



FOLKETINGET

Åben høring om rekruttering og fastholdelse af medarbejdere i ældreplejen

Ældreudvalget

Onsdag den 20. marts 2024 kl. 10.00-12.00 i 1-133, Christiansborg



FOLKETINGET

Velkomst

Kirsten Normann Andersen (SF), formand for Ældreudvalget

Åben høring om rekruttering og fastholdelse af medarbejdere i ældreplejen
Ældreudvalget



FOLKETINGET

Heidi Hesselberg Lauritzen

Forsker, VIVE

Åben høring om rekruttering og fastholdelse af medarbejdere i ældreplejen
Ældreudvalget

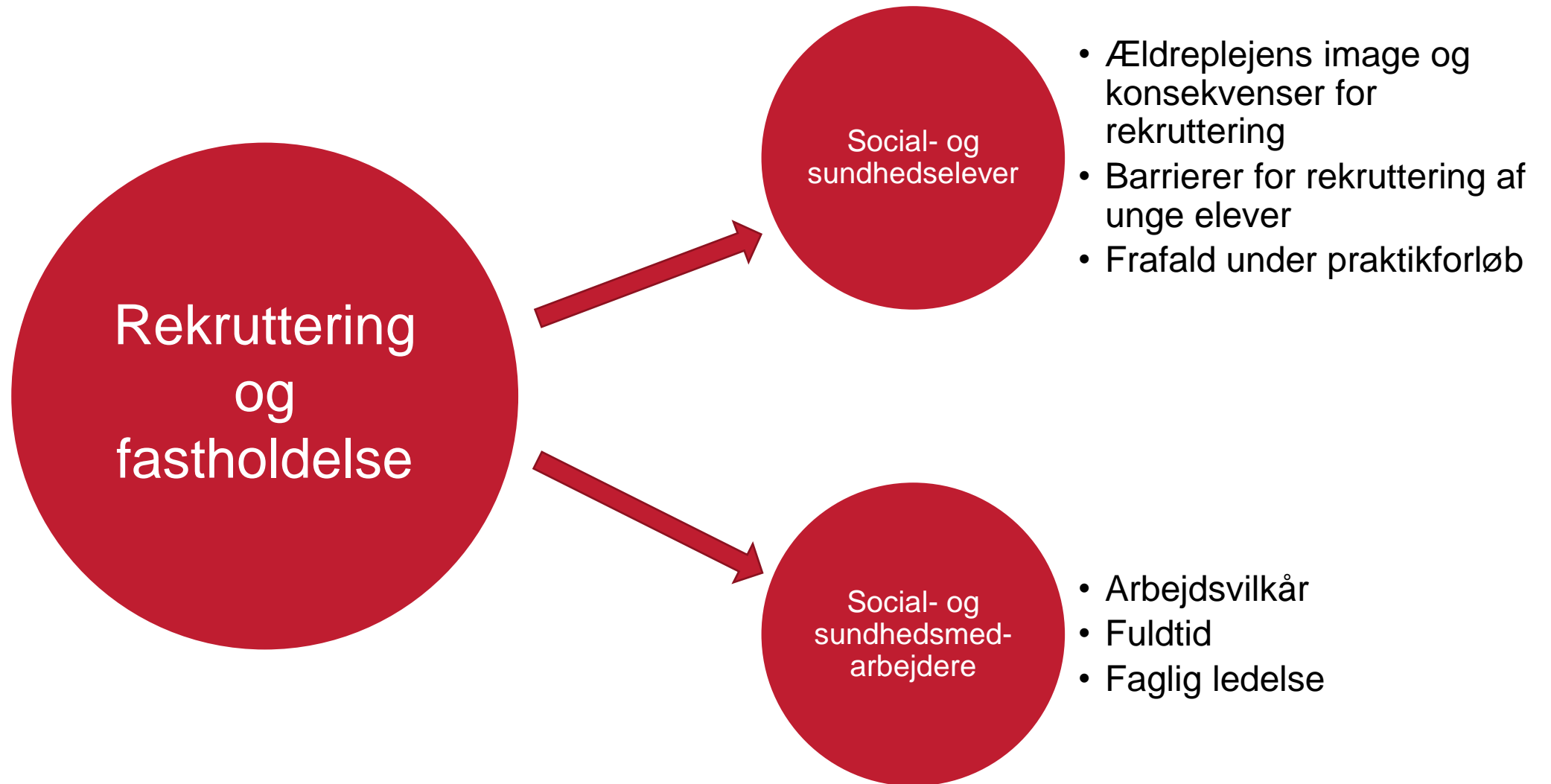
Rekruttering og fastholdelse af social- og sundhedsmedarbejdere

Heidi Hesselberg Lauritzen, PhD, forsker VIVE

Høring i Ældreudvalget om rekruttering og fastholdelse af medarbejdere i ældreplejen

Christiansborg, den 20.03.2024





Arbejdskraftssituationen i ældreplejen i dag

> Ældreplejen mangler social- og sundhedsmedarbejdere

	Forgæves rekrutteringsrate (pct.)	Forgæves rekrutteringer (antal)
Social- og sundhedsassistent	23	3.570
Social- og sundhedshjælper	30	2.570

Kilde: STAR: Tal for marts-august 2023. Forgæves rekrutteringsrate: stillinger som enten ikke er blevet besat eller som er besat af en medarbejder uden de ønskede kvalifikationer.

> 26 pct. af medarbejderne er ufaglærte (mod 17 pct. i 2018)

Arbejdskraftssituationen i ældreplejen i dag

> Sammenlignet med andre store faggrupper

	Forgæves rekrutteringsrate (pct.)	Forgæves rekrutteringer (antal)
Social- og sundhedsassistent	23	3.570
Social- og sundhedshjælper	30	2.570
Sygeplejerske	22	1.360
Pædagog	17	1.800
Folkeskolelærer	9	400

Kilde: STAR: Tal for marts-august 2023. Forgæves rekrutteringsrate: stillinger som enten ikke er blevet besat eller som er besat af en medarbejder uden de ønskede kvalifikationer.

Hvad kendetegner ældreplejen i dag?

- > Ca. 1/3 af social- og sundhedsmedarbejderne er over 55 år og går på pension inden for få år
- > Tilgangen af nyuddannede social- og sundhedsmedarbejdere kan ikke kompensere for denne udvikling
 - > En stor andel af eleverne falder fra i løbet af deres uddannelse
 - > Brug for 8.000-9.000 nye social- og sundhedsuddannede årligt for fremadrettet at kunne opretholde det nuværende niveau, men kun ca. 5.500 uddannes årligt

Hvad kendetegner ældreplejen i dag?

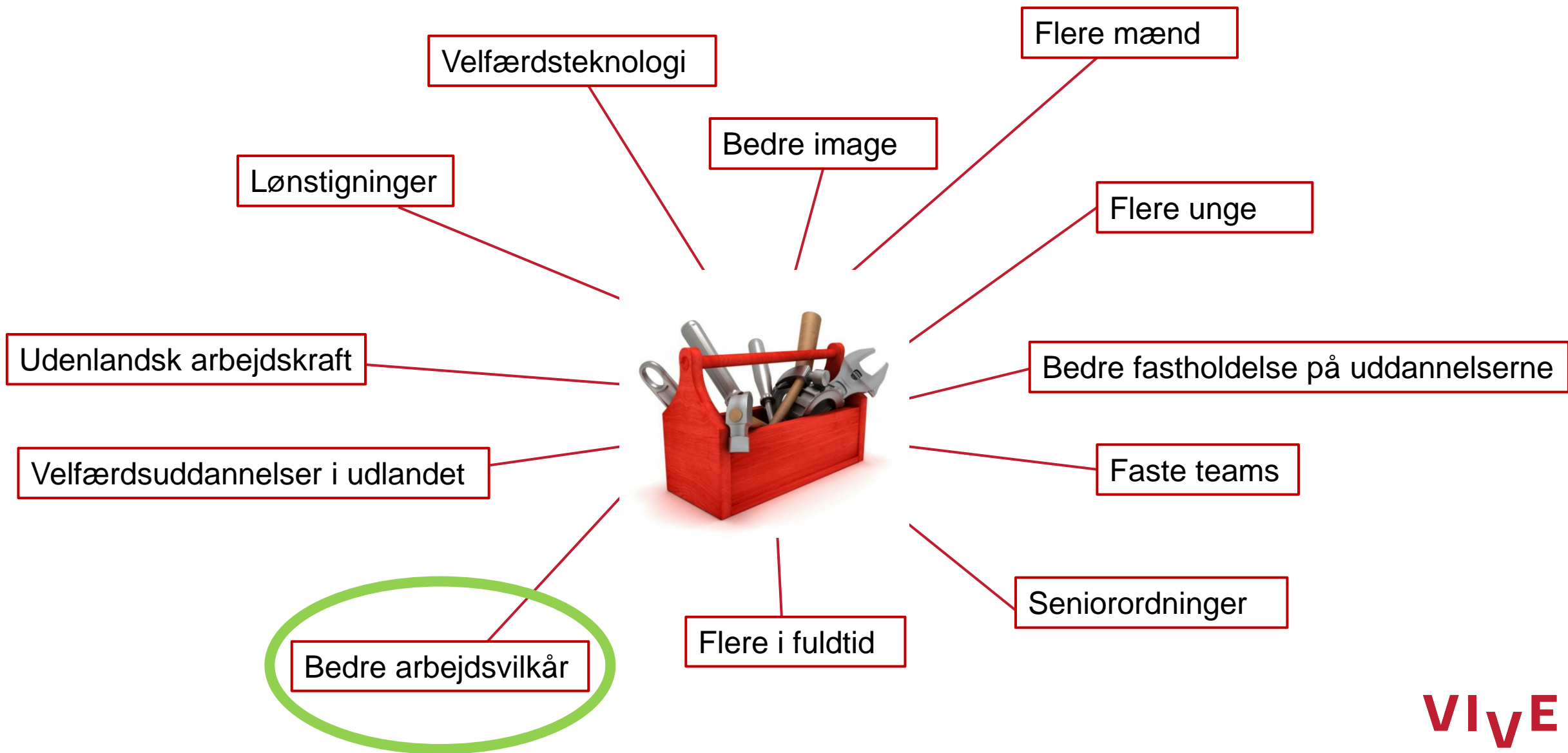
- > 15 pct. arbejder fuldtid – 67 pct. er på deltid
- > Stor årlig medarbejderomsætning og 10 år efter endt uddannelse er det kun 60 pct. af SSA'erne og 35 pct. af SSH'erne, der er beskæftiget inden for det offentlige
- > Højt sygefravær (21,9 dagsværk pr. fuldtidsansat i 2022 – sammenlignet med et gennemsnitligt kommunalt sygefravær på 16,1 dagsværk pr. fuldtidsansat)

Situationen om ganske få år

- > I 2030/2035 vil der mangle mindst 15.000 social- og sundhedsmedarbejdere
 - > Underestimeret tal, da Finansministeriet i deres mekaniske fremskrivninger antager en uændret fordeling mellem faglærte og ufaglærte
 - > I dag er der ca. 20.000 ufaglærte og efterspørgslen forventes at stige med 12.400 personer frem mod 2035
- > Såfremt stigningen i efterspørgslen efter ufaglært arbejdskraft inden for ældreplejen skal dækkes af uddannet social- og sundhedspersonale, vil det føre til en øget efterspørgsel på 12.400 personer. Med andre ord vil der i 2035 mangle op mod **27.400 social- og sundhedsmedarbejdere**

Hvad er løsningen?





Arbejdsvilkår i ældreplejen

Kendetegn:

- > Travlhed og højt arbejdspress (flere og flere opgaver løses i ældreplejen)

- > Tidspres – stramme kørelister og lave normeringer
 - > Manglende tid til relationsdannelse/nærvær/omsorg over for borgerne
 - > Manglende tid til faglig sparring og refleksion med kollegaer

- > Og, og, og.....

“

Det er hårdt. (...) Der er mange sygemeldinger. Nogle gange skal du være hos fire borgere på samme tid. Og så ved man, at man skal løbe hurtigt. Og folk kan ikke holde til presset. Så længe at man kører i den rille, er der ikke tid til at gøre det hele, og ikke plads til at man kan gå hjem fra arbejde med god samvittighed. Jeg går hjem med dårlig samvittighed.

Social- og sundhedsmedarbejder, Kommune 1

VIVE

“

Altså, det er jo ikke fordi vi ikke kan lide at have travlt, for det kan vi alle sammen. Man går hjem fra arbejde med en følelse af, at man ikke er blevet færdig, altså fordi man har svigtet nogen. (...) Når man er hos den ene borger, er man allerede i hovedet halvt i gang med at forberede hvem den næste borger er, og hvad man skal lave hos den borger. Når der er rigtigt travlt er man kun halvt hos borgeren. Det er det der med utilstrækkeligheden i at man ikke kan levere det hos borgeren man skal. At gå hjem med følelsen af, at man er utilstrækkelig. Det er nok det, som slider mest på os.

Social- og sundhedsmedarbejder, Kommune 2

VIVE

Arbejdsvilkår – Konsekvenser:

- > En væsentlig årsag til at mange er på deltid skyldes arbejdsvilkårene i ældreplejen (=barriere for fuldtid)
- > En undersøgelse af Indenrigs- og Sundhedsministeriets Benchmarkenhed (2020) viser, at de primære begrundelser for deltid blandt deltidsansatte er:
 - > Arbejdsbelastning: 78 pct.
 - > Ønske om at have overskud på arbejde: 75 pct.
- > Arbejdsvilkår er en årsag til omsorgstræthed (udbrændthed, moralsk stress og forråelse) og sygefravær (VIVE, 2023a)
- > Arbejdsvilkår er en barriere for fastholdelse (mange forlader faget eller har ønsker om at forlade faget) (VIVE, 2016)
- > Arbejdsvilkår spiller en central rolle i ældreplejens negative image og udgør en barriere for rekruttering til social- og sundhedsuddannelserne (VIVE, 2022)
- > Arbejdsvilkår er en årsag til at flere vælger ansættelse i private vikarbureauer (VIVE, 2023b)

Hvordan kan vi skabe bedre arbejdsvilkår?

Det korte svar: Medarbejderne skal have mere tid til deres (kerne)arbejdsopgaver!

- > Men hvordan? Vi kan ikke knipse med fingrene og trylle flere medarbejdere hurtigt frem
 - > Faste teams og mindre tid til dokumentation
- > Flere medarbejdere i fuldtid (eller op i tid)
 - > Det kan virke kontraintuitivt at fuldtid kan skabe bedre arbejdsvilkår (jf. tidligere slide at arbejdsvilkår er årsag til, at mange medarbejdere arbejder deltid) – men fuldtid og bedre arbejdsvilkår kan gå hånd i hånd
 - > Forudsætning: Bedre tid til opgaveløsningen frem for flere opgaver (fuldtid må ikke være flere timer med højt arbejdspress)

Flere i fuldtid (eller op i tid)

- > Der er igangsat en række lokale initiativer i kommunerne, der har til formål at få flere medarbejdere til at arbejde fuldtid
- > VIVE er for øjeblikket også i gang med et projekt om mulighederne for flere i fuldtid

- > Hvordan i praksis (lokale erfaringer)?
 - > Omfordele arbejdsopgaver mere jævnt ud over døgnet og undgå spidsbelastninger → det nedsætter arbejdstempoet, øger nærvær og kontinuitet hos borgerne, giver bedre mulighed for faglig sparring og bedre pausekultur
 - > Øget fleksibilitet og medbestemmelse ift. vagtplanlægning, så den enkelte medarbejder har bedre mulighed for at tilpasse (den øgede) arbejdstid til deres privatliv

Fordele

- > Flere i fuldtid kan reducere arbejdskraftsmanglen – kun 15 pct. er i dag i fuldtidsbeskæftigelse, så der er et forholdsvist stort potentiale
 - > OBS: Fuldtid er ikke en "one size fits all"!
- > (Side)gevinster (erfaringer fra de lokale initiativer):
 - > Lavere sygefravær – mindre udgifter til vikarer
 - > Større arbejdsglæde – bedre fastholdelse
 - > Større personkontinuitet i plejen – bedre kvalitet i opgaveløsningen

Spørgsmål?



FOLKETINGET

Tanja Nielsen

Sektorformand, FOA

Åben høring om rekruttering og fastholdelse af medarbejdere i ældreplejen
Ældreudvalget

Det faglige perspektiv på rekruttering og fastholdelse af medarbejdere

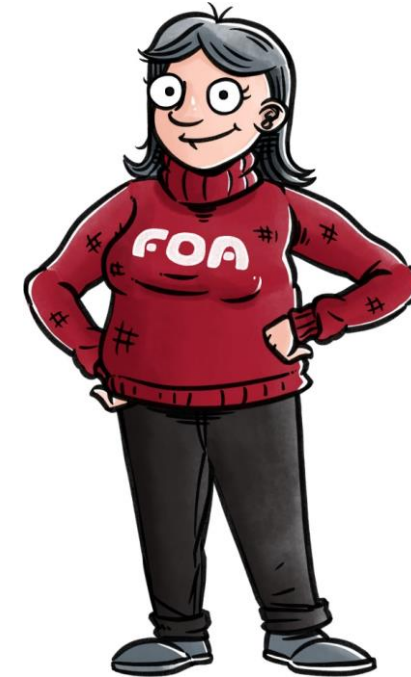
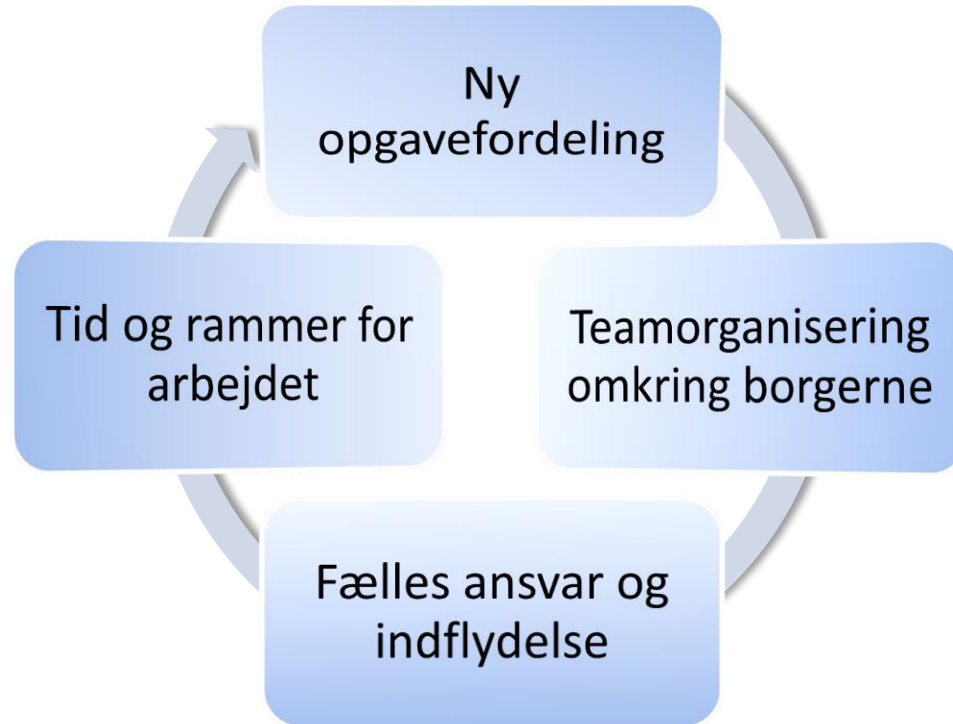
Tanja Nielsen

Sektorformand FOA

20. Marts 2024



Vi skal rundt om meget



FOAs rekrutterings- og fastholdelsesudspil

- 33 forslag om hvordan vi øger rekrutteringen og forbedrer fastholdelsen

- 1** En ordentlig løn, gode arbejdsvilkår, bedre fastholdelse og muligheder for fuldtid
- 2** Flere faglærte kolleger og uddannelsesdækning af velfærdsområderne
- 3** Rekruttering og fastholdelse for ledige, unge, indvandrere og seniorer

FOAs rekrutterings- og fastholdelsesudspil

33 konkrete forslag



Vigtige kommissioner og aftaler

Robusthedskommisionen

3- part

Ok-24

- Og Strukturkommision på vej



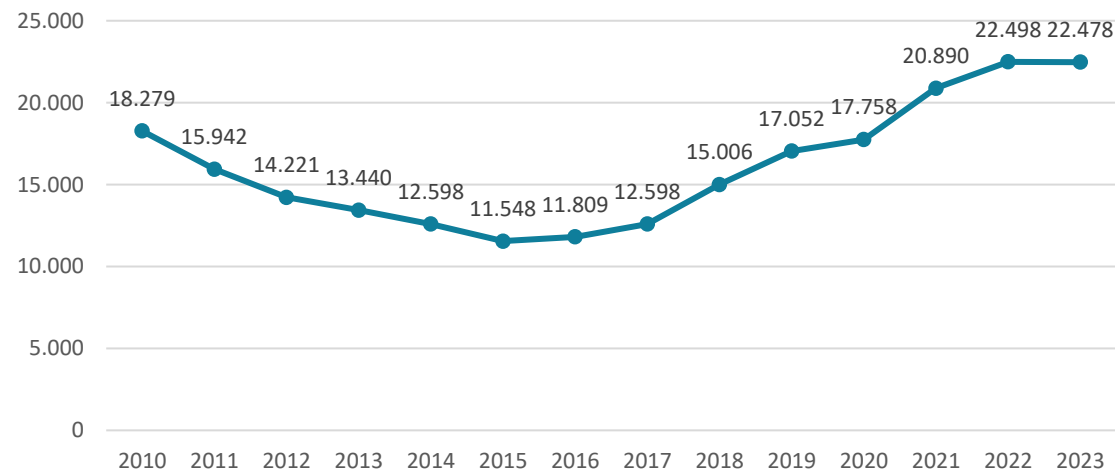
Mangel på social- og sundhedspersonale

- Stadig mange forgæves rekrutteringer
 - 30 procent af alle social- og sundhedshjælperstillinger der slås op er ”forgæves rekrutteringer”
 - 23 procent af alle social- og sundhedsassistentstillinger der slås op er ”forgæves rekrutteringer”
 - I perioden marts-august 2023 var der i alt 6.140 forgæves rekrutteringsforsøg for de to grupper, dvs. stillinger der ikke er blevet besat eller besat af en person uden de ønskede kvalifikationer
- I perioden marts-august 2022 var den forgæves rekrutteringsrate 37 procent for social- og sundhedshjælperstillinger og 30 procent for social- og sundhedsassistentstillinger. Der var i alt 10.050 forgæves rekrutteringsforsøg for de to grupper
- Kommunernes økonomi er blevet strammere

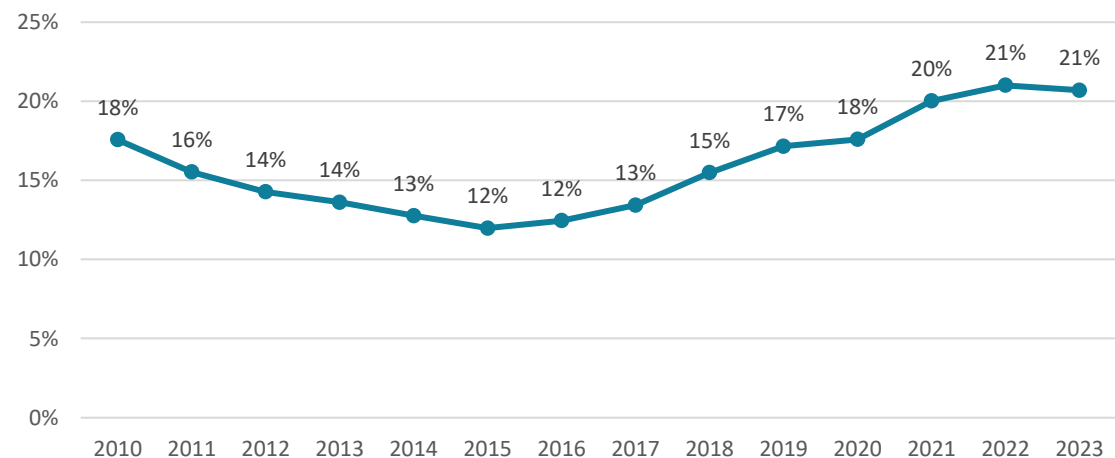
Ufaglært social- og sundhedspersonale

- Mange ufaglærte i kommunerne:
I december 2023 er der 22.478 ikke-uddannet social- og sundhedspersonale i kommunerne, hvilket svarer til 21 procent af det samlede social- og sundhedspersonale i kommunerne.
- Andelen af ufaglærte har været stigende siden 2015 og toppe med 21 procent i 2022 og 2023.

Social- og sundhedspersonale, ikke-udd. på det kommunale område (antal)



Social- og sundhedspersonale, ikke-udd. på det kommunale område (andel)



Hvordan sikre vi nok faglærte i fremtiden



Der er for mange der falder fra social- og sundhedsuddannelserne



Antallet af Oplæringsaftaler ser sådan set bedre ud.... men det bør være højere. FOA mener det skal forøges fra 9.000 til 12.000. Vi ser frem til 3 parts drøftelserne om oplæringspladser i fremtiden.

FOA



tani@foa.dk



Tanja Nielsen



@Tanifoa74



Tanja.nielsen.96





FOLKETINGET

Jacob Bro

Direktør, Social- og Sundhedsskolen Fredericia-
Vejle-Horsens

Gry Damm Sandholdt

Eux-elev, Social- og Sundhedsskolen Fredericia-
Vejle-Horsens

Åben høring om rekruttering og fastholdelse af medarbejdere i ældreplejen
Ældreudvalget



Åben høring om rekruttering og fastholdelse af medarbejdere på ældreområdet

Marts 2024

Gry Damm Sandholdt elev SOSU FVH

Og Jacob Bro Direktør SOSU FVH



Social- og
Sundhedsskolen
Fredericia · Vejle · Horsens

skolen
Horsens

Perspektivskifte

- Rekruttering eller *tiltrækning*

Fra "*udvælgelse og selektion*" til at "*kommunikere en attraktiv uddannelse*"

Fra "*hvad uddannelsen har brug for fra ansøgeren*" til "*hvad uddannelsen kan tilbyde ansøgeren*"

- Fastholdelse eller *tilknytning*

Fra "*binde eleven til uddannelsen*" til "*forbinde eleven til uddannelsen*"

Vi skal have uddannelserne til at passe til eleverne og ikke eleverne til at passe til uddannelserne



Social- og
Sundhedsskolen
Fredericia · Vejle · Horsens

Tiltrækning

- Hvilke elever kommer ind ad døren?

Elever der vil noget *for andre og med andre*.

Elever der vil bringe deres kompetencer i spil og udfører et *ordentlig* stykke arbejde.

Det er primært elever der kan og vil – ikke alle kan blive SOSU.



Spørgsmål et: (tiltrækning ind i faget)

- Hvad skal der til, for at du vælger at arbejde i ældreplejen, når du er færdiguddannet?



Tilknytning

- **Høj faglighed**

- På Social- og Sundhedsskolerne uddanner vi til et fag.
- *”Her tar’ man en uddannelse, her får man den ikke”*

- **Her gør vi læring**

- Simulationsbaseret undervisnings metode.
- Røv til sæde, fjæs til skærm → gang i hænderne
Velfærdsteknologien i hænderne (Styrker teknologiforståelsen)

- **Professionelt relations arbejde**



Spørgsmål to: (tilknytning)

- Når du så har valgt at arbejde i ældreplejen i en række år, hvad gør at du tilknyttes til faget og dermed bliver i faget endnu flere år?



Social og sundhedsuddannelsernes hjælp til at tilknytte medarbejderne til ældreplejen.

- **Praksisnær kompetenceudvikling**

Hvis en ny ældrelov, hvad den så end indeholder, skal blive en succes er der behov for kompetenceudvikling – samt at der prioriteres ressourcer hertil.

→ sikre stabilitet og tilknytning af medarbejderne ind i faget

F.eks. Forløb såsom ”Håndtering af forandringsprocesser som medarbejder”, ”faste selvstyrende teams”. Forløb sammensat af AMU mål, der kan understøtte forandringen.





Tak for jeres opmærksomhed



Social- og
Sundhedsskolen
Fredericia · Vejle · Horsens

skolen
Horsens



FOLKETINGET

Signe Riedel
Business Manager, Rambøll

Bo Rytkjær Callesen
Manager, Rambøll

Åben høring om rekruttering og fastholdelse af medarbejdere i ældreplejen
Ældreudvalget



PRÆSENTATION

Sådan øger vi gennemførslen på social- og sundhedsuddannelserne

En kortlægning af virksomme indsatser, gennemført for Fællesudvalget for Erhvervsrettede Velværdsuddannelser (FEVU) og Danske SOSU-skoler

Kortlægningens formål og afgræsning



- 1. Udfordringsbilledet:** Hvad er de væsentligste barrierer for at reducere frafaldet på social- og sundhedsuddannelserne?
- 2. Virksomme indsatser:** Hvilke virksomme indsatser kan identificeres (og potentielt dataunderstøttes) i forhold til at mindske frafald på hovedforløbet på social- og sundhedsuddannelserne?
- 3. anbefalinger:** Hvilke anbefalinger kan formuleres til virksomme indsatser, der kan bidrage til at øge gennemførelsen på social- og sundhedsuddannelserne?

KORTLÆGNINGENS ANALYTISKE NIVEAUER



Virksomme indsatser er indsatser, der kan medvirke til at øge gennemførelsen og reducere frafaldet på social- og sundhedsuddannelsernes hovedforløb.



Perspektivrige tiltag er tiltag, der peger i retningen af, at have positiv virkning på eleveres gennemførelse og kan medvirke til at reducere frafald på social- og sundhedsuddannelsernes hovedforløb.



Inspirationsforslag med fremadrettet potentiale er forslag og ideer til indsatser og tiltag, som endnu ikke er implementeret eller afprøvet, men som blandt fagprofessionelle er vurderet til at have potentiale.



HVAD FINDER KORTLÆGNINGEN?

CENTRALE ELEMENTER PÅ TVÆRS AF INDSATSER OG TILTAG

Virksomme elementer og greb



PSYKOLOGISK TRYGHED OG TRIVSEL



SOCIALT OG FAGLIGT FOKUS



INDSATSERNE ER EN DEL AF SKOLE- ELLER OPLÆRINGSFORLØBET



ORGANISERET SAMARBEJDE MELLEM SKOLE OG OPLÆRINGSSTED



PROFESSIONALISERING AF OPLÆRINGSVEJLEDERFUNKTIONEN

VIRKSOMME INDSATSER

Seks identificerede virksomme indsatser



FÆLLES FYNSK
MENTORKORPS



OVERGANGSSAMTALER OG
ONBOARDING



GALIONER OG
HVERDAGSCAFÉ



GRUPPEVEJLEDNING



SIMULATION I FØRSTE
OPLÆRING



DELTIDS- OG
FULDTIDSVEJLEDERE

VIRKSOMME INDSATSER

Identificerede indsatser



FÆLLES FYNISK MENTORKORPS



Indhold

10 fynske kommuner har i fællesskab ansat tre mentorer understøtte kommunalt ansatte social- og sundhedselever i personlige og private udfordringer.



Frafaldsproblematik

Reducering af frafaldet i forbindelse med overgangen til og i elevernes oplæringsperiode.



Målgruppe

Kommunalt social- og sundhedshjælpere og - assistentelever, som er ansat i en af de 10 fynske kommuner

GALIONER OG HVERDAGSCAFÉ



Indhold

Nye elever får tilkøbt en gruppe af elever, der er præcis en oplæringsperiode længere fremme i deres uddannelsesforløb. De mødes i Hverdagscaféer som under oplæringsperioderne fungerer som et sted lever kan mødes og spare med hinanden



Frafaldsproblematik

Har betydning for de faktorer som opleves i forbindelse med oplæringsforløbet, såsom social tryghed samt praksis- og ansvarschokket.



Målgruppe

Social- og sundhedshjælperelever og - assistentelever under uddannelsen



SIMULATION I FØRSTE OPLÆRING



Indhold

Simulation giver elever mulighed for at øve forskellige plejescenarier i en tryk ramme, hvor oplæringsvejleder og underviser er med på sidelinjen.



Frafaldsproblematik

Fokus på overgangen fra skole til oplæring, herunder mindske praksischok, skabe en rød tråd og kobling mellem skole- og oplæringsfor-løb.



Målgruppe

Social- og sundhedsassistentelever i første oplæringsperiode på hovedforløbet. Primært fokus på unge elever (<25 år).

OVERGANGSSAMTALER OG ONBOARDING



Indhold

Overgangssamtaler og Onboarding består af en række samtaler før oplæring, under og efter oplæringen som skal klæde eleverne bedre på til mødet med oplæringen



Frafaldsproblematik

Understøtter bedre overgange mellem oplærings- og skoleforløb, herunder skaber en rød tråd og kobling mellem skole- og oplæringsforløb.



Målgruppe

Elever på social- og sundhedsuddannelsernes første skoleperiode, med særligt fokus på unge under 25 år.



GRUPPEVEJLEDNING



Indhold

Københavns Kommune har omlagt deres vejledning til gruppevejledninger for at optimere og kvalificere vejledningssatsen



Frafaldsproblematik

Understøtter kvaliteten i oplæringsvejledningen og understøtter elevernes mulighed for at dele deres viden og deres erfaringer med hinanden.



Målgruppe

Social- og sundhedshjælpere og -assistentelever.

DELTIDS- OG FULDTIDSVEJLEDERE



Indhold

Vejen kommuner har ansat oplæringsvejledere på deltid og Esbjerg og Middelfart Kommune anvender fuldtidsansatte oplæringsvejledere



Frafaldsproblematik

Understøtter de frafaldsfaktorer, som er identificeret i oplæringsforløbet, herunder oplæringsvejlederens kompetencer, systematisk vejledning og velkomst og introduktion.



Målgruppe

Alle social- og sundhedselever i oplæringsperioden.

PERSPEKTIVRIGE TILTAG

Tiltag eller mindre projekter



OPTIMERET OPLÆRINGSVEJLEDNING – UDVIDEDE
KOMMUNIKATIVE OG PÆDAGOGISKE KOMPETENCER



FASTHOLDELSESKONSULENT TIL VEJLEDNING AF ELEVER OG
UNDERSTØTTELSE AF OPLÆRINGSVEJLEDERE



FÆLLESTRÆF, DER STYRKER KENDSKAB OG TILKNYTNING



SPROGSTØTTE PÅ TVÆRS AF SKOLE- OG OPLÆRINGSPERIODER



FLEKSIBEL TILRETTELÆGGELSE AF UDDANNELSESFORLØBET

Uddannelsen på deltid
Udskydelse af oplæringsforløb
Match mellem elev og oplæringssted

FUNKTIONERNE SOM UNDERVISER OG OPLÆRINGSVEJLEDER

Ikke-sundhedsfaglige kompetencer
Sammenhængende oplæringsvejledning

DIFFERENTIERING AF UNDERVISNING

Øget didaktisering
Bredere brug af specialpædagogisk støtte
(SPS)

FOKUS PÅ ARBEJDSMILJØ TIL STYRKELSE AF LÆRINGSMILJØ



HVILKE ANBEFALINGER PEGER KORTLÆNIGNEN PÅ?

ANBEFALINGER

3 anbefalingsspor

1

Indgå forpligtende aftaler på tværs af sosu-uddannelsernes forskellige aktører og find fælles tværgående løsninger– ingen kan lykkes alene. Understøt med central understøttet videndeling og implementeringsstøtte

2

Udvikle egentlige kerneelementer, som kan sætte form og retning på nyudvikling af indsatser, der kan reducere frafald og øge gennemførelse på social- og sundhedsuddannelserne

3

Foretage **løbende systematisk opsamling** af projekter og programmer der igangsættes lokalt, som kan understøtte den dynamiske udvikling, der er på området, samtidig med at der fortsat genereres og dokumenteres viden fra de mange gode lokale projekter

Tak for invitationen

Signe Riedel

Business Manager
Social and Economic Impact DK
Rambøll Management Consulting
5161 2850 / sir@ramboll.com

Bo Rytkjær Callesen

Manager
Social and Economic Impact DK
Rambøll Management Consulting
5161 1250 / borc@ramboll.com





FOLKETINGET

Jakob Bigum Lundberg

Direktør i Næstved Kommune og formand for kommunale velfærdschefer

Åben høring om rekruttering og fastholdelse af medarbejdere i ældreplejen
Ældreudvalget

Mangel på arbejdskraft – tiltrækning, tilknytning og omstilling

Jakob Bigum Lundberg,
Direktør i Næstved
Kommune & formand for
Kommunale Velfærdschefer



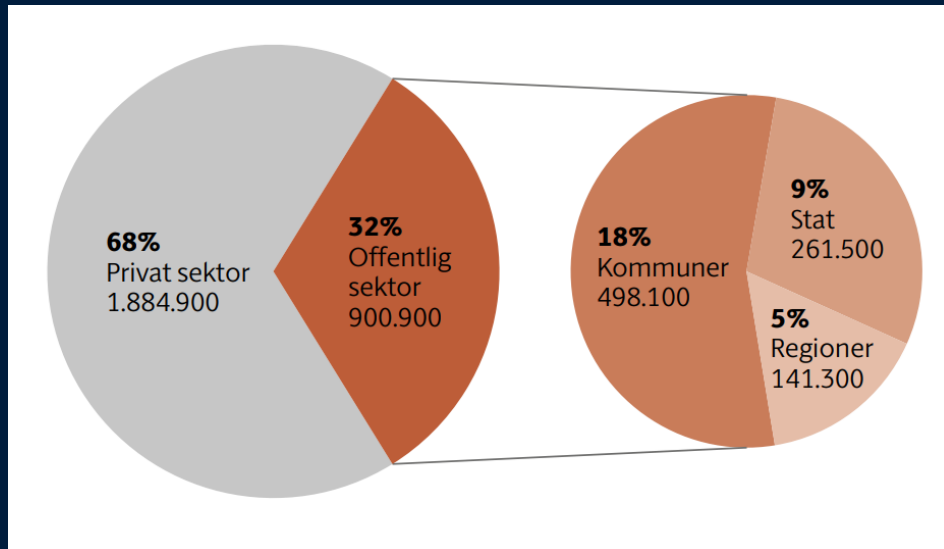
Problemer i kø

KL

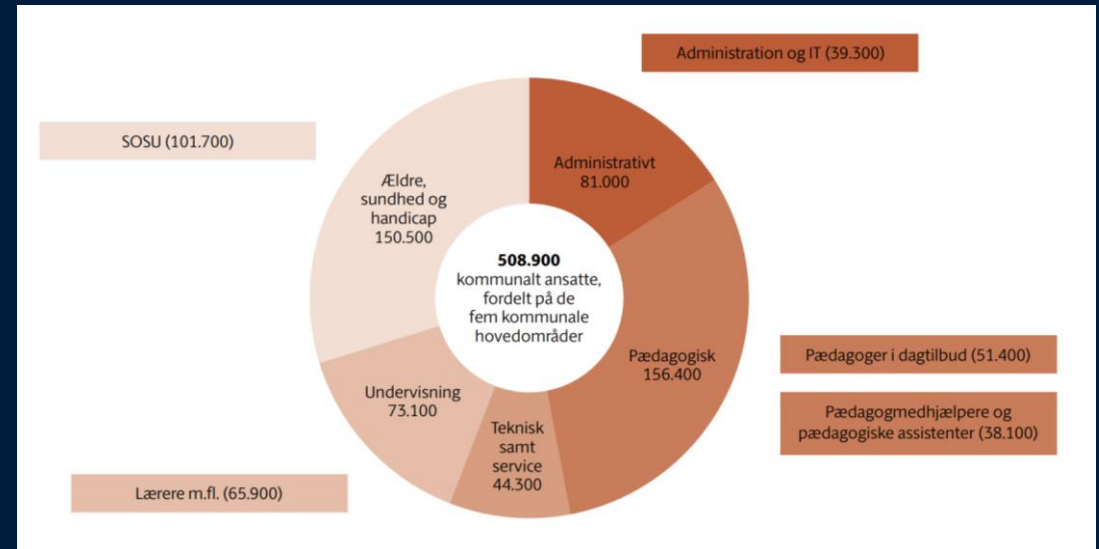
- Demografi
- Økonomi og forventninger
- Opgaveglidning
- Mangel på medarbejdere

Det kommunale arbejdsmarked i Danmark

- Kommunerne udgør ca. 20 pct. af arbejdsmarkedet i DK
- Kommunale arbejdsmarked beskæftiger ca. 500.000

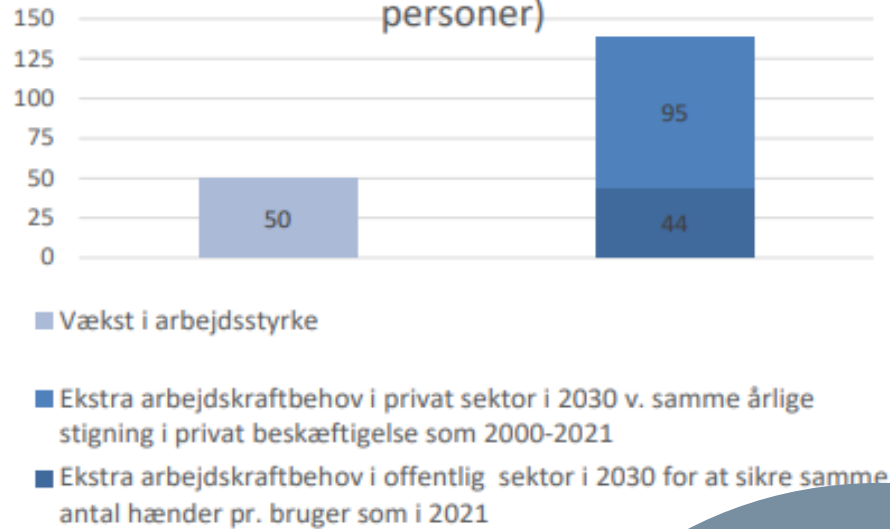


- 3 ud af 10 kommunale medarbejdere arbejder på ældre, sundhed- og handicapområdet
- Det svarer til ca. 150.000 medarbejdere



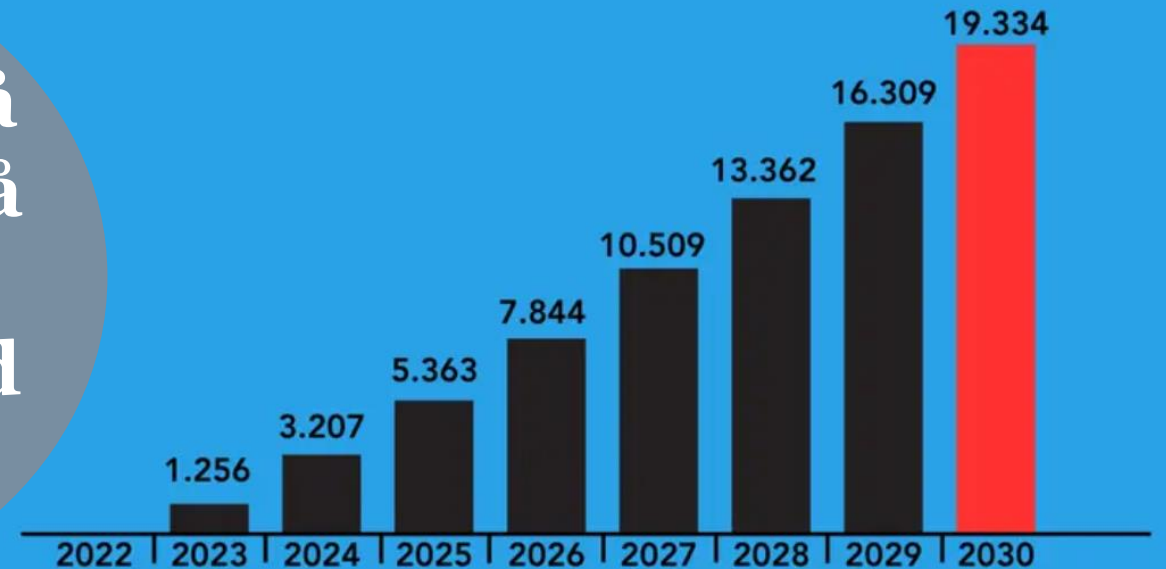
Udfordringerne er kendte:
Stagneret arbejdsudbud
mens demografien
trækker efterspørgslen op

Figur 2: Vækst i arbejdsstyrke og arbejdskraftbehov 2021 - 2030 (1000 personer)



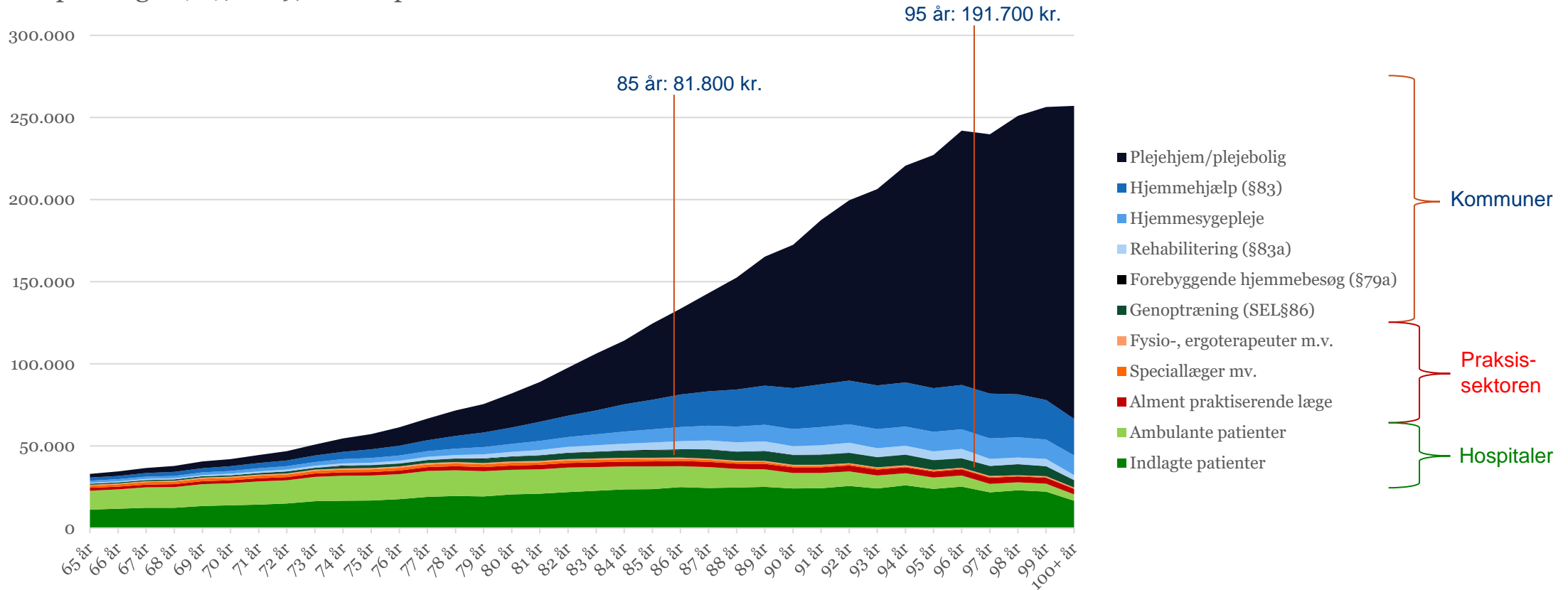
Kilde: Finansministeriets Dataark fra opdateret 2021 regninger

Stor mangel på arbejdskraft på det danske arbejdsmarked frem mod 2030



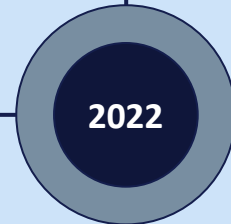
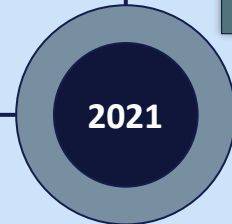
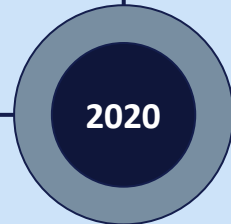
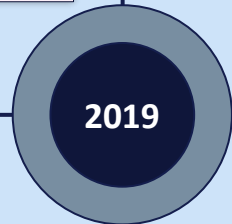
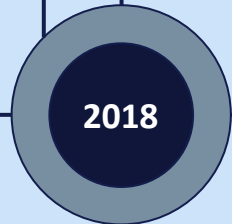
Ældre borgere trækker særligt på *de kommunale* sundhedsydelser

Pris pr. borger (kr), 2019, fordelt på alderstrin



Kilde: Befolkningsregisteret, LPR (DRG-grupperet), Sygesikringsregisteret, de kommunale omsorgsregistre, de kommunale regnskaber og egne beregninger.

OK18



- ✓ KL's Handleplan
- ✓ Rekrutteringspulje OK18
- ✓ EUD-aftale 2018
- ✓ Materialepakke til frafald
- ✓ Finanslovsaftalen 2018

- ✓ Samarbejde med SOSU-skoler
- ✓ Rekrutteringskonference
- ✓ Satspulje for sundhedsområdet
- ✓ Toårig dimensioneringsaftale
- ✓ KL's seniorpolitik
- ✓ Imagekampagne
- ✓ Finanslovsaftalen 2019

- ✓ Fuldtidsprojekt "En Fremtid med Fuldtid" iværksættes
- ✓ Taskforce "Veje til flere hænder"
- ✓ Evaluering af SOSU-uddannelserne
- ✓ Trepartsaftaler i 2020
- ✓ Aftale om opkvalificering
- ✓ 110 % dagpengesats til ledige (SSH+SSA)
- ✓ Sygefraværsforum
- ✓ Kampagne med YouTuber (sosu-skoler)
- ✓ Ældretopmøde 2020

- ✓ OK21
 - ✓ Rekrutteringspulje OK21
 - ✓ Ny karriestilling
 - ✓ Spireansættelser
 - ✓ Seniorinitiativer
- ✓ Finanslovsaftalen 2021
- ✓ Femårig lærepladsaftale
- ✓ Ældretopmøde 2021
- ✓ KL's handleplan 2.0
- ✓ KL's Casebank

- ✓ Udvidelse af KL's Casebank
- ✓ I mål med SOSU – samarbejde med Danske SOSU-skoler
- ✓ Seniorpartnerskab med de faglige organisationer

Robusthedskommissionens anbefalinger

September 2023

Trepartsaftale giver bedre mulighed for at fastholde og rekruttere dygtige og engagerede medarbejdere



Regeringen

Forberedt på fremtiden III

Flere faglærte til vores sundhedsvæsen og ældrepleje

Det næste skridt mod stærkere erhvervsuddannelser



KL



2023

2024

?

?

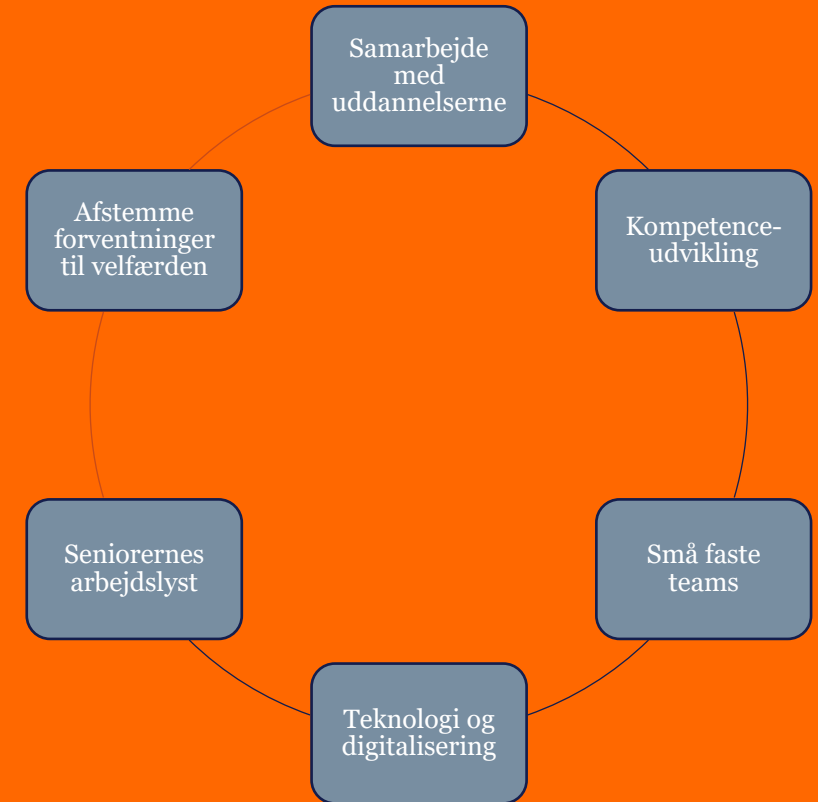
?

- ✓ Robusthedskommissionen
- ✓ Trepartsaftale

- ✓ OK24
- ✓ Politisk aftale om SOSU pakke
- ✓ Politisk aftale om udenlandsk arbejdskraft
- ✓ *Ny ældrelov?*
- ✓ *Sundhedsstrukturkommissionen?*

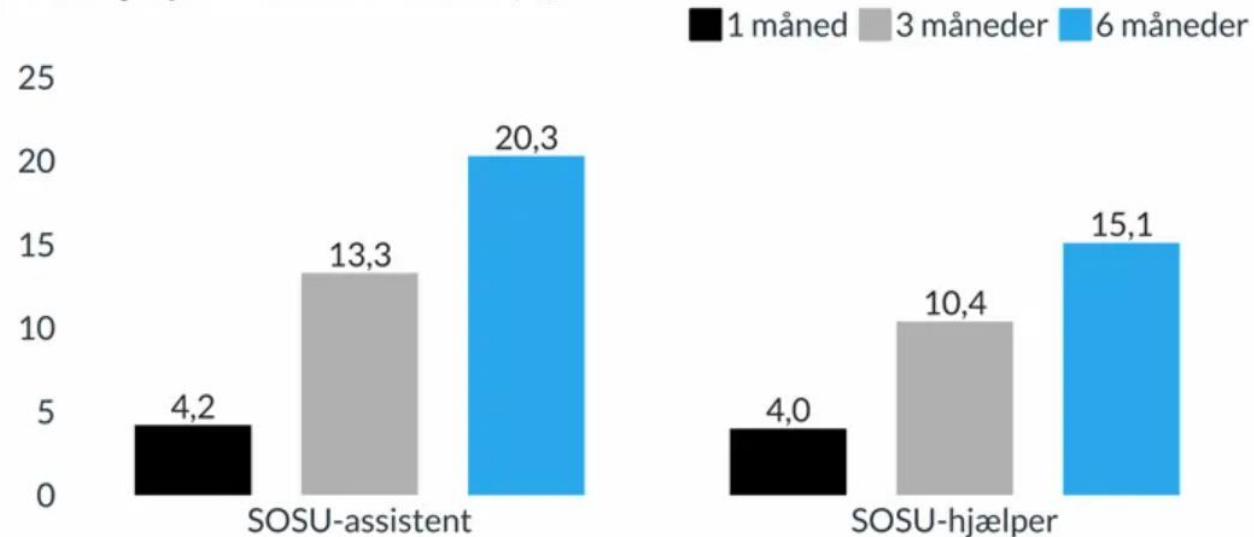
Problemerne hænger sammen

– det gør løsningerne også



Frafald er den store udfordring på social- og sundhedsuddannelserne

Frafald efter 1, 3 og 6 måneder blandt elever der startede på SOSU-assistent- og SOSU-hjælperuddannelsen i 2021 (%)



Kilde: Momentum på baggrund af uddannelsesstatistik.dk

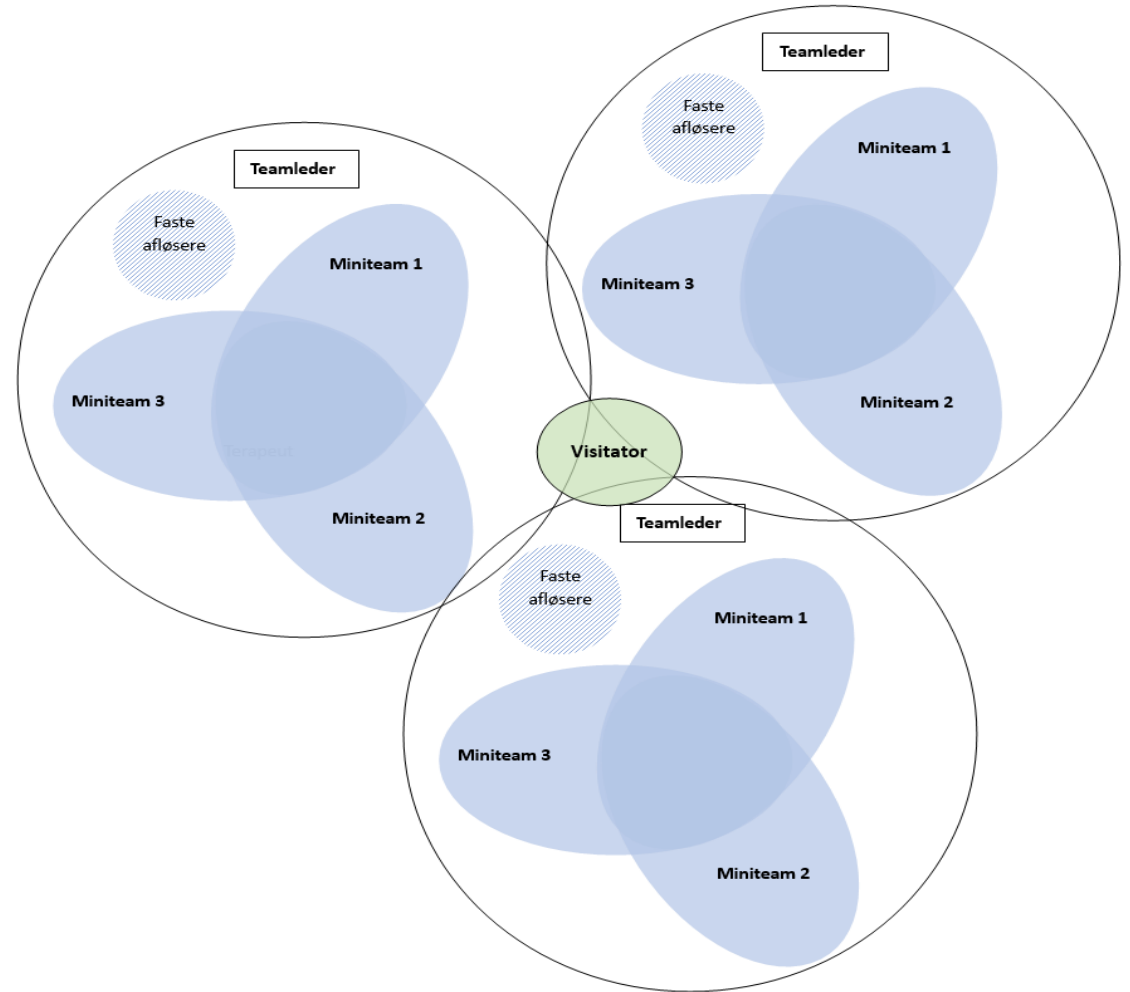
20,3% AF ELEVERNE PÅ SOSU-ASSISTENTUDDANNELSEN ER FALDET FRA EFTER 6 MÅNEDER



At bruge sin faglighed og få mulighed for udvikling



Små faste teams
 - mere trivsel
 - mere nær-ved ledelse





PRESSEMEDDELELSE

Næstved Kommune vinder digitaliseringspris for ny teknologi på ældrecenter

Ny teknologi sikrer, at personalet kan gribe hurtigt ind, hvis fx en borger er på vej til at falde ud af sengen eller skade sig selv. Næstved er den første kommune, der har taget teknologien i brug. Det har udløst Innovationsprisen 2023.

09. MAR. 2023





senior partnerskabet

- OK21 – fastholdelse af seniorer med senior partnerskab
- 43 kommuner har meldt sig
- Styrker indsatsen
- Udvikle og afprøver værktøjer i fællesskab
- Værktøjer og erfaringer bliver løbende delt





Havmiljøet i Det Sydfynske Øhav er kommet på skoleskemaet
1. sektion side 10



Ægtepar drømmer om en pille, der kan afslutte deres liv
Debat side 9



Skandinavisk voodoo dukke blev til en romanfortæller
Bøger side 8

POLITIKEN MENER

Frygt for fortiden

Mette F. skal vise, om hun er en velfærdsarkitekt.

Mette Frederiksen vil utvivlsomt blive klapet både op og ned fra talerstolen under Socialdemokratiets årsmøde i weekenden i Aalborg.

Ingen vil betvivle hendes position som en af de største socialdemokratiske statsministre. Men på tilhørerspladserne vil der sidde en lang række socialdemokratiske medlemmer og borgmestre, der får svært ved at skjule deres vrede og skuffelse over, at deres formand er statsminister i en regering, som prioriterer skatlettelser op, når de må skære ned på basal velfærd i ældreplejen og på skolerne.

Samtidig venter mange - både i og uden for Aalborg Kongrescenter - på, at Mette Frederiksen for alvor går ind i den eskalerende interne regeringskonflikt, der handler om behovet for rekruttering af arbejdskraft, så der kan skaffes tilstrækkeligt med arbejdende hænder til at forsyne stadig flere passive ældre.

Som optakt til årsmødet har vi set beskæftigelsesminister Ane Halsboe-Jørgensen (S) og udenrigsminister Lars Løkke Rasmussen (M) i åben konfrontation her i avisen. Løkke anser det for uomgængeligt at rekruttere udenlandsk arbejdskraft i størrelsesordenen 50.000 personer. Halsboe afviser og vil i stedet aktivere de 43.000 unge, der hverken er i arbejde eller uddannelse.

GOD IDÉ, Halsboe! Hvert eneste unge menneske, der kommer i arbejde, er en sejr både for den enkelte og samfundet, men det løser bare ikke det reelle problem. For det første er det helt urealistisk at få tilnærmelsesvis alle unge i arbejde, fordi mange af dem er en del af det offentlige

De fleste kommuner skal spare på den borgernære velfærd næste år

I en rundspørge med svar fra 65 kommuner svarer over 80 procent, at de skal spare på velfærden næste år. S-borgmestre advarer mod flere skatlettelser op til partiets årsmøde.

mennesker med handicap samt i folkeskolen.

I Silkeborg skal man finde 78 millioner for at få budgettet til at hænge sammen, fortæller borgmester Helle Gade (S): »Det er absolut ikke luksusdelser, vi fjerner nu. Det bliver noget af den helt borgernære velfærd og den forebyggende indsats.

De kommunale nedskæringer bliver et stort tema på den næste årsmøde

FAKTA

Sådan gjorde vi

Politiken Research har i perioden 12.-19. september foretaget en webbaseret spørgeskemaundersøgelse, som er sendt ud til alle Danmark 98 kommuner.

»Jeg har fuld forståelse for den hverdag, der er for dem i den regering, men jeg synes også, at vi er nået dertil, hvor 5 milliarder, det må være det, siger Lasse Frimand Jensen.

Kommunernes udgifter til velfærdsydelser har et fast loft vedtaget i den årlige økonomiaftale med regeringen, og hvis et område er i vækst, må kommunerne finde besparelser andre steder. Mange kommuner mener så de

»Så samlet set er der jo flere penge. Det betyder ikke, og det anerkender jeg fuldt ud, at det ikke kan være svært at få enderne til at mødes, når man skal sidde og lave de kommunale budgetter, fordi kommunerne også er påvirket af inflationen», siger Jeppe Bruns.

»Vi bruger stort set alle de penge på velfærd, vi kan, inden for det at have en økonomisk ansvarlig finanslovsudvalgt er støttet for alle de tidligere og

Tak for ordet

KL





FOLKETINGET

Afrunding

Marlene Harpsøe (DD), næstformand for Ældreudvalget

Åben høring om rekruttering og fastholdelse af medarbejdere i ældreplejen
Ældreudvalget