

Dygtige medarbejdere til fremtidens ældreomsorg

Budgetforslag fra Enhedslisten, Det Konservative Folkeparti, SF og Radikale Venstre.

Manglen på uddannede medarbejdere til vigtige velfærdsopgaver indenfor ældreomsorg er en kendt udfordring. Analyser viser, at det især er SOSU-medarbejdere, der mangler nu og i fremtiden. Det kræver, at vi gør mere for at tiltrække og tilknytte medarbejdere.

Vi foreslår en indsats med fokus på uddannelse af flere SOSU-medarbejdere, faglig opkvalificering til de nuværende medarbejdere og trivselstiltag, der får flere medarbejdere til at blive i jobbet:

1. Uddannelse af flere SOSU-elever via nye veje til uddannelse og job som SOSU-medarbejder.
2. Fokus på at bevare tilknytningen blandt medarbejderne via anerkendelse og trivselstiltag.
3. Bedre muligheder for faglig udvikling.

Uddannelse af flere SOSU-elever via nye veje til uddannelse

Den vigtigste vej til at løse manglen på medarbejdere går gennem uddannelse. Vi mener, at Aarhus Kommune skal leve op til Trepartsaftalen om flere lærepladser på social- og sundhedsuddannelserne.

Vi foreslår derfor, at der gives bedre muligheder for brancheskifte til unge og voksne, som har mod på SOSU-vejen og for ufaglærte, som gerne vil en SOSU-uddannelse:

- Brancheskifterforløb: Særlige stillinger som ufaglært med henblik på at blive afklaret og forberedt på optag på en SOSU-hjælperuddannelse eller SOSU-assistentuddannelse.
- Ny rekrutteringskanal til faguddannede SOSU-assistent: Afprøvning af forløb målrettet at gøre deltagere klar at starte på en SOSU-assistentuddannelse.
- Uddannelsesstillinger for ufaglærte: Uddannelsesstillinger, hvor man uddanner sig til SOSU-hjælper under ansættelse som ufaglært.

Indsatserne kan med fordel indeholde sprogundervisning for de personer, som har brug for sproglig opkvalificering.

Fokus på at bevare tilknytningen blandt medarbejderne via trivselstiltag og anerkendelse

Medarbejderne og deres kompetencer er kernen i opgaveløsningen på ældreområdet. Derfor er tilknytning af medarbejderne helt afgørende. Vi ønsker at hæve ambitionsniveauet, når det handler om at medarbejdernes arbejdsmiljø.

Vi foreslår investeringer i at skabe en attraktiv arbejdsplads, hvor nuværende medarbejdere og ledere trives og bliver anerkendt:

- Trivselstiltag: Indsatser, der fremmer ledertrivsel, medarbejdertrivsel, psykologisk tryghed, inklusion og forebygger at medarbejdere udsættes for vold, trusler og chikane.
- Værdsættelse og anerkendelse af medarbejdere: Afdækning af muligheder for nye medarbejdergoder og nye muligheder for at fejre og markere medarbejdere og teams.

Faglig udvikling via kompetenceudvikling

Uden dygtige medarbejdere kan vi ikke løse de vigtige velfærdsopgaver. Vi foreslår derfor, at der investeres i medarbejderes introduktion, faglighed og udviklingsmuligheder gennem bedre muligheder for kompetenceudvikling, supervision samt job- og karrierevejledning.

Økonomi

Det forventes, at indsatserne samlet kan håndteres inden for en ramme på 12-15 mio. kr., idet den endelige fastlæggelse af udgiftsniveauet afventer nærmere belysning.