

# Chefmøde (Chefmøde)

10-02-2021 09:30

Teams

---

**Information:****Punkt 1: Status på rekruttering og fastholdelse 9:30-9:45**

Deltagere: Helle Rasmussen, Mathilde Gråkjær Petersen

**Punkt 2: Det Nære Sundhedsvæsen - Dataunderstøttelse 9.45-10.00**

Deltagere: Otto Ohrt, Hanne Linnemann, Ulla Reintoft, Sofie Pedersen, Jacob Jørgensen

## Indhold

Punkt 1: Status på rekruttering og fastholdelse .....	1
Beslutning for Punkt 1: Status på rekruttering og fastholdelse.....	1
Punkt 2: Det Nære Sundhedsvæsen - Dataunderstøttelse.....	2
Beslutning for Punkt 2: Det Nære Sundhedsvæsen - Dataunderstøttelse.....	2
Punkt 3: Eventuelt .....	3

## **Punkt 1: Status på rekruttering og fastholdelse**

### **Beslutning for Punkt 1: Status på rekruttering og fastholdelse**

Chefteamet besluttede:

- At der frem til ny organisering træder i kraft, etableres en midlertidig styregruppe for rekruttering og fastholdelse bestående af chef for Strategi og Udvikling og HR-chef
- At styregruppen for rekruttering og fastholdelse i ny organisering skal bestå af chef for Strategi og Udvikling, plejehjemschefen eller hjemmeplejefachefen, en driftschef fra modsat forvaltning og HR-chef samt evt. HMU-repræsentant (HR's forslag)
- At der under styregruppen etableres en undergruppe med repræsentanter fra HR og Kvalitet og Borgerstikkerhed / Digitalisering og Kvalitet for kompetenceudvikling og uddannelse, der udformer en strategi/plan for efteruddannelse og kompetenceudvikling som professionaliserer og systematiserer medarbejderes efteruddannelse.
- At der i 2021 sættes særligt fokus på de ovennævnte indsatser fra proces i 2020 (bilag 3)

Chefteamet ønskede at

- Tilføje "op i tid" til emner, der skal arbejdes videre med i 2021 samt at der sker en genberegning på potentialet ift. dem som svarer "ved ikke".
- Styregruppen tilføjes en deltager "fra driften". Det skal endvidere vurderes om HMU skal repræsenteres allerede nu (evt. næstformanden).
- En opfølgning med FOA ift. yderligere uddannelse af ufaglærte / rekruttering.
- E-ansættelser (virtuelle besøg hos borgerne) tænkes ind som et fremtidigt spor.
- Rekruttering drøftes på kvartalsmøderne og det præciseres, hvis der er chefer/leder, der skal tage ansvar.
- Emnet forberedes til oplæg for udvalget i foråret (som i oktober)

# Status på rekruttering og fastholdelse

<input checked="" type="checkbox"/> Åben indstilling <input type="checkbox"/> Lukket indstilling	Sagsbehandler: Helle Rasmussen og Mathilde Gråkjær Petersen	Afdeling/Ansvarlig leder: HR/Vibeke Sjøgreen
---	--	---

**Chefteammøde** – den 10. februar 2021.

Mødedeltagere: Helle Rasmussen, Mathilde Gråkjær Petersen

**Baggrund**  
Sundhed og Omsorgs systematiske rekrutterings- og fastholdelsesindsats har været i gang siden 2017. Desværre er der udsigt til, at udfordringerne med at rekruttere medarbejdere – især SOSU-hjælper, SOSU-assistent og sygeplejersker – fortsætter og samtidig stiller udviklingen i sundhedsvæsenet nye krav til kompetencer hos medarbejderne. Derfor er det helt essentielt, at vi forsætter arbejdet med at understøtte rekrutteringsgrundlaget samt fastholdelse og mulighed for udvikling for medarbejderne, så kompetencerne matcher vores opgaver og strategiske mål. Aktuelt består Plan for rekruttering og fastholdelse 2020 – 2022 af 23 initiativer med en eller flere indsatser under sig, som dækker fra folkeskole til pension og der sættes løbende nye initiativer og indsatser i gang (se bilag 2).  
Pba. input indsamlet i 2020 peges der på, at de indsatser, der særligt skal fylde i 2021 (se bilag 3), er:

- Professionaliserede og meritgivende kompetenceudvikling samt efter- og videreuddannelse
- Attraktive stillinger til alle faggrupper
- Fastholdelse af seniorer
- Overgangen fra nyuddannede til medarbejder
- Fratrædelses- og exit samtaler
- Andre faggrupper
- Pral med dit job

Som følge af bl.a. corona-situationen har mobilisering af medarbejderressourcer i særlige situationer været et særligt omdrejningspunkt i rekrutterings- og fastholdelsesindsatsen siden sidste status for chefteamet den 2. oktober. Arbejdet dækker bl.a. over:

- Etablering af MSO's COVID-19-vagtberedskab
- Mobilisering af medarbejdere fra forvaltningen til at understøtte områderne/DCA/Akut & Rehabilitering med bl.a. administrative og praktiske opgaver i relation til test, smitteudbrud og vaccination.
- Forhandlinger med DSR om udvidelse af Flyverkorpsset med sygeplejersker

Se alle indsatserne i plan for mobilisering af medarbejderressourcer (bilag 4)

**Opfølgning**  
Rekruttering er fastpunkt på kvartalsmøder.  
  
HR følger rekrutterings- og fastholdelsesdata (se bilag 1), herunder blandt andet optag på uddannelserne og antallet af ledige og ubesatte stillinger. Der rapporteres og drøftes nye tiltag løbende i styregruppen og på bl.a. HMU, tværgående chefmøder og Chefteammøder.  
  
Rekruttering og fastholdelse bør tænkes ind i relevante mødefora i ny mødestruktur i forbindelse med ny organisering.  
  
MSO sidder for bordende og varetager sekretariatsfunktion i et tværmagistratsligt midlertidigt uddannelses- og rekrutteringsnetværk (under PSG), hvor der videndeles, erfaringsudveksles og arbejdes med at udvikle fælles konkrete tiltag for at styrke indsatsen.

**Kommunikation**  
Internt:

- Plan for rekruttering og fastholdelse (bilag 2) opdateres på AarhusIntra og der oprettes en underside til plan for mobilisering af medarbejderressourcer i særlige situationer (bilag 4)
- Rekrutterings- og fastholdelsessituationen og -indsatsen drøftes løbende på chef-, leder, kvartals- og HMU-møder og tænkes ind i ny mødestruktur
- Konkrete initiativer omtales i Det Fagligt Hjørne, når det er aktuelt

Ekstern:

- Drøftelser og samarbejder med MSB, FOA, DSR og SOSU Østjylland
- Omtale i medier fx JP Aarhus og Århus Stiftstidende

**Beslutninger**  
Chefteamet skal beslutte:

- At der frem til ny organisering træder i kraft, etableres en midlertidig styregruppe for rekruttering og fastholdelse bestående af chef for Strategi og Udvikling og HR-chef
- At styregruppen for rekruttering og fastholdelse i ny organisering skal bestå af chef for Strategi og Udvikling, plejehjemschefen eller hjemmeplejefachefen, en driftschef fra modsat forvaltning og HR-chef samt evt. HMU-repræsentant (HR's forslag)
- At der under styregruppen etableres en undergruppe med repræsentanter fra HR og Kvalitet og Borgerstikkerhed / Digitalisering og Kvalitet for kompetenceudvikling og uddannelse, der udformer en strategi/plan for efteruddannelse og kompetenceudvikling som professionaliserer og systematiserer medarbejderes efteruddannelse.
- At der i 2021 sættes særligt fokus på de ovennævnte indsatser fra proces i 2020 (bilag 3)

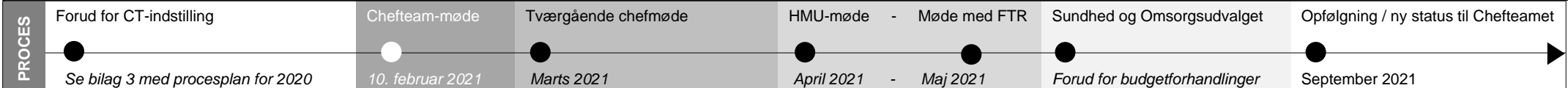
**Koordinering**  
De enkelte initiativer koordineres med relevante afdelinger og samarbejdspartner både internt og eksternt

<b>Direkte udgifter (tkr.)</b>	<b>Udgiften finansieres inden for:</b>
2020	<input type="checkbox"/> Afdelingens grundbudget
2021	<input type="checkbox"/> Afdelingens opsparing
2022	<input type="checkbox"/> MSO's fælles opsparing
2023	

**Effekt**  
Målet med fastholdelse og rekrutteringsindsatsen er at Sundhed og Omsorg har den optimale sammensætning af kompetencer til vores opgaver – og dermed det rette afsæt for at give borgerne den bedste hjælp og realisere vores strategi. Delmålene er:

- Udvikling og fastholdelse af kompetente medarbejdere
- Vi kan rekruttere det *tilstrækkelige antal* medarbejdere med de *rette kompetencer*
- Større søgning til og optag på uddannelserne

**Indirekte udgifter**  
Sundhed og Omsorg har uddannelses-tilbud til ufaglærte medarbejdere og er på vej til at ansætte ufaglærte ledige i uddannelsesstillinger. I den sammenhæng følger vi, hvilke muligheder midlerne afsat i Finansloven giver os.



# REKRUTTERING OG FASTHOLDELSE

---

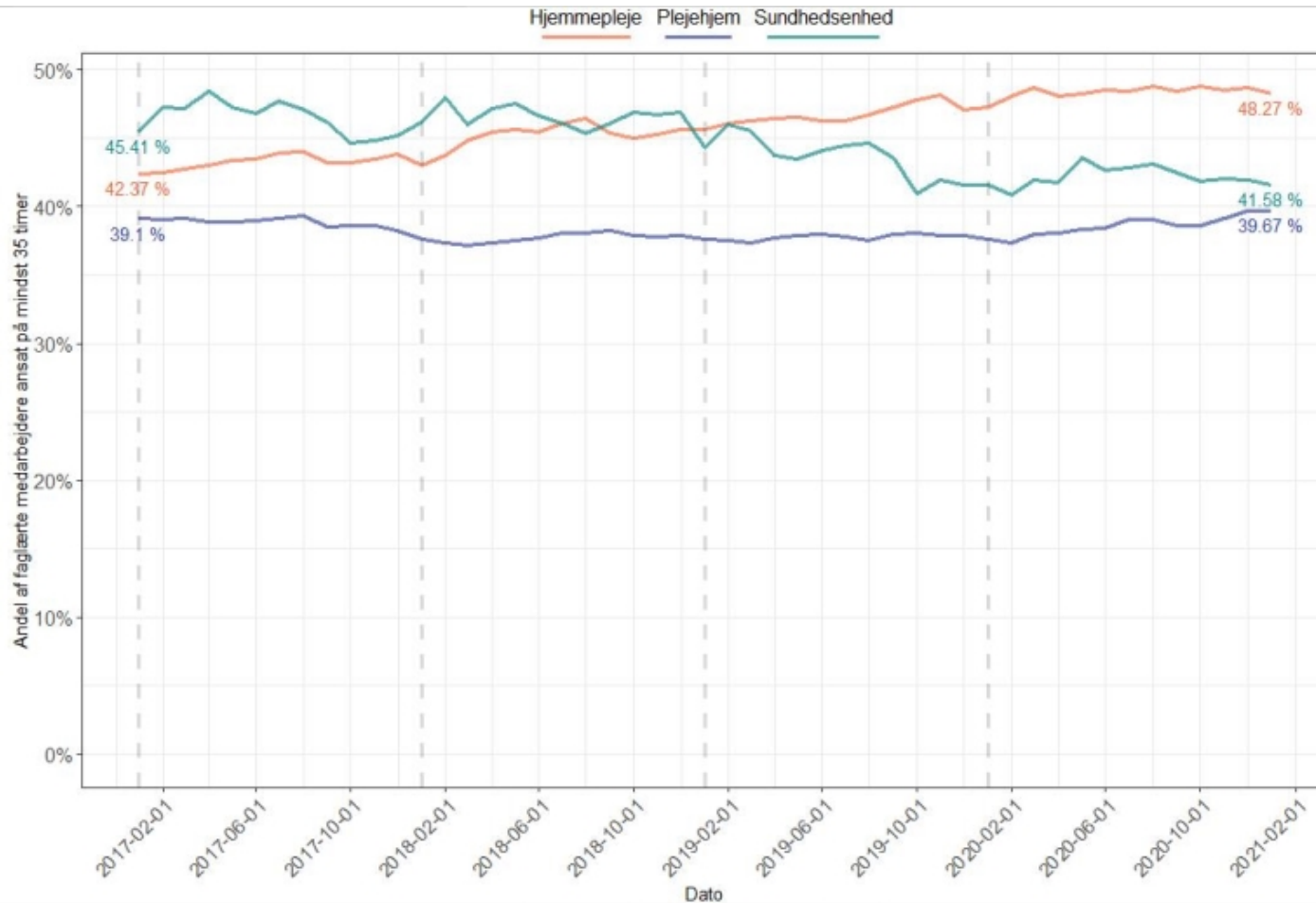
Chefteam møde

10. februar 2021

SUNDHED & OMSORG  
Aarhus Kommune



# BESKÆFTIGELSESGRAD



Det betyder eksempelvis, at:

- Der kun har været en lille udvikling i andelen af fuldtidsstillinger fra 2017 til december 2020
- Den største udvikling med en stigning på 5,6 % ses hos hjemmeplejen, mens den mindste udvikling med en stigning på 0,5 % ses hos plejehjemmene. Hos sundhedsenhederne ses et fald på 3,83 %

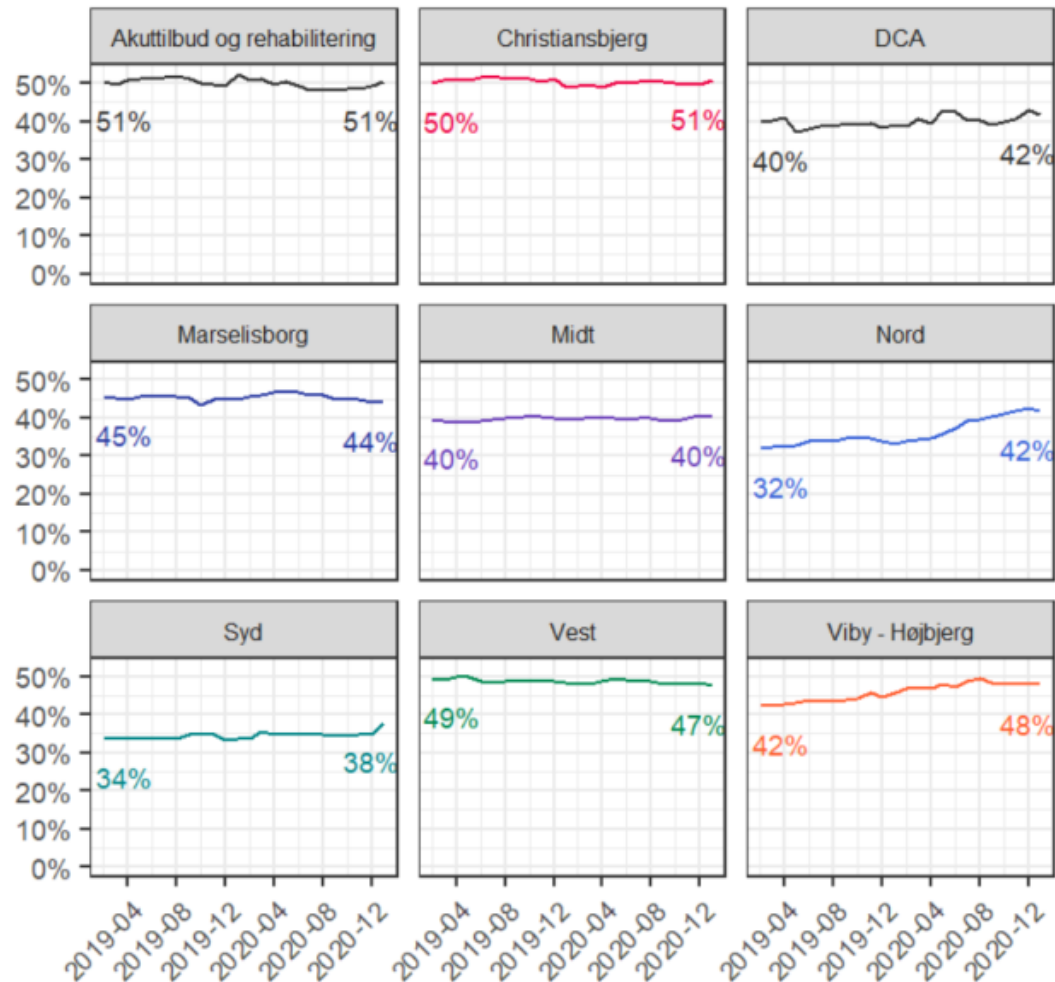
## Kommentarer:

- Grafen viser andelen af fuldtidsstillinger (35-37 timer pr. uge).

## Metode og afgrænsning

- Afgrænset til:
  - Månedslønnet faglært personale ekskl. elever
- Metode:
  - Medarbejdere med en ansættelsesbrøk på mellem 35-37 timer pr. uge regnes for fuldtidsmedarbejdere
  - Alle stillinger er opgjort i hoveder

# UDVIKLING I BESKÆFTIGELSESGRAD PÅ OMRÅDENIVEAU



Det betyder, eksempelvis, at:

- 50% af frontpersonalet i Christiansbjerg var ansat på minimum 35 timer/uge i december 2020.

## Kommentarer:

- Graferne viser udviklingen i andelen af faglært personale på fuld tid (min. 35 timer/uge). Tallene viser udviklingen fra 2019 til januar 2021.

## Metode og afgrænsning

- Afgrænset til:
  - Faglært personale: SOSU-hjælper, SOSU-assistent, Sygeplejersker, ergo- og fysioterapeuter.
  - Ekskl. elever
- Metode:
  - Medarbejdere med en ansættelsesbrøk på mellem 35-37 timer pr. uge regnes for fuldtidsmedarbejdere
  - Alle stillinger er opgjort i hoveder

# UDVIKLING I BESKÆFTIGELSESGRAD PÅ FAGGRUPPER



Det betyder eksempelvis, at:

- 39 % af SOSU-hjælpere er ansat på mellem 35-37 timer pr. uge

## Kommentarer:

- Graferne viser udviklingen i andelen af personale på fuld tid (min. 35 timer/uge). Tallene viser udviklingen fra 2019 til januar 2021.

## Metode og afgrænsning

- Afgrænset til:
  - Ekskl. elever
- Metode:
  - Medarbejdere med en ansættelsesbrøk på mellem 35-37 timer pr. uge regnes for fuldtidsmedarbejdere
  - Alle stillinger er opgjort i hoveder



# POTENTIALE FOR FULD TID

Område	Antal medarbejdere			Potentiale 30 -> 35
	under 30	30-34.9	35 og over	
Akuttilbud og rehabilitering	6	83	86	6.7
Christiansbjerg	10	211	217	21.4
DCA	10	75	64	7.3
Marselisborg	6	185	150	19.1
Midt	25	237	181	25.4
Nord	19	221	178	24.1
Syd	15	182	104	19.2
Vest	14	252	245	27.3
Viby - Højbjerg	17	180	180	18.7
<b>Samlet</b>	<b>122</b>	<b>1626</b>	<b>1405</b>	<b>169.2</b>

## Det betyder eksempelvis, at:

- hvis de 237 medarbejdere i Område Midt, som arbejder mellem 30 og 34.9 timer/uge, blev rykket til 35 timer. Så vil dette "frigive" 25 fuldtidsstillinger.

## Kommentarer:

- Tabellen viser et estimat på hvor mange fuldtidsstillinger hvert område potentielt kan opnå ved at få det faglærte personale til at gå op i tid.

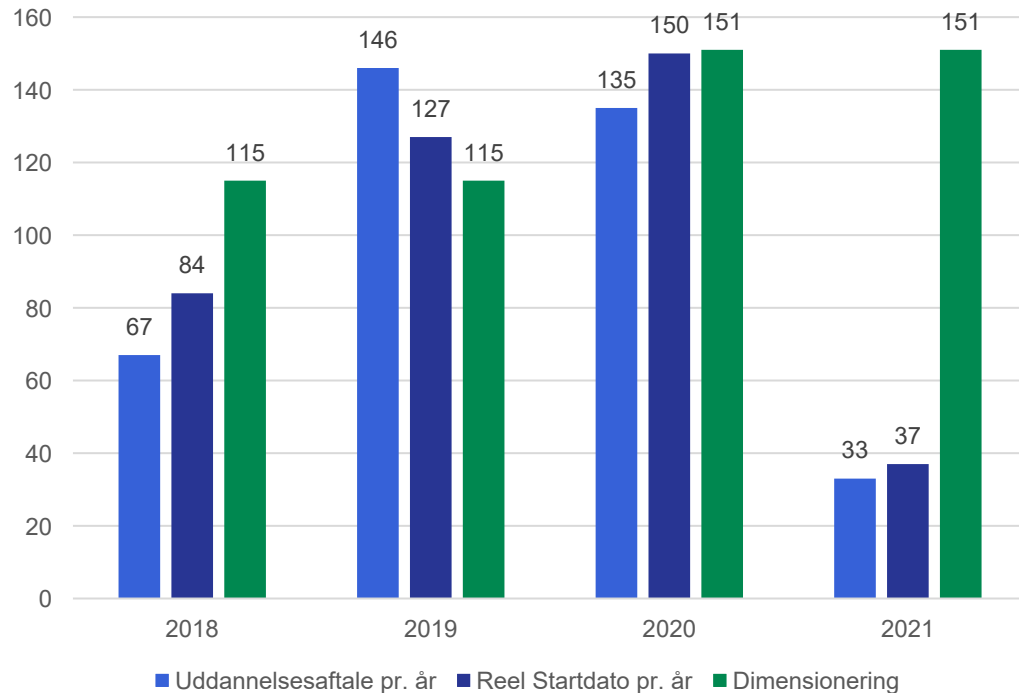
## Metode og afgrænsning

- Afgrænset til:
  - Faglært personale: Sosu-hjælper, Sosu-assistent, Sygeplejersker, ergo- og fysioterapeuter.
  - Ekskl. elever
- Metode:
  - Medarbejdere med en ansættelsesbrøk på mellem 35-37 timer pr. uge regnes for fuldtidsmedarbejdere
  - Alle stillinger er opgjort i hoveder

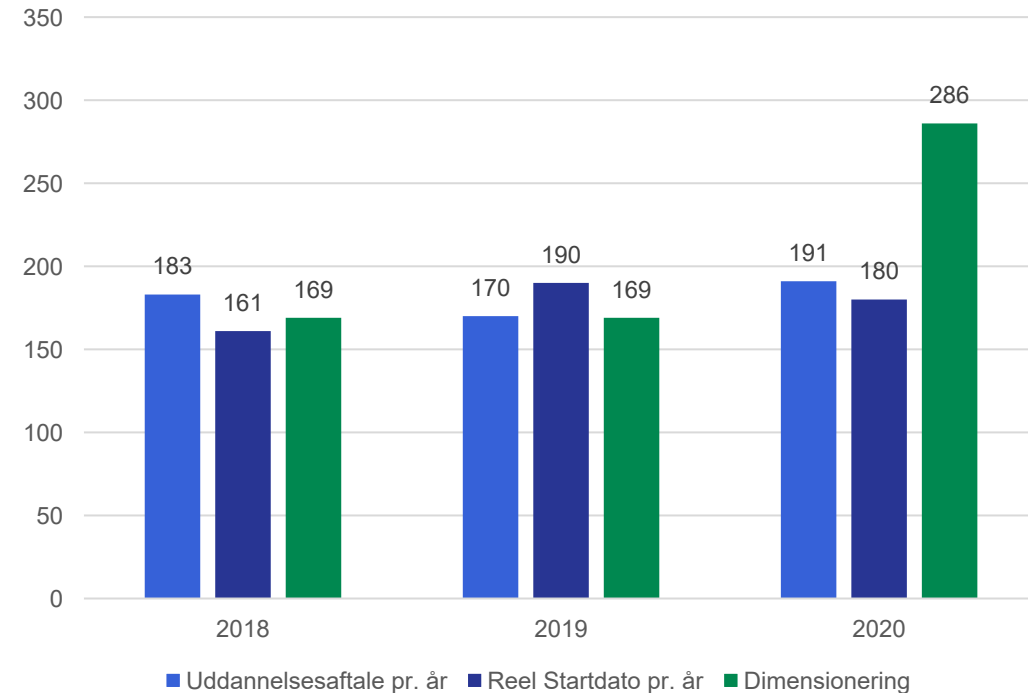


# OVERBLIK OVER OPTAG AF ELEVER PÅ SOSU- UDDANNELSERNE I 2019 OG 2020

SSH 2020 - Samlet Overblik



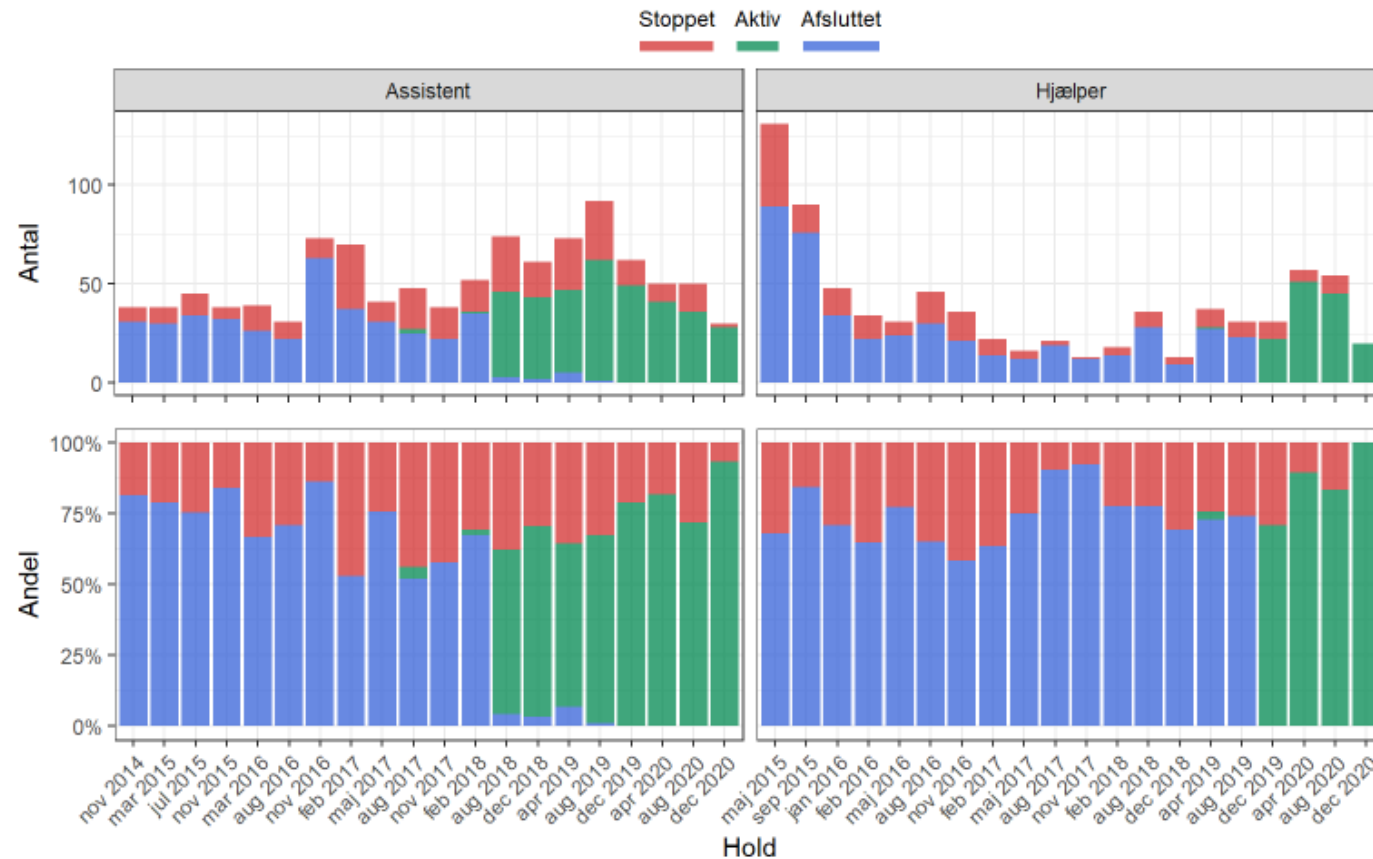
SSA 2020 - Samlet Overblik



## Kommentarer:

- I perioden 2020-2021 er antallet af pladser på SOSU-uddannelserne øget markant
- Opfyldelse af dimensioneringen defineres ud fra året, hvor uddannelsesaftalen underskrives.
- Reel startdato viser, hvor mange der reelt startede uddannelse i det på gældende år

# OVERBLIK OVER FÆRDIGGØRELSE AF UDDANNELSE OG ANSÆTTELSE



Det betyder, eksempelvis at:

- Der fra hold til hold er store udsving og variationer ift. andelen af elever der færdiggør uddannelsen.

## Kommentarer:

- Graferne viser henholdsvis antal og andel af, hvor mange elever der fra hvert hold siden november 2014/maj 2015 har afsluttet uddannelsen, er stoppet på uddannelsen eller er i gang med uddannelsen.

# OVERBLIK OVER FÆRDIGGØRELSE AF UDDANNELSE OG ANSÆTTELSE

Tabellen herunder viser hvor mange **SOSU-Assistent**er der var ansat i MSO hhv. 3- og/eller 12 måneder efter endt uddannelse.

År	Antal afsluttede	3 måneder efter afsluttet uddannelse		12 måneder efter afsluttet uddannelse	
		Antal ansat	Andel ansat	Antal ansat	Andel ansat
2012	72	43	59.72 %	43	59.72 %
2013	91	53	58.24 %	48	52.75 %
2014	103	51	49.51 %	51	49.51 %
2015	96	56	58.33 %	42	43.75 %
2016	111	72	64.86 %	69	62.16 %
2017	115	75	65.22 %		

Det betyder, eksempelvis at:

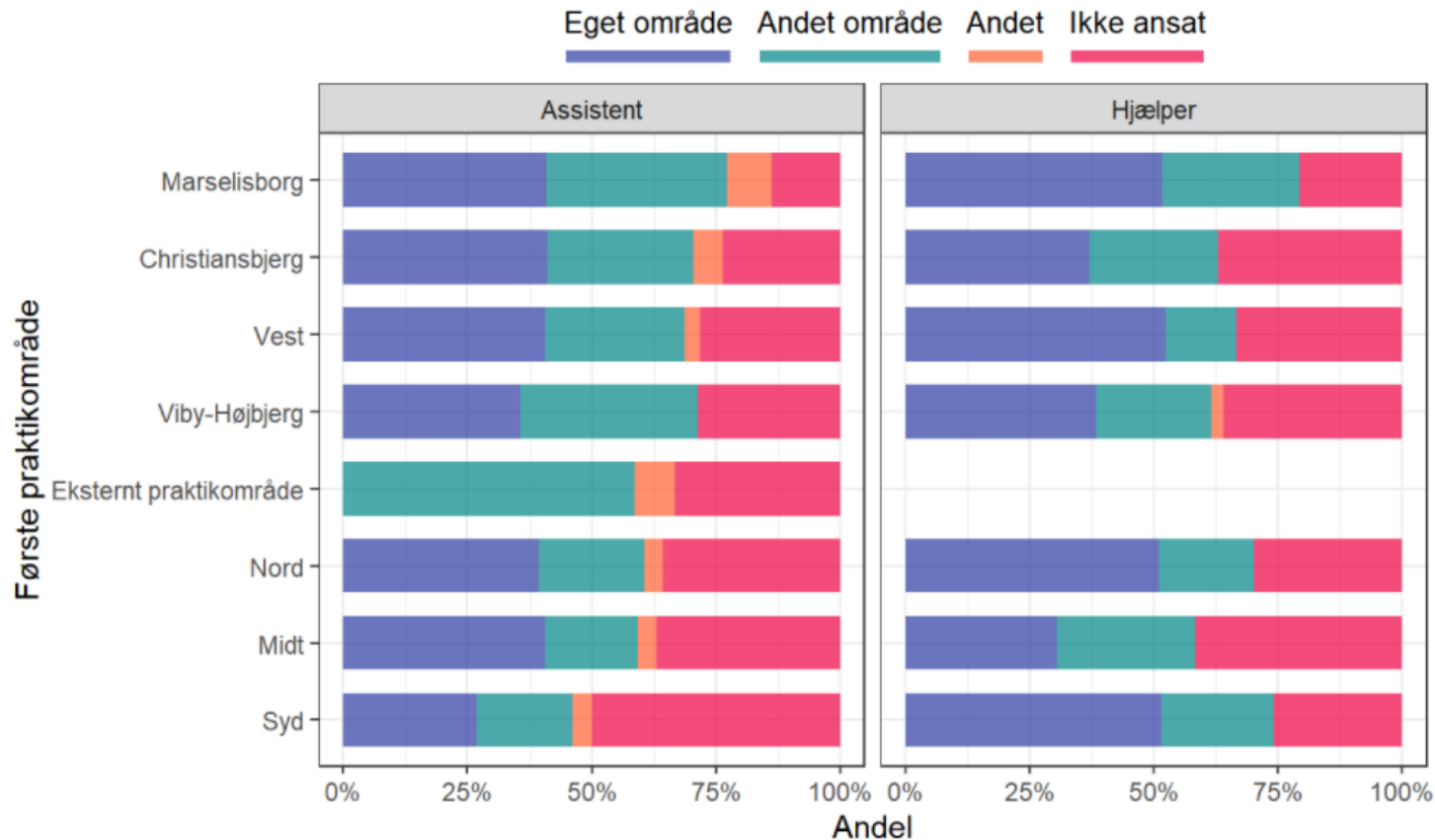
- andelen af de SOSU-hjælperere der er ansat et år efter afsluttet uddannelse er steget med 25,27 %

Tabellen herunder viser hvor mange **SOSU-hjælper**er der var ansat i MSO hhv. 3- og/eller 12 måneder efter afsluttet uddannelse.

År	Antal afsluttede	3 måneder efter afsluttet uddannelse		12 måneder efter afsluttet uddannelse	
		Antal ansat	Andel ansat	Antal ansat	Andel ansat
2012	570	207	36.32 %	216	37.89 %
2013	987	378	38.3 %	348	35.26 %
2014	930	342	36.77 %	354	38.06 %
2015	939	438	46.65 %	417	44.41 %
2016	655	385	58.78 %	340	51.91 %
2017	228	172	75.44 %	144	63.16 %



# OVERBLIK OVER FÆRDIGGØRELSE AF UDDANNELSE OG ANSÆTTELSE



## Det betyder, eksempelvis at:

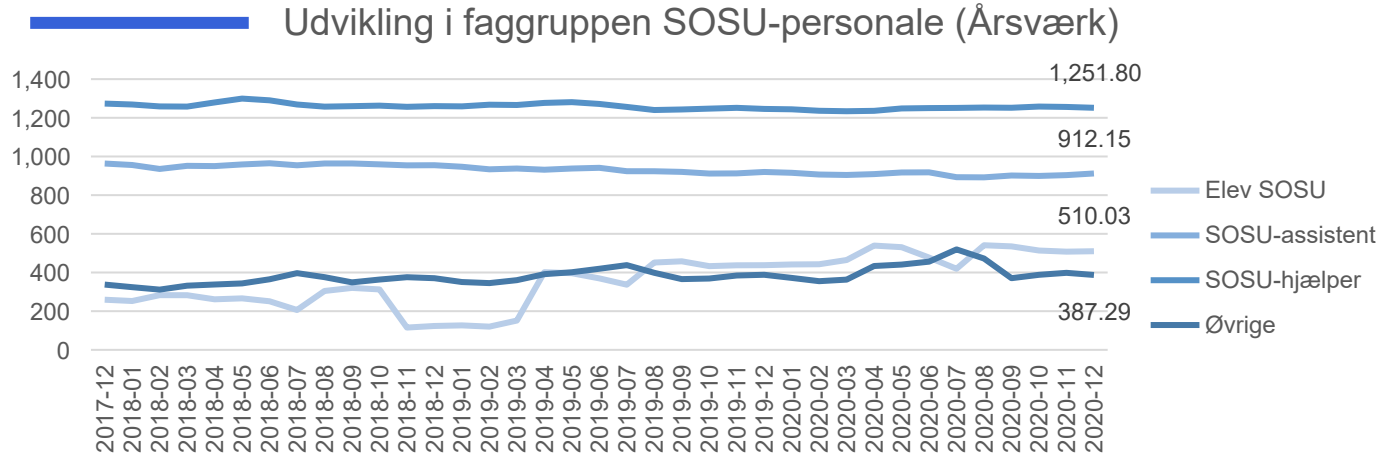
- Område Syd ansatte ca. 25 % af de SOSU-assistentelever og 50 % af de SOSU-hjælperelever, der har været ansat i området som elev.

## Kommentarer:

- Graferne viser hvor stor en andel af færdiguddannede elever fra 2016 og frem, der bliver ansat i samme område, et andet område eller ikke ansat i MSO.

# MEDARBEJDETSAMMENSÆTNING

## - MSO



### Det betyder, eksempelvis, at:

- Andelen af SOSU-assistenter ikke er steget de seneste 4 år
- Andelen af sygeplejersker og Terapeuter er steget

Årstal	Ergo- og fysioterapeuter	SOSU-personale	Sygeplejersker	Hovedtotal
2017-12	10,48%	<b>76,63%</b>	12,88%	100,00%
2018-12	11,13%	<b>75,50%</b>	13,38%	100,00%
2019-12	12,44%	<b>73,72%</b>	13,84%	100,00%
2020-12	12,87%	<b>73,16%</b>	13,97%	100,00%

Årstal	SOSU-assistent	SOSU-hjælper	Øvrige	Hovedtotal
2017-12	37,42%	49,47%	13,11%	100,00%
2018-12	36,93%	48,75%	14,33%	100,00%
2019-12	36,02%	48,78%	15,20%	100,00%
2020-12	35,75%	49,07%	15,18%	100,00%

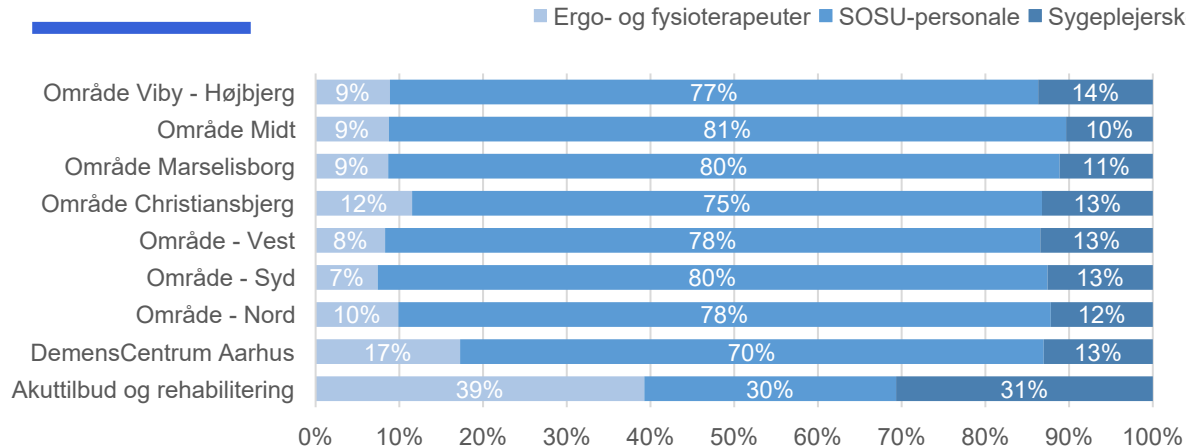
### Kommentarer:

- Grafen og tabellerne viser udviklingen i de sundhedsfaglige personalegrupper fra 2017-2020.

### Metode og afgrænsning

- Afgrænset til:
  - Månedslønnet personale
  - Elever er medtaget i grafen, men udeladt i tabellerne, da opnormeringen af elever påvirker andelen af de øvrige faggrupper væsentligt.
- Metode:
  - Nedslag den sidste måned hvert år på antal fuldtidsstillinger (Årsværk).

# MEDARBEJDETSAMMENSÆTNING - OMRÅDENIVEAU OG PLEJEHJEM



## Udvikling på tværs af plejehjem

Plejehjem - Sundhedsfagligt personale	Ergo- og fysioterapeuter	SOSU-personale	Sygeplejersker	
2017-12		6%	88%	6%
2018-12		6%	87%	6%
2019-12		7%	87%	7%
2020-12		7%	86%	7%

SOSU-Personale	SOSU-assistent	SOSU-hjælper	Øvrige
2017-12	45%	43%	12%
2018-12	44%	42%	13%
2019-12	43%	43%	14%
2020-12	42%	44%	14%

### Det betyder, eksempelvis, at:

- fordelingen af SOSU-personale på tværs af plejehjemmene har været forholdsvis konstant siden december 2017

### Kommentarer:

- Grafen viser fordelingen af SOSU-personale i lokalområderne på tværs af hjemmepleje, plejehjem og sundhedsenheder.
- Tabellerne zoomer ind på fordelingen på tværs af plejehjemmene i Aarhus

### Metode og afgrænsning

- Afgrænset til:
  - Månedslønnet personale
  - Elever er udeladt
- Metode:
  - Nedslag den sidste måned hvert år på antal fuldtidsstillinger (Årsværk).

# REKRUTTERINGSOVERBLIK

Periode: 1. Januar 2020 – 4. januar 2021

Område	antal stillinger	ansøgninger pr stilling	antal ansat	antal ikke ansat	andel ansat
Akutt tilbud og rehabilitering	38	7,7	33	5	86,8%
DemensCentrum Aarhus	132	6,9	78	54	59,1%
Område - Nord	154	11,7	104	50	67,5%
Område - Syd	109	11,4	60	49	55,0%
Område - Vest	148	10,1	107	41	72,3%
Område Christiansbjerg	130	9,0	80	50	61,5%
Område Marselisborg	60	13,9	30	30	50,0%
Område Midt	119	11,0	70	49	58,8%
Område Viby - Højbjerg	82	9,9	57	25	69,5%
<b>Samlet</b>	<b>972</b>	<b>10,2</b>	<b>619</b>	<b>353</b>	<b>63,7%</b>

aktuelle stillinger
1
17
17
9
10
12
6
16
5
<b>93</b>

Det betyder, at:

- Vi aktuelt søger 45 SOSU-assistent. Dette er samme niveau som tidligere opgørelser

Fordelt på	Aktuelt opslåede stillinger
SOSU-Assistent	45
SOSU-Hjælper	31
Sygeplejerske	11
Terapeut	3
Andet	2
Uafklaret	1
<b>Hovedtotal</b>	<b>93</b>

## Kommentarer:

- Vi har nu et års historik på rekrutteringer. Fremadrettet vises en graf for andel besatte stillinger de seneste 12 måneder.

## Metode og afgrænsning

- Afgrænset til:
  - Alle stillingsopslag inden for Medicin, Sundhed og Omsorg
  - Stillingsopslag med elev, sommer, studie er ekskluderet
  - 1. januar 2020 – 4. januar 2021



# REKRUTTERING OG FASTHOLDELSE 2020-2022

## BAGGRUND

I Plan for rekruttering og fastholdelse 2020-2022 videreføres flere initiativer fra Program for rekruttering og fastholdelse 2017-2019, som opnåede gode og mærkbare resultater. Der igangsættes ligeledes nye initiativer, da der er udsigt til at udfordringerne med at rekruttere medarbejdere – især SOSU-hjælpere, SOSU-assistenten og sygeplejersker – fortsætter: Mange medarbejdere går indenfor de kommende år på pension, mens antallet af ældre borgere stiger. Samtidig er det essentielt, at vi fastholder og skaber mulighed for udvikling for medarbejderne: Udviklingen i sundhedsvæsenet stiller nye krav til kompetencer hos medarbejderne og medfører et ændret behov for kompetencesammensætning. Derfor vil *fastholdelse* være et særligt fokus i denne plan.

Plan for rekruttering og fastholdelse, har fortsat som mål, at **Sundhed og Omsorg har den optimale sammensætning af kompetencer til vores opgaver – og dermed det rette afsæt for at give borgerne den bedste hjælp og realisere vores strategi.**

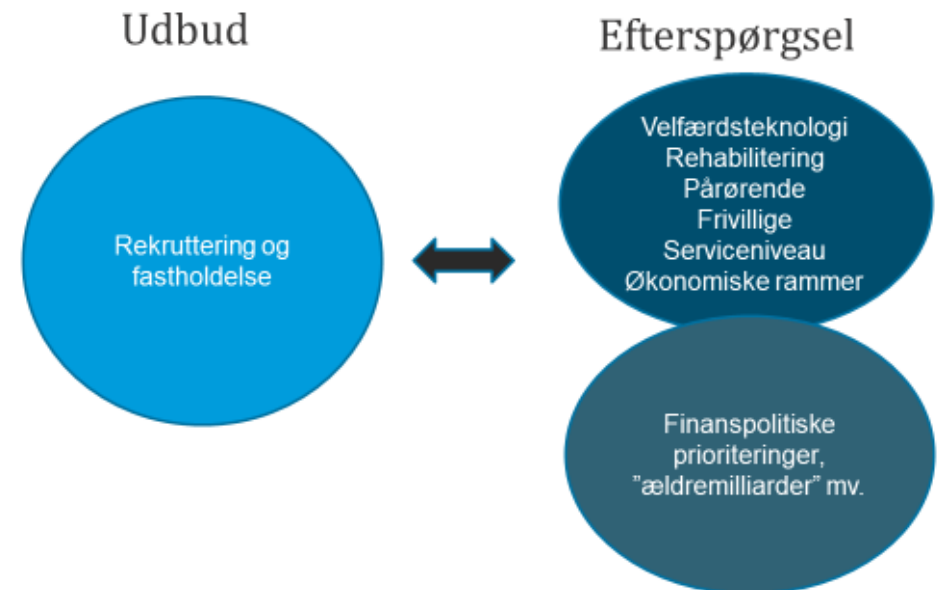
Delmålene er:

- Udvikling og fastholdelse af kompetente medarbejdere
- Vi kan rekruttere det *tilstrækkelige antal* medarbejdere med de *rette kompetencer*
- Større søgning til og optag på uddannelserne

Behovet for arbejdskraft defineres ikke kun af fx antallet af ældre borgere, men også af faktorer som velfærdsteknologi, rehabilitering, pårørende, samskabelse med civilsamfundet og effektiviseringer, der ligeledes kan have betydning for, hvor stor efterspørgslen på medarbejdere er.

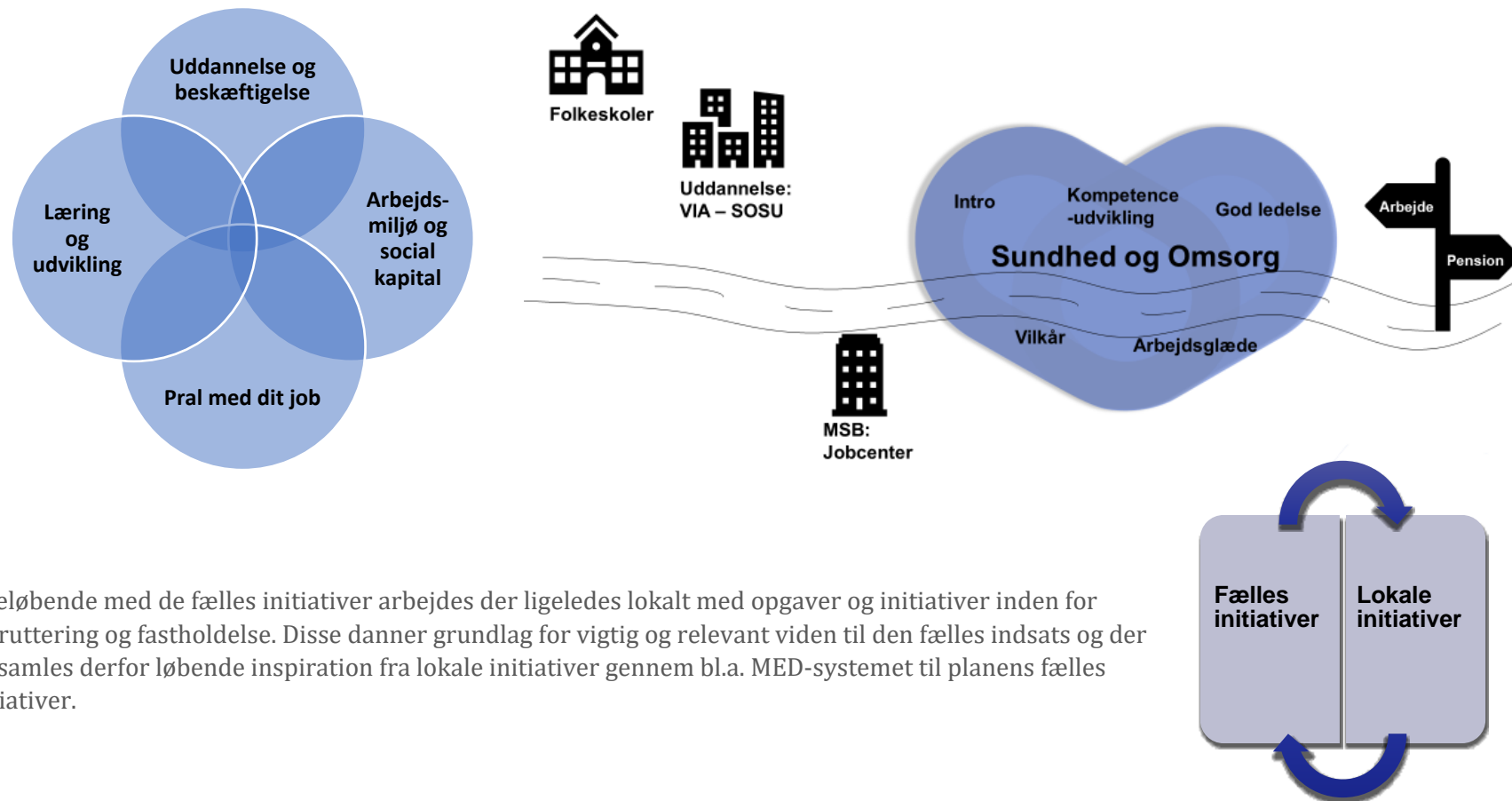
Desuden har forhold på arbejdspladsen, så som arbejdstøj, -udstyr, transport o.l. stor betydning for, om en arbejdsplads opleves som attraktiv af medarbejderne.

Ud over denne plan, er der således mange elementer, som der arbejdes med i andre sammenhænge, der ligeledes har betydning for rekruttering og fastholdelse af medarbejdere i Sundhed og Omsorg.



I Plan for rekruttering og fastholdelse 2020–2022 understøttes målet gennem en helhedsorienteret tilgang der dækker helt fra folkeskole til pension og alle de overgange, der kan være herimellem. Planen er fælles for hele Sundhed og Omsorg og er inddelt i 4 spor, der alle består af flere initiativer, som omfatter en eller flere indsatser. Disse udvikles løbende i samarbejde med relevante samarbejdspartnere samtidig med at nye igangsættes pba. udfordringer og behov.

Der arbejdes med at understøtte rekrutteringsgrundlaget gennem bl.a. samarbejder med jobcenteret og uddannelsesinstitutioner, og ikke mindst med fastholdelse af medarbejdere gennem fokus på bl.a. udviklingsmuligheder, arbejdsvilkår og god nærværende ledelse samt ansvar, spændende opgaver og faglige udfordringer til alle.



Sideløbende med de fælles initiativer arbejdes der ligeledes lokalt med opgaver og initiativer inden for rekruttering og fastholdelse. Disse danner grundlag for vigtig og relevant viden til den fælles indsats og der indsamles derfor løbende inspiration fra lokale initiativer gennem bl.a. MED-systemet til planens fælles initiativer.

## INITIATIVER 2020-2022

### SPOR: Uddannelse og beskæftigelse

Initiativer	Status	Organisering og ansvar
<b>1) SOSU-uddannelserne</b>		
<b>Tiltrækning af flere ansøgere til elevstillinger og optag af flere elever</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ I perioden 2020-2021 er antallet af pladser på SOSU-uddannelserne øget markant. Der er igangsat en række initiativer med henblik på at øge optaget.</li> <li>▪ Vi igangsatte i 2017 kampagnen SOSU i Aarhus – med det formål at øge synlighed og kendskab til SOSU-uddannelserne og herunder forebygge frafald. Kampagnen omfatter blandt andet annoncering på sociale medier, videoer, plakater på infostandere, website, messestand mv. Kampagnen er videreudviklet med nyt materiale i 2019. Vi deltager i uddannelsesmesser, jobmesser, jobklubber mv.</li> <li>▪ Vi anvender voksenlærlingeordning, som tiltrækker flere voksne til uddannelserne.</li> <li>▪ Vi arbejder på at udvikle et nyt koncept for erhvervspraktik for folkeskoleelever. Herunder har vi et ønske om at udvikle en form for gamifikation evt. VR-univers, som eleverne kan opleve ude i praktikken eller som intro i folkeskolen.</li> </ul>	<p><b>Fælles initiativer</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ HR/Camilla Reich varetager projektledelsen for kampagnen</li> <li>▪ Rekruttering er tema i samarbejdsaftale mellem SOSU Ø og MSO</li> <li>▪ Udvalget for grunduddannelser involveres i udvikling og implementering</li> <li>▪ Samarbejde om rekruttering med FOA, Børn og Unge og Sociale forhold og Beskæftigelse og SOSU Østjylland</li> </ul> <p><b>Lokale opgaver</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Praktikvejledere, uddannelseskonsulenter og ledere introducerer og vejleder elever</li> <li>▪ Praktikvejledere, uddannelseskonsulenter og ledere udvikler og evaluerer elevens praktikforløb og læringsmiljøer på områdernes praktiksteder</li> </ul>
<b>2) Fra ufaglært til faglært</b>		
<b>Tilbud om uddannelse til ufaglærte</b>	<p><i>Uddannelsesstilbud til ufaglærte medarbejdere</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Sundhed og Omsorg har et fælles koncept for uddannelsesstilbud til ufaglærte medarbejdere, hvor ufaglærte medarbejdere tilbydes et sammenhængende uddannelsesforløb med elevløn under grundforløb.</li> <li>▪ I 2019 startede 11 ufaglærte medarbejdere på en af de to SOSU-uddannelser og fem ufaglærte medarbejdere startede på Serviceassistentuddannelsen.</li> <li>▪ I 2020 startede 11 ufaglærte medarbejder på SSA- og 9 på SSH-uddannelsen. Der er 3 medarbejdere, der har søgt om optagelse til start 2021.</li> <li>▪ Vi forventer at ansætte 5-10 Serviceassistentelever i 2021. Til februar starter 2 serviceassistentelever.</li> </ul>	<p><b>Fælles initiativer</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ HR/Camilla Reich varetager projektledelsen for uddannelsesstilbud til ufaglærte medarbejdere</li> <li>▪ Vi udvikler konceptet i samarbejde med FOA</li> </ul> <p><b>Lokale opgaver</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Uddannelsesstilbud til ufaglærte (SOSU)-medarbejdere</li> <li>▪ Spotte og motivere ufaglærte medarbejdere, der er interesserede i uddannelse</li> <li>▪ Motivere flere steder til, at varetage rollen som praktiksted for Serviceassistentelever.</li> <li>▪ Strukturering af faste praktiksteder til Serviceassistentelever</li> </ul>
<b>3) Rekruttering af egne uddannede medarbejdere</b>		
<b>Fastholdelse af elever og studerende uddannet i Sundhed og Omsorg</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ En del af de elever og studerende, som uddannes i Sundhed og Omsorg, ansættes efter endt uddannelse. <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 64,86 % af SOSU-assistentelever fra 2016 var ansat i MSO tre måneder efter afsluttet uddannelse og 62,16 % efter et år.</li> </ul> </li> </ul>	<p><b>Fælles initiativer</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ HR/Vibeke Jørgensen og Mathilde Gråkjær Petersen varetager projektledelsen af overgang fra nyuddannede til medarbejder</li> </ul>

<p><b>Overgang fra nyuddannet til medarbejder</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 75,44 % af SOSU-hjælperelever fra 2017 var ansat efter tre måneder efter endt uddannelse og 63,16 % efter et år.</li> <li>▪ HR udvikler og afprøver i 2021 forslag til modeller til introduktionsstillinger.</li> </ul>	<p><b>Lokale opgaver</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Gode praktikforløb så MSO opleves som en attraktiv arbejdsplads</li> <li>▪ Spotte dygtige elever og studerende og motivere til at søge job i MSO</li> </ul>
<p><b>4) Rekruttering af andre faggrupper</b></p>		
<p><b>Ansættelse af medarbejdere med andre faglige baggrunde</b></p>	<p><i>Serviceassistenter:</i> Ufaglærte medarbejdere tilbydes uddannelse som serviceassistent. Der er fastsat et budget til uddannelse af serviceassistentelever med henblik på at ansætte denne faggruppe på plejehjem.</p> <p>Der undersøges muligheder for forløb med og ansættelse af andre faggrupper eksempelvis pædagogiske medarbejdere.</p>	<p><b>Fælles initiativer</b></p> <p><i>Serviceassistenter:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ HR/Camilla Reich varetager projektledelsen</li> </ul> <p><i>Pædagogiske medarbejdere:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ HR/ Sara Holst varetager projektledelsen i samarbejde med klyngen for ekstraordinære ansættelser</li> <li>▪ Samarbejde med Jobcenter</li> </ul>
<p><b>5) Rekruttering af brancheskiftere</b></p>		
<p><b>Ansættelse af brancheskiftere</b> Projekt SOSU Plus</p>	<p>Forløbet <i>SOSU Plus</i> består af virksomhedspraktik og løntilskudsjob kombineret med efteruddannelse og efterfølgende ansættelse som SOSU-elev. Målgruppen er voksne over 25 år, der allerede har en uddannelse, men ønsker at skifte karrierespor. Status:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 50 deltagere fra hold 1 og 2 startede på SOSU-hjælperuddannelsen. Hold 1 færdiggjorde uddannelsen sommeren 2020.</li> <li>▪ Hold 3: 38 deltagere startede på forløbet september 2019.</li> <li>▪ Hold 4: 32 deltagere er påbegyndt uddannelsens grundforløb d.18/1 2021.</li> <li>▪ Hold 5: Forventet opstart d.8/3 2021</li> </ul>	<p><b>Fælles initiativer</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ HR/ Sara Holst varetager projektledelsen</li> <li>▪ Inddragelse af klyngen for ekstraordinære ansættelser</li> <li>▪ Styregruppe bestående af MSO, MSB, SOSU Ø og FOA</li> </ul> <p><b>Lokale opgaver</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Introduktion og vejledning under virksomhedspraktik og løntilskudsjob for deltagere i projektet</li> </ul>
<p><b>6) Rekruttering af ufaglærte ledige</b></p>		
<p><b>Ansættelse af ufaglærte ledige i tidsbegrænsede uddannelsesstillinger.</b></p>	<p>Forløbet for ufaglærte ledige består af virksomhedspraktik og løntilskudsjob kombineret med efteruddannelse. Efter gennemført løntilskud, tilbydes deltageren en tidsbegrænset uddannelsesstilling, som efterfølgende giver adgang til optagelse på uddannelsens grundforløb målrettet SSH-uddannelsen.</p> <p>Målgruppen er ufaglærte ledige over 25 år, som på sigt kan se sig selv arbejde og uddanne sig til SOSU.</p> <p>Forventningen er et hold på mellem 15-25 deltagere.</p> <p>Status:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Forløbet forventes igangsat d.6/4 2021, med inddragelse af X-antal Områder.</li> </ul>	<p><b>Fælles initiativer</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ HR/ Jacob Kiilerich-Laursen varetager projektledelsen</li> <li>▪ Styregruppe bestående af MSO, MSB, SOSU Ø og FOA</li> </ul> <p><b>Lokale opgaver</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Introduktion og vejledning under virksomhedspraktik, løntilskudsjob og uddannelsesstilling for deltagere i projektet</li> </ul>
<p><b>7) Rekruttering af flygtninge</b></p>		

<p><b>Særlige forløb for flygtninge</b></p>	<p>10 flygtninge har deltaget i et forløb med praktik og undervisning, som forbereder til start på uddannelse. Fem deltagere er startet på IGU og to er klar til at starte på SOSU-uddannelse.</p> <p>Status:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Hold 2 havde opstart ultimo november 2020.</li> <li>▪ 1 deltager er allerede optaget på IGU – 9 deltagere fortsætter deres 13 ugers praktik, så snart restriktionerne lempes.</li> </ul>	<p><b>Fælles initiativer</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ HR/ Jacob Kiilerich-Laursen varetager projektledelsen</li> <li>▪ Samarbejde med klyngen for ekstraordinære ansættelser og MSB</li> <li>▪ Styregruppe bestående af MSO, MSB og SOSU Ø</li> </ul>
---	---	---

**8) Unge, uddannelse og Sundhed**

<p><b>Forløb for unge</b></p>	<p>Sundhed og Omsorg har afholdt workshops for Børn og Unge, Sociale forhold og Beskæftigelse, FOA og SOSU Østjylland om, hvordan vi forbereder unge ledige til start på en SOSU-uddannelse. Næste skridt er planlægning af fælles forløb, som dog er udsat pga. Corona-situationen.</p>	<p><b>Fælles initiativer</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ HR/ Sara Holst varetager projektledelsen</li> <li>▪ Samarbejde med MSB</li> <li>▪ Fællesstyregruppe mellem MSO, MSB og SOSU Østjylland</li> </ul> <p><b>Lokale opgaver</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Uddannelseskonsulenter og praktikvejledere understøtter fastholdelse af elever bl.a. gennem samtaler, ved at følge fravær og m.m.</li> </ul>
<p><b>Fastholdelse af elever på SOSU-uddannelserne</b></p>	<p>Dimensioneringsaftalen 2020-2021 indeholder en målsætning om at frafald nedbringes til 10%</p> <p>Der anvendes AUB-midler til en treårig projektstilling som fastholdelsesmentor med henblik på at støtte elever under grund- og hovedforløb.</p>	

**9) Rekruttering af unge til fritidsjob**

<p><b>Ansættelse af unge i fritidsjobs</b></p>	<p>Sundhed og Omsorg har afsat fælles puljemidler til ansættelse af unge i fritidsjobs. Fremadrettet kobler vi fritidsjobs til rekrutteringsindsatsen. Vi vil tilbyde attraktive og lærerige forløb, som skal motivere de unge til at uddanne sig inden for SOSU-faget.</p> <p>Der er indgået aftale med FOA om ansættelsesvilkår.</p> <p>Initiativet er pt. sat på pause pga. Corona-situationen</p>	<p><b>Fælles initiativer</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ HR/ Sara Holst og Beskæftigelsesklyngen varetager projektledelsen</li> </ul>
--	---	--

***SPOR: Arbejdsmiljø og social kapital***

Initiativer	Status	Organisering og ansvar
<b>10) Social kapital, arbejdsglæde og arbejdsmiljø</b>		
<p><b>Fastholdelse af medarbejdere gennem høj social kapital, et sundt arbejdsmiljø og arbejdsglæde</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Der arbejdes ud fra fælles mål og indsatser inden for arbejdsmiljø, ulykker, sygefravær, sundhedsfremme, trivsel, social kapital og arbejdsglæde.</li> <li>▪ Alle arbejdspladser i Aarhus Kommune er arbejdsmiljøcertificeret. Det betyder bl.a., at der er en forpligtelse til kontinuerligt at forbedre arbejdsmiljøet; herunder udvikling/justering af værktøj og metoder til brug i arbejdsmiljøorganisationen generelt og i forbindelse med forandringer som f.eks. Covid-19 og omorganisering.</li> </ul> <p><b>Aktuelt:</b></p> <p>Fokus på forbedring af introduktion og sundhedsfremme.</p>	<p><b>Fælles initiativer</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ HR / Mette Møller Stenkjær</li> <li>▪ HAU</li> </ul> <p><b>Lokale opgaver</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Arbejdsmiljøindsatser</li> </ul>

	I forbindelse med overgang til ny arbejdsmiljøstandard arbejder vi bl.a. med at styrke de interne arbejds gange i Sundhed og Omsorg, således arbejdsmiljø kan blive integreret i samarbejdsrelationer og beslutninger på tværs af niveauer.	
<b>11) Op i tid</b>		
<b>Op i tid</b>	<p><i>Flere medarbejdere op i tid</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Implementering af Op-i-tid sker ved at alle ledige stillinger som udgangspunkt opslås som fuldtidsstillinger / min. 35 timer ugtl. (besluttet på rådmandsmøde november 2019). <ul style="list-style-type: none"> <li>• Der skal være et særligt fokus på nyuddannede, der i videst muligt omfang skal tilbydes fuldtidsansættelse.</li> <li>• Medarbejderens ønske om en anden beskæftigelsesgrad kan efter en konkret vurdering imødekommes.</li> </ul> </li> <li>▪ Nuværende deltidsansatte medarbejdere motiveres til at gå op i tid <ul style="list-style-type: none"> <li>• Som motivationsfaktor kan medarbejderen tilbydes fleksibel arbejdstid forstået således, at beskæftigelsesgraden kan hæves og sænkes efter medarbejderens ønske.</li> </ul> </li> <li>▪ Indsatsen følges løbende af HR: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Opfølgning med direktorer på kvartalsmøder: HR følger op med direktorer med data på teamniveau på kvartalsmøderne</li> <li>• Chefteamet modtager årlig status på indsatsen; herunder data fra EMPLY ift. andel fuldtidsstillinger blandt opslag</li> </ul> </li> </ul>	<p><b>Fælles initiativer</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ HR/Steen Lee Mortensen og Marianne Nicholaisen varetager projektledelsen</li> </ul> <p><b>Lokale opgaver</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Lederne skal afsøge, om flere medarbejdere ønsker at komme op i tid</li> </ul>
<b>12) Arbejdstidsplanlægning</b>		
<b>Arbejdstidsplanlægning, der gør vores arbejdspladser attraktive og sikrer den rette bemanning ud fra borgernes behov</b>	<p><i>Projekt arbejdstidsplanlægning</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nyt vagtplansystem, Opus Vagtplan, var i maj 2020 i drift i hele MSO</li> <li>▪ Fra oktober 2020 fik alle medarbejdere adgang til Vagtplan WEB. Med Vagtplan WEB har medarbejderne digital adgang til en opdateret vagtplan, afdelingsplan og saldi, hvor de selv registrerer ændringer og ønsker, hvilket giver større mulighed for medansvar og medindflydelse.</li> <li>▪ Data viser, at det kun er hver tredje medarbejder, som har været logget på Vagtplan WEB (oktober 2020). Styregruppen har besluttet, at papirudgaver af vagtplanerne skal fjernes, men forløbellig udskudt datoen grundet den ekstraordinære situation med COVID-19.</li> </ul>	<p><b>Fælles initiativer</b></p> <p><i>Projekt arbejdstidsplanlægning</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Projektet er forankret i styregruppe og hos projektleder Trine Krogh Pedersen.</li> </ul> <p><i>Attraktivt weekendarbejde</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ansvarlig: HR-teamet varetager projektledelsen</li> </ul> <p><b>Lokale opgaver</b></p> <p>Ledere og forstandere skal følge op på implementeringen, og understøtte de medarbejdere som ikke har været logget ind på Vagtplan WEB.</p>
<b>Attraktivt weekendarbejde</b>	Der udarbejdes og igangsættes en indsats med fokus på at gøre weekendarbejde mere attraktivt. Formålet er en vagtplanlægning, der	

	tilgodeser alle og sikre en weekendbemanning med faglært arbejdskraft hele weekenden.	
<b>13) Livsfaser</b>		
<b>Fastholdelse af seniorer</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ MSO tilbyder seniorordninger. Puljen til den nuværende seniorordning for SOSU-medarbejdere er udvidet</li> <li>▪ I 2019 er der gennemført interviews med medarbejdere og undersøgelse blandt ledere om, hvordan vi bedst kan fastholde medarbejdere. Undersøgelsen peger bl.a. på: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ at 55+ medarbejdere ønsker at arbejde indenfor eget felt og i kontakt med borgere, da det er det, de er bedst til. De ønsker ikke nødvendigvis flere administrative opgaver.</li> <li>○ at gå ned i tid er ikke nødvendigvis den rette løsning for alle, mange ønskede blot varierede opgaver.</li> </ul> </li> <li>▪ For gode råd i forbindelse med seniorordninger, se denne <a href="#">pjece om senioraftalen</a></li> <li>▪ Senioraftaler integreres i et revideret MUS-koncept (2020)</li> </ul>	<p><b>Fælles initiativer</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ansvarlig: HR/Vibeke Jørgensen og Susanne Stampe</li> </ul> <p><b>Lokale opgaver</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Fokus på fastholdelse af seniorer</li> <li>▪ HMU behandlede MSO's kurs ift. AAK Seniorhandlingsplan den 25. august 2020</li> </ul>
<b>14) Lønstrategi</b>		
<b>Lønstrategi</b>	<p>Ny lønstrategi blev besluttet december 2017. Lønstrategiens anvendes som redskab til at:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ rekruttere nye medarbejdere</li> <li>▪ fastholde og motivere medarbejdere til at understøtte ledetrådene og gøre den helt særlige indsats til gavn for borgerne.</li> </ul>	<p><b>Fælles initiativer</b></p> <p>Ansvarlig: HR</p> <p><b>Lokale opgaver</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Sikre, at den økonomiske ramme er kendt inden lønforhandling og orientere om resultatet af lønforhandlinger</li> <li>▪ Synlighed for medarbejdere om, hvordan der kan ske en fremtidig lønudvikling</li> </ul>
<b>SPOR: Pral med dit job</b>		
<b>Initiativer</b>	<b>Status</b>	<b>Organisering og ansvar</b>
<b>15) Stillinger, roller og opgaver</b>		
<b>Fremtidens SOSU-hjælper og SOSU-assistent</b> <i>Projekt skal styrke og fremtidssikre SOSU-hjælpernes og SOSU-assistenternes vigtige roller i ældreplejen</i>	<p><b>Fremtidens SOSU-hjælper og SOSU-assistent</b> tager afsæt i udviklingen i det nære sundhedsvæsen. Fokus er at skabe sammenhæng mellem uddannelse, stillingsbeskrivelser, kompetenceudvikling og instrukser om opgaver og kompetencer. Overordnet er det fælles organisatoriske fokus at sikre, at opgaverne er hensigtsmæssigt fordelt og at alle medarbejdergrupper oplever, at deres kompetencer anvendes på en meningsfuld måde samt oplever udviklingspotentialer.</p> <p>Projektet indeholder tre særlige indsatser:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Opgavefordeling i samarbejde med andre faggrupper</li> <li>2. Styrket kendskab til rollen som SOSU-assistent og SOSU-hjælper</li> <li>3. Interprofessionel læring og samarbejde om borgeren</li> </ol>	<p><b>Fælles initiativer</b></p> <p><i>Fremtidens SOSU-hjælper og SOSU-assistent:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ HR / Trine Krogh Pedersen varetager projektlederrollen</li> </ul> <p><i>Udarbejdelse af nye stillingsbeskrivelser:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ HR/ Betina Thysk Gammelgaard og Vibeke Jørgensen varetager projektlederrollen</li> </ul>

<p><b>Udarbejdelse af nye stillingsbeskrivelser</b></p>	<p>Der nedsættes en styregruppe til projektet.</p> <p>Der skal udarbejdes et koncept for stillingsbeskrivelser i MSO, arbejdet igangsættes primo februar.</p>	
<p><b>16) Styrket kommunikationsindsats</b></p>		
<p><b>Styrket kommunikationsindsats:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Udformning og distribution af stillingsopslag</li> <li>▪ Øget brug af sociale medier, videoer og billeder og kampagneaktiviteter</li> <li>▪ Ambasadørkorps (employee advocacy)</li> </ul>	<p><i>Styrket kommunikationsindsats:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Fokus er at styrke ledere og forstandere i at tiltrække, rekruttere, fastholde og udvikle dygtige medarbejdere. Fokus rettes imod den forskel medarbejderne gør, vores kerneopgaver i det nære sundhedsvæsen, faglig stolthed og kommunikation af, hvad vi tilbyder.</li> <li>▪ Ambasadørkorps til deling af stillingsopslag på private sociale medie profiler udvides til også at inkludere medarbejdere, som prøvehandling i første omgang resten af 2020.</li> </ul>	<p><b>Fælles initiativer</b></p> <p><i>Styrket kommunikationsindsats</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kommunikation er tovholder for rekrutteringsteam</li> </ul> <p><i>Ambasadørkorps:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kommunikation / Jannie Lindberg Sundgaard</li> </ul> <p><b>Lokale opgaver</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Rekruttering af medarbejdere</li> <li>▪ Fratrædelsessamtaler</li> </ul>
<p><b><i>SPOR: Læring og udvikling</i></b></p>		
<p><b>Initiativer</b></p>	<p><b>Status</b></p>	<p><b>Organisering og ansvar</b></p>
<p><b>17) Kompetenceudvikling</b></p>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Kompetenceudvikling og uddannelse</b></li> </ul>	<p><i>I 2021 igangsættes udvikles en plan/strategi for efteruddannelse og kompetenceudvikling som professionaliserer og systematiserer medarbejders efteruddannelse:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kompetenceudvikling, der udvikler medarbejdernes kompetencer i takt med udviklingen i opgaverne</li> <li>▪ Synlige kompetenceudviklingstilbud og efteruddannelsesmuligheder, herunder meritgivende uddannelse</li> </ul> <p><i>Sundhed og Omsorg har disse fælles indsatser og kompetenceudviklingstilbud:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Velkommen om bord – introduktion af nye medarbejdere</li> <li>▪ Dansk kurser til understøttelse af sproglige kompetencer</li> <li>▪ Specialuddannelse i borgernær sygepleje og APN-uddannelse</li> <li>▪ Model Tid til uddannelse: Lønnet efteruddannelse uden for arbejdstiden. Forskellige kurser udbydes.</li> </ul>	<p><b>Fælles initiativer</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Undergruppe for kompetenceudvikling og uddannelse under styregruppen for rekruttering og fastholdelse</li> <li>▪ HR varetager projektlederrollen af fælles initiativer</li> <li>▪ Uddannelsesklyngen varetager de fælles initiativer: Specialuddannelse i borgernær sygepleje og APN</li> </ul> <p><b>Lokale opgaver</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ledere sikrer, at medarbejderes kompetencer udvikles i takt med opgaverne og skaber en lærende praksis, hvor faglige og personlige kompetencer anvendes og udvikles i et fællesskab. Ledere følger op løbende og i forbindelse med MedarbejderUdviklingsSamtaler (MUS)/TeamUdviklingsamtaler (TUS).</li> </ul>
<p><b>18) Karrieremuligheder</b></p>		
<p><b>Job- og karriereudvikling</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Synlige karrieremuligheder</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Systematisering, kortlægning, synlighed og understøttelse af karriereveje for medarbejdere</li> </ul>	<p><b>Fælles initiativer</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ HR/Vibeke Jørgensen varetager projektledelsen</li> </ul>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>Web-side med fortælling om muligheder for jobudvikling og karriere udarbejdes</li> </ul>	
<b>19) Introduktionsforløb</b>		
<b>Introduktionsforløb for nyansatte</b>	<p>Et fælles koncept til introduktion af nyansatte social- og sundhedsfaglige medarbejdere er udviklet og anvendes i alle områder. God oplæring er med til at tiltrække og fastholde nye medarbejdere.</p>	<p><b>Fælles initiativer</b>  <i>Introduktionsforløb for nyansatte:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>HR/Vibeke Jørgensen varetager projektledelsen</li> <li>Forslag til fælles koncept er udarbejdet af arbejdsgruppe. FTR inddrages</li> </ul> <p><i>Introduktionskoncept for afløsere:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>HR/Vibeke Jørgensen varetager projektledelsen</li> </ul>
<b>Introduktionsforløb for afløsere</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Introduktionskoncept for afløsere er udviklet. Formål og fokus er rekruttering og kvalitet i opgaveløsningen.</li> <li>En del elever og studerende er ansat i afløserjobs. Retningslinjer for elevs supplerende beskæftigelse er udarbejdet og findes på Intra. Næste skridt er, at vi undersøger muligheder for at styrke rekruttering af studerende til studiejobs.</li> </ul>	<p><b>Lokale opgaver</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Introduktion af nyansatte i overensstemmelse med det nye fælles koncept</li> <li>Introduktion af afløsere i overensstemmelse med fælles koncept</li> </ul>
<b>20) Før-lederindsats</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Uddannelsestilbud til medarbejdere med lederlyst og -potentiale.</li> <li>Synliggørelse af før-lederindsatsen</li> </ul>	<p><i>Vi har disse tilbud til medarbejdere:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Vejledningstime for før-ledere i HR.</li> <li>Aarhus Kommunes lederafklaringsforløb, lederaspirantforløb og ledertraineeforløb.</li> </ul>	<p><b>Fælles initiativer</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Før-lederindsatsen: HR/Rikke Steen Andersen</li> </ul> <p><b>Lokale opgaver</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Egne vejledninger for at spotte og udvikle før-ledere, herunder også udarbejde en efterfølgerstrategi. Gerne lokal mentorordning. Sparring kan hentes i HR.</li> <li>Motivere medarbejdere med lederpotentiale</li> </ul>
<b>21) Ledelsesudvikling</b>		
<b>God ledelse</b> Fokus på betydningen af god og nærværende ledelse for attraktive arbejdspladser	<p><i>Rekruttering, introduktion, udvikling og fastholdelse af ledere</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Professionel lederrekruttering og onboarding af leder.</li> <li>Tilbud om diplomuddannelsen i offentlig ledelse (DOL).</li> <li>"Ledelsessporet" – kompetenceudviklingstilbud til ledere.</li> <li>Ledelsesstøtte fra ledelseskonsulenter.</li> <li>Opfølgning på ledelseskommisionens anbefalinger, herunder tilpasning til tilpas ledelsesspænd.</li> </ul>	<p><b>Fælles initiativer</b>          Ansvarlig: HR</p> <p><b>Lokale opgaver</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Sikre lederes deltagelse i relevante lederudviklingstilbud</li> <li>Implementerer fællesbesluttede ledelsesindsatser</li> </ul>
<b>22) Den gode læringskultur</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Phd-projekt om læring og praksislæring</li> <li>Værktøjskasse til sidemandsoplæring</li> </ul>	<p><i>Sundhed og Omsorg arbejder på at styrke læring gennem disse indsatser:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>PhD-projekt om læring og praksislæring. Projektet er tæt på afslutningen hvorefter viden skal spredes og anvendes.</li> <li>Værktøjskasse til sidemandsoplæring – en pjece med tips, tricks og anbefalinger til god sidemandsoplæring mhp. at understøtte</li> </ul>	<p><b>Fælles initiativer</b>          Ansvarlig: Udvikling og HR</p>

<ul style="list-style-type: none"> <li>Tid og mulighed for praksisnær kompetenceudvikling</li> </ul>	<p>kvaliteten af læring i praksis. Værktøjskasse til læringsmakker er bl.a. et støtteredskab ifm. introduktion af nye medarbejdere</p>	
<b>23) Opfølgning i forbindelse med fratrædelser</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Fratrædelsessamtaler</b></li> <li><b>Exit-data</b></li> </ul>	<p>En medarbejder, der siger op, er en værdifuld kilde til feedback - og det er derfor oplagt at holde en fratrædelsessamtale. Formålet med fratrædelsessamtalen er at sikre den feedback, som kan bruges til at udvikle arbejdspladsen fremadrettet.</p> <p><a href="#">Her</a> finder du en guide til de spørgsmål, du bør komme rundt om.</p> <p>Det undersøges i foråret 2021, hvordan der systematisk kan arbejdes med at opsamle og anvende exit-data.</p>	<p>Fælles initiativer</p> <p>Ansvarlig: HR i samarbejde med Analyse og Kommunikation og/eller Faktacenter</p> <p>Lokale opgaver:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Leder: inviter medarbejdere der opsiger deres stilling til samtale og undersøg hvad arbejdspladsen kan lære af og deler den viden, med ledelseskolleger mhp. eventuelle handlinger</li> </ul>

# REKRUTTERING OG FASTHOLDELSE 2020 - 2022

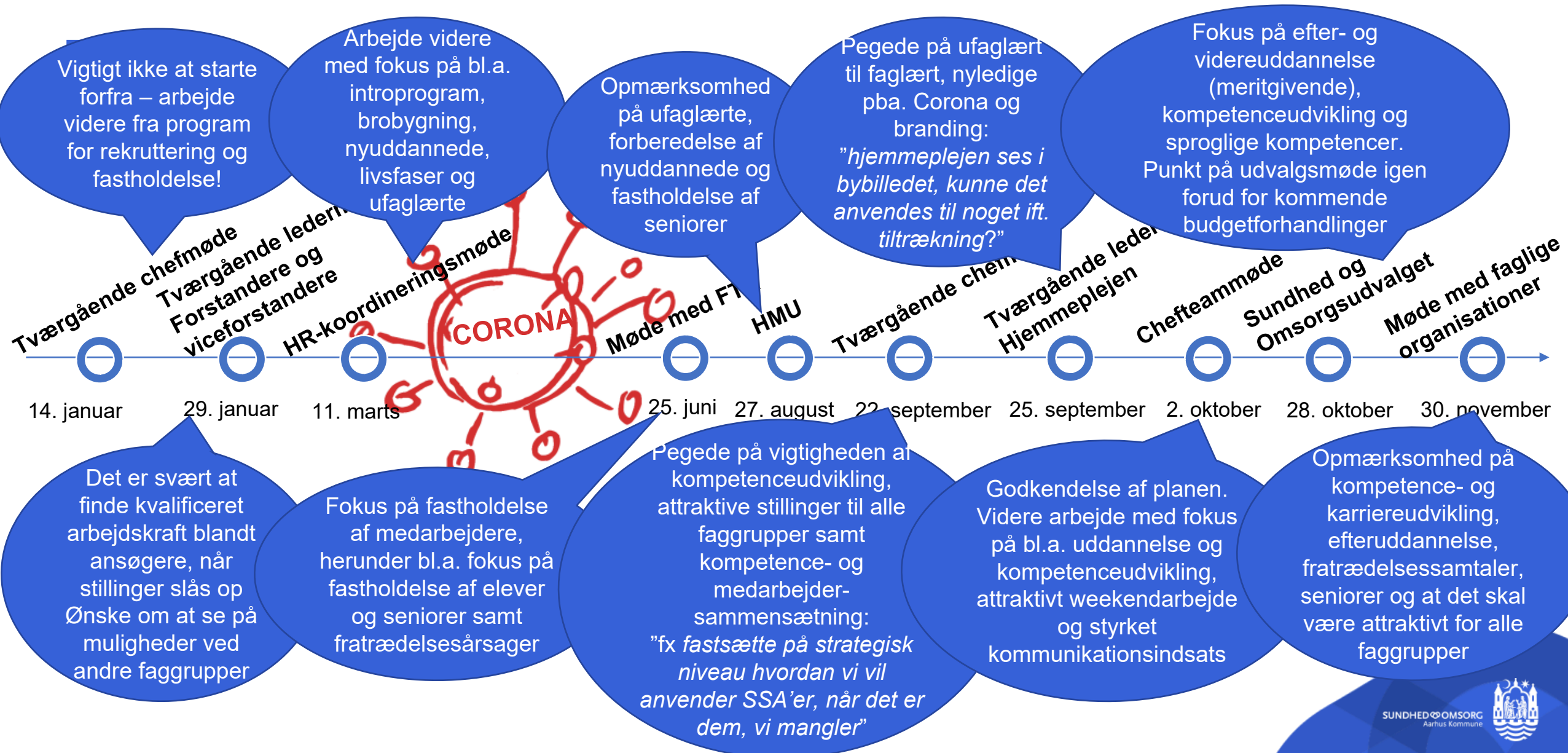
---

Opsamling på kvalitativ data fra  
organisationen, ledere og MED-  
systemet fra 2020

SUNDHED & OMSORG  
Aarhus Kommune



# INPUT FRA PROCESSEN – KORT FORTALT



# INPUT FRA LMU'ERNE

## - KATEGORISERET I 10 OVERORDNET TEMAER:

Uddannelse

Introduktion

Rammer og vilkår

Arbejdstidsplanlægning

Kompetenceudvikling

Ansættelse

Fastholdelse

Seniorer

Fokus og faggrupper

Fratrædelser



## Mobilisering af medarbejderressourcer i særlige situationer

I Sundhed og Omsorg er der udfordringer med at rekruttere medarbejdere – især SOSU-hjælpere, SOSU-assistenten og sygeplejersker. Nogle plejehjem og hjemmeplejeteams har flere ubesatte stillinger og er særligt udfordret ift. at rekruttere det tilstrækkelige antal medarbejdere med de rette kompetencer. Samtidig kan der opstå behov for at mobilisere medarbejderressourcer akut pga. Corona-pandemien: Dette gælder bredt ift. faggrupper, herunder bl.a. både social- og sundhedsfaglige medarbejdere og husassistenter.

Det er lederen, der har ansvar for at sikre den rette kompetencesammensætning, men vi skal løse vanskelige udfordringer i fællesskab. Som prøvehandling udvikles derfor denne plan, der skal understøtte de sundhedsenheder, plejehjem og hjemmeplejeteams, som er særligt udfordrede ift. at rekruttere eller har behov for at kunne mobilisere og rekruttere medarbejderressourcer i forbindelse med en øget Corona-smitte.

Nogle af indsatserne vil kunne anvendes til begge formål, mens nogle er målrettet et af formålene. Indsatserne indeholder såvel lokale opgaver som fælles tværgående opgaver. De kan igangsættes særskilt, men flere af dem kan også kombineres til en samlet indsats. Indsatserne vil løbende blive justeret pba. erfaringer og behov, ligesom flere indsatser vil kunne udvikles og afprøves. Igangsættelse og afprøvning af alle indsatser skal til enhver tid følge de på tidspunktet gældende retningslinjer for håndtering af Corona-smitten.

### Indsatser:

#### Afsnit 1: Vikarer

##### Aftale med Flyverkorpsset:

Flyverkorpsset kan bistå med SOSU-vikarer ved både akut opstået behov for vikardækning og behov for langtidsdækning.

Flyverkorpsset kan i særlige situationer prioritere og mobilisere flyverne til fx udfordrede plejehjem eller hjemmeplejeteams for en periode.

Fælles	Lokalt
<ul style="list-style-type: none"> <li>Flyverkorpsset er vores fælles løsning og fælles ressourcer, der rykker ud til såvel almindelig vikardækning som til de særlige situationer.</li> <li>Afdækning af mulighed for at udvide Flyverkorpsset med sygeplejersker</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kontakt Flyverkorpsset mhp. dialog om at kunne indgå konkrete aftaler</li> </ul>

##### Aftale med CareLink:

Ved behov indgås der en særlig aftale med CareLink, om at deres vikarer, herunder også sygeplejersker og terapeuter, tilknyttes bestemte områder og kun arbejder her.

Fællesstaben + HR	Lokalt
<ul style="list-style-type: none"> <li>Indgå aftale med CareLink</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kontakt CareLink for vikardækning ved opstået behov, som <u>ikke</u> kan dækkes gennem:               <ol style="list-style-type: none"> <li>Eget ledelsesfelt</li> <li>Flyverkorpsset</li> </ol> </li> </ul>

## Afsnit 2: Beredskab og rotation

### Beredskab

- 1) Sundhed og Omsorg har etableret et COVID-19-vagtberedskab på ca. 15 medarbejdere, som kan træde til hurtigt på enheder med akut behov pga. kritisk mandskabsmangel grundet smitteudbrud. Se principper for og vejledning om anvendelse af beredskabet [her](#)
- 2) Medarbejdere fra afdelinger i Forvaltningen udlånes til plejehjem, hjemmepleje eller sundhedsenheder til at understøtte forstandere og ledere med opgaver der ikke kræver social- og sundhedsfaglig baggrund. Det kan f.eks. være opgaver inden for administration, koordinering, praktik, rengøring, test o.l.
- 3) Sundhedsfagligt uddannede medarbejdere fra afdelinger i Forvaltningen indgår i et beredskab og står på standby til at kunne indgå i sundhedsfagligt arbejde fx som jobrotation eller midlertidig delestilling. Konsulenterne indgår frivilligt og får, oplæring – og derigennem et styrket kendskab til den praksis, de arbejder med at udvikle.

HR og Fællesstaben	Lokalt
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Indgå beredskabs- og fleksibilitetsaftaler med de faglige organisationer</li> <li>• Koordinere beredskaberne herunder:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Prioritering af, hvornår en situation kræver aktivering af medarbejdere fra COVID-19-vagtberedskab og hvilke medarbejdere i beredskabet der i så fald skal tilkaldes. Dette sker i samråd med områdechefen.</li> <li>○ Fordele medarbejdere fra afdelinger i forvaltningen til områderne</li> </ul> </li> <li>• Afdække, hvor mange sundhedsfaglige medarbejdere fra afdelinger i Forvaltningen der ønsker og har kompetencerne til at indgå i beredskab. (55 tilmeldte sig i foråret Sundhed og Omsorgs jobbank, heraf var eks. under 10 uddannet sygeplejersker – hvoraf en del har en ældre uddannelse og var ikke klar til at virke som sygeplejerske)</li> <li>• Sammensætte og koordinere et oplæringsprogram i samarbejde med områderne og Kvalitet og Borgersikkerhed til sundhedsfagligt uddannede i forvaltningen, Folkesundhed mv. (faglighed, adfærd, arbejdsmiljø m.v.)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kontakt Jens Lassen ang. forespørgsel på COVID-19-vagtberedskab</li> <li>• Kontakt HR ang. forespørgsel på medarbejdere fra forvaltningen.</li> <li>• Sikre at medarbejderne får den nødvendige og tilstrækkelige oplæring</li> </ul>

### Rotation af medarbejdere

- 1) Vi hjælper hinanden både lokalt og på den fælles bane.
- 2) Mulighed for udlån af medarbejdere fuldtid eller som delestillinger, hvor en del af arbejdstiden fastholdes på den normale arbejdsplads og hvor det eventuelt er specifikke opgaver, der løses på den arbejdsplads, man er udlånt til. Udlån kan gøres attraktivt gennem fx aflønning.



Denne form for rotation og udlån giver den enkelte medarbejder mulighed for kompetenceudvikling og afgivende arbejdsplads mulighed ny læring.

3) I særlige akutte tilfælde, hvor der mangler flere medarbejdere, kan det være nødvendigt at flytte medarbejdere, for at sikre opgavevaretagelsen. Bilaget *Rotation af medarbejdere* beskriver muligheder for at flytte medarbejdere til andet tjenestested indenfor/udenfor området

HR	Lokalt
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formidle mulighed for jobrotation</li> <li>• Skabe overblik over, hvilke medarbejdere der vil/kan jobrottere</li> <li>• Afdække hos de interesseredes ledere om medarbejderen har mulighed for indgå i jobrotation og/eller delestilling</li> <li>• Formidle kontakt mellem interesserede og det/de pågældende steder.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Afsætte ressourcer til introduktion og vejledning til medarbejderne</li> <li>• Sikre at medarbejderne får den nødvendige og tilstrækkelige oplæring.</li> <li>• OBS: Ved lån af en medarbejder skal der indgås aftale med medarbejderens faglige organisation, hvis der på det pågældende tidspunkt ikke er indgået fælles aftale om beredskab e.l. der dækker situationen.</li> </ul>

### Afsnit 3: Særlige rekrutteringsinitiativer

#### Op i tid

Medarbejdere ansat på deltid tilbydes og/eller opfordres til at gå op i tid. Aftalen kan evt. være for en afgrænset periode, der giver deltidsansatte mulighed for at prøve at gå op i tid.

HR	Lokalt
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Afklaring af vilkår</li> <li>• Aftaleskabelon til anvendelse i forbindelse med indgåelse af aftale om op i tid</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tilbyde og opfordre deltidsansatte medarbejdere til at gå op i tid</li> <li>• Indgå aftale med interesserede deltidsansatte</li> </ul>

#### Rekruttering af sundhedsfaglige studerende og elever:

Ansætte elever og studerende fra relevante sundhedsfaglige uddannelser som afløsere med så højt et timetal og så lang en periode som muligt.

HR	Lokalt
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evt. hjælp til stillingsopslag</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Afvikle samtaler, varetage ansættelse og oplæring af relevante ansøgere</li> <li>• Evt. tilbyde "prøvevagt" (med løn) inden aftale om ansættelse, hvor afløseren følges med en medarbejder</li> <li>• Overvej mulighed for at lave "snusepraktikker" til elever og studerende der er i slutningen af deres uddannelser</li> </ul>

#### Nyuddannede:

Tiltrække nyuddannede SOSU-hjælpere, SOSU-assistenten og sygeplejersker gennem særlige introduktionsstillinger

Skal afklares:

- Introduktionsstillingens indhold – herunder kompetenceudvikling og rammer for opgaveløsning

- Økonomi og tidsperspektiv	
HR	Lokalt
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Netværk med faglig sparring og vejledning for nyansatte, med mulighed for peer to peer learning og erfaringsudveksling, som evt. kan tage udgangspunkt i relevante faglige omdrejningspunkter (fx den svære samtale, Forløbsmodellen e.l.). HR kan facilitere 2 sessioner.</li> <li>• Kontaktperson i HR, som mentor har mulighed for at kontakte for sparring ift. mentorrollen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Følge introduktionsprogram, herunder sørge for en mentor på arbejdspladsen, afholde de inkluderede samtaler osv.</li> <li>• Kobling til og koordinering med indsatser</li> </ul>

Rekrutteringsprojekter	
<p>1) I forløbet SOSU-plus deltager voksne over 25 år, som ønsker at skifte karrierespor: Forløbet består af virksomhedspraktik og løntilskud kombineret med efteruddannelse inden start på en SOSU-hjælper eller SOSU-assistentuddannelse.</p> <p>2) Uddannelsesstillinger for ufaglærte ledige: Tilbud til ufaglærte medarbejdere, om sammenhængende uddannelsesforløb med elevløn under grundforløbet.</p>	
HR	Lokalt
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Screening af kandidater og sikre at det pågældende sted tildeles kvalificerede deltagere, når projektdeltagerne fordeles</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sikre praktikvejlederressourcer til introduktion og vejledning til deltagerne under virksomhedspraktikken og løntilskudsjobbet</li> <li>• Overvej at tilbyde personer på vej til uddannelse (eller videreuddannelse) ansættelse med lovning om orlov og en stilling efter endt uddannelse</li> </ul>

Ekstra hjælp ved (gen)opslag	
<p>1) Mulighed for hjælp og sparring til stillingsopslag der går i genopslag</p> <p>2) Mulighed for hjælp til at planlægge en anderledes rekrutteringsproces, med 'åbent hus-arrangement', hvor interesserede kandidater har mulighed for at opleve arbejdspladsen og møde deres eventuelt kommende leder og kollegaer samt evt. borgere og pårørende, de vil komme til at samarbejde med. (OBS: giver kun mening i de tilfælde, hvor der er flere ledige stillinger, da det kræver mange ressourcer)</p>	
HR (+ Kommunikation)	Lokalt
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sparring med rekrutteringskonsulent ift. bl.a.:             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Jobanalyse</li> <li>○ Stillingsopslag</li> <li>○ "opslagspakker" fx hos Jobindex, relevante fagblade e.l.</li> <li>○ Interview</li> <li>○ Planlægning af åbent hus-arrangement</li> <li>○ Deltagelse ved åbent hus-arrangement</li> </ul> </li> <li>• Sparring med Kommunikation ift. bl.a.:             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Formidling</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Booke sparringerne i god tid inden stillingsopslaget skal genopslås.</li> <li>• Planlægge og deltage ved åbent hus-arrangement (evt. både ledelse, medarbejder-, borger- og pårørenderepræsentanter)</li> <li>• Overvej at booste opslaget fx hos fagblade</li> <li>• Opfordre medarbejdere til at dele opslaget og være opsøgende</li> <li>• Indkalde til og gennemføre samtaler</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>○ "promovering" fx en lille video til SoMe-platforme o.l.</li> </ul>	
---	--

### **Opsøgende rekruttering målrettet elever, som er på vej til at blive færdige med uddannelsen**

HR	Lokalt
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evt. kontakt til elever, som snart er færdige med uddannelsen</li> <li>• Evt. kontakt til SOSU-Østjylland med henblik på at undersøge mulighed for opsøgende rekruttering</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hvis der indgås aftale med SOSU-Østjylland, stiller arbejdspladsen med ledelses- og/eller medarbejderrepræsentant(er), til den opsøgende rekruttering</li> </ul>

### **Afsnit 4: Praksisnær understøttelse**

#### **Understøttelse af praksisnær kvalitetsforbedring**

Kvalitetskonsulenter og andre konsulenter i forvaltningen, som rykker ud i praksis, bidrager til opgaveløsning og arbejder med at udvikle kompetencer på plejehjem eller i hjemmeplejeteams, der er særlig udfordrede

Center for Livskvalitet og Hjerneteamet tilbyder rådgivning og vejledning i praksis til medarbejdere og ledere, der har borgersager, hvor samarbejdet er komplekst og hvor adfærden er udfordrende.

Kvalitet og Borgersikkerhed, CFL og Hjerneteamet	Lokalt
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vurdere hvornår det er nødvendigt at rykke ud, hvordan, hvor meget osv.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kontakt Kvalitet og Borgersikkerhed for at høre nærmere og evt. indgå aftale om forløb.</li> <li>• Læs mere om Praksisnær Rådgivning og find kontaktinformationer <a href="#">her</a></li> </ul>

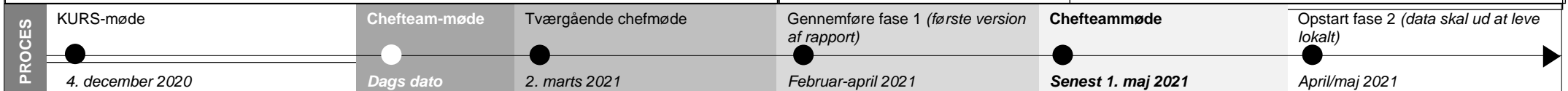
## **Punkt 2: Det Nære Sundhedsvæsen - Dataunderstøttelse**

### **Beslutning for Punkt 2: Det Nære Sundhedsvæsen - Dataunderstøttelse**

Chefteamet

- Tog audit-analysens resultater til efterretning. Det blev efterspurgt som der kunne laves en kobling til effekten af vores tiltag fx via udviklingen i antal forebyggelige indlæggelser.
- Drøftede og tilsluttede sig auditgruppens anbefalinger
- Godkendte kommissoriet for dataunderstøttelse af arbejdet med det nære sundhedsvæsen, med bemærkning om at omfanget af data saneres og der tages en runde mere ift. værdi/analyse.

<b>Det Nære Sundhedsvæsen - Dataunderstøttelse</b>			<input checked="" type="checkbox"/> Åben indstilling <input type="checkbox"/> Lukket indstilling	Sagsbehandler: Jacob M Jørgensen	Afdeling/Ansvarlig leder: Sundhedsstaben/Hanne Linnemann								
Chefteammøde - 10. februar 2021.			Mødedeltagere:	Otto Ohrt, Hanne Linnemann, Ulla Reintoft, Sofie Pedersen, Jacob Jørgensen									
<b>Baggrund</b> På KURS-møde den 4. december 2020 besluttede Chefteamet, at der i Programmet for Det Nære Sundhedsvæsen, i 2021, etableres en tværgående indsats - <i>Dataunderstøttelse af arbejdet med det nære sundhedsvæsen</i> . Indsatsen er bl.a. inspireret af den årlige Folkesundhedsrapport, som sætter særligt spot på sundhedsfremme og forebyggelse.  <i>Vedhæftet er kommissorium for rapporten – i 2021 afgrænses fokus særligt omkring Den Ældre Medicinske Patient. Fra og med 2022 vil Sundhedsforvaltningen samtænke denne rapport med den årlige Folkesundhedsrapport i en bredere definition af Det Nære Sundhedsvæsen.</i>  <i>Vedhæftet er også en delrapport indeholdende resultater for 200 audits af forebyggelige indlæggelser</i>  <i>Den samlede rapport præsenteres forventeligt for chefteamet april 2021. Nedre luftvejs sygdom og fald udgør en meget markant andel af de forebyggelige diagnoser. En stor del af disse indlæggelser må antages at være nødvendige indlæggelser, men det vurderes samtidig, at der er et væsentligt potentiale for at sætte ind med en styrket og målrettet indsats. Sundhedsstaben vil derfor i sammenhæng med datarapporten komme med forslag til to handlingsplaner for henholdsvis KOL/lunge og fald, der evt. kan tænkes ind i fokus 21/22.</i>			<b>Opfølgning</b> Sundhedsstaben er ansvarlig for opfølgningen, som sker: <ul style="list-style-type: none"> <li>• I regi af programmet for det nære sundhedsvæsen</li> <li>• Tæt koordineret med Kvalitet og Borgersikkerhed, Akutklyngen, Mål og Økonomistyring samt Kommunikation og Analyse.</li> </ul> I forbindelse med at Chefteamet, april 2021, præsenteres for den samlede datarapport, forelægges chefteamet et forslag til formidling af særligt relevante data for Sundheds- og Omsorgsudvalget.										
<b>Beslutninger</b> Det indstilles, at Chefteamet: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tager audit-analysens resultater til efterretning</li> <li>- Drøfter og tilslutter sig auditgruppens anbefalinger</li> <li>- godkender kommissoriet for dataunderstøttelse af arbejdet med det nære sundhedsvæsen, med eventuelle bemærkninger</li> </ul>			<b>Kommunikation</b>  Tværgående Chefmøde den 2. marts. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Auditresultater</li> <li>• Kommissorium for dataunderstøttelse af arbejdet med det nære sundhedsvæsen</li> </ul> umiddelbart herefter bringes auditresultater og anbefalinger i Chefteamets fem minutter										
<b>Effekt</b>  En styrket dataunderstøttelse af det nære sundhedsvæsen skal særligt understøtte MSO i at sikre: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Værdighed og tryghed for borgerne i mødet med MSO og på tværs af sektorgrænser</li> <li>• Færre forebyggelige/pludselige funktionstab og ad den vej hjælpe borgerne med at klare sig selv</li> <li>• Rette tilbud til rette borger på rette tid og sted</li> </ul>			<b>Koordinering</b> Oplægget er udarbejdet i samarbejde med Akuttilbud og Rehabilitering og er derudover sendt til Kvalitet og Borgersikkerhed, Kommunikation og Analyse, Mål og Økonomistyring for eventuelle bemærkninger.										
			<b>Direkte udgifter (tkr.)</b> <table border="1"> <tr><td>2020</td><td></td></tr> <tr><td>2021</td><td></td></tr> <tr><td>2022</td><td></td></tr> <tr><td>2023</td><td></td></tr> </table> Evt. supplerende tekst	2020		2021		2022		2023		<b>Udgiften finansieres inden for:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Afdelingens grundbudget</li> <li><input type="checkbox"/> Afdelingens opsparing</li> <li><input type="checkbox"/> MSO's fælles opsparing</li> </ul> Hvis der skal findes nye midler, er det vigtigt at indstillingen koordineres med Økonomi, så det noteres præcist hvor midlerne skal komme fra.	
2020													
2021													
2022													
2023													
			<b>Indirekte udgifter</b> Er der andre bemærkninger til økonomien? (eks. skal der afsættes et større antal personaletimer til uddannelse, er der ønske om at trække nye data i cura, medfører beslutningen mere dokumentation)										





## Det Nære Sundhedsvæsen

*Delrapport: Auditundersøgelse af forebyggelige indlæggelser 2020*

27. januar 2021

Side 1 af 5

### Baggrund og ramme for analysen

Som et led i den tidligere investeringsmodel for nedbringelse af forebyggelige indlæggelser i MSO blev der i 2018 iværksat en årlig auditundersøgelse af forebyggelige indlæggelser. Analysen bygger på 200 audits blandt kendte borgere, som har haft en akut indlæggelse med en forebyggelig diagnose (sundhedsstyrelsens definition). Indlæggelserne er på AUH, konkret; Lungesygdomme, Diabetes og Hormonsygdomme eller Ældresygdomme i perioden 1. august 2019 til 1. august 2020.

I nærværende notat indgår særligt udvalgte data, samt konklusioner og anbefalinger på baggrund af gennemført auditundersøgelse i 2020.

Den fulde analyse kan ses i vedlagte bilag:

- Bilag 1 – Auditresultater
- Bilag 2 – Metode

### Auditgruppe

Analysen er udarbejdet af Sundhedsstaben i samarbejde med Analyseteamet. For at sikre en god koordinering og kvalificering af arbejdet, er der koblet en auditgruppe på. Gruppen er med få undtagelser den samme, som har været inde over analyserne siden 2018. I 2020 er auditskemaet fra de to foregående år genbrugt (med få ændringer), og gruppen har derfor først været samlet i slutfasen for at kvalificere og prioritere i resultaterne – herunder udarbejdelse af konklusioner og anbefalinger, som fremgår sidst i dette notat.

Auditgruppens sammensætning:

- Ulla Reintoft Henriksen – *Chef for Akuttilbud og Rehabilitering*
- Tina Porsmose – *Områdechef, Område Marselisborg*
- Hanne Linnemann – *Hanne Linnemann - Leder i Sundhedsstaben*
- Dorte Grosen – *Klyngekonsulent, forebyggelsesklyngen*
- Line Dam Bülow – *Klyngekonsulent, ernæringsklyngen*
- Peter Adolfsen Løhmann – *Mål og Økonomistyring*
- Else Buus – *Kvalitet og Borgersikkerhed*
- Lone Nielsen – *Sundhedsstaben (arbejdet med Tidlig Opsporing)*
- Sofie Emilie Pedersen – *Analyseteamet – Kommunikation og Analyse (datatræk og analyser)*
- Liv Lindegaard Papanikolaou – *Sundhedsstaben (foretage audits)*
- Jacob Møller Jørgensen – *Sundhedsstaben (Tovholder/koordinator for analysen)*

## SUNDHED OG OMSORG

Strategi og Udvikling  
Aarhus Kommune

### Kommunikation og Analyse

Rådhuset  
8000 Aarhus C

Telefon: 89 40 20 00

Direkte telefon: 41 85 97 01

Direkte e-mail:  
soemp@aarhus.dk  
www.aarhus.dk

Sagsbehandler:  
Sofie Emilie Pedersen  
Jacob Møller Jørgensen



27. januar 2021

Side 2 af 5

### Konklusioner og anbefalinger

Overordnet tegner auditanalysen et billede af, at der har været en markant forbedring i andelen af borgere, som bliver vejlet systematisk samt TOBS'et. Dog vurderer auditgruppen, at der fortsat er rum til forbedring. Det bør fremhæves, at arbejdsgangene for hvordan der handles på baggrund af en TOBS, ser ud til at være rigtig godt implementeret, og at der i næsten 100 % af gangene handles korrekt på baggrund af TOBS-scoren. Fokus bør derfor lægges på de 66 % af indlæggelserne, hvor der stadig ikke bliver TOBS'et. Her kan opmærksomheden med fordel rettes mod sammenhængen mellem brugen af hverdagsobservationer og TOBS. Igen i 2020 viser auditanalysen, at for en væsentlig andel af de borgere, som indlægges med en forebyggelig diagnose, har MSO's personale noteret flere hverdagsobservationer i ugen op til indlæggelsen uden, der er blevet TOBS'et – særligt fylder hverdagsobservationen "ændring af adfærd".

#### Auditgruppen anbefaler på den baggrund

- At fokus bevares på:
  - Implementering af TOBS
  - Systematisk tilbud om vejning af borgere, som modtager pleje fra kommunen
  - Implementering af Sundhedsstyrelsens anbefalinger vedr. tidlig opsporing
- Fokus styrkes på:
  - Hvordan hverdagsobservationer benyttes i praksis (dokumentationspraksis)
  - Sygeplejersker i funktionen at forebygge indlæggelser skal i 2021 lægge særligt fokus på sammenhængen mellem brug af hverdagsobservationer og brug af TOBS

Blandt de forebyggelige diagnoser fylder nedre luftvejssygdom som langt den største, mens de største indlæggelsesårsager er fald, efterfulgt af dyspnø (åndenød). Auditgruppen vurderer, at kombinationen af at både nedre luftvejssygdom og åndenød fylder meget, tyder på et behov for at styrke fokus på den tryghedsskabende indsats for bl.a. borgere med KOL, hvor angst ofte vurderes at være årsag til, at en borger indlægges.

#### Auditgruppen anbefaler på den baggrund

- At muligheder for tryghedsskabende foranstaltninger for borgere med nedre luftvejssygdom afklares, som supplement til det gode arbejde, der allerede er i pipeline i regi af TeleKOL-projektet.
- Det er vigtigt at fastholde fokus på god mundhygiejne, med henblik på forebyggelse af nedre luftvejsinfektioner.
- I de kommende analyser kan der med fordel udvides til at undersøge sammenhæng mellem forebyggelig indlæggelse og dysfagi, blandt kendte borgere i MSO.



I perioden 2016 til 2017 har der været nedsat et faldteam i MSO, som har udarbejdet arbejdsgange for, hvordan der skal handles, når en borger falder. Disse arbejdsgange ligger som en instruks for fald. MSO's instrukser skal opdateres med faste mellemrum. Konkret står faldinstruksen til at skulle opdateres inden udgangen af 2021.

27. januar 2021  
Side 3 af 5

#### Auditgruppen anbefaler på den baggrund

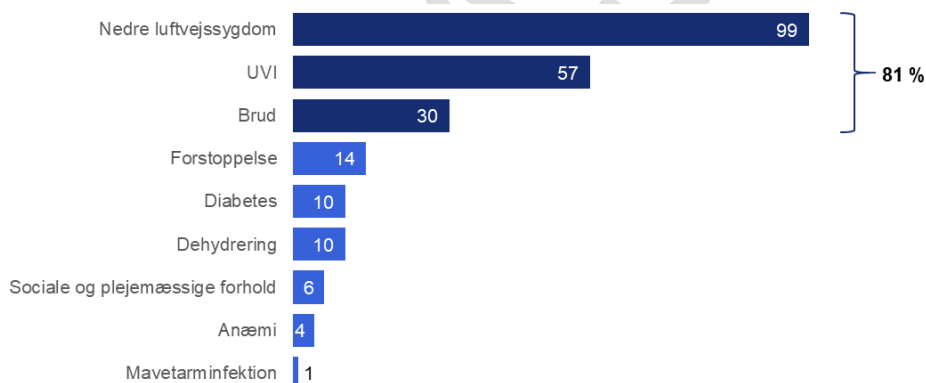
- Klyngen for træning har til opgave at revidere materialet vedr. fald. I den forbindelse samtidig komme med forslag til, hvordan fokus på faldforebyggelse eventuelt kan styrkes i 2022. I den sammenhæng kan der med fordel tænkes ind i det tværsektorielle samarbejde i regi af Aarhus-klyngen

#### **Særligt udvalgte data**

I dette afsnit fremgår data, som er udvalgt af auditgruppen.

#### Forebyggelige diagnoser

- Nedre luftvejssygdom, UVI og brud er de hyppigst forekommende forebyggelige diagnoser, og de udgør samlet 81 %



#### Indlæggelsesårsager

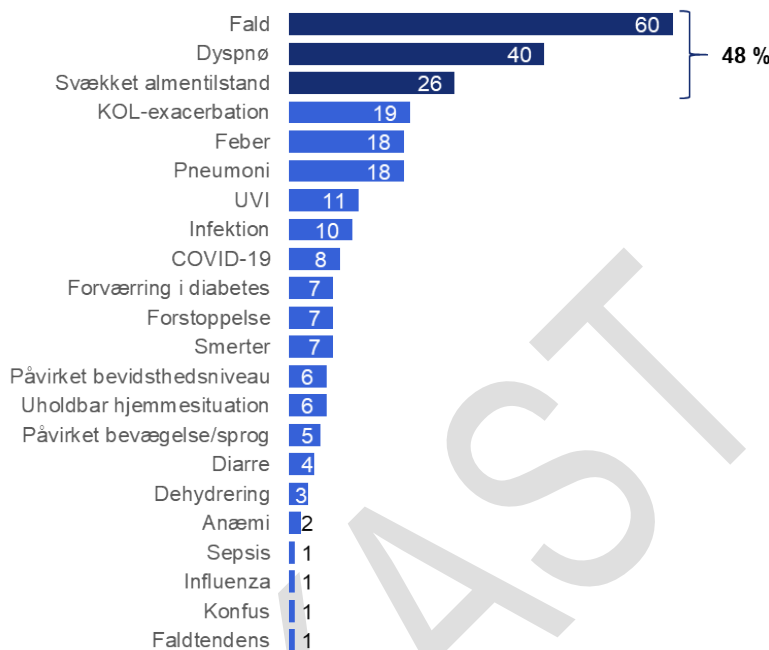
- Fald, dyspnø og svækket almen tilstand er de hyppigste indlæggelsesårsager, og de udgør samlet 48 %





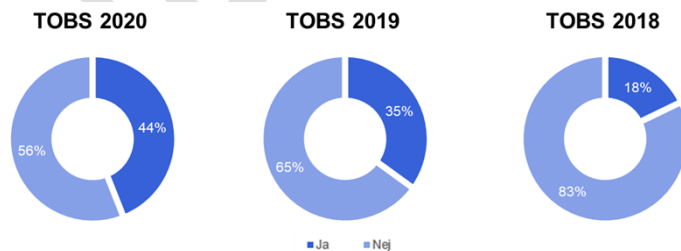
- Ift. luftvejsinfektioner er det relevant at bemærke, at pneumoni, KOL-exacerbation og dyspnø til sammen udgør 30 % af indlæggelsesårsagerne.

27. januar 2021  
Side 4 af 5

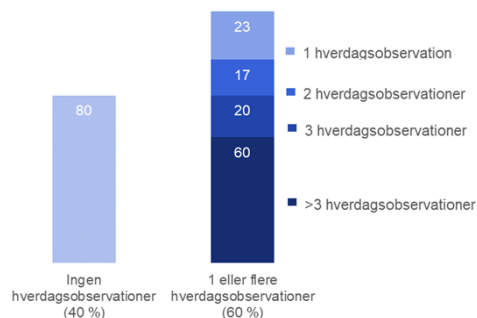


#### Hverdagsobservationer og TOBS

- Andelen af borgere, som er blevet TOBS'et inden for 24 timer op til indlæggelsen, er steget fra 18 % i 2018 til 44 % i 2020 i. Samtidig viser auditanalyserne, at der i stort set alle tilfælde (97 %) handles i overensstemmelse med de gældende anbefalinger, når borgerne er blevet TOBS'et.



- Ved 120 (60 %) af indlæggelserne, har personalet registreret én eller flere hverdagsobservationer i ugen op til indlæggelsen. Ved hele 60 indlæggelser er der registreret mere end 3 hverdagsobservationer i ugen op til den forebyggelige indlæggelse.



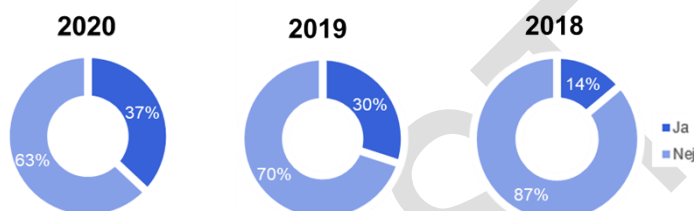


- Blandt de borgere, hvor der er registreret 1 til 2 hverdagsobservationer er henholdsvis 35 % og 41 % blevet TOBS'et.
- Der TOBS'es oftere blandt borgere med 3 eller flere hverdagsobservationer: 75 % er TOBS'et blandt borgere med 3 hverdagsobservationer, og 63 % er TOBS'et blandt borgere med mere end 3 hverdagsobservationer.

27. januar 2021  
Side 5 af 5

### Ernæringscreening

- Der er sket en fremgang i andelen af borgere, som er blevet vejlet i måneden op til indlæggelsen fra 14 % i 2018 til 37 % i 2020.





26. januar 2021  
Side 1 af 5

## Kommissorium: Dataunderstøttelse af arbejdet med det nære sundhedsvæsen

### Baggrund

Såvel internt i MSO, som i det tværsektorielle samarbejde, efterspørges bedre data. Særligt arbejdet omkring den ældre medicinske patient (*akutområdet, den specialiserede pleje og det tværsektorielle samarbejde*) har været karakteriseret ved, at datagrundlaget har været mangelfuldt – særligt i understøttelsen af den praksisnære udvikling. Området er kendetegnet ved en stor mængde af projekter i landets kommuner, hvor evalueringerne er af meget svingende kvalitet – et fællestræk er dog, at det i næsten alle tilfælde er tvivlsomt, hvornår en specifik indsats reelt har forebygget indlæggelser. Et andet fællestræk for de mange nationale, regionale og lokale projekter er, at de som oftest tager afsæt i en klinisk/økonomisk målsætning, som i ringe grad er oversat ind i et sprog, hvor der tages afsæt i borgernes samlede behov.

De fleste vil kunne være enige i, at borgerne skal have det *rette tilbud på rette tid og sted*. Men set fra et borgerperspektiv: hvad, hvornår og hvor er så dette tilbud?

Det er derfor en ambition i arbejdet at styrke forståelsen af samspillet mellem nationale, økonomiske og kliniske målsætninger med målsætninger, som giver værdi for borgerne – en mulighed kan her være at styrke indblikket i borgertilfredshed og tryghed i de tværgående funktioner, samt det tværsektorielle samarbejde.

På KURS-møde den 4. december 2020 besluttede Chefteamet, at der i Programmet for Det Nære Sundhedsvæsen, i 2021, etableres en tværgående indsats - *Dataunderstøttelse af arbejdet med det nære sundhedsvæsen*.

Opdraget fra KURS-materialet er, at data ud over at understøtte den overordnede retning, skal ud at leve lokalt, f.eks. i de lokale udvalg for kvalitet og læring.

### Afgrænsning af fokus

Det nære sundhedsvæsen er et bredt begreb, som bruges meget forskelligt om en bred vifte af tilbud såvel i og uden for kommunen som på tværs af magistratsafdelinger. I arbejdet med datarapporten for Det Nære Sundhedsvæsen afgrænses fokus i første omgang til det udviklingsområde, som også er definerende for MSO's program for det nære sundhedsvæsen, særligt den Ældre Medicinske Patient.

### Pejlemærker

I Arbejdet med den Ældre Medicinske Patient er der en række nationale, regionale og lokale initiativer, som er styrende for udviklingen. I arbejdet med

## SUNDHED OG OMSORG

Sundhed  
Aarhus Kommune

**Sundhedsstaben**  
Grøndalsvej 2  
8260 Viby J

Telefon: 41 85 56 60

Direkte e-mail:  
jamoj@aarhus.dk  
www.aarhus.dk

Sagsbehandler:  
Jacob Møller Jørgensen



dataunderstøttelsen af det nære sundhedsvæsen er følgende særligt vigtige pejlemærker:

26. januar 2021  
Side 2 af 5

- Nationale tiltag:
  - Aftale om Nationale mål for sundhedsvæsenet
  - Anbefalinger for organisering af den akutte sundhedsindsats
  - Faglige anbefalinger, som led i den nationale handlingsplan for den ældre medicinske patient 2016, f.eks.
    - Akutfunktioner
    - Tidlig opsporing
    - Ernæring
  - Eventuelt kommende Sundhedsreform
  - Eventuelt kommende kvalitetsplan for kommunerne
- Regionale tiltag:
  - Sundhedsaftalen – Sammen om Ældre Borgere, med fokus på den akut syge og forebyggelse af akutte indlæggelser
- Aarhus-mål:
  - En by, hvor alle er sunde og trives
- MSO-mål og ledetråde:
  - Sundhed, hjælp mig, så jeg kan klare mig selv
  - Værdighed, jeg bestemmer selv
- Programmet for det nære sundhedsvæsen:
  - Rette tilbud til rette borger på rette tid og sted
  - Tryghed for borgerne i mødet med MSO og på tværs af sektorgrænser

#### *Årlig auditundersøgelse af forebyggelige indlæggelser*

Siden 2018 er der i MSO årligt gennemført 200 audits af forebyggelige indlæggelser blandt kendte borgere. Fokus i disse audits er arbejdsgange samt forståelse af virkning og implementeringsgrad af allerede igangsatte tiltag.

Fremadrettet vil de 200 årlige audits af forebyggelige indlæggelser indgå som en del af den samlede rapport for det nære sundhedsvæsen. I 2021 vil afrapporteringen af audits dog ske, som en særskilt delrapport allerede i februar 2021.

#### *Data skal understøtte den praksisnære udvikling og implementering*

Det er et centralt fokuspunkt i planlægningen, at udarbejdelsen og formidlingen af data for det nære sundhedsvæsen koordineres tæt med det øvrige arbejde i organisationen vedr. dataunderstøttelse, vidensinformeret viden og praksis, samt arbejdet med borgerrettede mål.

Akut-klyngens gruppe af strategiske partnere har peget på, at det er vigtigt, at "dosere" informationen, så de data der meldes ud, også er de relevante for modtageren. Bl.a. på den baggrund ligger der et arbejde i at finde den rette form for rapporten. Kvalitet og Borgersikkerhed har den overordnede



koordinering af kvalitetsnetværket, de lokale udvalg for kvalitet og læring samt klyngestrukturen og vil således være en tæt og naturlig samarbejdspartner i planlægningen af, hvordan data bedst kommer ud at leve lokalt. Indsatsen er opdelt i to faser:

26. januar 2021  
Side 3 af 5

Fase 1 (frem til april 2021)	Fase 2 (April 2021 og frem)
<i>Første version af datarapport for det nære sundhedsvæsen udarbejdes i tæt samarbejde med Akutklyngen og koordineret med udvalgte klynger og afdelinger i forvaltningen.</i>	<i>Data skal ud at leve lokalt. F.eks. i de lokale udvalg for kvalitet og læring, klynger, og relevante beslutningsfora.</i>



## Ramme for indhold

I den årlige folkesundhedsrapport er der gode erfaringer med at have en række faste emner, der afrapporteres årligt i rapporten, kombineret med en række midlertidige fokusområder/nedslag. Denne model vil også være styrende for, hvordan datarapporten for det nære sundhedsvæsen i de kommende år skal udvikles.

Sammen med Akutklyngens strategiske partnere og programledelsen for det nære sundhedsvæsen er der udvalgt temaer for første version af rapporten (2021). I forhold til værdidata vurderes det at være særligt relevant at måle på borgertilfredshed og tryghed. Da det er begrænset, hvad der findes af eksisterende datakilder for tryghed og tilfredshed blandt målgruppen, vil det være et særligt fokus at få bygget op i kommende versioner af rapporten (2022 og frem).

I den forbindelse kunne det være ønskeligt, at der prioriteres ressourcer til iværksættelse af brugertilfredshedsundersøgelse for MSO's tværgående funktioner.

26. januar 2021

Side 4 af 5

---

## Udvalgte temaer/disposition 2021

---

### Overordnede dagsordner

- Akutte og forebyggelige indlæggelser
- Færdigbehandlede
- Tryghed/tilfredshed

---

### Udvalgte indsatser i MSO

- |  |   |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Udgående sygepleje (<i>i første omgang Akutteam</i>)</li> <li>• Korttidspladser</li> <li>• IV</li> <li>• Sundhedsklinikkerne</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aktivitet og kapacitet</li> <li>• Målgruppekarakteristika</li> <li>• Tryghed/tilfredsheds</li> </ul> |
|--|---|

---

### Udvalgte indsatser i det tværsektorielle og -magistratslige samarbejde

- |   |   |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lungeteam</li> <li>• PitStop</li> <li>• Fasttilknyttet læge på plejehjem</li> <li>• Lægernes kvalitetsklynger</li> </ul> | <p>Samling af resultater for alle-rede igangsatte evalueringer/analyser</p> |
|---|---|
-



26. januar 2021  
Side 5 af 5

<b>Tidsplan</b>		
<b>September 2020</b>	• Planlægge auditundersøgelse	✓
<b>Oktober/november 2020</b>	• Gennemfører audits	✓
	• Behandle auditdata	✓
<b>November/décember</b>	• Sortere og gennemføre indledende prioritering af auditresultater	✓
	• Akut-klyngens strategiske partnere: Drøftelse angående temaer til datarapport	✓
	• <b>KURS-Møde</b>	✓
	• Overblik over datakilder – hvad kan lade sig gøre	✓
<b>Januar</b>	• Prioriteringsmøde i Audit-gruppen	✓
<b>Februar</b>	• <b>CT-Møde</b>	
	• Gennemføre dataanalyse	
<b>Marts</b>	• <b>Relevante parter inddrages i udarbejdelsen af anbefalinger med afsæt i data</b>	
	• <b>Rapportskrivning (præsentation af temaer, data og anbefalinger)</b>	
<b>Februar-april</b>	• <b>Afslutte fase 1 (Udarbejde første version af datarapport)</b>	
	• Planlægge fase 2 i tæt samarbejde med Kvalitet og Borgersikkerhed (lokal forankring af data)	
<b>April</b>	• Rapport forelægges Chefteamet	
	• <i>Fase 2 – (Data skal ud at leve lokalt)</i>	
<b>Frem mod 2022</b>	• Indsamling af erfaringer fra første version af rapporten.	
	• Videreudvikling af konceptet i tæt samarbejde med Kvalitet og Borgersikkerhed og udvalgte beslutningsfora	

### **Punkt 3: Eventuell**