusion på samme vilkår, som hvis eleven havde været på skoleophold.
- 7. Nedbring frafaldet på SOSU-skolerne:** SOSU-skolernes bestyrelse opfordres til at sætte klare mål for arbejdet med frafald for at bidrage til og understøtte parternes målsætning i den fælles lærepladsaftale fra 2022. Frafall skal adresseres lokalt og på tværs af alle skoler. En reduktion i frafaldet kan bidrage positivt til udbuddet af beskæftigede social- og sundhedsmedarbejdere. Den udfordrede elevgruppe skal understøttes for både at fremme gennemførelse og forebygge udfordringer i praktikken.
- 8. Etablér forskningsprogram på EUD-området:** Staten opfordres til at afsætte midler til et sammenhængende forskningsprogram på erhvervsuddannelsesområdet – bl.a. med fokus på forebyggelse af frafald. Forskningen skal understøtte arbejdet i både skole og praksisregi.

FASTHOLD OG SKAB KVALITET I PRAKTIKKEN

› KL anbefaler:

- 9. Øg brugen af data til monitorering af kvalitet og fastholdelse i uddannelserne:** Det anbefales, at kommunerne og SOSU-skolerne anvender data om fx elevernes frafald og trivsel til at understøtte høj kvalitet og øget gennemførelse på social- og sundhedsuddannelserne. Med de rette data kan nødvendige indsatser igangsættes for frafaldstruede elever.
- 10. Professionaliser praktikvejledningsopgaven, og styrk praktikkulturen:** Det anbefales, at kommunerne arbejder for en professionalisering af praktikvejledningsopgaven, samt for at etablere en stærk og anerkendende lærings- og praktikkultur. Erfaringer viser, at en professionaliseret organisering af praktikvejledning kan bidrage til at nedbringe frafaldet på uddannelserne og løfte kvaliteten i praktikforløbene. Samtidig kan en tydelig lærings- og praktikkultur være et strategisk element i kommunens onboardingstrategi af nye medarbejdere.
- 11. Styrk introforløb for elever:** Det anbefales, at kommunerne gennemgår deres uddannelsesprogram for at sikre, at programmet har en tilstrækkelig kvalitet, og at det understøtter fastholdelse af nye elever. Som noget særligt ift. de øvrige erhvervsuddannelser gælder det, at eleverne på social- og sundhedsuddannelserne oplæres på forskellige praktiksteder i løbet af deres uddannelse, og de har således løbende brug for introduktion til de "nye" kollega- og praksisfællesskaber, de møder undervejs i deres uddannelse.





TEMA 2:

MOTIVEREDE MED- ARBEJDERE MED DE RETTE KOMPETENCER

En dygtig og velfungerende medarbejdergruppe er fundamentet for, at kommunerne kan lykkes med kerneopgaven. Her bliver det afgørende, at kommunerne fortsat kan fastholde medarbejderne på ældre- og sundhedsområdet. Derfor skal den kommunale hjemmehjælp og de kommunale plejehjem forblive attraktive arbejdspladser, hvor medarbejderne oplever faglig udvikling, og at deres kompetencer bringes i spil i arbejdet.

Seneste forskning på området viser (VIVE, 2021), at både social- og sundhedsassistenter og social- og sundhedshjælpere anser relationsarbejdet med borgeren for at være kernen i deres faglighed. Relationsdannelse til borgerne er helt afgørende, når medarbejderne skal yde den omsorg, pleje og behandling, som borgerne har behov for. Her er kompetencer som tålmodighed og evnen til at kunne møde borgerne på deres præmisser afgørende forudsætninger i arbejdet. Samtidig bliver opgaverne, blandt andet som følge af udviklingen mod det nære sundhedsvæsen, mere og mere komplekse.

Den øgede opgavekompleksitet i kommunerne stiller også nye krav til medarbejdernes faglighed, men udgør samtidig et potentiale for

spændende og fagligt udfordrende opgaver, der kan skabe mening i hverdagen. Den rette anvendelse af medarbejdernes kompetencer – både de relationelle og sundhedsfaglige – bidrager både til høj kvalitet og effektivitet i opgaveløsningen og understøtter samtidig medarbejderens motivation. Læring og udvikling er relevant, uanset om man er ufaglært eller faglært, men den konkrete kompetenceudvikling skal passe til de opgaver, som de respektive medarbejdere løser. Derfor er det vigtigt med en strategisk tilgang, der sikrer udvikling af de rette kompetencer tilpasset kompetencebehovet i opgaveløsningen. Kompetenceudvikling kan foregå på mange måder. Det vigtige er, at formen og indholdet understøtter medarbejderne i deres konkrete opgaveløsning.

Der er mange faktorer, der spiller ind i arbejdet med at fastholde medarbejdere og sikre attraktive arbejdspladser. Men fastholdelse kræver, som for rekrutteringsindsatsen generelt, et bredt og langsigtet perspektiv, hvor elementer som opgaver, ledelse, rammer og kompetenceudvikling har betydning for den enkelte og for hele organisationen.

SKAB ATTRAKTIVE ARBEJDSPLADSER GENNEM LEDELSE

› KL anbefaler:

12. Etabler støttefunktioner: Det anbefales, at kommunerne etablerer støttefunktioner til ledelsen, hvor opgaverne med fordel kan varetages af andre, fx administrative opgaver som vagtplanlægning. Det kan også være støttefunktioner til ledelsesopgaver såsom supervision og sparring, der understøtter kvaliteten i den daglige praksis. Formålet med støttefunktioner er bl.a. at skabe mere nærværende ledelse for medarbejderne i dagligdagen i organisationer med store ledelsesspænd.

13. Styrk arbejdsfællesskabet: Det anbefales, at kommunerne styrker arbejdsfællesskabet ved at øge dialogen på arbejdspladsen om, hvordan man bedst understøtter dagsordener som fx lavere sygefravær, øget arbejdsglæde og højere kvali-

tet i opgaveløsningen. Et stærkt arbejdsfællesskab skal bidrage til øget sammenhængskraft og fælles forståelse for kerneopgaven i organisationen samt velkoordineret opgaveløsning i det daglige. Samtidig kan et stærkt arbejdsfællesskab sikre fastholdelse gennem fælles faglig refleksion og udvikling samt et socialt tilhørsforhold.

14. Gør rekruttering og fastholdelse til en strategisk prioritet:

Det anbefales, at kommunerne gør rekruttering og fastholdelse til en strategisk prioritet på tværs af ledelseslag og medarbejderne. Fx gennem fælles drøftelser, herunder involvering af relevante MED-udvalg.

15. Udarbejd en kommunal rekrutterings- og fastholdelses-

strategi: Det anbefales, at kommunerne udarbejder en politisk forankret rekrutterings- og fastholdelsesstrategi for kommunen.





HAV FOKUS PÅ KVALITET OG KOMPETENCER

> KL anbefaler:

16. Synliggør relationsarbejdet som en central del af faglighed:

Det anbefales, at kommunerne har fokus på, at det relationelle arbejde er en vigtig komponent i kvaliteten, som samtidig kan drive, motivere og fastholde medarbejdere. Det daglige relationsarbejde er en afgørende forudsætning for at løse pleje- og omsorgsopgaver på sundheds- og ældreområdet. Mestring af det relationelle skaber tillid mellem borger og medarbejder, og er dermed en central del af fagligheden.

17. Indfør plejeløfte: Staten opfordres til at indføre et plejeløfte, som nyuddannede social- og sundhedsassistenter- og hjælpere skal aflægge efter færdiggjort uddannelse. Formålet med plejeløftet er at tydeliggøre, hvilke forventninger, der er til pleje- og omsorgsopgaven og dermed, hvad der ligger i en værdig ældrepleje. Plejeløftet fokuserer på det store relationsarbejde, som faggrupperne udfører samt faglig stolthed og ansvar. Plejeløftet skal alene være etiske forpligtelser, som man påtager sig ved at afgive løftet.

18. Tydeliggør karriereveje: Det anbefales, at KL og kommunerne arbejder for at tydeliggøre mulige centrale og lokale karriereveje for social- og sundhedsassistenter og social- og sundhedshjælpere. Karriereveje skal sikre, at dygtige medarbejdere fastholdes på den enkelte arbejdsplads eller indenfor faget. Karriereveje kan fx være ledelsesvejen, den nye karrierestilling ”praksisnær udviklingsstilling” eller i en lokal specialfunktion i kommunen.

19. Tilpas kompetenceudvikling til opgaven og den enkelte:

Det anbefales, at kommunerne skaber en læringskultur på arbejdspladsen, hvor medarbejdere på alle uddannelsesniveauer løbende udvikler deres kompetencer, så de følger med opgaveudviklingen. For nogle medarbejdere kan der være behov for først at styrke deres grundlæggende kompetencer i dansk, matematik og IT. Det er vigtigt, at dette italesættes og tages hånd om som en helt naturlig del af en læringskultur. Dernæst bør det for alle medarbejdergrupper overvejes, hvilken faglig udvikling der er relevant og hvilken type kompetenceudvikling, der understøtter det konkrete læringsbehov, herunder om ufaglærte kan videreudanne sig til faglærte.

20. Fokuser på hjælpernes udvikling: Det anbefales, at kommunerne har fokus på hjælpernes udvikling. Nogle hjælpere skal tilskyndes til at blive og videreudvikle deres faglighed inden for hjælperfaget. KL opfordrer samtidig til at fortsat flere hjælpere tilbydes at uddanne sig til assistent. Vær i den forbindelse opmærksomme på, at der er udviklet en ny AMU-pakke, der giver merit til social- og sundhedshjælpere, der videreuddanner sig til assistenter.

21. Benyt faste vikarer med månedsløn: Det anbefales, at kommunerne i højere grad anvender nyt protokollat for faste vikarer med månedsløn frem for eksterne vikarbureauer og tilkaldte vikarer. Det kan skabe mere kontinuitet i medarbejderstaben til gavn for både personale og borgere.

> Tilskudsordninger

Som led i understøttelse af flere af ovenstående målsætninger kan kommunerne anvende eksisterende statslige tilskudsordninger eller supplerende ordninger, hvor det er relevant. Det kan fx være Den Kommunale Kompetencefond, herunder Ufaglært til Faglært puljen, Bedre til tal, ord og IT eller den nye AMU-pakke, der giver merit til social- og sundhedshjælpere, der videreuddanner sig til assistenter.

TEMA 3:

DIGITAL VELFÆRD OG TEKNOLOGI

Det nære sundhedsvæsen er under forandring i disse år, og udviklingen stiller høje krav til, at kommunerne og øvrige aktører investerer massivt i at finde nye måder at levere service på. Digitale løsninger og velfærdsteknologier rummer nogle af svarene på nytænkning af opgaveløsningen, og har allerede betydet øget selvstændighed og livskvalitet for nogle borgere. For ledere og medarbejdere har digitale løsninger betydet lettere og mere effektive arbejdsgange. Men der er et større potentiale i digitale løsninger, end vi udnytter i dag.

Digitale løsninger og velfærdsteknologier kan og skal bidrage til at understøtte kvalitet, faglighed og innovation på sundheds- og ældreområdet. Den digitale velfærd er således helt central i det nære sundhedsvæsen – både for borgere, ledere og medarbejdere.

Omstillingen til mere digital velfærd og digitalt understøttede arbejdsgange kan ske ved, at kommunerne ser på, hvordan de kan lægge sporene til øget brug af digitale løsninger samt øge borgerens digitale parathed. Digitale løsninger og den personlige kontakt er ikke hinandens modsætninger, men skal supplere hinanden. Samtidig skal digitale løsninger og velfærdsteknologier sikre et mere attraktivt arbejdsmiljø – både for de medarbejdere der allerede er ansat, men også for rekruttering af yngre generationer, der i højere grad er mere erfarne med de nye teknologier.

Men kommunerne kan ikke løfte opgaven alene. Udviklingen rummer et stort potentiale for innovation og samarbejde på tværs af interessenter, og der er behov for bred opbakningen for at sikre den nødvendige omstilling.





STYRK OMSTILLINGEN TIL MERE DIGITAL VELFÆRD

› KL anbefaler:

22. Investér i teknologikommuner: Staten opfordres til at investere i en forsøgsordning, hvor udvalgte kommuner arbejder målrettet på øget brug af digitale løsninger og velfærdsteknologier på sundheds- og ældreområdet. Det er desuden afgørende, at der kobles forskningsressourcer på forsøget, så der opsamles direkte og indirekte effekter af de anvendte teknologier, så kommunerne fremadrettet har evidens bag investeringer i de digitale løsninger.

23. Styrk offentlige og private samarbejder om brug af digital velfærd: Den nye Enhed for offentlig-privat samarbejde anbefales at (jf. Økonomaftalen 2022) understøtte rekrutteringsdagsordener ved at styrke offentlig-privat samarbejde omkring indkøb og udvikling af innovative løsninger, der kan understøtte øget brug af digital velfærd.

24. Anvend KL's fælleserklæring om velfærdsteknologi: Det anbefales, at kommunerne anvender KL's fælleserklæring om velfærdsteknologi i arbejdet med at undersøge og afprøve teknologier. Fælleserklæringen er et redskab til dialog og inspiration samt et bidrag til at kvalificere anvendelsen af velfærdsteknologier på alle niveauer.

Derudover opfordres kommunerne til at involvere relevante samarbejdsudvalg (TRIO, MED, hovedMED) i arbejdet for at sikre lokalt ejerskab og forankring i implementeringen af velfærdsteknologier.

25. Udbred erfaringerne med Digitech assistentuddannelsen til hele landet: SOSU-skolerne anbefales at udbrede erfaringerne med Digitech assistentuddannelsen med særlig fokus på digital velfærd, så den i fremtiden udbydes i hele landet. Det kan bl.a. være med til at understøtte mere diversitet i rekrutteringen til social- og sundhedsuddannelserne. Det er vigtigt, at der uddannes flere faglige fyrtårne til at understøtte den digitale omstilling i det nære sundhedsvæsen.

26. Styrk medarbejdernes teknologiforståelse: Det anbefales, at kommunerne sikrer, at medarbejderne har de rette kompetencer til at bidrage aktivt i omstillingen til mere digital velfærd. Kompetenceudviklingen skal sikre, at medarbejderne er rustet til at implementere og bruge velfærdsteknologi med henblik på at styrke sammenhæng mellem velfærdsteknologi, højere faglighed, trivsel hos borgerne og et godt arbejdsmiljø.

Velfærdsteknologi handler samfundsmæssigt om at opnå resultater på tre bundlinjer (KL's Fælleserklæring om velfærdsteknologi):

Bedre oplevet kvalitet for borgerne med behov for støtte til at kunne udfolde sig personligt, og leve et selvstændigt, frit og værdigt liv i trygge rammer.

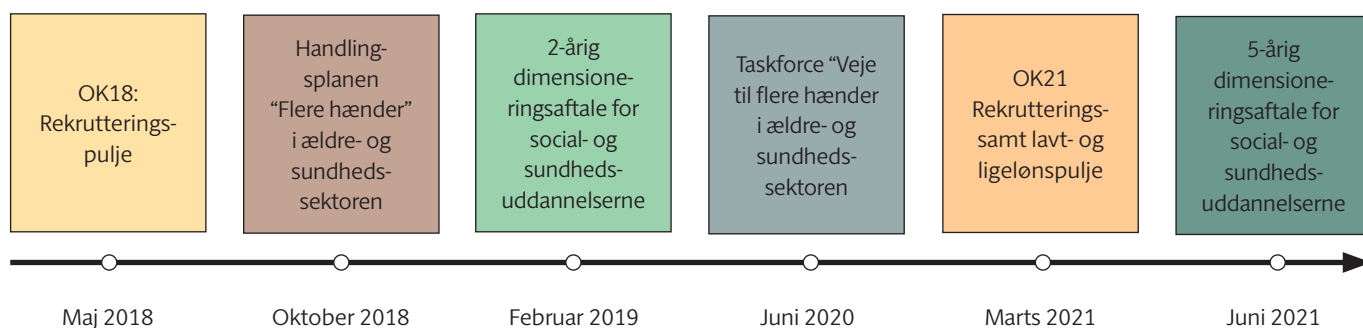
Bedre arbejdsmiljø og glæde blandt medarbejderne. Velfærdsteknologier spiller en vigtig rolle i at gøre arbejdslivet mere skånsomt og attraktivt.

Bedre udnyttelse af de kommunale og offentlige ressourcer.

OVERBLIK OVER REKRUTTERINGSINITIATIVER FOR SOCIAL- OG SUNDHEDSPERSONALE

KL udkom i 2018 med rekrutteringshandlingsplanen "Flere hænder i ældre- og sundhedssektoren". Siden 2018 har kommunerne og KL arbejdet målrettet og vedholdende med rekruttering og handlingsplanens initiativer.

I det følgende gennemgås nogle af KL's vigtigste tiltag i de senere år i forhold til forbedret rekruttering af social- og sundhedspersonale, samt tiltag, der er direkte svar på handlingsplanen fra 2018.



2018

- **Overenskomstforhandlingerne 2018:** Der aftales en rekrutteringspulje målrettet social- og sundhedspersonale og sygeplejersker. For social- og sundhedspersonalet betyder det bl.a. nyt og højere lønforløb til social- og sundhedsassistenter, bedre honorering ved skæve vagter, højere elevløn, mv.
- **"Flere Hænder i ældre- og sundhedssektoren":** KL udkommer med handlingsplanen, der består af 38 konkrete initiativer for at øge rekruttering i kommunerne.
- **Reduceret frafald:** KL udkommer med en materialepakke til at reducere frafaldet for social- og sundhedsassistent- og hjælper-elever i praktikperioden.

2019

- **Dimensioneringsaftale:** Der indgås en ny toårig dimensioneringsaftale, hvor kommunerne overtager arbejdsgiveransvaret fra regionerne for alle social- og sundhedsassistentelever. Samtidig sker markant stigning i antal aftalte lærepladser på ca. 30 pct. til i alt 9000 lærepladser.
- **Styrket samarbejde med SOSU-skolerne:** Der iværksættes et styrket samarbejde med SOSU-skolerne, der forankres i politiske møder og på sekretariatsplan.
- **KL's seniorpolitik:** KL udkommer med en seniorpolitik om vejen til et længere arbejdsliv, hvor ældre- og sundhedsområdet er et omdrejningspunkt.
- **Fælles image- og rekrutteringskampagne:** Staten, KL, Danske SOSU-skoler, FOA og Danske Regioner lancerer i fællesskab en rekrutteringskampagne. Materialet er tilgængeligt på www.socialsundhed.dk.
- **Rekrutteringskonference:** KL afholder konference om rekruttering med ca. 500 deltagere og bred opbakning fra alle parter på området.

2020

- **”En fremtid med fuldtid”:** Fuldtidsprojekt iværksættes med Forhandlingsfællesskabet, hvor ældre- og sundhedsområdet er et omdrejningspunkt. 26 kommuner melder sig som ”frontløbere”, der skal findes gode, lokale løsninger, der kan udbredes nationalt.
- **Evaluering af SOSU-uddannelserne:** Evalueringen igangsættes mhp. færdiggørelse ultimo 2021.
- **Rekruttering som del af AUB:** Rekruttering bliver gjort til en hovedprioritet ved forårets AUB-forhandlinger. Der bliver frigivet et engangsbeløb på 600 mill.kr. som skulle bruges på uddannelsesinitiativer.
- **Taskforce:** Taskforcen ”Veje til flere hænder”, der er et samarbejde mellem KL, Danske Regioner og relevante ministerier afrapporterer i juni.
- **Sygefraværforum:** KL nedsætter et sygefraværforum med stor tilslutning fra kommunerne. Mødes fremover to gange årligt.
- **AUB-forhandlinger:** Ved AUB-forhandlinger i efteråret aftales det bl.a., at kommuner skal tilbyde elevløn allerede fra grundforløbets start til voksne social- og sundhedsassistentelever.
- **Ældretopmøde:** Der afholdes Ældretopmøde i et samarbejde mellem Sundheds- og Ældreministeriet, Ældre Sagen, FOA og KL, hvor der bl.a. har været fokus på rekruttering. Der er aftalt nyt Ældretopmøde med opfølgning i 2021.
- **110 pct. af dagpengesatsen forlænges:** I ’Aftale om ekstraordinært løft af ledige’ bliver SOSU-assistent uddannelsen omfattet af initiativet med ret til uddannelse på 110 pct. af dagpengesatsen. Efterfølgende forlænget til og med 2022.

2021

- **Overenskomstforhandlingerne 2021:** Overenskomstforhandlingerne byder på flere markante tiltag til at forbedre rekrutteringen på SOSU-området:
 - Ny rekrutteringspulje ved OK21 giver alle social- og sundhedsassistenter et ekstra løntrin
 - Generelt fokus på døgnområdet, herunder bl.a. øget pension af særydelser, nye regler for månedslønnede vikarer, tillæg for inddragelse af sønehelligdagsfrihed.
 - Nyt sygefraværs – og fastholdelsesprojekt målrettet SOSU-sektoren
 - Særlig midlertidig adgang til, at rengøringspersonale i kommunerne kan uddanne sig til en af social- og sundhedsuddannelserne med voksenelevløn.
 - Ny opsøgende indsats skal sikre at flere ufaglærte, herunder ufaglært sosupersonale får en faglært uddannelse
 - Ny karriestilling (praksisnær udviklingsstilling) i overenskomsten
 - Aftale for spireansættelser på ældreområdet i kommunerne
- **Dimensioneringsaftale 2021:** Der indgås ny femårig dimensioneringsaftale for social- og sundhedsuddannelserne, hvor alle kvalificerede elever garanteres en praktikplads i 2021 og 2022.
- **Finanslovsaftalen 2021:** Finanslovsaftalen peger på flere initiativer rettet mod rekruttering, herunder:
 - SOSU-skolerne får 80 mio.kr. til at styrke kvaliteten af uddannelserne.
 - Der bliver afsat 425 mio. kr. i 2021 og 450 mio. kr. årligt i 2022-2023 samt 500 mio. kr. årligt fra 2024, der skal understøtte faglighed, kvalitet og flere ansatte i ældreplejen.

HVEM RETTER INITIATIVERNE SIG MOD?

SOSU-skolerne og kommunerne

01. Skab øget kønsdiversitet på social- og sundhedsuddannelserne
02. Tiltræk flere brancheskifttere
05. Øg elevernes praktikparathed
07. Nedbring frafaldet på SOSU-skolerne
09. Øg brugen af data til monitorering af kvalitet og fastholdelse i uddannelserne
25. Udbred erfaringerne med Digatech assistentuddannelsen til hele landet

Folketing og regering (staten)

04. Giv mulighed for kombinationsudbud af STX og EUX-forløb
06. Styrk støtten til flersprogede elever
08. Etablér forskningsprogram på EUD-området
17. Indfør plejeløfte
22. Investér i teknologikommuner

KL og Kommunerne

03. Øg vidensdeling
10. Professionalisér praktikvejledningsopgaven, og styrk praktikpladskulturen
11. Styrk introforløb for elever
12. Etabler støttefunktioner
13. Styrk arbejdsfællesskabet
14. Gør rekruttering og fastholdelse til en strategisk prioritet
15. Udarbejd en kommunal rekrutterings- og fastholdelsesstrategi
16. Synliggør relationsarbejdet som en central del af faglighed
18. Tydeliggør karriereveje
19. Tilpas kompetenceudvikling til opgaven og den enkelte
20. Fokusér på hjælpernes udvikling
21. Benyt faste vikarer med månedsløn
24. Anvend KL's fælleserklæring om velfærdsteknologi
26. Styrk medarbejdernes teknologiforståelse

Øvrige

23. Styrk offentlige og private samarbejder om brug af digital velfærd



KL
Weidekampsgade 10
2300 København S
Tlf. 3370 3370
kl@kl.dk
www.kl.dk
 @kommunerne
 facebook.com/kommunerne

Produktionsnr. 830734