

REFERAT OmrådeMED Social og Arbejdsmarked - arkiv d. 23-11-2021

Mødedato Tirsdag d. 23. november 2021 kl. 11:30

Mødested Søndersø Rådhus, Mødelokale 3

Mødedeltagere Maj-Britt Helen Jakobsen (Fravær), Henrik Hørslev Hansen
(Fravær), Else Lund, Maria Elmkjær Vestergaard, Thomas Kim
Clausen, Judith Poulsen, Anne Rasmussen, Solveig Birte H.
Christiansen, Christina Hald Holm Brusen (Fravær), Ina
Andersen, Mogens Bak Hansen, Annemarie Hansen, Jonna Larsen

Indholdsfortegnelse

Tidsplan.....	3
Godkendelse af referat fra sidste møde.....	5
Referat fra HovedMED.....	6
Drøftelse af referater fra LokalMED.....	7
Mødeplan og årskalender 2022 - OmrådeMED Social og Arbejdsmarked.....	8
MED-organisationens strategiplan - Rekruttering og fastholdelse.....	9
Fraværstatistik pr. 31. oktober 2021 - Social og Arbejdsmarked.....	11
Status på Corona.....	13
Økonomi og Nøgletal.....	14
Status på økonomi pr. primo november 2021.....	15
Hjemmeplejen anno 2021- og i fremtiden.....	16
Masterplan- drøftelse af tidsplan og rekrutteringsbehov.....	17
Orientering om kommunalvalget.....	19
Status på strategi til rekruttering og fastholdelse - Voksenområdet med særligt fokus på Pleje og On	20
Orientering.....	22
Eventuelt.....	23

Punkt 41: Tidsplan

S2020-3849

Sagens kerne

Tidsplan for møde i OmrådeMED Social og Arbejdsmarked den 23. november:

	Drøftelse
11.30-11.35	Godkendelse af referat fra sidste møde
11.35-11.40	Referat fra HovedMED
11.40-11.50	Drøftelse af referater fra LokalMED
11.50-12.00	Mødeplan og årskalender 2022
12.00-12.30	MED-organisationens strategiplan Rekruttering og fastholdelse
12.30-12.45	Fraværstatistik pr. 31. oktober 2021 - Social og Arbejdsmarked
12.45-13.00	Status på Corona
13.00-13.15	Status på økonomi pr. primo november 2021
13.15-14.00	Hjemmeplejen anno 2021 - og i fremtiden
14.00-14.15	Masterplan - drøftelse af tidsplan og rekrutteringsbehov
14.15-14.25.	Orientering om kommunalvalget
14.25-14.40	Status på strategi til rekruttering og fastholdelse - Voksenområdet med særligt fokus på Pleje og Omsorg
14.40-14.50	Orientering
14.50-15.00	Eventuelt

--	--

Beslutning

Godkendt.

Punkt 42: Godkendelse af referat fra sidste møde

S2020-3849

Sagens kerne

Der foreligger følgende referat fra OmrådeMED Social og Arbejdsmarked:

Den 26. august 2021.

Beslutning

Godkendt.

Bilag

Samlet referat - OmrådeMED Social og Arbejdsmarked den 26-08-2021, kl. 08:30-11:30

Punkt 43: Referat fra HovedMED

S2020-3849

Sagens kerne

Forelægges til orientering.

Der foreligger følgende referater fra HovedMED:

18. august 2021

27. august 2021

Beslutning

Orientering foretaget.

Bilag

Samlet referat - HovedMED den 27-08-2021, kl. 09:30-13:00

Samlet referat - HovedMED den 18-08-2021, kl. 08:00-10:00

Punkt 44: Drøftelse af referater fra LokalMED

S2020-3849

Sagens kerne

Drøftelse af referater fra LokalMED.

Referater fra LokalMED findes på Nordfyns Kommunes intranet.

Disse referater er læst og bemærkninger hertil drøftes på OmrådeMED.

Beslutning

Drøftet.

LokalMed Møllehaven beder om at der rejses en debat om mere fleksible vagtplaner også for SOSU-hjælpere. OmrådeMed tager det op på et kommende møde.

Punkt 45: Mødeplan og årskalender 2022 - OmrådeMED Social og Arbejdsmarked

S2021-17038

Sagens kerne

Mødeplan og årskalender 2022 for OmrådeMED Social og Arbejdsmarked.

Indstilling

Forelægges til drøftelse.

Sagens baggrund

Den administrative mødeplan for 2022 er klar, og der er fastsat følgende mødedatoer for OmrådeMED Social og Arbejdsmarked.

Torsdag den 17. marts
Torsdag den 5. maj
Mandag den 22. august
Torsdag den 17. november

Mødeplan og opdateret årskalender er bilagt punktet.

Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn.

Lovgrundlag

Intet.

Beslutning

Drøftet.

Bilag

Kopi af MØDEPLAN 2022 til MED - GÆLDENDE - Opdateret pr. 2.11.2021

Årskalender 2022 - OmrådeMED Social og Arbejdsmarked

Punkt 46: MED-organisationens strategiplan - Rekruttering og fastholdelse

S2021-14949

Sagens kerne

Implementering af MED-organisationens strategiplan 2020-2022 er igangsat med drøftelse af "Fokus på rekruttering og fastholdelse i alle LokalMED og TRIO'er på rådhusene.

For så vidt som det har været muligt for udvalgene at holde et møde inden deadline, fremlægges resultaterne af drøftelserne for områdeMED til orientering og inspiration til egen drøftelse.

Indstilling

OmrådeMED bedes drøfte spørgsmålene i bilag 1 "Referat - drøftelse af rekruttering og fastholdelse".

OmrådeMED bedes forholde sig til, om der er anbefalinger eller opmærksomhedspunkter, som bør føres videre til HovedMED.

Sagens baggrund

Som beskrevet i Strategiplan for MED-organisationen 2020 - 2022 skal alle LokalMED drøfte de 3 forudsætninger ("Rekruttering og fastholdelse", "Digitalisering" og "Effekt") i løbet af de næste 3 halvår.

I 2. halvår 2021 drøftes forslag og mulige handlinger vedrørende "Rekruttering og Fastholdelse".

LokalMED har modtaget en skabelon med henblik på at kunne gennemføre en fyldestgørende dialog og levere et ensartet referat.

LokalMED har gennemført drøftelser og leveret referat til områdeMED (for så vidt som det har kunnet ladet sig gøre i forhold til mødeplan).

OmrådeMED drøfter derefter de samme spørgsmål med den viden der er kommet ind fra LokalMED. Derudover bedes områdeMED forholde sig til om der er anbefalinger eller opmærksomhedspunkter, som bør føres videre til HovedMED.

Næste drøftelse vedrørende digitalisering er planlagt til 1. halvår 2022 og sættes i gang i begyndelsen af januar 2022.

Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn.

Lovgrundlag

Intet.

Beslutning

Rekruttering og fastholdelse er en udfordring i hele organisationen. Massivt i forhold til SOSU- og Sygeplejestillinger. Mindre i forhold til andre områder. Der er ekstra udfordringer i jobs i aften og nattevagter.

Der er som del af forvaltningens område betydeligt fokus på at anvende nøgletal og følge op. Jf. den løbende månedlige rapportering.

Der arbejdes i MED-organisationen strategisk og systematisk med rekruttering. I forhold til MED-organisationens rolle fremhæves:

- Medarbejdernes indflydelse på rekrutteringsprocessen er under pres pga. tidspres.
- Der er behov for at medarbejderne er med til at kvalificere og variere stillingsopslag. Det skal være de rigtige formuleringer og det samme opslag igen og igen kan skræmme potentielle medarbejdere væk/giver et dårligt indtryk.
- MED kan være med til at udvikle og bakke op om mere fleksible arbejdsplaner der tilgodeser medarbejdernes behov. Eksempelvis TEAM-organisering.
- MED kan være med til at bakke op om bedre muligheder for at kigge på tværs i organisationen for at fastholde medarbejdere, der mistrives.

Bilag

Referat - drøftelse af "Rekruttering og fastholdelse"

Aktivitet og Træning - Referat - drøftelse af Rekruttering og fastholdelse

Bogense plejecenter - Rekruttering og fastholdelse

Bogense Plejecenter | Referat af drøftelse |Rekruttering og fastholdelse|

Otterup Plejecenter | Rekruttering og fastholdelse

Hjemmeplejen | Rekruttering og fastholdelse

Punkt 47: Fraværsstatistik pr. 31. oktober 2021 - Social og Arbejdsmarked

S2021-16798

Sagens kerne

Fraværsstatistikken pr. 31. oktober 2021 for OmrådeMED Social og Arbejdsmarked er udarbejdet.

Fraværsrapporterne indeholder afrapportering i forhold til de tre måltal:

- Antal sygefraværsdage pr. årsværk
- Faktisk sygefravær i procent for 12 måneder
- Andel uden sygefravær i procent

Indstilling

Det indstilles, at

- fraværsstatistikken drøftes

Sagens baggrund

Tabel 1 i statistikken:

Set over de seneste 12 måneder ligger OmrådeMED Social og Arbejdsmarkeds sygefravær pr. 31. oktober 2021 på 7,3%, hvilket er 0,9 procentpoint højere i forhold til sygefraværet pr. 31. oktober 2020.

Det samlede sygefravær for hele kommunen, set over de seneste 12 måneder, ligger pr. 31. oktober 2021 på 5,0%, hvilket er 0,1 procentpoint højere i forholdt til sygefraværet pr. 31. oktober 2020.

Det registrerede fravær svarer til ca. 47,9 fraværsårsværk for OmrådeMED Social og Arbejdsmarked.

Figur 1 i statistikken:

Figuren, der viser sygefraværet månedsvis for årene 2020 og 2021, viser, at OmrådeMED Social og Arbejdsmarkeds sygefravær for oktober måned 2021 ligger på 9,3%, hvilket er 3,3 procentpoint højere i forhold til oktober måned 2020.

Sygefraværet for oktober måned 2021 er steget med 1,3 procentpoint i forhold til sygefraværet for september måned 2021.

Andelen uden sygefravær ligger pr. 31. oktober 2021 på 30,2% mod måltallet på 30%.

Måltal:

Det kan konstateres, at måltallene "Sygefraværsprocent" og "Antal sygefraværsdage pr. årsværk" for OmrådeMED Social og Arbejdsmarked set over de seneste 12 måneder ikke er nået.

"Andel uden sygefravær i procent" ligger over måltallet med 0,2 procentpoint.

Fraværs-rapport pr. 31. oktober 2021	Sygefraværs- procent		Antal syge- fraværsdage pr. årsværk	Andel uden sygefravær i procent	Estimeret lønudgift ved sygefravær
	Seneste 12 mdr.	Forrige 12 mdr.	Seneste 12 mdr.	Seneste 12 mdr.	Seneste 12 mdr.
OmrådeMED Social og Arbejdsmarked	Måltal		Måltal	Måltal	I hele kr.
	5,8 %		15,1 dage	30,0 %	
Social og Arbejdsmarked	7,3 %	6,4 %	18,9 dage	30,2 %	21.244.010

Seneste 12 måneder: 1. november 2020 - 31. oktober 2021.

Forrige 12 måneder: 1. november 2019 - 31. oktober 2020.

Særligt fravær vedrørende Covid-19 indgår ikke i fraværsrapporterne.

Søjlediagrammet viser udviklingen i sygefraværsprocenten måned for måned sammenlignet med samme måned året før. Tablet 1 viser sygefraværsprocenten de seneste 12 måneder sammenlignet med de forrige 12 måneder, altså et interval på 2 år, samt "Andel uden sygefravær".

Tablet 2 viser sygefraværet de seneste 12 måneder opdelt på perioder samt den estimerede lønudgift i forbindelse med sygefraværet.

Datagrundlag for fraværsrapporterne

Ansættelsesforhold:

Ansatte på månedslønnede forud- og bagud, herunder vikarer på månedsløn.

Rapporten omfatter ikke folkevalgte, personer i løntilskud og ansatte under serviceloven. Ligeledes er timelønnet personale udeladt af rapporten.

Sygefravær:

Sygefravær indeholder fraværskoderne "Sygdom", "Delvis sygdom", "Arbejdsskade", "Delvist Arbejdsskade", "Sygdom med § 56-aftale" og "Nedsat tjeneste".

Økonomiske oplysninger

De estimerede lønudgifter, udbetalt i forbindelse med sygefravær de seneste 12 måneder, udgør ca. 21,2 mio. kr. for OmrådeMED Social og Arbejdsmarkeds medarbejdere.

Beløbet er beregnet med udgangspunkt i den gennemsnitlige timeløn for den organisatoriske enhed gange de faktuelle fraværstimer.

Der er ikke medtaget udgifter til aflønning af vikarer.

Lovgrundlag

Intet.

Beslutning

Orientering foretaget.

Bilag

Fraværsrapport - Område-MED Social og Arbejdsmarked - pr. 31. oktober 2021

Punkt 48: Status på Corona

S2020-3849

Sagens kerne

Område Med gives en status på COVID-19 situationen her under de seneste nationale retningslinjer og anbefalinger

Beslutning

Krisestaben behandler spørgsmålet om Coronapas som krav ultimo november.

Herefter kommer en udmelding. Der arbejdes på nogle opdaterede spilleregler primo december omhandlende de forskellige dilemmaer.

Punkt 49: Økonomi og Nøgletal

S2021-175

Sagens kerne

Udvalget følger udviklingen i økonomiske og driftsmæssige nøgletal på eget område. Det prioriteres at have så nye tal som muligt, hvorfor nøgletal medbringes til mødet.

Administrationens indstilling

Forelægges til efterretning.

Sagens baggrund

-

Økonomiske oplysninger

-

Beslutningskompetence

-

Lovgrundlag

-

Beslutning

Orientering foretaget.

Beslutning på møde Social- og Sundhedsudvalget 2018-2021 02-11-2021 - 15:00

Fraværende: Helle Waagner (A)

Nøgletalsarket udsendes når tallene for oktober er tilgængelige.

Punkt 50: Status på økonomi pr. primo november 2021

S2021-3473

Sagens kerne

MED-udvalgt orienteres om aktuel status på økonomi.

Indstilling

Det indstilles, at MED-udvalget tager status til orientering.

Sagens baggrund

MED-udvalget orienteres om status på økonomien og i øjeblikket er det følgende emner, der arbejdes med:

Budget 2021

Sammenfatningen af budgetopfølgningen pr. 30. september 2021 er vedhæftet som bilag og indeholder et overblik over alle udvalgsområderne.

- budgetopfølgning pr. 30. september 2021

Budget 2022

- udmøntning af budget 2022
- takster for 2022

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

Den økonomiske politik

Beslutning

Orientering foretaget.

Bilag

SAMMENFATNING - Budgetopfølgning pr. 30. september 2021

Punkt 51: Hjemmeplejen anno 2021- og i fremtiden

S2021-9306

Sagens kerne

Kompleksiteten og mængden af opgaver i hjemmeplejen kan ikke løses med nuværende organisering og tænkning. Ledelsen har derfor igangsat et arbejde med udvikling af området. Område MED drøfter hjemmeplejen anno 2021 og fremover.

Indstilling

Til drøftelse.

Sagens baggrund

Kompleksiteten og mængden af opgaver i hjemmeplejen kan ikke løses med nuværende organisering og tænkning. Vi har udfordringer med levering af hjemmehjælp til borgerne, der modsvarer de forventninger der er til os både fra borgerne og omverdenen. Det gælder både faglighed, arbejdskraft, krav om kontinuitet og tryghed hos modtagerne og de pårørende. Vi har samtidig ikke en kapacitet i hjemmepleje til at løse mængden af opgaver.

Ledelsen har igangsat et arbejde med en udviklingsplan for hjemmeplejen.

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

-

Beslutning

Sagen blev drøftet. Der er behov for at formulere en kvalitetsudviklingsplan for hjemmeplejen. Især blev behovet og udfordringerne ved teamorganisering, tværfaglighed samt hvordan, der kan skabes attraktive jobs drøftet og som udviklingsområder drøftet.

Punkt 52: Masterplan- drøftelse af tidsplan og rekrutteringsbehov

S2021-6685

Supplerende sagsfremstilling

Administrationen fremlægger på mødet forslag til plan for det videre arbejde med Masterplan til drøftelse.

Supplerende sagsfremstilling

At Område MED drøfter masterplanen og rekrutteringsbehov

Sagens kerne

Med den fortsatte udmøntning af Masterplanen, samt den nyligt vedtagne budgetaftale for 2022, vil der i 2022 blive behov for at øge antallet af medarbejdere med omkring 30 medarbejdere.

Dette er samtidig med at kommunen i dag allerede mangler et tilsvarende antal medarbejdere.

Med henblik på at ramme den gode timing i forhold til rekruttering, lægges op til en drøftelse af rækkefølge og tidsplan for implementering af de mange positive initiativer.

Administrationens indstilling

Administrationen indstiller:

- at Social- og Sundhedsudvalget drøfter masterplan og budgetudvidelser i lyset af rekrutteringsudfordringerne på ældre- og sundhedsområdet
- at administrationen på den baggrund reviderer tidsplanen for det videre arbejde og fremlægger en ny sag for udvalget på næstkommende møde.

Sagens baggrund

En større række af udvidelser og tilpasninger af servicen på sundheds- og ældreområdet skal implementeres i 2022. Det handler om de sidste af masterplanens implementeringsprojekter, aktivitets- og aflastningstilbud på demensområdet, samt aftalen om bedre normering i aftenvagten på plejecentrene.

Samlet er alle projekterne med til at fremtidssikre kommunens service og tilbud på sundheds- og ældreområdet - både nu og i fremtiden.

Vigtigste begivenheder er:

1. Etablering af et demenscenter på Bryggergården med både aflastningspladser og aktivitetstilbud (ca. 6 medarbejdere).
Aflastningspladserne er berammet til at genåbne den 1. januar 2022. Etablering af demenscenter med aktivitetcenter til medio 2022.
2. Etablering af nye behandlings- og rehabiliteringspladser på Vesterbo (ca. 11 medarbejdere).
Berammet til at åbne medio 2022 idet den oprindelige tidsplan er overskredet.
3. Udmøntning af budgetaftalens opnormering i plejecentrenes aftenvagt (ca. 5 medarbejdere).
Berammet til at gælde fra den 1. januar 2022.
4. Ansættelse af flere medarbejdere i hjemmeplejen, svarende til det stigende antal ældre (ca. 10 medarbejdere).
Løbende fra den 1. januar 2022.
5. Rekruttering til nuværende stillinger, hvor 30-35 stillinger er ubesatte ultimo september 2021

Samlet er der med de nye initiativer 1-4 ovenfor, behov for at øge antallet af medarbejdere med ca. 30 sammenlignet med behovet i 2021. Dertil kommer mangel på 30-35 medarbejdere og håndteringen af almindelige personaleudskiftninger.

De nye stillinger i nye spændende faglige miljøer vil være attraktive for ambitiøse sundhedsfaglige personaler, og vil derfor kunne være med til, samlet at tiltrække flere medarbejdere til Nordfyn. Der vil også være behov for, at supplere bredt med flere forskellige faggrupper. Samtidig kan det også forventes, at det bedste resultat nås, hvis rekrutteringerne strækkes over en længere periode.

Administrationen lægger på baggrund af ovenstående op til en drøftelse af mulighederne for, at planlægge implementering og rekruttering til de forskellige initiativer så det bedste resultat i forhold til rekruttering opnås. På baggrund af drøftelserne udarbejdes en plan, der kan tages op på det kommende udvalgsmøde i december 2021.

Økonomiske oplysninger

-

Beslutningskompetence

Social- og Sundhedsudvalget.

Lovgrundlag

-

Beslutning

Planer, muligheder og udfordringer for opstarten i 2022 blev drøftet. MED følger den løbende opstart og medarbejderinddragelsen på de kommende møder.

Beslutning på møde Social- og Sundhedsudvalget 2018-2021 02-11-2021 - 15:00

Fraværende: Helle Waagner (A)

Drøftet og godkendt.

Punkt 53: Orientering om kommunalvalget

S2020-3849

Sagens kerne

Område MED orienteres om det afholdte kommunalvalg

Beslutning

Orientering foretaget.

Punkt 54: Status på strategi til rekruttering og fastholdelse - Voksenområdet med særligt fokus på Pleje og Omsorg

S2019-17832

Supplerende sagsfremstilling

At område MED:

- drøfter status på den vedtagne strategi for rekruttering og fastholdelse
- drøfter behovet for revidering af strategien

Sagens kerne

Administrationen giver en status på arbejdet med de 9 initiativer, der er beskrevet i Strategi til rekruttering og fastholdelse - Voksenområdet med særligt fokus på Pleje og Omsorg.

Administrationens indstilling

Administrationen indstiller:

- At der arbejdes videre med strategiens hovedpunkter
- At strategiens indsatser og måltal opdateres på baggrund af udvalgets drøftelser
- At den opdaterede strategi forelægges udvalget til godkendelse i februar måned.

Sagens baggrund

Administrationen giver status på, hvor langt vi er i arbejdet med de 9 initiativer, samt status på de vedtagne delmål til hvert initiativ:

Initiativerne er:

1. Skabe gode elevforløb
2. Styrke samarbejdet mellem voksenområdet, jobcentret og ungeposten
3. Styrke introduktionsforløbene
4. Styrke samarbejdet med uddannelsesinstitutionerne
5. Flere op i tid
6. Sundt arbejdsmiljø og trivsel i højsæde
7. Der etableres kvalitets- og læringsmiljøer for medarbejdere, elever, vejledere og ledere
8. Voksenrådets profil skærpes
9. Aktivt tværgående samarbejde

Strategien blev lavet i slutningen af 2019, i en erkendelse af, at udviklingen de næste år i aldersfordelingen hos de ansatte, vil medføre færre medarbejdere. Samtidig får vi flere ældre, der har brug for støtte, hvilket giver udfordringer med at rekruttere til området i et omfang, der dækker behovet.

Vedhæftet denne sag er notat med opfølgning på de enkelte indsatser.

Rekrutteringssituationen har indtil sommeren 2021 være nogenlunde stabil. Sidste sommer oplevede vi store vanskeligheder i forhold til rekruttering af afløsere, og oplever fortsat store problemer med rekrutteringen generelt, særligt hos Otterup Plejecentre samt Otterup og Søndersø hjemmepleje. Derfor er strategien mere aktuell end nogensinde, og administrationen indstiller til, at der fortsat arbejdes videre med initiativerne.

I forhold til implementering har Covid-19 situationen fyldt meget for administrationen de seneste halvandet år, hvilket også har bremset indsatserne, men samlet er der fremdrift i indsatserne.

Det er især indsatser rettet mod eleverne og samarbejdet med jobcentret, der viser gode resultater. For elevforløb, er der sket en omorganisering, som understøtter eleverne bedre og skaber bedre sammenhæng mellem praktik og uddannelse. Herudover har etablering af læringsmiljøer givet eleverne mulighed for, at mødes på tværs af modulerne, samt

erfaringsudveksle og vidensdele, så fagligheden kommer i højsædet.

Det vurderes, at der overordnet set, er sket en positiv udvikling, som både elever og vejledere er glade for.

Samarbejdet med jobcentret har skabt et systematisk fokus på ældreområdet, som potentiel arbejdsplads for ledige. Det er let at få oprettet praktikker, som både de ledige og de ansatte har stor glæde af. De ledige får mulighed for, at få indblik og afklaring på, om området matcher dem. For de ansatte, sætter det fokus på deres egen faglighed, som netop handler om, at støtte og vise omsorg for andre mennesker. Parterne oplever, at samarbejdet fungerer rigtig godt, og der kommer en del rekrutteringer på baggrund af samarbejdet.

Vigtigste næste skridt er, at sætte maksimalt fokus på at øge synlighed og kendskab til området samt at få de ansatte op i tid.

Da strategien blev udformet, blev der sat rammer og lavet målsætninger for arbejdet med rekruttering og fastholdelse, som baseret på det vi vidste på tidspunktet gav mening. I arbejdet med status og evaluering af strategien, konstateres det, at en revidering af strategiens målsætninger er nødvendig, således der måles på parametre, der har relevans og er til gavn i praksis.

Derfor anbefaler administrationen, at strategien tilpasses nuværende behov, således en ny version forelægges udvalget i februar måned.

Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn.

Beslutningskompetence

Social- og Sundhedsudvalget.

Lovgrundlag

Intet.

Beslutning

Strategien og evalueringen blev drøftet.

I supplement til sagsfremstillingen blev følgende i særlig grad drøftet til en fornyet strategi

- Kan man udbetale FO-dagene. Hvad vil der komme ud af det?
- Hvordan kan vi konkurrere med vikar-bureauerne
- Forslag om at arbejde med selvstyrende team / Burzorg for at få mere ud af forskellige fagligheder og for at skabe større trivsel. Ergo og træning kan i et team godt byde ind på mange af hjemmeplejens opgaver.

Beslutning på møde Social- og Sundhedsudvalget 2018-2021 02-11-2021 - 15:00

Fraværende: Helle Waagner (A)

Godkendt.

Udvalget ønsker at Social- og Sundhedsområdet synliggøres ved besøg i folkeskolens ældste klasser, at antallet af spirejobbere udvides yderligere samt at mulighederne for at ufaglærte - eksempelvis gymnasieelever - ansættes i faste stillinger.

Derudover drøftede udvalget forskellige muligheder for at imødegå de helt aktuelle udfordringer med at besætte alle stillinger.

Bilag

Status på strategi til rekruttering og fastholdelse

Punkt 55: Orientering

S2020-3849

Sagens kerne

Orientering til OmrådeMED.

Orientering fra ledelsessiden.

Orientering fra medarbejdersiden.

Orientering fra arbejdsmiljørepræsentanterne.

Beslutning

Orientering foretaget.

Punkt 56: Eventuelt

S2020-3849

Sagens kerne

-

Beslutning

Intet.