

REFERAT Ældre- og Aktivitetsudvalget (2018-2021) d. 22-10-2019

Mødedato Tirsdag d. 22. oktober 2019 kl. 15:00

Mødested M5/rådhuset

Mødedeltagere Lone Langballe (Afbud), Eva Pinnerup, Birgith B. Langballe, Simon
Højer, Anders Korsbæk Jensen

Indholdsfortegnelse

Rekruttering - arbejdsmarkedets behov.....	3
Meddelelser og gensidig orientering, herunder orientering ved formanden dels om afholdte møder r	5

Punkt 1: Rekruttering - arbejdsmarkedets behov

19/41749

Resume

Regionalt og kommunalt opleves der i Danmark, på forskellig vis, stigende udfordringer med rekruttering af sundhedsprofessionelle medarbejdere til sundheds- og ældreområdet. Det forventes, at både Viborg Kommune og øvrige aktører i fremtiden vil få store rekrutteringsudfordringer på området. Indsatsen for at imødegå disse udfordringer går på tværs af udvalgsområder, og på denne baggrund afvikles en fælles drøftelse med Ældre- og Aktivitetsudvalget, Social- og Sundhedsudvalget og Beskæftigelsesudvalget.

Indstilling

Direktøren for Social, Sundhed & Omsorg indstiller til Ældre- og Aktivitetsudvalget,

1. at indsatser for at øge rekrutteringen til sundheds- og omsorgsområdet i kommunen drøftes.

Beslutning i Ældre- og Aktivitetsudvalget den 22-10-2019

Ældre- og Aktivitetsudvalget drøftede indsatser for at øge rekrutteringen til sundheds- og omsorgsområdet i kommunen. Drøftelsen gav blandt andet anledning til følgende betragtninger:

- Det kan være hensigtsmæssigt at tænke i livsfaser med mulighed for i nogle perioder at arbejde meget og andre perioder mindre.
- Fleksibilitet og medbestemmelse i arbejdstilrettelæggelsen er væsentlig, så arbejdsbetingelserne bliver mest optimale.
- Italesættelsen af faget er vigtig, og det er helt afgørende, at faget tales op.
- Faget skal brandes og i et sprog og en form, der taler til de unge.

Ældre- og Aktivitetsudvalget bakkede op om de indsatser, der er beskrevet i bilaget ”Fastholdelse og rekruttering – flere hænder i ældre- og sundhedssektoren”.

Sagsfremstilling

Historik

Intet.

Inddragelse og høring

Intet.

Beskrivelse

Viborg Kommune oplever i disse år en stigning i antallet af plejekrævende ældre, et højt antal medarbejdere, der snart går på pension og et begyndende pres på rekruttering af kvalificerede medarbejdere til sundheds- og omsorgsområdet. På landsplan tales der om stigende rekrutteringsudfordringer på sundheds- og ældreområdet.

I Viborg Kommune er der stadig ansøgere til langt de fleste faste stillinger, men mængden af kvalificerede ansøgere falder og til vikariat er rekruttering vanskelig, da ledigheden på området er lav.

Der er aktuelt 11 ledige social- og sundhedsassistenter i Viborg Kommune. Af de 11 personer er én person nyledig, seks personer er delvist i arbejde, og fire personer er på vej ind i job eller uddannelse.

Der er lidt flere ledige social- og sundhedshjælpere. Seks personer er på kontanthjælp, heraf er én på vej i uddannelse. Dertil kommer 30 personer, som er ledige dagpengemodtagere. Heraf er 13 personer delvist ledige, ni personer er nyledige, og fem personer er enten syge eller har skånehensyn. Desuden er tre personer på vej i uddannelse.

Reelt er der således tale om en beskeden arbejdskraftressource, da en stor andel allerede er delvist i arbejde eller på vej i uddannelse.

De seneste år er der set færre ansøgninger til social- og sundhedshjælperuddannelsen, men i Viborg er antallet, der søger ind som social- og sundhedsassistent, stadig langt højere end dimensioneringen.

Udfordringerne opleves i alle kommuner og derfor udkom KL i 2018 med en handlingsplan ”Flere Hænder i Ældre- og Sundhedssektoren”. Handlingsplanen er vedlagt som bilag og indeholder svar på nogle af de væsentlige spørgsmål, som kommunerne bør drøfte:

- Hvordan øger vi antallet af elever og sikrer, at flere gennemfører uddannelsen?
- Hvordan får vi flere til at arbejde mere og i længere tid?
- Hvordan sikrer vi, at vi bruger tiden på det rigtige, og at de ansatte bliver endnu bedre til det, de gør?
- Hvordan bevarer vi et attraktivt arbejdsmarked, hvor medarbejderne ser karriereveje og udvikling i kompetencer?

Løsningen på udfordringerne kræver indsats fra flere sider og går på tværs af udvalgsområderne i Viborg Kommune. Målet med dagens udvalgsdrøftelse er et fælles blik på udfordringerne og de nødvendige indsatser. Som udgangspunkt for drøftelsen vedlægges et overblik over igangværende indsatser i forhold til rekruttering.

Et eksempel på kommunernes fokus på området er den seneste overenskomstforhandling, hvor der blev givet over en halv milliard kroner ekstra til rekrutteringsindsatsen for social- og sundhedspersonale og sygeplejersker. Midlerne blev primært givet til et lønloft, som skal gøre det mere attraktivt at vælge en fremtid indenfor den kommunale sundheds- og ældresektor.

Ved siden af rekrutteringsindsatsen arbejder kommunerne også på andre fronter med tiltag, som skal bidrage til mindre efterspørgsel på sundhedsuddannede, f.eks. forebyggelse, rehabilitering, velfærdsteknologi og samskabelse.

Som bilag vedlægges desuden et notat om arbejdskraft. Det er vigtigt at være opmærksom på, at dette notat omhandler rekruttering bredere end blot den rekrutteringssituation, som opleves i Viborg Kommune som arbejdsplads. F.eks. indgår også regionale arbejdspladser. Endeligt vedlægges bilag om rekruttering af social- og sundhedspersonale.

Alternativer

Intet.

Tidsperspektiv

Intet.

Økonomiske forhold og konsekvenser

Intet.

Juridiske og planmæssige forhold

Intet.

Bilag

Flere hænder i ældre- og sundhedssektoren

Notat - fastholdelse og rekruttering

Notat Arbejdsmarkedsstruktur for Viborg Kommune 2019

Rekruttering - Social- og sundhedsuddannelser

Punkt 2: Meddelelser og gensidig orientering, herunder orientering ved formanden dels om afholdte møder m.m. siden sidste udvalgmøde, dels om planlagte møder

18/59696

Indstilling

Direktøren for Social, Sundhed & Omsorg indstiller til Ældre- og Aktivitetsudvalget,

1. at orienteringen og meddelelserne tages til efterretning.

Beslutning i Ældre- og Aktivitetsudvalget den 22-10-2019

Der var ingen meddelelser og gensidig orientering.

Sagsfremstilling

Meddelelser og gensidig orientering fra formand, forvaltning og udvalg.