



# Kort beskrivelse af 12 nye tiltag for at øge rekrutteringen til Sundhed og Ældre i Herning Kommune

**Fra ufaglært til faglært:** Er man er fyldt 25 år og er uden faguddannelse har man særlige muligheder for at blive faglært i social- og sundhedsfaget. Man kan starte på erhvervsuddannelse for voksne. Som ufaglært bliver man ansat i en kortere periode med det formål at få lyst til at tage uddannelsen. Hvis man har erfaring fra andet arbejde, kan uddannelsestiden desuden afkortes. Som ledig eller ufaglært kan man i nogle tilfælde ansættes som voksenlærling. (beskrives senere).

**Onboarding:** Onboarding handler om at præsentere arbejdet på social- og sundhedsområdet på en let og tilgængelig måde, så kommende medarbejdere får en god introduktion til arbejdet i ældreplejen, værdien man bidrager med som medarbejder og organisationen Sundhed- og Ældre i Herning Kommune.

**Pædagoger på plejecentre:** Tiltaget omhandler ansættelse af pædagoger, som arbejder med plejemæssige, praktiske og sociale opgaver sammen med deres sundhedsfaglige kolleger. Sammen danner de et fagligt netværk for at styrke og holde fast i den pædagogiske faglighed og sikre tværfagligheden i omsorgen for borgeren.

**Toptunet uddannelsesmiljø:** Tiltaget handler om at hjemmeplejen og plejecentrene i højere grad ser sig selv som uddannelsessteder og læringsinstitutioner. På baggrund af en bred opsamling af viden om mulige indsatser igangsættes i øjeblikket indsatser under overskrifterne – "Hvis du vil, har vi plads til dig", "Her udvikles gode historier med dig", "Her former du dit arbejdsliv med os", "Her er din læring i fokus" og "Her er det spændende at være".

**HERNING  
ER  
ALLE  
MULIGHEDER  
ÅBNE**



**IGU – integrationsgrunduddannelsen:** Igu'en skal sikre mulighed for arbejde og opkvalificering for flygtninge og familiesammenførte til flygtninge, hvis kvalifikationer og produktivitet endnu ikke står mål med kravene på det danske arbejdsmarked. Integrationsgrunduddannelsen er et supplement til virksomhedspraktik, løntilskud og opkvalificering og udgør en trædesten til det ordinære arbejdsmarked. Uddannelsen varer to år og omfatter ansættelse i en lønnet praktikstilling på et plejecenter eller i hjemmeplejen samt skoleundervisning med uddannelsesgodtgørelse.

**Voksenlærlingeordning:** Tiltaget omhandler ansættelse af voksenlærlinge over 25 år. Ordningen er hovedsageligt gældende for dagpenge-, kontanthjælps og uddannelseshjælpsmodtagere samt integrationsydelsesmodtagere uden for integrationsprogrammet som er ufaglærte og har mere end 2 måneders forudgående ledighed, eller har en forældet uddannelse, eller er faglærte og har mere end 6 måneders forudgående ledighed. Voksenlærlingen og Sundhed- og Ældre indgår en uddannelsesaftale, der betyder, at Sundhed- og Ældre tilbyder at uddanne lærlingen i social- og sundhedsfaget i samarbejde med Social og Sundhedsskolen Herning. Lærlingen modtager løn under uddannelsen.

**Ansættelse med løn under Grundforløb 2 på Social- og Sundhedsskolen:** Tiltaget giver mulighed for at Sundheds- og Ældreområdet kan lave en uddannelsesaftale så elever over 25 år får løn fra den dag GF 2 starter, uanset om man begynder med GF 2 på skole, eller man begynder i praktikken hos Sundhed og Ældre. Alternativet til løn for elever på GF 2 er SU under GF2.

**Fritidsjob for 13 – 17-årige:** Tiltaget gør det muligt at ansætte unge 13 - 17-årige i fritidsjob på kommunens plejecentre. Som ung i fritidsjob på plejecentrene er man ansat i en afdeling på et af vores plejecentre et par dage om ugen efter skoletid. Her skal man være sammen med beboerne, spille spil, musik, hjælpe med små opgaver såsom at dække bord eller lignende. Man er med til at hygge om beboerne og skabe liv på centrene om eftermiddagen. Som ung i fritidsjob på plejecentrene i Herning får man indblik i, hvad det vil sige at arbejde f.eks. som sygeplejerske, social- og sundhedshjælper og social- og sundhedsassistent.

**HERNING  
ER  
ALLE  
MULIGHEDER  
ÅBNE**



**Heartwork:** Heartwork handler om at folkeskolens klasser i højere grad benytter plejecentrenes muligheder i undervisningen af eleverne. Der er i høj grad tale om at knytte relationer mellem børn og ældre, ligesom læren om værdighed og samhørighed er i centrum i indsatsen.

**Teameffect på plejecentre:** Teameffect er et online trivselsbarometer hvor medarbejderne hver dag vurderer deres dag og dokumenterer svarene i redskabet. Svarene bruges til at give lederen en daglig trivselsmåling, så der hurtigt kan handles på trivselsudfordringer.

**”MinTid” – forsøg med indflydelse på egen arbejdstid:** ”MinTid” er et onlineredskab der hjælper både medarbejderen og vagtplanlæggeren med at holde styr på ønsker om vagter og fridage, og medarbejderen får mulighed for at få optimal indflydelse på vagtplanen. Medarbejderen kan se hele afdelingens arbejdsplan og kan komme med ønsker til vagter og fridage. Medarbejderen kan også se, hvor mange der er brug for, hvor mange der gerne vil arbejde i samme vagt og hvem, der har ferie og afspadserer. Det betyder, at planlæggeren og medarbejderne i fællesskab kan opstille rammer for vagtplanlægningen.

**Imagepleje og branding – Billedserie af hjemmeplejen, instagram-opslag osv.** Hjemmeplejen gør meget ud af at formidle et rigtigt billede af både de mennesker der arbejder i hjemmeplejen og de opgaver, der varetages i hjemmeplejen. Den bevidste branding af virkeligheden i plejen, forventes at give et løft til social- og sundhedsfaget idet faget der trods øget efterspørgsel i kommunen, blandt andet præges af dalende popularitet, med baggrund i dårligt opgave image.