



Rammeaftale om styrket rekruttering på ældre- og sundhedsområdet i Aalborg

Kommune

I takt med et stigende antal plejkrævende ældre de kommende år sammenholdt med små ungdomsårgange, forventes der også i Aalborg Kommune at komme betydelige udfordringer med at rekruttere medarbejdere til social- og sundhedsområdet. Denne tendens forstærkes p.t. af, at der er høj beskæftigelse og relativ lav ledighed på arbejdsmarkedet generelt. Endelig spiller medarbejdernes alderssammensætning på arbejdspladsen også en vigtig rolle.

KL har i november 2018 udgivet en handlingsplan for øget rekruttering i kommunerne, hvor der anvises en række forskellige muligheder for at imødegå rekrutteringsudfordringerne. Handlingsplanen beskriver en række indsatser, som retter sig mod for eksempel kommuner, SOSU-skolerne, KL, Folketing og Regering. Herunder tages endvidere højde for den nye praktikaftale, som er gældende for 2020-2021. Ved ny praktikaftale for 2022 og frem tilrettes rammeaftalen.

Aalborg Kommune vil i tæt samarbejde med FOA Nordjylland sikre, at ældreområdet i kommunen i 2019 og fremover kan rekruttere, udvikle og fastholde dygtige medarbejdere, der kan sikre en høj og stabil kvalitet i opgaveløsningen på ældreområdet til gavn for borgerne i Aalborg Kommune. Sigtet med aftalen er derfor, at alle plejehjem og alle hjemmeplejegrupper har gode muligheder for at rekruttere, udvikle og fastholde kvalificerede medarbejdere.

Det forudsætter, at der iværksættes indsatser, der er med til at sikre:

- at flere gennemfører SOSU-uddannelsen, hvor der jf. den nye praktikaftale mellem KL, Danske Regioner, Regeringen og FOA sigtes på et frafald på maksimalt 10% på hovedforløbet.
- at flere ansættes på et højere timetal og flere oplever gode muligheder for at arbejde i længere tid inden pension.
- At ansatte på deltid kan drøfte øgning i timetallet, hvis der udtrykkes ønske herom.
- at ældre- og sundhedsområdet er en attraktiv arbejdsplads med et godt fysisk og psykisk arbejdsmiljø, hvor medarbejdere oplever gode faglige og personlige udviklingsmuligheder, der understøtter løsningen af kerneopgaven og høj trivsel.

På den baggrund har FOA Nordjylland og Ældre- og Handicapforvaltningen i Aalborg Kommune indgået en rammeaftale, som beskriver indsatser, der sigter mod, hvordan vi i fællesskab kan lykkes med denne opgave.

Parterne er enige om, at følgende indsatser prioriteres med henblik på at rekruttere, udvikle og fastholde kvalificerede medarbejdere til ældre- og sundhedsområdet:

Uddannelsespladser og jobgaranti

Der kan ansættes ufaglærte medarbejdere indenfor ældre- og sundhedsområdet. Ufaglærte medarbejdere kan være medarbejdere uden uddannelse, men det kan også være medarbejdere med en anden faglig baggrund, der ønsker et brancheskift. Ansættelsen af ufaglærte forudsætter, at de senest 12 måneder efter ansættelse indstilles til en uddannelsesplads på en social- og sundhedshjælper- eller social- og sundhedsassistentuddannelse under forudsætning af, at de opfylder kravene og forventes at

kunne gennemføre uddannelsen. Da kommunen er forpligtet til at opslå alle dimensionerede elevstillinger, betyder dette, at den ufaglærte skal søge stillingen vedlagt udtalelse fra leder og vurdering fra uddannelseskoordinator.

De ufaglærte medarbejdere fremsøges af Jobcenter Aalborg og FOA Nordjylland. Adgangskravene i forhold til uddannelse skal være opfyldt for at komme i betragtning, eller de skal have mulighed for at blive opkvalificeret med henblik på at kunne opfylde adgangskravene til uddannelsen. Særligt i forbindelse med ansættelsen af denne gruppe af ufaglærte deltager tillidsrepræsentanten sammen med leder og uddannelseskoordinator i ansættelsesproceduren. Inden opstart af ansættelsen af de ufaglærte gennemføres et kort læringsforløb á ca. 5-6 ugers varighed med henblik på at kvalificere dem til at arbejde indenfor ældre- og sundhedsområdet. Herefter træder ansættelsen i kraft. Senest 8 måneder efter ansættelse gennemføres en samtale (med referat) med medarbejderen med henblik på at afklare gensidigt, om der er et uddannelsesønske og –perspektiv. Tillidsrepræsentanten, lederen og en uddannelseskoordinator deltager i mødet. Hvis der er ønske om uddannelse, gennemføres evt. et læringsforløb med et uddannelsesforberedende sigte.

Hvis der ikke er et gensidigt ønske om uddannelse, ophører ansættelsesforholdet og Jobcenter Aalborg er behjælpelig med at finde andet arbejde eller hjælpe medarbejderen i gang med anden uddannelse.

Parterne udarbejder en beskrivelse af uddannelsespladser og læringsforløb.

Indgåelse af uddannelsesaftaler skal altid ske under hensyntagen til den nye praktikaftale, som har en minimumsdimensionering af uddannelsespladser og Regeringens målsætning om, at 90% af en ungdomsårgang skal have en ungdomsuddannelse inden det fyldte 25. år.

Uddannelsesaftalen dækker over både Grundforløb 2 og Hovedforløbet. Hovedforløbet træder først i kraft, når Grundforløb 2 er bestået. Der gennemføres prøvetidssamtaler indenfor de første tre måneder på lige vilkår med andre elever jf. Funktionærloven. Efter bestået uddannelse tilbydes medarbejderen fulltidsansættelse i minimum 3 måneder i Ældre- og Sundhedsafdelingen.

Der kan indgås aftaler om, hvilke opgaver ufaglærte kan varetage. Ufaglærte er ikke autoriserede i henhold til sundhedslovgivningen.

Til en begyndelse iværksættes et forløb for 14 ufaglærte i et samarbejde med Jobcenter Aalborg og følgegruppen. Efterfølgende antal og omfang af forløb drøftes i følgegruppen.

Ansættelse af studerende

Der kan fortsat ansættes ufaglærte i sommerferieperiode til ferieafløsning mv. (1. maj – 30. september).

Aalborg Kommune har besluttet, at kommunen blandt andet som led i at være en attraktiv uddannelsesby skal etablere 375 studiejobs, hvor Ældre- og Handicapforvaltningen p.t. har et samlet måltal på 108 studiejobs. Målgruppen for studiejobs er studerende ved videregående uddannelser for eksempel ved UCN eller AAU. Et studiejob er defineret som en ansættelse på mindst 8-10 timer ugentlig i en periode på minimum 3-6 måneder.

Der kan ansættes studerende i studiejob indenfor ældre- og sundhedsområdet primært med henblik på anvendelse i aften- og weekendvagter med det formål at undgå øgning af skiftende vagter for det faste personale samt udfylde de ubesatte stillinger, der er i området.

Ved ansættelse af studerende skal der altid tages hensyn til den samlede personalesammensætning på arbejdspladsen. Tillidsrepræsentant skal inddrages ved ansættelse af studerende. Tillidsrepræsentant kan vælge at inddrage fællestillidsrepræsentant for området i forbindelse med ansættelse af studerende. Hvis der ikke er en lokal tillidsrepræsentant, dækker fællestillidsrepræsentanten. Leder og tillidsrepræsentant vurderer hver 3. måned om det er muligt at rekruttere ordinært til stillingen eller til manglende vagter.

Studerende aflønnes som ufaglærte efter overenskomst for social- og sundhedspersonale.

Varetagelse af SUL-opgaver

I Aalborg Kommune arbejder alt sygeplejefagligt personale efter gældende instrukser på området. Sygeplejefagligt personale er her defineret som autoriserede sundhedspersoner samt personale som ikke er autoriseret i henhold til sundhedslovgivningen, men som foretager pleje og behandling af den enkelte borger.

Ufaglærte og studerende er ikke autoriserede i henhold til sundhedslovgivningen og skal arbejde efter de samme principper som vikarer, herunder er det de faste medarbejdere og ledelsen, der er ansvarlige for, at orientere om:

- At ufaglærte deltager i pleje og praktiske opgaver - efter anvisning af fast personale.
- At ufaglærte ikke kan være ansvarlige for en afdeling.
- At ufaglærte ikke varetager medicinopgaver med mindre de er oplært heri og efter aftale med ledelsen

Det er til enhver tid ledelsens ansvar,

- At sikre, at alle medarbejdere, der udfører sygeplejeindsatser, har de relevante kompetencer
- At sikre en arbejdstilrettelæggelse, som tilgodeser patientsikkerheden
- At der foreligger opdaterede og entydige instrukser for sygepleje-indsatsens udførelse, samt at medarbejderne er instrueret og oplært heri.
- At føre tilsyn med udførelsen af sygeplejeindsatserne.

Ved ansættelse af sygepleje- eller medicinstuderende arbejdes efter gældende regler på området. Sygepleje- og medicinstuderende kan varetage SUL-ydelser, når de har kompetencerne hertil, jf. uddannelsesstedets gældende studieordning. Dette gør sig på nuværende tidspunkt gældende, når de sygeplejestuderende har gennemført 5. semester. Dette sker dog fortsat under en social- og sundhedsassistents eller sygeplejerskes ansvar.

Det er mellem parterne aftalt, at ufaglærte og studerende kun undtagelsesvist indgår i arbejdet med de mest komplekse borgere, herunder borgere med demens og borgere med svær psykisk sygdom.

Stillingsopslag og arbejdstid

Ledige stillinger i Ældre- og Sundhedsafdelingen (efter overenskomst for social- og sundhedspersonale) opslås som fuldtidsstillinger, også selvom den ledige stilling tidligere var besat på deltid. Hvis den tidligere stilling var en deltidsstilling, kan de sidste timer op til fuld tid skulle varetages på en anden arbejdsplads i Ældre- og Sundhedsafdelingen.

Hvis den nyansatte ønsker et lavere timetal, kan dette aftales lokalt, hvis dette er foreneligt med arbejdspladsens behov.

Ledere i Ældre- og Sundhedsafdelingen drøfter arbejdstid med medarbejderne for at vurdere mulighederne for, at deltidsansatte kan få flere timer. Drøftelserne kan for eksempel være en del af den årlige medarbejderudviklingssamtale.

Aften- og nattevagtstillinger bør også opslås som fuldtidsstillinger på lige fod med øvrige stillinger, men disse stillinger kan i konkrete tilfælde og efter aftale mellem ledelse og tillidsrepræsentant opslås på deltid, dog ikke under 30 timer ugentligt.

Forsøg med mere fleksibel arbejdstidsplanlægning

I 2019 vil der på et udvalg af arbejdspladser i Ældre- og Sundhedsafdelingen forsøgsvis blive arbejdet med at styrke arbejdstidsplanlægningen med henblik på i endnu højere grad at imødekomme medarbejderes ønsker og arbejdspladsens behov. En styrkelse af arbejdstidsplanlægningen tager afsæt i konkrete drøftelser på arbejdspladserne (forankret i de lokale MED-udvalg) om for eksempel, hvordan arbejdspladsen bedst får vagter besat, honorering for over- og merarbejde og honorering for lørdags- og søndagsarbejde. Et sigte kan også være, at den enkelte medarbejder tilstræbes at have højst to vagttyper.

Som eksempler på prøvehandling kan nævnes muligheder for længere weekendvagter med henblik på at reducere hyppigheden af weekendvagter. En anden prøvehandling kan være brug af 7-7 vagter eller særlige weekendvagter bestående af vagter fredag, lørdag, søndag og fri øvrige dage. Parterne er enige om, at prøvehandlingerne sker på et mindre antal for eksempel 2-3 udvalgte arbejdspladser, og de nærmere vilkår aftales i det lokale MED-udvalg.

Parterne er gensidigt forpligtet til, at prøvehandling løbende holdes op mod et sundt og sikkert arbejdsmiljø.

Frafald på social- og sundhedsuddannelser skal mindskes

Med henblik på blandt andet at mindske frafaldet på social- og sundhedsuddannelser iværksættes en analyse af uddannelsesområdet i Ældre og Sundhedsafdelingen. Analysen udarbejdes i samarbejde med FOA Nordjylland og skal sammen med aktuel evaluering af elevvejlederfunktionen danne grundlag for nye indsatser for blandt andet at fastholde elever i uddannelse.

Analysen forventes at bidrage til nye initiativer til, hvordan arbejdspladser i Ældre- og Sundhedsafdelingen kan styrke elevers arbejdsmiljø og styrke uddannelseskulturen blandt kolleger og ledelse på arbejdspladserne. Derudover tilstræbes en tydeliggørelse af rammer for vejledning af elever (for eksempel drøftelse af tid og vilkår for vejledning samt et loft over antal elever pr. vejleder) og optimering af muligheder for sparring i netværk for vejledere.

Det forventes også, at analysen sætter fokus på muligheder for styrket matchning mellem elev og arbejdsplads. Et af redskaberne til at nå dette er blandt andet afholdelse af exit-samtaler med elever, der afbryder uddannelse.

Der iværksættes i samarbejde med Jobcentret forsøg med en mentorordning for de 14 elever, som er omfattet af rammeaftalen. Den konkrete udformning af mentorordningen drøftes mellem parterne.

Fastholdelse af medarbejdere på arbejdspladsen

Det vil ofte være relevant at kunne fastholde dygtige medarbejdere yderligere en periode på arbejdspladsen i stedet for, at de trækker sig tilbage fra arbejdsmarkedet.

Mulighederne for seniorordning indenfor Rammeaftalen om senioraftale skal i videst muligt omfang søges, når det er relevant.

I en senioraftale kan det aftales, at medarbejderen reduceres i ugentlig arbejdstid og dermed i lønkvote, mens der fortsat indbetales til pension svarende til hidtidig beskæftigelseskvote. Senioraftaler af denne karakter indgås midlertidigt (med en slutdato for aftalen) og HR og Arbejdsmiljø kontaktes i forbindelse med aftalens indgåelse.

Det er frivilligt for leder og medarbejder at indgå en senioraftale, men senioraftaler kan være et godt middel til dels at medarbejdere fortsat kan være tilknyttet arbejdspladsen på en god måde og dels at arbejdspladsen i en periode fastholder en kompetent og erfaren arbejdskraft.

Opfølgning på rammeaftalen og evaluering

Der nedsættes en følgegruppe med repræsentanter fra FOA Nordjylland og Aalborg Kommune med henblik på at følge op på anvendelsen af de i rammeaftalen nævnte muligheder.

Følgegruppen har til formål at sikre omsætning af rammeaftalen og drøfte resultaterne heraf med henblik på eventuel justering af rammeaftalen.

Ved iværksættelse af prøvehandling skal HR altid kontaktes, ligesom der forud for prøvehandlingen skal fastsættes mål og deri sikre opfølgning på bl.a. medarbejdertilfredshed, sygefravær m.m.

Rammeaftalen evalueres senest 1 år efter ikrafttrædelse på møde mellem parterne. Aftalen kan opsiges af begge parter med 3 måneders varsel, såfremt der har været et forudgående møde mellem parterne med henblik på at drøfte eventuelle uoverensstemmelser ved aftalen.

Ikrafttrædelse

Aftalen træder i kraft d. 1. april 2019.