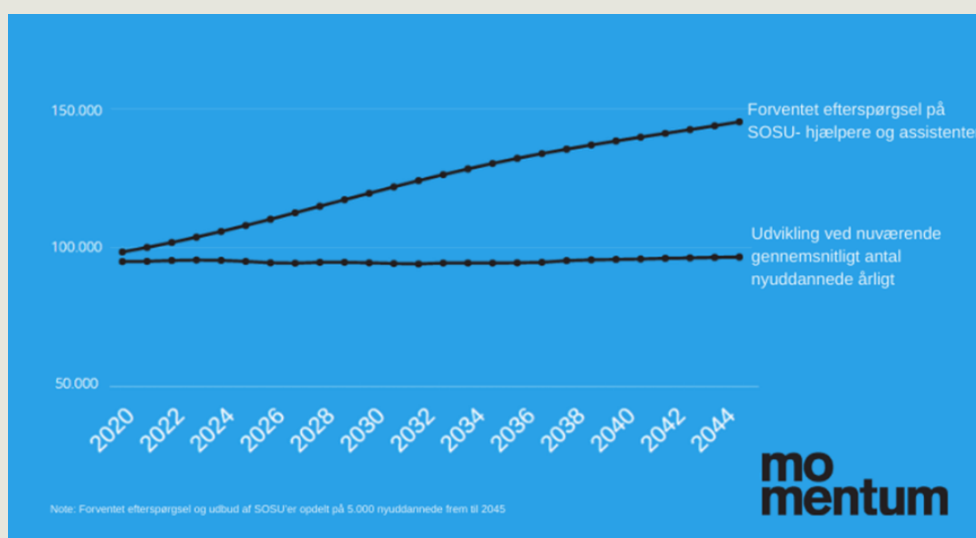


# Mangel på personale på ældre- og sundhedsområdet

Lige nu er en af de største kriser på ældre- og sundhedsområdet manglen på personale. På sigt vil op mod 50 procent af SOSU-stillingerne være ubesatte eller blive besat med ufaglært arbejdskraft, mens 20 procent af stillingerne som sygeplejerske vil være ubesatte. Samtidig medfører den demografiske udvikling markant flere ældre borgere, der har brug for kommunens hjælp.



Kilde: Momentum

## Det ser vi

Krydspresset mellem flere ældre og en øget rekrutteringsudfordring skaber en kompleks ledelses- og styringsudfordring. Der er behov for at fokusere på flere tiltag, som alle kan være med til at løse udfordringerne på ældre- og sundhedsområdet. Der er både brug for tiltag, der skaffer flere hænder, og tiltag, som frigiver tid til den nødvendige pleje og sygepleje.

## Det gør kommunerne

Hvis vi skal skaffe flere hænder, er det nødvendigt at fokusere på rekruttering af nye medarbejdere og fastholdelse af dem, som allerede er der. Det handler om at få flere ind i SOSU-fagene og om at gøre det attraktivt at blive. Tiltag, der fremmer arbejdsmiljøet, øger kvaliteten af praktikforløb, fastholder seniorer og omskoler ufaglærte kan alle bidrage her.

Esbjerg og Frederikshavn Kommuner har fx arbejdet målrettet på at forbedre kvaliteten af praktikforløbene for at forebygge det store frafald på SOSU-uddannelserne. Og Varde og Odense Kommuner har arbejdet med at omskole ufaglærte til SOSU-fagene.

For at frigive tid til den nødvendige pleje og sygepleje skal vi også finde nye måder at forebygge borgernes behov for hjælp samt nye måder at løse opgaverne på. Horsens og Aalborg Kommuner arbejder fx målrettet med hverdagsrehabilitering og rehabiliterende sygepleje, så borgerne i højere grad bliver i stand til klare sig selv.

Et andet eksempel er Københavns og Aalborg Kommuner, der reducerer vejrtiden med brug af sygeplejeklinikker, dosisdispensering og skærmteknologi. Mens Horsens og Roskilde Kommuner arbejder målrettet med at tænke andre faggrupper ind i opgaveløsningen - fx diætister til ernæringsopgaver, farmakonomer til medicinopgaver og ergoterapeuter til rehabilitering.



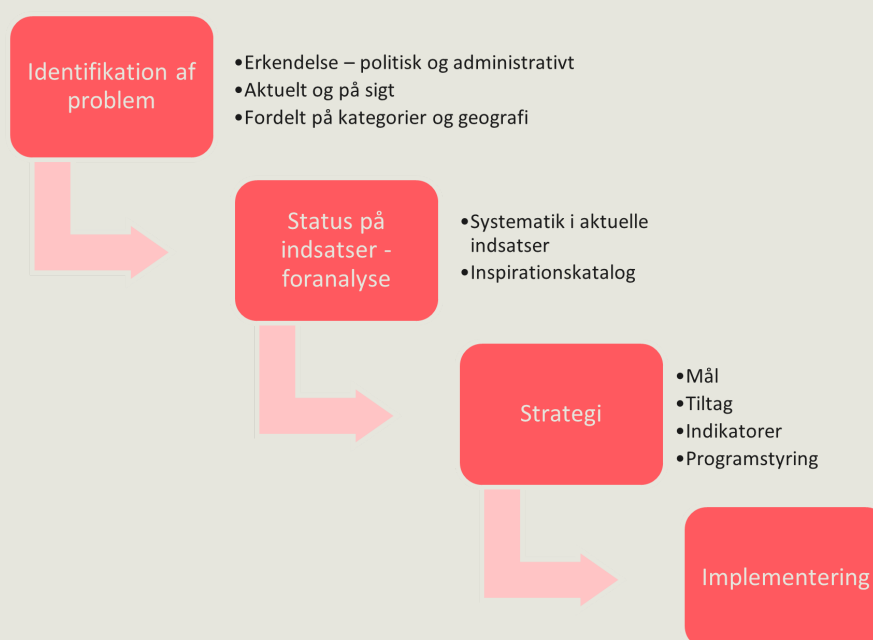
# Mangel på personale på ældre- og sundhedsområdet

Det gør vi

Vi anbefaler, at I tager udgangspunkt i nedenstående model, når I skal håndtere udfordringen.

- Identificer problemet. Hvor ser I primært udfordringen i jeres kommune, og hvor stort er problemet nu og i fremtiden? Komponent kan hjælpe med at analysere tiltag og muligheder.
- Gør status. Hvad gør I allerede? Og hvad har I endnu ikke forsøgt jer med? Komponent kan hjælpe med at vurdere, om alle kendte tiltag er forsøgt.
- Lav en strategi. Sæt ord på, hvilke mål og tiltag der skal forfølges. Vi anbefaler, at I benytter programstyring, da tiltagene samlet set kræver en indsats fra flere dele af den kommunale organisation – ikke nødvendigvis kun sundheds- og ældreområdet. Komponent kan hjælpe med at udarbejde strategi og designe et sådant program.
- Sæt tiltagene i søen. Mange kommuner er i fuld gang og meget erfaring kan deles på tværs, men implementering skal altid tilpasses den lokale kontekst for at lykkes. Komponent kan hjælpe med at implementere tiltagene i netop jeres kontekst.

KOMPONENT™



## Kontakt

Kontakt chefkonsulent Thilde Lydiksen, tlf. 2138 7783, thly@komponent.dk, hvis du vil høre mere om, hvordan vi kan hjælpe med at løse udfordringerne på ældre- og sundhedsområdet.

