Sagsfremstilling: Pas på guldet

# Udkast til fastholdelsespolitik

*Vi har brug for at fastholde alle kræfter på arbejdspladserne. Manglen på uddannet sundhedspersonale er stor, og rekruttering er mange steder en udfordring.*

Vedlagte udkast til fastholdelsespolitik skal ses som inspiration.

Vi ønsker, at alle dele af organisationen diskuterer og bliver klar over vigtigheden af medarbejderfastholdelse. Vi ønsker en proces, hvor fastholdelsespolitik bliver diskuteret med alle ledere med personaleansvar samt alle tillidsvalgte. Gerne med udgangspunkt i vedlagte udkast til fastholdelsespolitik.

Udkastet tager udgangspunkt i materiale fra VPT, et samarbejde mellem KL og Forhandlingsfællesskabet:

<https://vpt.dk/psykisk-arbejdsmiljo/rum-til-alle-tre-guides-til-fastholdelse>.

# Baggrund – hvorfor fastholdelsespolitik nu?

På tværs af FOAs grupper forventes det, at mere end en fjerdedel er gået på pension i 2030 - også når der tages højde for den højere pensionsalder. Samme tendenser er gældende for andre faggrupper. Samtidig skaber et stigende antal børn og ældre et større behov for hjælp.

Vi ser også, at en stor del af sundhedspersonalet bruger deres uddannelser i alt for kort tid, fordi de bliver syge og slidte af at gå på arbejde. Undersøgelser viser, at en social- og sundhedshjælper i gennemsnit bruger sin uddannelse i 8 år på arbejdsmarkedet.

I FOA Social- og Sundhedsafdelingen oplever vi, at medlemmer, som kunne være blevet fastholdt i deres jobs bliver afskediget. Andelen af FOAs medlemmer, som opsiges grundet sygdom, er steget med over 10 procent i løbet af de sidste 5 år

I diagrammet nedenfor ses fordelingen af typer afskedigelsessager i kommunen, jf. hvad vi i FOA har fået oplyst. Det ses, at en stor del af afskedigelserne er begrundet i sygdom eller er tavshedsbelagte. Årsager, som vi ønsker at minimere ved en målrettet fastholdelsesindsats, dialog og konflikthåndtering.

Derfor skal vi tale om, hvordan vi passer på hinanden på arbejdspladsen, så vi ikke bliver slidt ned fysisk eller psykisk, og vi skal tale om, hvordan medarbejdere, der er i risiko for at ryge ud af arbejdspladsen, kan blive. Vi har som arbejdsplads ikke råd til at miste personale, viden og erfaring.

# Bilag

* Pas på guldet - udkast til fastholdelsespolitik