

## Fællescenter Sekretariat

Journalnr: 00.30.00-G01-6-20  
Ref.: Randi Gammelholm Gregersen  
Dato: 04-08-2021

### Notat vedrørende indsatser om Fastholdelse og rekruttering på ældreområdet

Sundhedsudvalget besluttede på punktet vedr. indledende budgetdrøftelser på møde den 08. juni 2021, at forvaltningen skulle udarbejde et notat vedr. indsatser, som kan styrke rekruttering og fastholdelse i Center for Pleje og Omsorg.

Forvaltningen arbejder konkret med 2 indsatser til at styrke rekruttering, fastholdelse og branding. Indsatserne understøtter målopfyldelse i centerkontrakt for 2021-2022 på prioriterede indsatser vedr. tema – Center Pleje og Omsorg – Et godt sted at være.

- Vi sætter fokus på rekruttering og fastholdelse af medarbejdere
- Vi prioriterer målrettet og relevant kompetenceudvikling hos medarbejdere.
- Vi inddrager medarbejdere i udviklingen af nye initiativer for bedre arbejdsmiljø
- Vi udvikler en fælles refleksiv ledelsespraksis på tværs af ældrecentre og hjemmepleje.

De to indsatser overordnet:

1. Leder- og medarbejderudviklingsforløb, der skal klæde ledere og medarbejdere på til at udvikle robuste arbejdspladskulturer på ældreområdet i Rebild Kommune.
2. Nedsættelse af en task force og advisory board til udvikling af nye initiativer vedr. rekruttering, fastholdelse og branding.

#### Indsats 1:

Forløb der klæder ledere og medarbejdere på til at udvikle robuste arbejdspladskulturer på ældreområdet i Rebild Kommune

Når man taler om arbejdspladser, hvor ledere og medarbejdere har det godt og gør det godt i samarbejdet omkring kerneopgaven, peger forskningen på tilstedeværelsen af to centrale forhold

1. **Social kapital**, der måles på graden af tillid og retfærdighed i samarbejdet omkring kerneopgaven
2. **Psykologisk tryghed** defineret ved en samarbejdskultur, hvor medarbejderne føler sig sikre på, at de ikke vil blive nedgjort eller ydmyget, hvis de fremsætter idéer, spørgsmål og bekymringer eller påpeger fejl. Det er en kultur som både ledere og medarbejdere har stor indflydelse på - ligesom psykologisk tryghed er en afgørende faktor i at styrke læring, innovation og udvikling

## Mål

Målet med forløbene er følgende:

1. At udvikle attraktive arbejdspladser og en kultur, hvor ledere og medarbejdere trives, så ældreområdet kan tiltrække og fastholde ledere og medarbejdere
2. Udvikle en robust kultur, hvor der er psykologisk tryghed
3. At skabe et refleksivt rum i lederne, hvor der etableres en fælles viden, et fælles sprog og fælles helt konkrete redskaber i forhold til at sikre en robust arbejdspladskultur med høj grad af social kapital og psykologisk tryghed på hele ældreområdet
4. At introducere og uddanne i første omgang udvalgte medarbejdere (TRIO/MED) til at være medspillere/ambassadører ind i udvikling af en robust arbejdspladskultur og efterfølgende hele arbejdspladser gennem læringspakker.

## Form og indhold

**Lederne** deltager i 4 hele kursusdage fordelt på ca. ½ år.

Første dag vil være en introduktion til forløbet, til begrebet psykologisk tryghed generelt og i ledergruppen samt en introduktion til hinanden på nye måder:

- **Hvad** skal vi sammen?
- **Hvem** er vi, hver især og sammen?
- **Hvordan** skal vi være sammen?

Den handler grundlæggende om at etablere en kontrakt om at udvikle den psykologiske tryghed i ledergruppen, som forudsætning for at udvikle den ud i organisationen.

De to midterste dage kommer indholdsmæssigt til at handle om, hvordan man som leder går forrest i at udvikle en robust arbejdspladskultur ved at fokusere på

- Robuste tilgange til udfordringer generelt
- Udfordringer og løsninger i Relationer og samarbejde
- Rammerne og rammesætning

Den sidste kursusdag vil handle om at forankre og fremtidssikre arbejdet med at udvikle robuste arbejdspladskulturer.

Mellem de enkelte dage afprøver lederne relevante redskaber i egen daglige praksis og deler de erfaringer og refleksioner, det har givet anledning til, på den næstfølgende kursusdag

**De udvalgte medarbejderne** (TRIO/MED) deltager sammen med lederne på to halve dage, hvor medarbejderne introduceres til viden og redskaber i at udvikle robuste arbejdspladskulturer, så de kan være aktive medspillere ind i den proces hjemme på arbejdspladsen.

De to halve dage afvikles på 2 hold, da gruppen af deltagere ellers bliver for stor.

Der udbydes efterfølgende læringspakker med forløbet for hele arbejdspladser på ældrecentre og hjemmepleje.

Forløbene afholdes i 4 kvartal 2021 og frem til medio 2022. Efterfølgende læringspakke med forløb bliver obligatorisk kørende i 2022/2023.

#### Økonomi:

Forløbene udvikles af ekstern samarbejdspartner Vibeke Mehlsen, der er uddannet erhvervspsykolog. Vibeke Mehlsen har gennemført forløb i samarbejde med Horsens, Viborg, Faurskov og Aalborg Kommune på ældreområdet. Vibeke Mehlsen har således et indgående kendskab til ældreområdet og kulturerne her.

Ovenstående forløb beløber sig til kr. 104.000. Der søges midler fra Kompetencefonden. Modtages der afslag, finansieres udgiften af Myndighedspuljen. Efterfølgende læringspakker med hele forløb til ældrecentre og hjemmeplejen betales af eget budget.

## Indsats 2

Regeringen, KL og Danske Regioner har i aftalen om kommunernes økonomi for 2020 nedsat en task force, der kommer med en række anbefalinger til kommunerne på baggrund af analyser vedr. rekruttering og fastholdelse. Anbefalingerne er:

- Styrket rekruttering og fastholdelse på Social- og Sundhedsuddannelserne
- Bedre overgang mellem skole og praktisk
- Styrket kvalitet i praktiskforløbene
- God start og fastholdelse i faget
- Flere på fuld tid og mindre sygefravær

Udover at arbejde med anbefalingerne ønsker CPO at udfordre og gå nye og kreative veje i sin kommende strategi på området.

Der nedsættes en task force i CPO med repræsentanter fra udvalgte interne centre, FTRér, ledere og medarbejdere. Ydermere tilknyttes et Advisory Board med profiler primært eksternt til at forstyrre og udfordre taskeforcen i sit arbejde. Initiativerne skal bygge videre på de indsatser omkring elevområdet, som allerede er igangsat.

#### Mål:

- At fremtidssikre løsning af kerneopgaven på ældreområdet
- Forbedre fastholdelse og rekruttering på ældreområdet
- Task force skal initiere nye indsatser til fastholdelse, rekruttering og branding
- Udfordre igangværende indsatser
- Lad sig inspirere af andre kommuner og private aktører

Efter sommerferien udarbejdes kommissorium for task force og Advisory Board. Samtidig sker der inden opstart af task force en afdækning af eksisterende indsatser på området i CPO, der tematiseres som op-

start til det strategiske arbejde. Der udarbejdes en fastholdelse og rekrutteringsstrategi indeholdende en vision for området med konkrete realiserbare indsatser, der skal sikre, at visionen implementeres.

Økonomi:

Indsatsen forventes afholdt indenfor tildelte midler fra rekrutteringspulje.