

Vilde løsninger på fastholdelse og rekruttering

Forslag fra Venstre, Konservative, Danmarksdemokraterne, Henrik Arens

Forslaget retter sig mod Sociale forhold og Beskæftigelse, Børn og Unge, Sundhed og Omsorg

Tiltrækning, udvikling og fastholdelse af medarbejdere

Aarhus Kommune har brug for at investere i tiltrækning, udvikling og fastholdelse af medarbejdere på velfærdsområderne. Vi skal skabe arbejdspladser, hvor medarbejdere har lyst til at komme og arbejde - og hvor de har lyst til at blive.

Det kræver, at vi finder nye måder at tiltrække medarbejdere på, og at vi ansætter andre grupper, end vi har gjort hidtil. Vi skal i højere grad være til stede på skoler, uddannelsesinstitutioner og på sociale medier og fortælle om uddannelses- og jobmuligheder. Vi skal ansætte andre målgrupper end vi plejer – fx unge i sabbatår og pensionister.

Vi skal være langt mere ambitiøse, når det handler om at prioritere medarbejdernes udviklingsmuligheder og trivsel. Vi skal fx understøtte jobudvikling og karriere. Vi skal gentænke ledelse og organisering. Vi skal i højere grad tilbyde fleksibilitet, inkluderende fællesskaber og psykologisk tryghed. Vi skal fx forholde os til, hvad det indebærer at lede forskellige generationer. Vi skal lade medarbejderne bruge tiden på det rette, og derfor skal vi analysere, hvordan vi bruger kompetencerne hos vores medarbejdere bedst. Vi har brug for en fokuseret og sammenhængende indsats med konkrete tiltag, hvor der er plads til videreudvikling og løbende justeringer. En fokuseret og sammenhængende indsats kræver, at vi prioriterer ressourcer – så vi sikrer handling og fremdrift.

Aarhus Kommune oplever rekrutteringsudfordringer inden for alle de store velfærdsområder. Samtidig gør administrationerne i vid udstrækning brug af medarbejdere med pædagogfaglig, sygeplejefaglig eller sundhedsfaglig baggrund ind i konsulentstillinger på forvaltningens område. Magistratsafdelingerne opfordres til, at forvaltningerne fremadrettet alene besætter administrative konsulentstillinger med medarbejdere med en sundheds-, sygeplejefaglig eller pædagogfaglig baggrund, såfremt disse medarbejdere er i delte stillinger, hvor minimum 20 % af arbejdstiden er lægges inden for det pædagogiske, sygeplejefaglige eller sundhedsfaglige område i driften. Forvaltningerne kan gøre dette som en præmie ved stillingsopslag. Foruden en bedre forventet sammenhængskraft mellem forvaltning og drift, vil forslaget øge medarbejderressourcerne inden for velfærdsuddannelserne i en drift, som har hårdt brug for deres kompetencer.

Det må forventes, at der skal være en forhandling med de faglige organisationer ift. hvilket stillingsgrundlag, der ligger til grund for lønnen. Dvs. hvordan aflønnes de 20% af stillingen, hvor der er lønforskel i stillingerne.

Forslag til konkrete indsatser kunne være:

1. Kompensation til arbejdende pensionister
2. Sabbatår med mening
3. Understøtte karriere- og udviklingsmuligheder
4. Vikarkorps af seniorsygeplejersker
5. Unge rollemodeller
6. Introduktions/trainee stillinger

7. Bruttolønsordninger – et personalegode
8. Coaching og supervision – særligt fokus på sårbare unge
9. Outsource intern kompetenceudvikling
10. Ledelse (generationsledelse – livsfaser)
11. Fritidsjobbere
12. Analyse
13. Medarbejdere med velfærdsuddannelse tilbage i driften

Partierne bag forslaget beder Sundhed og Omsorg, Sociale forhold og Beskæftigelse samt Børn og Unge om at vurdere, hvilke af ovenstående initiativer, der vil have størst effekt på deres område, samt de økonomiske konsekvenser af forslagene. Dette indenfor en ramme på ca. 2 mio. kr. Med udmøntning af forslaget kan det forventes færre vikarudgifter, hvilket evt. kan medfinansiere forslaget.