

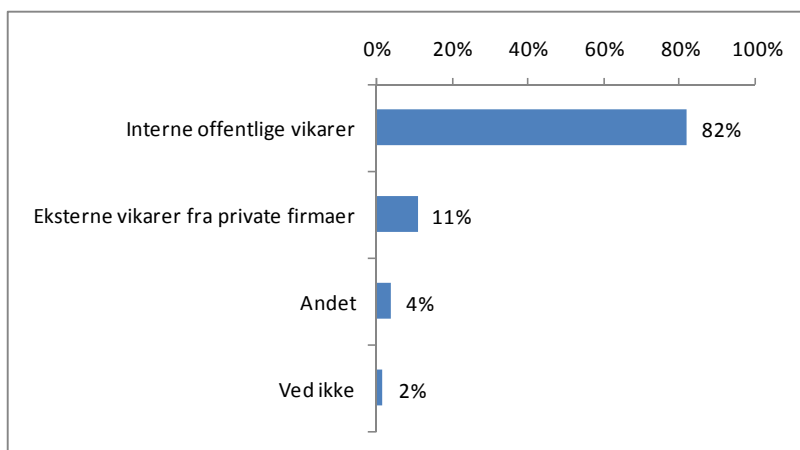
## Det siger ældrecheferne om vikarer og budget 2011

Norstat Danmark har for FOA gennemført en rundspørge blandt 80 ældrechefer om vikarer mm. det giver en svarprocent på 82 procent. Rundspørgen er afsluttet den 19. november 2010.

Rundspørgen viser i hovedtræk følgende:

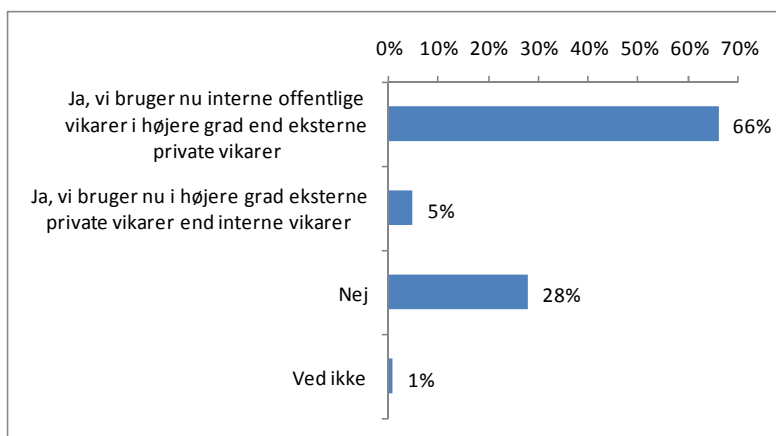
- 8 ud af 10 kommuner bruger på ældreområdet fortrinsvist interne offentlige vikarer. Kun 1 ud af 10 bruger fortrinsvist eksterne vikarer fra private firmaer.
- To tredjedele (66 procent) af ældrecheferne siger, at der er sket et skift i kommunens brug af vikarer de seneste 2 år inden for ældreområdet, så de nu i højere grad bruger interne offentlige vikarer end eksterne private vikarer.
- I en tredjedel (32 procent) af de kommuner, der nu i højere grad anvender interne vikarer har det betydet, at der er kommet flere ansatte. I 44 procent af kommunerne har det ikke betydet noget. Det kunne tyde på, at en del kommuner rent faktisk har sparet penge ved ikke længere at købe vikarer eksternt uden at tilføre området mere personale.
- Ældrecheferne siger, at baggrunden for at anvende interne vikarer især er, at det er billigere med interne vikarer (64 procent) og at de interne vikarer kender arbejdspladsen bedre (62 procent).
- Næsten alle ældrechefer – 92 procent – siger, at de i det kommende år vil udvikle ældreområdet til at arbejde ud fra en rehabiliteringstankegang som f.eks. i Fredericia – det handler bl.a. om genoptræning og træning af ældre, så de bedre kan klare sig i hjemmet.
- 28 procent af ældrecheferne siger, at der vil blive gjort mindre rent pr. borger i det kommende år. 62 procent siger, at rengøringen vil være uændret.
- 6 ud af 10 ældrechefer (61 procent) siger, at der forventes et større behov for arbejdskraft på ældreområdet om 5 år.
- Ældrecheferne er blevet spurgt om hvad kommunen gør for at sikre, at der er kvalificeret arbejdskraft om 5 år. Næsten alle chefer svarer, at de har stort fokus på uddannelse og efteruddannelse.

## Bruger kommunen på ældreområdet fortrinsvist ... :



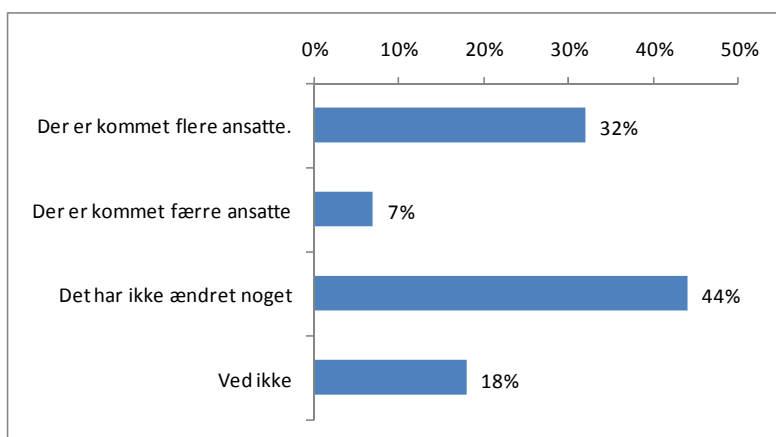
Svar: 80.

## Er der sket et skift i kommunens brug af vikarer de seneste 2 år inden for ældreområdet?



Svar: 80.

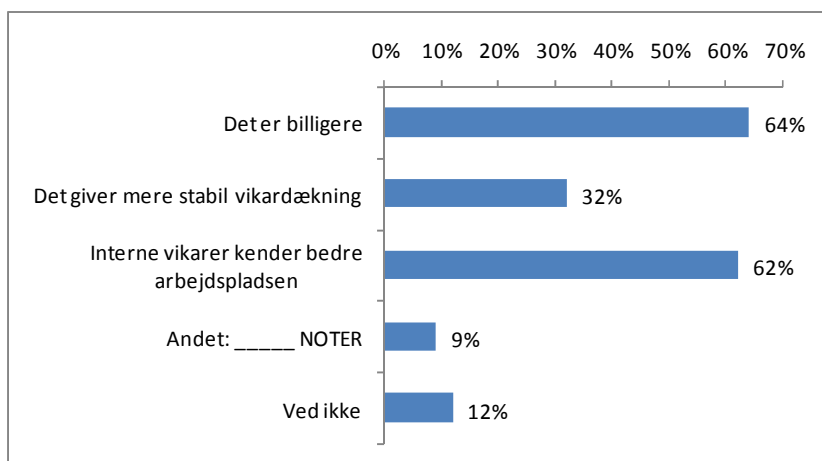
## Har skiftet i brugen af vikarer betydet en ændring i antallet af medarbejdere inden for ældreområdet i kommunen:



Svar: 57 (dem der har ændret). 12 kommuner oplyser antal på hvor mange flere ansatte: i alt 220, dvs. i snit 18 flere ansatte i hver kommune. Opregner man det til landsplan svarer det til, at overgangen til at bruge interne vikarer har medført, at der er kommet omkring 300-400 flere på ældreområdet.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> 18 kommuner siger, at der er kommet flere ansatte. 12 oplyser i snit 18 ansatte. På landsplan svarer det til at 32 procent af 66 procent af kommunerne siger at der er kommet flere ansatte – i snit 18 flere. Dvs.  $((98 * 0,66) * 0,32) * 18$ . Dvs. 372 flere ansatte i de kommuner, der har fået flere ansatte ved at overgå til interne vikarer.

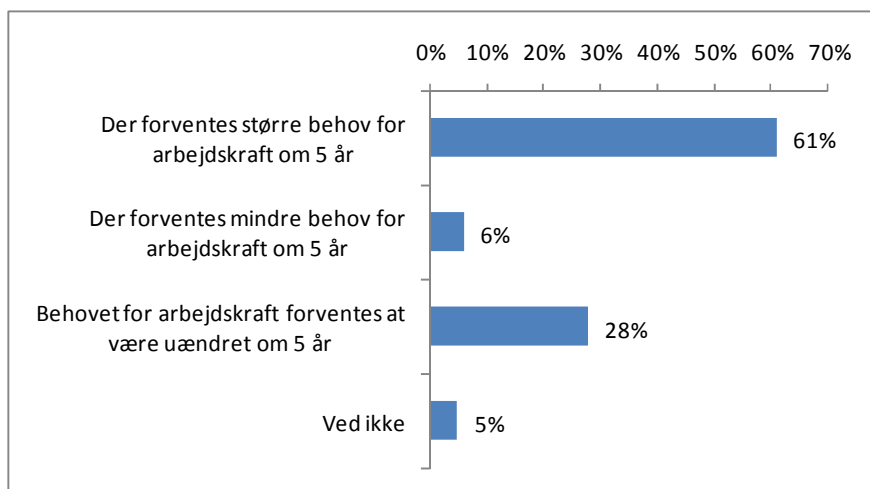
## Hvad er baggrunden for at I er overgået til i højere grad at bruge interne vikarer?



Alle 80 er blevet spurgt spørgsmålet, men dem der fortrinsvist bruger eksterne vikarer har svaret "ved ikke". Man har kunnet give flere svar.

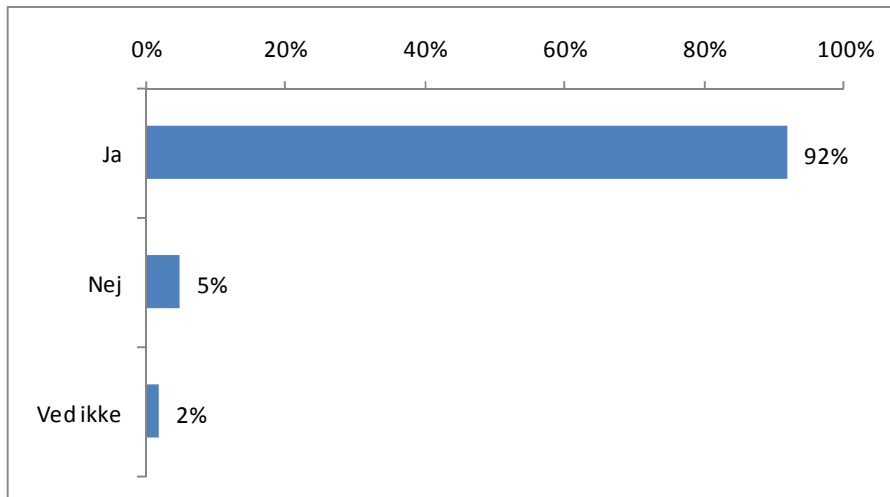
Dem der har svaret "andet" (7) har angivet, at der ikke er brug for eksterne vikarer længere. Nogle har svaret, at de hellere vil fastansætte og sikre trivsel.

## Hvordan forventes behovet for arbejdskraft om 5 år på ældreområdet?



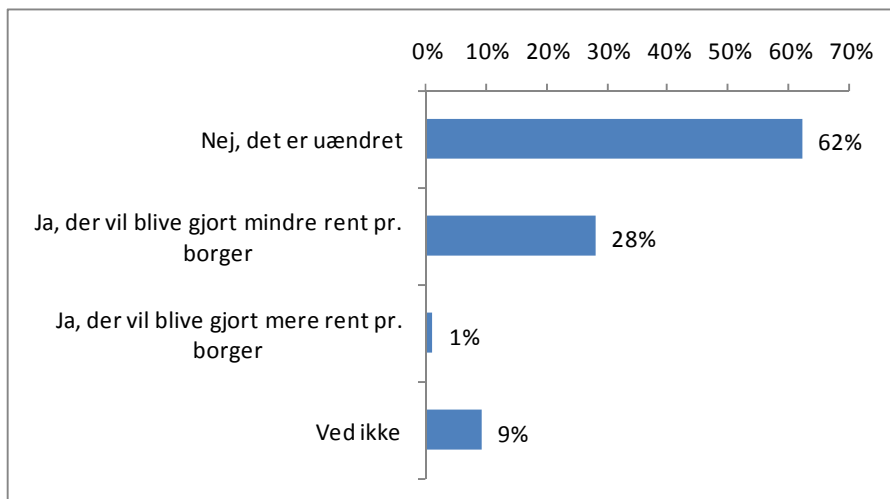
Svar: 80.

## Vil I i det kommende år udvikle ældreområdet til at arbejde ud fra en rehabiliteringstankegang, som f.eks. i Fredericia



Svar: 80

## Bliver der ændret på serviceniveauet for rengøringen for ældre i det kommende år?



## Hvad gør kommunen for at sikre, at der er kvalificeret arbejdskraft om 5 år?

Ældrecheferne er blevet spurgt om hvad kommunen gør for at sikre, at der er kvalificeret arbejdskraft om 5 år.

Næsten alle chefer svarer (omkring 8 ud af 10), at de har stort fokus på uddannelse og efteruddannelse. De øvrige svarer, at de har fokus på, at arbejdspladsen skal være attraktiv. Og enkelte svarer, at de arbejder med en rehabiliteringstankegang og omlægning af arbejdsgange og mindre nedslidende arbejdsgange.

## Bilag. Ældrechefernes svar på spørgsmålet: Hvad gør kommunen for at sikre, at der er kvalificeret arbejdskraft om 5 år?

- De har udviklet et elektronisk vikarbookingsystem som de er kendte for. De arbejder meget med rekruttering, uddannelse, fastholdelse, integration og kompetenceudvikling.
- Vi bliver ved med at uddanne.
- Vi efteruddanner dem vi skal ekstra i følge trepartsaftalen. Vi har planer om at rekruttere fra udlandet.
- De sidste 2 år har vi uddannet ca. 40 medarbejdere ud af øens 6000 beboere. Derud over opkvalificerer vi.
- Vi udarbejder en overordnet kompetenceplan for vores medarbejdere.
- Vi prioriterer vores uddannelsesområde meget højt og det foregår centralt omkring, at man prøver at få flere gennem uddannelserne.
- Fastholder og uddanner dem vi har og haver en attraktiv arbejdsplads.
- Vi kører ekstra uddannelseshold, har oprettet flere hold. Næste år opretter vi et ekstra hold SOSU-assistenten og efteruddanner de ufaglærte.
- Vi uddanner dem vi kan.
- Sørger for, at arbejdet forekommer attraktivt og prøver at lokke de unge til. Vi jobprøver arbejdsløse og har kolleger fra udlandet. Vi prøver at uddanne flere folk.
- Vi uddanner mange elever og studerende. Vi efteruddanner også vores nuværende arbejdskraft.
- Efteruddannelse og videreuddannelse. Vi sikrer hele tiden et godt arbejdsmiljø og gode arbejdspladser. Giver selvbestemmelse og mere selvstyre.
- Vi har lavet en fastholdelsespolitik og har sundhedsordninge. Vi bruger vores trepartsmidler til at give bedre uddannelse. Vi fører rammepolitik. Vi giver en gulderod til gode medarbejdere.
- Vi har en SOSU-skole liggende og langt størstedelen af vores medarbejdere er uddannede hjælpere.
- Vi uddanner og udvikler løbende medarbejdernes kompetencer.
- Jobrotationsprojekter. Vi rekrutterer og gør os kendte som uddannelsessted og karrieremulighed.
- Vi får folk i arbejde og laver projekter for at motivere folk.
- Vi fokuserer meget på uddannelse og kompetenceudvikling og giver vores medarbejdere ret til fuldtid.
- Vi uddanner flere elever og prøver at være en attraktiv arbejdsplads.
- Vi efteruddanner. Bruger vores tredjepartsmidler på intern efteruddannelse. Vi har meget fokus på, at vores medarbejdere får de nødvendige kompetencer. Ved de nye sundhedsaftaler sørger vi for, at forebygge unødvendige indlæggelser på sygehuset.
- Uddanner en masse elever og gør hvad vi kan for at gøre det attraktivt at arbejde hos os.
- Vi gør en del for at tiltrække nye og er opmærksomme på deres uddannelsesafdeling. Vi bruger en masse kræfter på efteruddannelse og kompetenceudvikling.
- Vi går aktivt ind for uddannelse og uddanner en masse assistenter og hjælpere.
- Vi uddanner alt hvad vi kan uddanne. Alle vores 550 hold er fyldte og vi har endda tyske SOSU'er gående.
- Vi uddanner rigtigt mange og tager ekstra ind. Allokere mange på ældreområdet.
- Vi uddanner alle vi kan. Vi arbejder på at gøre folk mere interesseret i faget.
- Vi har specielle projekter med social- og sundhedsskolen i Århus, hvor de laver uddannelse på øen.
- Attraktive arbejdspladser og efteruddannelse samt elevuddannelsen sat i fokus.
- Vi arbejder med at gøre det mere attraktivt. Vi vil kompetenceudvikle.
- Vi forsøger at skabe en attraktiv arbejdsplads. Der er større fokus på det gode arbejdsmiljø, ved fx at køre et projekt, hvor man kan ringe ind hvis man vil afspadsere.
- Vi gør meget ud af vores elever og gør det attraktivt at søge ind på området. Der bliver også gjort en del for kompetenceudvikling.
- Der er for det første mere fokus på efteruddannelse og rekruttering. Der arbejdes med at rehabilitere, så man kan reducere plejebehovet.
- Vi kigger på hvilke tiltag der kan gøres for at rehabilitere borgerne, så de selv kan gøre noget. Derud over forbedrer vi medarbejdernes kompetencer.
- Vi uddanner mere og har øget antallet af elever. Vi sørger for, at de folk der kommer har de nødvendige kompetencer og bliver efteruddannet tilstrækkeligt.
- Vi har gang i rateringer i forhold til opkvalificering. Der er lagt fokus på rotationer og at uddanne de vikarer vi allerede har.
- Vi uddanner på fuld kraft og der bruges mange resurser på området. Der bliver gjort meget for at markedsføre området i forhold til at få det til at virke relevant.
- Vi uddanner alle dem vi kan og opsætter folk i før-forløb. Tager de arbejdsløse ind og uddanner dem.
- Kompetenceløfter vores medarbejdere. Vi uddanner flere end vi har brug for nu. Vi har et stort fokus på arbejdsmiljø.

- En målrettet indsats af kompetenceudvikling af SOSU-personale. Undervisning i arbejdsmiljø, så vi undgår nedslidning. Vi arbejder for at blive en sundhedsarbejdsplads og blive certificerede.
- Vi arbejder med rehabilitering.
- At indlede et nært samarbejde med SOSU-skolen- Prøver at fjerne de opslidende rutiner. Mere velfærdsteknologi.
- Vi opkvalificerer ufaglærte og uddanner nye.
- At alle elevpladser besættes samt fastholdelse via senior/mentor ordning.
- Vi bliver ved med at uddanne selvom vi ikke skal bruge dem alle nu. Arbejder med at få et bedre rygte.
- Arbejder målrettet med at være en god arbejdsplads og uddanne tilstrækkeligt personale.
- At uddanne. Vi har et højere indtag end vi er forpligtede til.
- Vi uddanner og satser på at uddanne SSA'ere. Vi har forsøgt polsk og tysk arbejdskraft, med dårlige erfaringer.
- Vi har lige gennemført en stort SOSU-projekt, hvor vi har uddannet 60 mere end vi er forpligtet til. Opkvalificering af ufaglærte.
- Mange forskellige tiltag.
- Rekrutteringskampagner inden for SOSU-området. Vi optager alle kvalificerede ansøgere.
- Vi prøver at opfylde vores kvote for uddannelse. Vi prøver at gøre kommunen til en attraktiv arbejdsplads.
- Vi uddanner i et rasende temp. Mere end nogensinde før.
- Vi er med til at uddanne elever som vi jo skal. Gør meget for at det er et godt uddannelsessted.
- Vi er meget aktive i forhold til uddannelse. Vi vil gøre det til en attraktiv arbejdsplads, ved at give indflydelse på eget job.
- Vi uddanner og forsøger at opfylde vores kvote.
- Vi forventer at uddanne flere (tage flere elever ind).
- Vi uddanner vores personale løbende.
- Et kompetenceudviklingsprojekt der har kørt siden 2007, der sætter medarbejderen i centrum.
- Vi lægger om og forsøger at have en anden tilgang til tingene. En rehabiliteringstankegang.
- Vi arbejder med den attraktive arbejdsplads. Arbejder med øget brugerinddragelse og velfærdsteknologi.
- At vi har en arbejdsplads hvor der ikke er så meget rotation.
- Arbejder intensivt med den attraktive arbejdsplads. Kollegialt samvær, medbestemmelse stabilitet i medarbejdergrupperne.
- Ansætter faglærte. Kompetenceudvikler.
- Vi har et helt uddannelsesprogram og giver uddannelsesorlov.
- Vi uddanner alle vi kan. Vi har folk i praktik og kursusforløb.
- Vi tager mange elever ind og sørger for efteruddannelse af vores nuværende medarbejdere.
- Kompetenceudvikler og samarbejder med interessante eksterne leverandører på området.
- Vi uddanner flere elever og efteruddanner dem vi allerede har.
- Vi gør arbejdet attraktivt, både som uddannelse og som arbejdsplads.
- Ved ikke.
- Sikrer godt samarbejde med vores medarbejdere og benytter vores ry og rygte som god arbejdsplads.
- Vi uddanner flere elever end kvoten foreskriver.
- Vi sørger for, at arbejdet virker attraktivt.
- Vi fyrer ikke, men tilbyder folk nye jobs. Vi vælger selv hvem der uddannes.
- Vi uddanner flere elever og har sat fastholdelse af medarbejdere i prioritet.
- Vi fremstår som en attraktiv arbejdsplads og vi har fokus på fastholdelse.
- Vi uddanner en masse folk og jobcentre sender arbejdsløse i praktik i branchen.
- Vi uddanner alle de medarbejdere, som vi er forpligtede til og prioriterer vejledning af elever. Vi uddanner mange voksne elever.
- Vi uddanner 84 SOSU-elever om året.
- Vi kompetenceudvikler.