

## Indsigter og værktøjer til at motivere unge på sundheds- og ældreområdet

25/832      Åben Sag

### Sagsgang

OMU

### Sagsfremstilling

På baggrund af befolkningsprognosen for 2024-2033 forventes en markant stigning i antallet af ældre borgere i Norddjurs Kommune, særligt i aldersgruppen 80+. Samtidig ses et fald i de aldersgrupper, som traditionelt udgør kernen i kommunens arbejdsstyrke. Sammenholdt med en løbende tilbagetrækning blandt ældre medarbejdere betyder dette, at vi i de kommende år vil stå med et øget rekrutterings- og fastholdelsesbehov – især rettet mod yngre medarbejdere.

I den forbindelse er der vedhæftet publikationen "*Unge medarbejdere og arbejdskultur*". Det er FOA og KL, der i regi af Fremfærd Sundhed og Ældre, har gennemført et projekt, der har resulteret i en række værktøjer og indsigter. Publikationen stiller skarpt på, hvordan arbejdspladsen kan indrettes og ledes, så den tiltrækker og fastholder unge medarbejdere.

### 15 pointer fra publikationen:

1. **Arbejdskultur er afgørende** – 56 % af de 18–25-årige angiver, at et godt kollegaskab er den vigtigste faktor for at blive på arbejdspladsen.
2. **Ledelse med nærvær og tillid** – Unge ønsker ledere, der er tilgængelige, lyttende og viser tillid til deres faglighed.
3. **Klar forventningsafstemning** – Tydelighed om roller, ansvar og forventninger er vigtig for de unges trivsel og engagement.
4. **Fokus på faglig udvikling** – Muligheder for læring og kompetenceudvikling er centrale for at fastholde unge medarbejdere.
5. **Anerkendelse og feedback** – Regelmæssig og konstruktiv feedback styrker de unges motivation og selvtillid.
6. **Inkluderende fællesskaber** – Et støttende og inkluderende arbejdsmiljø fremmer de unges engagement og tilhørsforhold.
7. **Mentorskab og onboarding** – Struktureret introduktion og mentorordninger hjælper unge med at falde godt til og udvikle sig.

8. **Fleksibilitet og work-life balance** – Mulighed for fleksible arbejdstider og hensyn til work-life balance er vigtige for de unge.
9. **Digitalisering og teknologi** – Adgang til moderne teknologi og digitale værktøjer understøtter de unges arbejdsprocesser.
10. **Medindflydelse og inddragelse** – Unge ønsker at blive hørt og have indflydelse på beslutninger, der vedrører deres arbejde.
11. **Klar karrierevej** – Synlige karriereveje og muligheder for advancement motiverer de unge til at blive i faget.
12. **Psykologisk tryghed** – Et arbejdsmiljø, hvor det er trygt at udtrykke sig og tage initiativ, er vigtigt for de unges trivsel.
13. **Fokus på mening og formål** – At kunne se meningen med arbejdet og føle, at man gør en forskel, er motiverende for de unge.
14. **Diversitet og inklusion** – Et mangfoldigt og inkluderende arbejdsmiljø tiltrækker og fastholder unge medarbejdere.
15. **Løbende dialog og opfølgning** – Regelmæssige samtaler om trivsel, udvikling og forventninger styrker relationen mellem leder og medarbejder.

OMU bedes i gruppe drøfte indsigterne og pointerne fra rapporten.

Drøftelserne skal gerne bidrage med perspektiver til, hvordan vi i fællesskab kan understøtte en stærk og attraktiv arbejdskultur for unge medarbejdere i Norddjurs Kommune.

### **Sammenhæng til andre politikker/strategier og fagområder**

Arbejdet med rekruttering og fastholdelse på sundheds- og omsorgsområdet understøttes af HR-strategien for Norddjurs Kommune, som danner den centrale ramme for arbejdet med at forbedre kommunens rekrutterings- og fastholdelsesmuligheder samt udvikle organisationen som helhed.

### **Økonomiske konsekvenser**

Punktet har ingen økonomiske konsekvenser.

### **Indstilling**

Det indstilles, at OMU drøfter publikationen "Unge medarbejdere og arbejdskultur" med henblik på at identificere relevante perspektiver og erfaringer i forhold til rekruttering og fastholdelse af unge medarbejdere.

## Beslutning i Områdeudvalg sundhed og omsorg den 12-06-2025

OMU drøftede publikationen "*Unge medarbejdere og arbejdskultur*", som præsenterer indsigter og anbefalinger til, hvordan arbejdspladser på sundheds- og ældreområdet kan tiltrække og fastholde unge medarbejdere.

Følgende pointer blev fremhævet i drøftelserne:

- Der blev drøftet muligheden for at gøre brug af spireordningen, hvor unge tidligt introduceres til sundhedsfaglige uddannelsesmuligheder og arbejdsliv. Målet er at motivere unge til at vælge en sundhedsfaglig karrierevej.
- Det blev også fremhævet, at der bør være fokus på succeshistorier med unge ufaglærte medarbejdere, som er blevet ansat og senere har opnået fastansættelse eller påbegyndt en uddannelse. Der skal være fokus på at opfordre unge ufaglærte til at tage sundhedsfaglig uddannelse. Dog er det en udfordring at samle nok til et hold, så forløbet kan foregå i Grenaa fremfor i Randers.
- OMU pegede på vigtigheden af at italesætte generationsforskelle og tilpasse arbejdspladsens rammer og kultur til unges behov – uden at miste af syne, at mange af de behov (fx feedback, fleksibilitet og mening) også er væsentlige for andre aldersgrupper.
- Der blev udtrykt opmærksomhed på, at visse områder som demens og senhjerneskade kan være særligt udfordrende for unge og ufaglærte medarbejdere. Det kan derfor være hensigtsmæssigt at overveje, hvor i organisationen unge medarbejdere placeres – med fokus på opgavernes karakter og de unges kompetencer.

Afbud:

Karina Kreutzfeldt (leder)

Lene Ballegaard (leder)

Annette Bechmann Tilsted (AMR/Kost- og ernæringsforbundet)

Jens Thystrup Andersen (AMR/FOA)

Pernille Parby (TR/FOA)

Rebekka Huus Rasmussen

**Bilag:**

1 -	Åben	Unge medarbejdere og arbejdskultur - indsigter og	(53651/25) (H)
3782897		værktøjer til ledere på sundheds- og ældreområdet	