

REKRUTTERING AF SOCIAL- OG SUNDHEDSPERSONALE

KKR Nordjylland

Oplæg ved Kristian Heunicke, direktør i KL

HVILKE UDFORDRINGER STÅR VI OVER FOR?

KKR NORDJYLLAND

170.000

Flere
80+
i 2030

30 pct.
er 55+

Flere
går på
pension

Størst
Frafald

På
SOSU-
uddannelserne

16
dags-
værk

Højt
sygefravær

8 ud
af 10

Af de
ansatte
er på deltid

Stærkt KL-fokus siden 2018

2018

- OK18: rekrutteringspulje til SOSU (og sygeplejersker)
- KL's handleplan "Flere hænder i ældre- og sundhedssektoren" med 38 konkrete initiativer
- Materialepakke med fokus på at reducere frafald på uddannelserne

2019

- toårig dimensioneringsaftale, hvor kommunerne overtager arbejdsgiveransvaret fra regionerne for alle SOS-assistentelever. Markant stigning i antal aftalte lærepladser på ca. 30 pct. til i alt 9000 lærepladser
- KL's seniorpolitik med 22 initiativer
- Fælles image- og rekrutteringskampagne (socialsundhed.dk)
- KL's Rekrutteringskonference

2020

- Fuldtidsprojekt lanceres med Forhandlingsfælleskabet. 26 "spydspidskommuner" (herunder Thisted og Frederikshavn)

- Task forcen: *Veje til flere hænder*, juni 2020



Stærkt KL-fokus siden 2018 (II)

2020 (fortsat)

- Offentlig rekruttering gjort til hovedprioritet ved AUB-forhandlinger i foråret (trepart). 600 mill.kr. frigives til uddannelsesaktiviteter i kommunerne, og anvendes i høj grad på SOSU-området.

- Ved AUB-forhandlinger i november aftales det at kommuner skal tilbyde elevløn allerede fra grundforløbets start til voksne assistentelever (Samtidig skifter ”praktikpladser” navn til ”lærepladser”, de faglige udvalg får øget ansvar, og aftaletidspunkt fremrykkes i forhold til grundforløb.)

- SOSU-skolerne lancerer rekrutteringskampagne med youtuberen Rasmus Brohave.

- Finanslov 2021 med flere væsentlige initiativer:

SOSU-assistent uddannelsen omfattes af ret til uddannelse på 110 pct. af dagpengesatsen. Sidenhen forlænget til og med 2022.

SOSU-skolerne bevilges 80 mill.kr. til at styrke kvaliteten af uddannelserne

500 mill.kr. årligt til ældreområdet med krav om uddannelsesløft i kommunerne. Midlerne er dog endnu ikke udmøntet, og vilkårene drøftes stadig.



Stærkt KL-fokus siden 2018 (III)

2021

OK21 har flere markante tiltag til at forbedre rekrutteringen på SOSU-området:

- ny rekrutteringspulje ved OK21 giver alle SOSU-assistenten et ekstra løntrin
- midler til døgnarbejde gør døgnvagter mere attraktive og øger gennemsnitsløn for berørte
- nyt sygefraværersprojekt målrettet SOSU-sektoren
- særlig midlertidig adgang til at servicepersonale i kommunerne kan uddanne sig over på SOSU.
- ny opsøgende indsats skal sikre flere ufaglærte SOSU'ere får faglært uddannelse



Hvad er de næste skridt i KL?

Implementering af initiativerne I OK21

Handleplan version 2.0

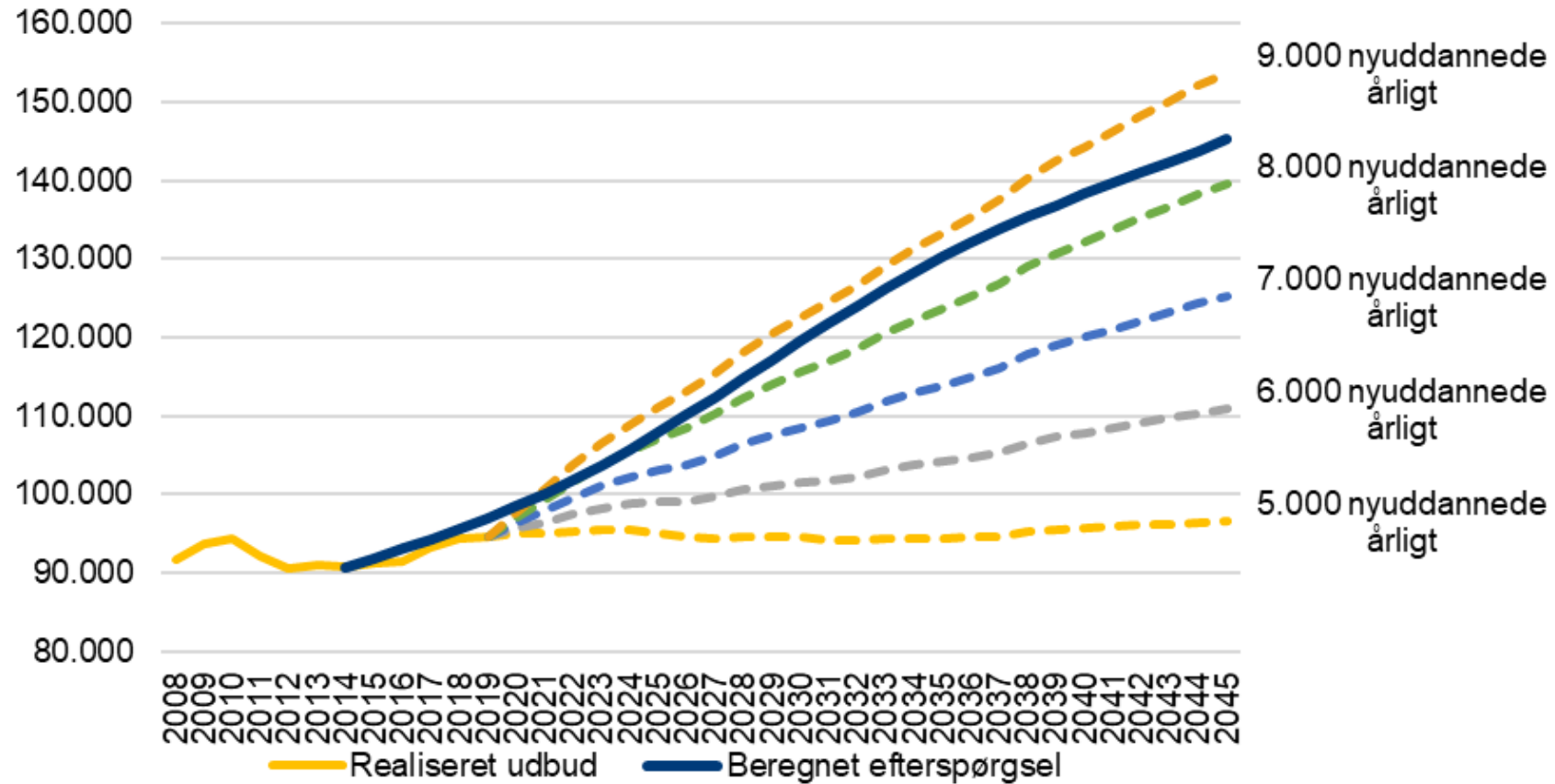
Ældretopmøde II

Dimensioneringsaftale 2022-2027



Udbud af og efterspørgsel efter uddannet SOSU-personale

KKR NORDJYLLAND

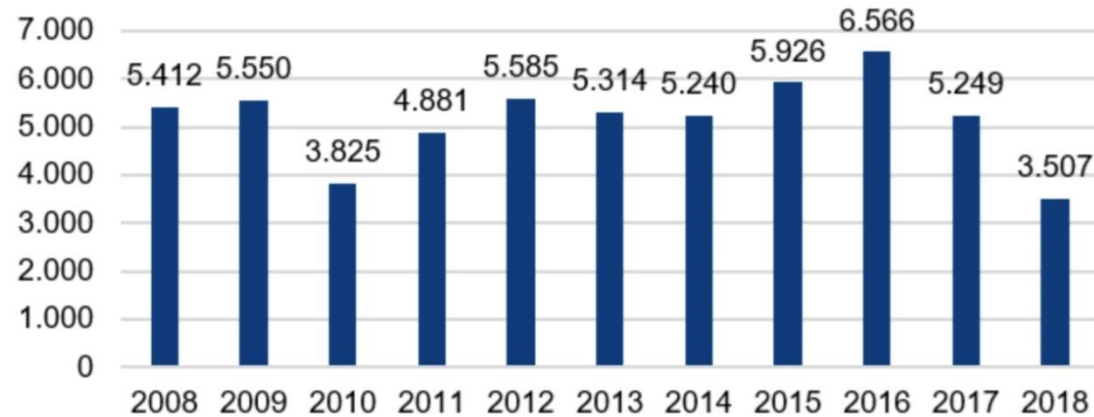


Note: Efterspørgsel skaleret på baggrund af DREAM-gruppens beregninger af det demografiske udgiftstræk på Sundheds- og plejeområdet. DREAM har korrigeret for betydningen af sund aldring ved hjælp af år-til-død metoden.
Kilde: Egne beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik



Hvor langt er vi fra at realisere målet?

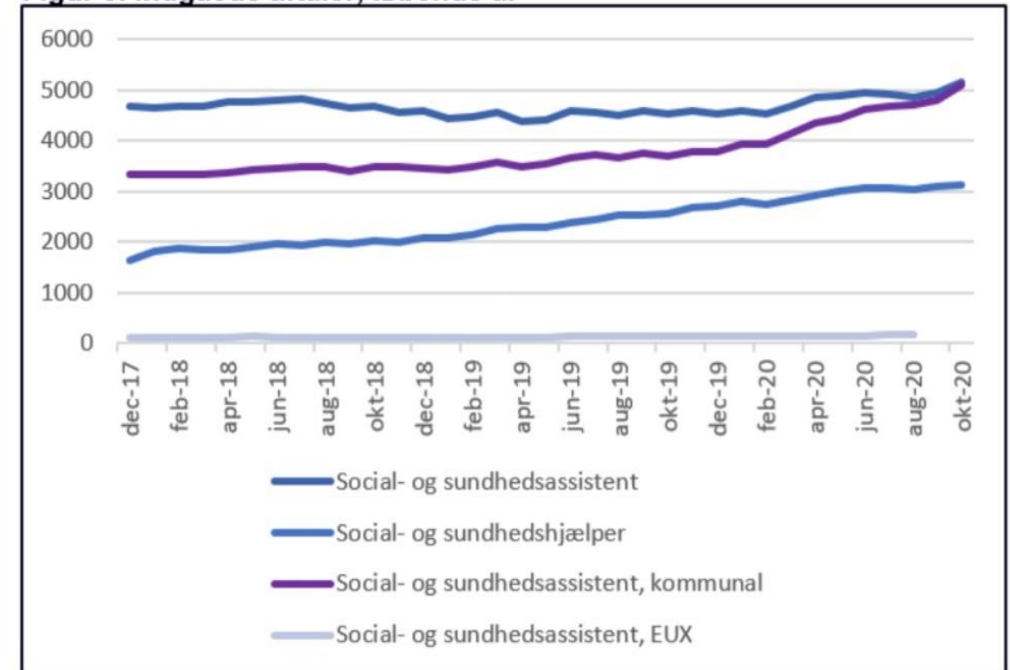
Figur 2. Antal nyuddannede SOSU'er



Note: Opgjort indenfor det såkaldte tællingsår (fra oktober til og med september). Videreuddannelse fra hjælper til assistent er ikke medtalt.

Kilde: Egne beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik

Figur 3. Indgåede aftaler, løbende år



Kilde: Uddannelsesstatistik.dk