



Svendborg
Kommune

Strategi for tiltrækning og tilknytning af SOSU-personale

Svendborg Kommune - 2026-2029

**Demografien i Svendborg Kommune
betyder, at der vil blive behov for
flere SOSU-medarbejdere i fremtiden.
Frem mod 2030 forventes behovet at
stige med yderligere 60 medarbejdere
på ældreområdet**

Indhold

Baggrund.....	3
Formål	3
Strategiske indsatsområder for tiltrækning og tilknytning.....	4
Tiltrækning med den gode historie.....	4
Unge til velfærd	5
Kom godt fra start	6
Tilknytning med mening.....	7
Tilpasning med retning.....	9
Opfølgning og arbejde med strategien	10

Baggrund

Svendborg Kommune har som landets øvrige kommuner en udfordring med mangel på arbejdskraft, og udfordringen forventes at stige i de kommende år. På ældreområdet er der behov for, at der arbejdes målrettet ift. i fremtiden at have faglige og professionelle medarbejdere til at løfte ældreområdets opgaver.

Demografien i Svendborg Kommune betyder, at der vil blive behov for flere SOSU-medarbejdere i fremtiden. Frem mod 2030 forventes behovet at stige med yderligere 60 med-arbejdere på ældreområdet, herefter stiger antallet af +90-årige yderligere, hvilket vil betyde yderligere behov for medarbejdere.

På ældreområdet i Svendborg Kommune opleves udfordringerne ift. tilstrækkelig faglig og profes-

sionel arbejdskraft allerede nu. Der er stor fokus på dette område og der er allerede lokalt i Svendborg og nationalt iværksat indsatser og muligheder ift. at understøtte området.

På ældreområdet er der fra 2026 og frem til og med 2029 givet en budgetudvidelse på 350.000 kr. til at udvikle og koordinere indsatserne på området.





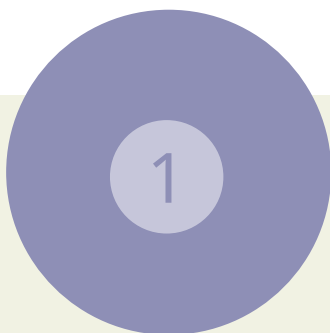
Formål

Denne strategi lægger en samlet og helhedsorienteret ramme for, hvordan Svendborg Kommune proaktivt vil arbejde med at tiltrække, udvikle og fastholde SOSU personale på ældreområdet.

Formålet med strategien er at udvikle og koordinere tiltræknings- og tilknytningsindsatserne på ældreområdet i Svendborg Kommune, så vi i fremtiden

også har faglige og professionelle medarbejdere og ledere til at løfte ældreområdets opgaver trods den stigende demografi.

Strategien understøtter fokusområdet i Masterplan for Fremtidens Ældreliv 2025-2032 vedr. den professionelle og faglige medarbejder, herunder de tre retninger:



Ældreområdet har professionelle og fagligt kvalificerede medarbejdere og ledere



Borgere og pårørende bliver mødt i deres aktuelle livssituation



Ældreområdet har attraktive faglige arbejdsfællesskaber, der sikrer tiltrækning og tilknytning af medarbejdere og ledere

Ældreområdet i Svendborg Kommune kan ikke alene løse den strukturelle udfordring med at tiltrække og fastholde SOSU personale. Det kræver et stærkt og vedvarende samarbejde på tværs af beskæftigelsesindsatsen, folkeskoler, ungdomsuddannelser og de social- og sundhedsfaglige uddannelsesinstitutioner. Kun gennem et koordineret og strategisk samarbejde kan vi sikre, at flere unge og voksne får øje på mulighederne i SOSU fagene, vælger uddannelsesvejen og efterfølgende bliver en del af ældreområdet. Flere af de konkrete indsatser, der er beskrevet i det kommende afsnit, er blevet til i samarbejde med fornævnte aktører i regi af "Tænketaank for Tilknytning, Tiltrækning og Tilpasning" på ældreområdet.



Strategiske indsatsområder for tiltrækning og tilknytning

For at skabe et tydeligt strategisk fokus er indsatserne for tiltrækning og tilknytning af SOSU-personale organiseret i fem overordnede indsatsområder. Disse områder danner rammen for arbejdet med at

styrke ældreområdet i Svendborg Kommune som en faglig attraktiv arbejdsplads – både for nuværende og kommende medarbejdere.



Tiltrækning med den gode historie



Hvad vil vi?

Vores mål er at styrke kendskabet til og stoltheden ved at arbejde på ældreområdet i Svendborg Kommune. Gennem en tydelig, attraktiv og autentisk fortælling om faglighed, arbejdsmiljø og udviklingsmuligheder skal indsatsområdet bidrage til, at nuværende medarbejdere føler sig værdsat, at potentielle medarbejdere får lyst til at søge ind i faget, og at kommende talenter får øje på SOSU fagene som et meningsfuldt og attraktivt karrierevalg.

Hvordan arbejder vi med det?

1.1 Ældreområdet på dagsordenen

Vi øger synligheden af ældreområdet gennem målrettet og kontinuerlig kommunikation på kommunens hjemmeside og sociale medier. Fokus er at dele de stærke fortællinger fra hverdagen – fra faglighed og arbejdsglæde til elevoptag, ferieafløsere, karrieremuligheder mv.

For at skabe et tydeligt overblik udvikler vi et årshjul for tilbagevendende kampagner. Samtidig producerer vi årligt et planlagt antal nyhedshistorier, der viser den faglige styrke, engagementet og de mange udviklingsmuligheder, som præger ældreområdet i Svendborg Kommune.

1.2 Interne ambassadører gør en forskel

På ældreområdet har vi et engageret ambassadørkorps, der består af både medarbejdere og ledere. De bidrager aktivt til at synliggøre området ved at dele deres faglighed, erfaringer og hverdag gennem opslag og fortællinger på sociale medier – samlet under #vigørenforskel.

For at fastholde og videreudvikle arbejdet med de interne ambassadører følger vi årligt op gennem netværksaktiviteter og sparring. Samtidig sikrer vi en tæt koordinering mellem ambassadørernes indhold og den samlede kommunikationsindsats under 1.1. På den måde bliver ambassadørernes fortællinger en synlig og integreret del af brandingarbejdet på ældreområdet.

Unge til velfærd



Hvad vil vi?

Vores mål er at øge unges interesse for SOSU uddannelserne og gøre ældreområdet til et attraktivt valg. Målet er at skabe tidlig kontakt til unge gennem synlighed, praktikforløb og stærke samarbejder med uddannelsesinstitutioner. Vi vil vise de mange muligheder, fagligheden og meningsfuldheden i arbejdet på ældreområdet – så flere unge får lyst til at vælge, starte og gennemføre en SOSU uddannelse i Svendborg Kommune.

Hvordan arbejder vi med det?

2.1 Adoption af skoleklasser

Plejecentre adopterer skoleklasser, primært fra mellemtrinnet. Klasserne besøger plejecentrene fire gange årligt og deltager i læringsforløb, der giver indblik i hverdagen på ældreområdet. RelationsNetværket understøtter indsatsen gennem to årlige planlægnings- og evalueringsmøder.

Vi arbejder løbende med at udvide antallet af adoptioner, hvor det er muligt at matche interesserede plejecentre med skoleklasser.

2.2 Unge i erhvervspraktik

Vi har et tæt samarbejde med skoleområdet, hvor unge kan komme i erhvervspraktik på ældreområdet. Her får den unge en konkret og praktisk introduktion til arbejdet på ældreområdet og kan styrke den unges interesse for at søge ind på SOSU uddannelserne senere i livet.

Vi arbejder på at udvikle en fælles skabelon/ inspirationsmateriale til et praktikforløb på ældreområdet, så de unge bliver introduceret til ældreområdet gennem et struktureret, fagligt stærkt og motiverende praktikprogram.

2.3 Temadage for 9. kl. på SOSU-skolen

Vi samarbejder med SOSU-skolen om fx temadage for 9. klasser i kommunen. Eleverne inviteres til en to timers workshop-baseret temadag, hvor de får en introduktion til skolen og til SOSU-uddannelserne generelt gennem praksisnære aktiviteter.

2.4 Fritidsjobbere på ældreområdet

Vi har unge ansat som fritidsjobbere på vores plejecentre. Som fritidsjobber bliver de unge introduceret til et job med mennesker, som kan være med til at give dem positive, praksisnære oplevelser af området tidligt i deres uddannelses- og jobovervejelser.

Fritidsjobberne hjælper til med sociale aktiviteter og de er med deres tilstedeværelse med til at skabe mere liv og aktivitet i hverdagen for beboerne. Vi afholder halvårligt fyraftensmøder for fritidsjobberne på SOSU-skolen, hvor de får mulighed for at dele viden og erfaringer med hinanden og de bliver klædt på til jobbet som fritidsjobber, fx i forhold til viden om demens.

Kom godt fra start



Hvad vil vi?

Vores mål er, at alle nyansatte på ældreområdet i Svendborg Kommune får den bedst mulige start på deres nye arbejdsplads – uanset om de er faglærte, ufaglærte, erfarne eller nyuddannede. En god start skal give nyansatte tryghed, overblik og tydelighed fra første dag og understøtte deres kompetenceudvikling, trivsel og lyst til at blive i jobbet.

Vi har fokus på en fælles standard for en god opstart på tværs af alle sektioner, hvor kvaliteten af den generelle introduktion, oplæring og opfølgning er ensartet og professionel. Det indebærer, at alle nyansatte møder et velstruktureret opstartsforløb med klare forventninger, en mentor og løbende dialog med deres leder. Målet er, at alle nyansatte oplever en imødekommende og professionel modtagelse og at de føler sig godt klædt på til deres opgaver.

Hvordan arbejder vi med det?

3.1 Velkommen ombord – den gode start

På ældreområdet arbejder alle sektioner med samme koncept for den gode start for nyansatte medarbejdere.

Konceptet går ud på, at alle nyansatte på ældreområdet ved jobstart får uddelt en generel velkomstpjece om ældreområdet, får tildelt en mentor og bliver inviteret til en række statusmøder med leder og mentor inden for det første halve år af ansættelsen (efter en uge, efter en måned, efter tre måneder og igen efter seks måneder).

3.2 Støtte ombord - mentorordning

Mentorordningen er en central del af den samlede indsats for at sikre, at nye medarbejdere på ældreområdet får en tryk og professionel start i deres ansættelse. I alle sektioner er der udpeget og uddannet mentorer, som varetager en afgørende funktion i opstartsforløbet. Mentorerne er med til at introducere nye kolleger til både faglige rutiner, samarbejdsflader, arbejds-gange og kultur på arbejdspladsen, og

de fungerer som et fast holdepunkt i den første tid.

For at sikre kvalitet og ensartethed i mentorrollen er der etableret et tværgående mentor-netværk, hvor mentorer mødes to gange årligt. Netværket skaber rum for erfaringsudveksling, refleksion og inspiration, og det styrker mentorerne i deres rolle.

3.3 Klar ombord - fælles introduktion

På ældreområdet tilbyder vi to gange årligt kurser i fælles introduktion for alle nyansatte – både faglærte og ufaglærte. Formålet med den fælles introduktion er at give nye medarbejdere et solidt fundament for deres arbejde ved at præsentere dem for ældreområdets opgaver, værdier og faglige retning på tværs af sektionerne. Introduktionen skaber en fælles forståelse for kerneopgaven og fungerer som et supplement til den lokale oplæring og mentorordningen.

Tilknytning med mening



Hvad vil vi?

Vores mål er at skabe rammer, der gør det attraktivt for medarbejdere at blive i deres job og udvikle sig i deres fag – til gavn for både borgere, medarbejdere og ældreområdet som helhed. Målet er, at vi har en stabil og erfaren medarbejdergruppe, der kan sikre kontinuitet i plejen og understøtte et højt fagligt niveau i opgaveløsningen.

Hvordan arbejder vi med det?

4.1 Attraktive Faglige Arbejdsfællesskaber

Som led i Svendborg Kommunes overordnede fokus på Attraktive Faglige Arbejdsfællesskaber er der igangsat en række lokale prøvehandling i flere sektioner på ældreområdet. Formålet er at afprøve og udvikle konkrete tiltag, der kan styrke trivsel, samarbejde, faglighed og arbejdsglæde – og dermed bidrage til en mere attraktiv og bæredygtig arbejdsplads. Prøvehandlingerne tager udgangspunkt i medarbejdernes og ledernes egne idéer.

4.2 Et års jobgaranti efter endt uddannelse

SOSU medarbejdere, der har gennemført deres uddannelse i Svendborg Kommune, tilbydes et års jobgaranti i kommunen. Formålet med jobgarantien er at skabe tryghed for nyuddannede, sikre en god overgang fra elev til medarbejder og understøtte, at langt flere bliver på ældreområdet efter endt uddannelse.

4.3 Efteruddannelse og specialister, nøgle- og ressourcepersoner

Vi uddanner specialister, nøgle- og ressourcepersoner i alle sektioner for at styrke

fagligheden og understøtte kolleger i hverdagen. Vi vil tydeliggøre disse funktioner som attraktive karriereveje og skabe et samlet overblik over kurser og efteruddannelsesmuligheder. Målet er at gøre faglig udvikling til en naturlig del af et arbejdsliv på ældreområdet og understøtte tilknytningen gennem kompetenceudvikling.

4.4 Brancheskifte

Et brancheskifte til SOSU faget giver mulighed for at arbejde tæt på mennesker og gøre en forskel for andre. På ældreområdet byder vi brancheskiftere velkomne og vi har stor fokus på at understøtte skiftet til et mere meningsfuldt arbejdsliv på ældreområdet.

4.5 Uddeling af Arbejdsglædens Pris

Med Arbejdsglædens Pris bliver medarbejdere på ældreområdet i Svendborg, der hver dag gør en forskel og en særlig indsats for borgerne, hyldet. Prisen uddeles to gange årligt af en komité, som består af ledere og medarbejdere.

Tilpasning med retning



Hvad vil vi?

Vores mål er at tilpasse ældreområdet, så medarbejdere får de bedste forudsætninger for at lykkes – både i dag og i fremtiden. Det betyder, at vi vil arbejde målrettet med velfærdsteknologi og nye arbejdsgange, som kan understøtte et bæredygtigt arbejdsliv, frigive tid til kerneopgaven og gøre hverdagen mere overskuelig og meningsfuld for medarbejderne. Tilpasning med retning handler om at udvikle ældreområdet i takt med de stigende opgaver og ændrede ressourcer – uden at gå på kompromis med kvalitet, nærvær og medarbejdernes arbejdsvilkår.

Hvordan arbejder vi med det?

5.1 Velfærdsteknologi

På ældreområdet arbejder vi målrettet med velfærdsteknologi som en del af udviklingen af en bæredygtig og fremtidssikret opgaveløsning. Løsninger som DigiRehab og virtuelle besøg kan understøtte borgernes selvhjulpethed og samtidig skabe mere fleksible arbejdsgange i hverdagen. Vi har desuden etableret et netværk af nøglepersoner i velfærds-teknologi, som bidrager til implementering, sparring og kompetenceudvikling blandt medarbejderne. Når teknologien anvendes rigtigt, kan den frigive tid til den direkte kontakt med borgerne og styrke kvaliteten i opgaveløsningen.

5.2 Samarbejde med borgere og pårørende

En stærk samarbejdskultur med borgere og pårørende er afgørende for både kvaliteten i plejen og for at tiltrække og fastholde dygtige SOSU medarbejdere. Med helhedspleje og faste teams skaber vi relationer, der giver mening i hverdagen – både for borgere og medarbejdere. Den igangværende implementering er understøttet af teamsupportere, som sikrer ro, struktur og faglig udvikling blandt medarbejderne.

5.3 Samarbejde med civilsamfundet

Samarbejdet med civilsamfundet er en vigtig del af vores arbejde med at tiltrække og tilknytte medarbejdere, fordi det skaber et rigt og meningsfuldt fagligt miljø. I Svendborg Kommune arbejder vi aktivt sammen med frivillige og foreninger for at styrke fællesskaber, forebygge ensomhed og skabe aktiviteter, der giver værdi for både borgere og medarbejdere. Plejecenterråd og støtteforeninger åbner plejecentrene mod lokalsamfundet, mens idrætscertificeringen sikrer faste ugentlige bevægelsestilbud på plejecentrene. Med afsæt i ældreområdets fællesskabsstrategi er der i hver sektion udpeget nøglepersoner for fællesskaber og frivillighed.

5.4 Løbende administrative effektiviseringer

Vi arbejder kontinuerligt på at gøre vores administrative opgaver som dokumentation og planlægning mere enkle og effektive for at skabe en attraktiv arbejdsplads, hvor medarbejderne kan bruge mest mulig tid på kerneopgaven. Samtidig styrker data-understøttet ledelse beslutningsgrundlaget og skaber større gennemsigtighed i hverdagen.



Opfølgning og arbejde med strategien

Som led i en målrettet og sammenhængende indsats for at styrke tiltrækning og tilknytning af SOSU-personale udarbejder ældreområdet én gang årligt en status baseret på de nyeste data og tendenser på området. Den årlige status forelægges Senior-, Social- og Sundhedsudvalget og giver et aktuelt overblik over udviklingen i tiltrækning, tilknytning, elevoptag, personaleomsætning og øvrige nøgletal.

Med afsæt i strategien er der administrativt udarbejdet en handleplan for de fem strategiske indsatsområder, som konkretiserer aktiviteter, ansvar og fremdrift. Handleplanen opdateres og justeres løbende på baggrund af de indsigter, som den årlige status giver. Organisatorisk er områdeledelsen på ældreområdet ansvarlig for opdatering og opfølgning på handleplanen.



Svendborg
Kommune