

Fastholdelse og rekruttering på ældreområdet i Svendborg Kommune

Statusrapport 2020



Indhold

1. Indledning	1
2. Konklusion på statusrapport for fastholdelses- og rekruttering 2020.....	1
3. Igangværende og kommende indsatser	1
4. Personalesammensætning	4
Udvikling i fuldtidsstillinger	4
Personaleets alderssammensætning.....	4
5. Fastholdelse – frafaldsårsager mv.	6
6. Rekruttering - stillingsopslag og ansøgere	7
7. Social- og sundhedselever	8

1. Indledning

Som led i en aktiv fastholdelses- og rekrutteringsindsats gør Ældreområdet én gang årligt status på området. Formålet er at sikre, at Ældreområdet løbende kan tilpasse fastholdelses- og rekrutteringsindsatserne ift. at sikre den nødvendige rekruttering til Ældreområdet i Svendborg Kommune.

Medarbejdere på ældre- og sundhedsområdet løfter et vigtigt ansvar og gør en stor forskel for borgere, der har behov for pleje og støtte i hverdagen. Derfor er det afgørende, at der er hænder nok – også i fremtiden, hvor der bliver flere plejkrævende ældre.

Ældreområdet er i hastig udvikling, ikke mindst i det nære sundhedsvæsen, hvor borgere udskrives tidligere og der stilles stadigt større krav til kvalitet og behandling af borgere i eget hjem.

Det forventes, at efterspørgslen efter SOSU-uddannede medarbejdere og sygeplejersker på landsplan vil stige markant de kommende år.

I det følgende skitseres først statusrapportens konklusioner, dernæst opridses igangværende og kommende initiativer på ældreområdet i Svendborg Kommune. Derefter ses på følgende indikatorer for Ældreområdets fastholdelses- og rekrutteringsindsats:

- Personalesammensætning
- Udviklingen i antallet af ansøgere til ledige stillinger
- Årsager til, at medarbejdere i hjemmepleje og på plejecentre forlader deres job (frafaldsårsager)
- Social- og Sundhedsskolens optag

2. Konklusion på statusrapport for fastholdelses- og rekruttering 2020

Statusrapportens delkonklusioner er følgende:

- Det har i 2020 været svært at rekruttere tilstrækkeligt med kvalificeret arbejdskraft, særligt når det gælder social- og sundhedsassistenter.
- Svendborg Kommune har i 2020 været udfordret på rekrutteringen af social- og sundhedselever.
- Gennemsnitsalderen for plejepersonalet er 47 år, og den mest repræsenterede aldersgruppe set i et 10 års interval er de 55+ årige, der står for 38% af den samlede arbejdsstyrke. Det er dermed en gruppe, der for en dels vedkommende ikke har mange år tilbage på arbejdsmarkedet.
- Der er igangsat initiativer for at fremme fastholdelses- og rekrutteringsindsatsen

Samlet set giver statusrapporten anledning til et fortsat fokus på at igangsætte og drive indsatser i forhold til fastholdelse- og rekruttering på ældreområdet.

3. Igangværende og kommende indsatser

Fastholdelses- og rekrutteringsindsatsen på ældreområdet understøtter arbejdet med Masterplanens fokusområde vedr. den professionelle og faglige medarbejder, herunder de tre retninger frem mod 2025:

1. Ældreområdet har fagligt kvalificerede medarbejdere og ledere

2. Ældreområdet har medarbejdere og ledere, der medmenneskeligt møder borgere og pårørende, hvor de er i livet
3. Ældreområdet har gode og fagligt spændende arbejdspladser, der sikrer rekruttering og fastholdelse af medarbejdere og ledere.

Der igangsættes løbende initiativer for at sikre en fremadrettet stabil og bæredygtig arbejdsstyrke på ældreområdet.

I det følgende skitseres igangværende samt kommende projekter målrettet fastholdelses- og rekrutteringsindsatsen. Indsatserne understøtter på hver sin måde Masterplanens retninger.

Fastholdelses- og rekrutteringsindsatser på ældreområdet i Svendborg Kommune	
Igangværende indsatser - i drift	
<ul style="list-style-type: none"> • Personalepolitik • Ledelse: Vision for god sektionsledelse & Det personlige ledelsesgrundlag • Uddeling af arbejdsglædens pris • Efteruddannelse • Mærkedage i Fyns Amtsavis • Jobrotation • Mentorordninger for nye medarbejdere • Samarbejde om brobygning med skolerne • Deltagelse i job- og uddannelsesmesser 	
Øvrige igangværende indsatser – under udvikling/implementering	
Faglige fællesskaber med gode udviklingsmuligheder	<p>Det er en vigtig del af Ældreområdets fastholdelses- og rekrutteringsstrategi at sikre gode faglige udviklingsmuligheder. Både ift. at fastholde dygtige medarbejdere og tilbyde en bred mulighed for kompetenceudvikling. Samtidig er det også en rekrutteringsindsats, da muligheden for faglig udvikling er en del af at være en attraktiv arbejdsplads.</p> <p>Der er fokus på at samle fagligheder med mulighed for at specialisere sig inden for eksempelvis demens, akutfunktionen, en værdig død, gæstebolig mv.</p>
Fra ledig til SOSU	<p>Et samarbejde med jobcenteret om uddannelse af ledige 'midt i livet' til Social- og Sundhedspersonale.</p> <p>Det opleves, at de ledige, der deltager i projektet, har interesse og lyst til at arbejde inden for SOSU-faget.</p> <p>Inden opstart på grundforløb tilbydes de ledige 4 ugers praktik på ældreområdet. 1. februar 2021 starter 24 ledige i praktikforløb.</p>
IGU (Integrations GrundUddannelse)	<p>I 2020 blev 15 flygtninge ansat som IGU medarbejdere på ældreområdet. I 2021 er der fortsat 10 IGU medarbejdere ansat, hvilket er en flot fastholdelse.</p> <p>Formålet er primært at lære medarbejderne at begå sig på en dansk arbejdsplads. Sekundært er formålet at medarbejderne opnår kendskab og interesse for social- og sundhedsfaget.</p>

Adopter en 7. klasse	<p>7 plejecentre er med i projektet i samarbejde med skoleafdelingen i Svendborg Kommune.</p> <p>I projektet kommer en skoleklasse på besøg i praktik på plejecentret et par gange i løbet af et skoleår.</p> <p>Formålet er, at eleverne opnår kendskab og interesse for social- og sundhedsfaget og derigennem også styrker områdets image blandt børn og unge.</p> <p>Indsatsen har i 2020 været på pause pga. corona. Skoleklasserne forventes at besøge plejecentrene i start 2022.</p>
Fritidsjob på ældreområdet	<p>Samarbejde med Ungekontakten om ansættelse af unge i fritidsjob på ældreområdet.</p> <p>Unge som har et fritidsjob klarer sig bedre i uddannelsessystemet og på arbejdsmarkedet. Samtidig er det en mulighed for at få øjnene op for social- og sundhedsfaget og på sigt tiltrække flere ansøgere til Social- og Sundhedsskolerne og til stillinger på ældreområdet i Svendborg Kommune.</p> <p>Indsatsen har i 2020 været på pause pga. corona.</p>
Fra system- til borgerperspektiv og omorganisering i hjemmeplejen	<p>Ældreområdet skal sikre gode og fagligt spændende arbejdspladser, der sikrer rekruttering og fastholdelse af medarbejdere og ledere. Helhed i opgaveløsningen ses som en central del af at være en attraktiv arbejdsplads.</p> <p>I løbet af 2020 blev der igangsat en større proces, der skulle sikre et styrket borgerperspektiv på ældreområdet. Processen kører fortsat i 2021 med et ledelses- og et medarbejdersspor.</p> <p>Pr 1. marts 2021 blev hjemmeplejen omorganiseret med nye distrikter og en samling af dag- og aftensektionerne. Formålet med omorganiseringen er at sikre helhed i opgaveløsningen – med borgeren i centrum.</p>
Kommende indsatser	
Netværk Fyn Uddannelsesområdet	<p>Borgmesterforum Fyn har nedsat Netværk Fyn, der er et forpligtende samarbejds- og udviklingsnetværk for de fynske kommuner og SOSU Fyn. Netværket samarbejder om rekruttering og fastholdelse på SOSU-uddannelsesområdet. Som det første skal der etableres en digi-tech klasse og et fælles fynsk mentorkorps.</p> <p>Det skal være med til at skabe gode rammer for elever og studerende og sikre fremtidig kvalificeret og veluddannet arbejdskraft som forudsætning for løsningen af kerneopgaven og fremtidens velfærd.</p>
EGU-elever (ErhvervsGrundUddannelse)	<p>Samarbejde med FGU Syd og Midt om ansættelse af elever i 2-årige EGU-forløb på ældreområdet.</p> <p>Formålet er at give eleverne erfaring og kendskab til arbejdsmarkedet generelt og ældreområdet specifikt. Det forventes, at nogle elever efter endt EGU-forløb fortsætter på fx SOSU-skolen.</p>
Onboarding	Igangsættelse af initiativer, der skal understøtte en god start for nye medarbejdere. Der skal arbejdes systematisk med

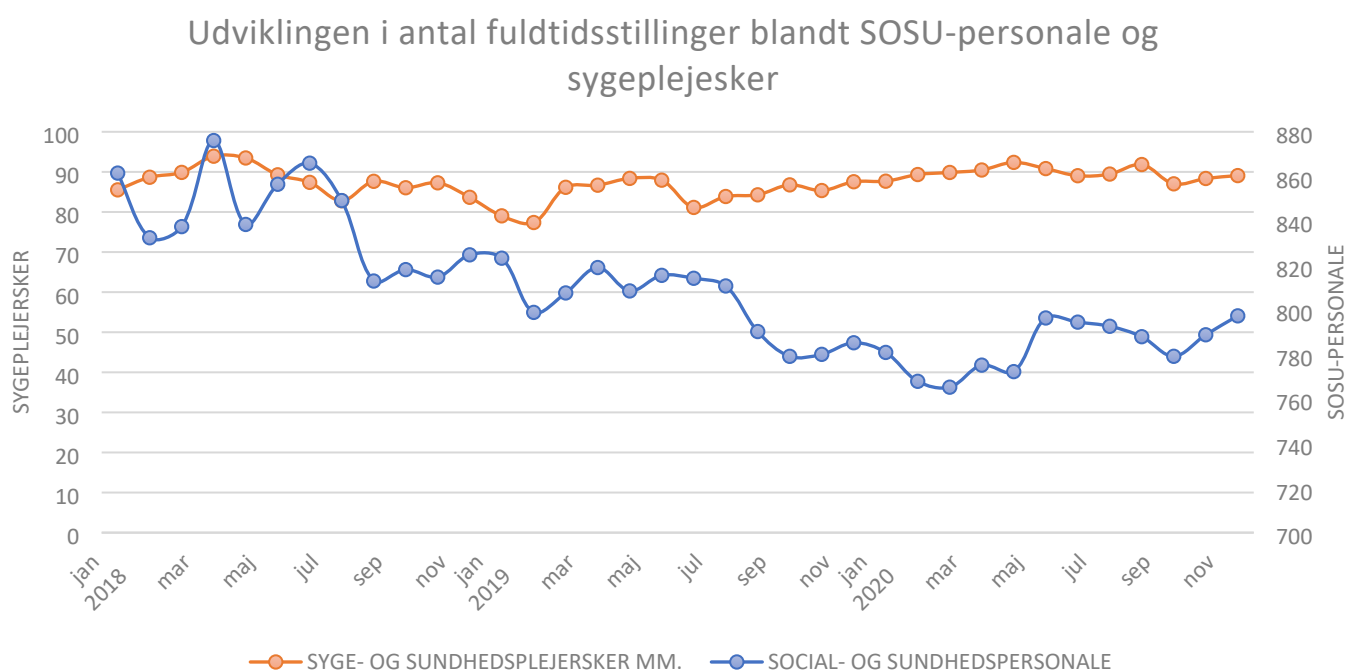
	eksempelvis informationspakke inden jobstart, den første tid/introduktionsprogram, mentorordning, kompetenceudvikling- og ønsker, løbende opfølgning og kontinuitet.
Image og branding Information og kommunikation	Gennemgang af information og kommunikation henvendt til forskellige målgrupper. Fx ift. hjemmeside, informationsmateriale, jobbazar og andre relevante sammenhænge. Arbejde strategisk med branding og image af ældreområdet som arbejdsplads.

4. Personalesammensætning

Ældreområdet er personalemæssigt det største område i Svendborg Kommune. Der vil i de kommende år være behov for løbende at kunne rekruttere ekstra personale for at imødekomme stigningen i borgere, der har behov for hjemmehjælp og -sygepleje. Udviklingen stiller store krav til en aktiv fastholdelses- og rekrutteringsindsats. Derfor er det også afgørende at have et indblik i personalesammensætningen for at kunne igangsætte målrettede initiativer – et sådan indblik gives i det følgende.

Udvikling i fuldtidsstillinger

Følgende graf viser udviklingen i antallet af fuldtidsstillinger de seneste tre år.



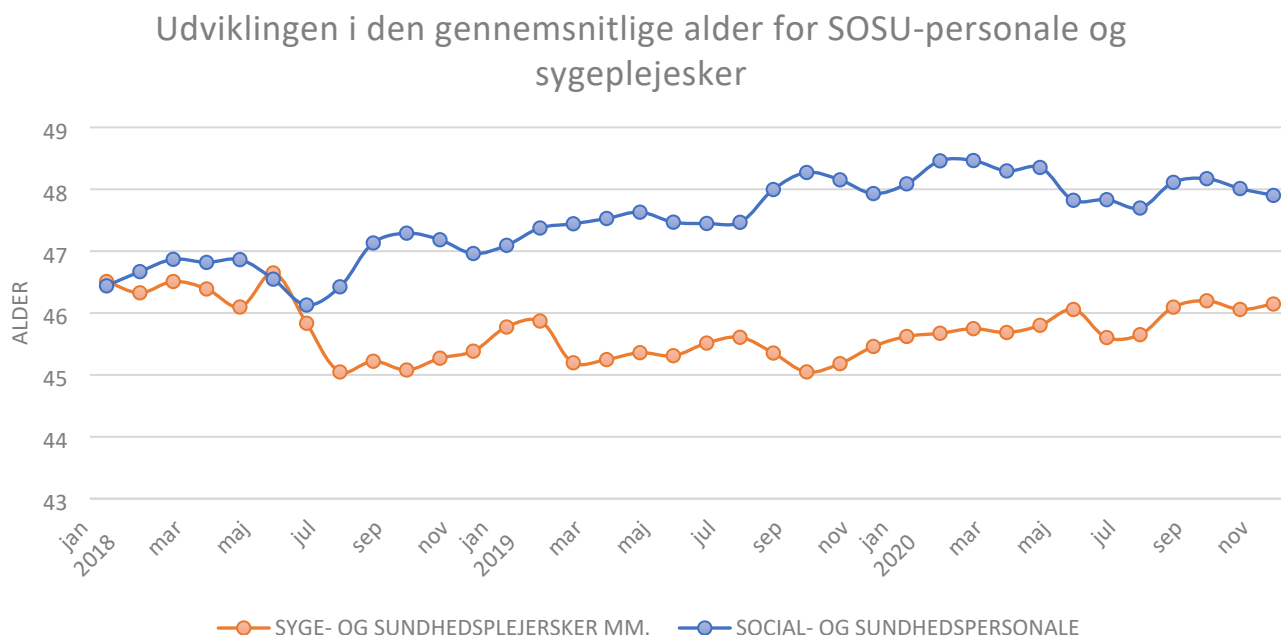
Social- og sundhedspersonalet er de senere år blevet reduceret i antal fuldtidsstillinger. 2020 har dog været anderledes, og der ses en stigning i antal fuldtidsstillinger. Stigningen skal ses i relation til, at der i hjemmeplejen er en stor stigning i hjemmehjælp ift. flere borgere, der har brug for massiv hjælp.

For sygeplejerskerne er der mere eller mindre status quo.

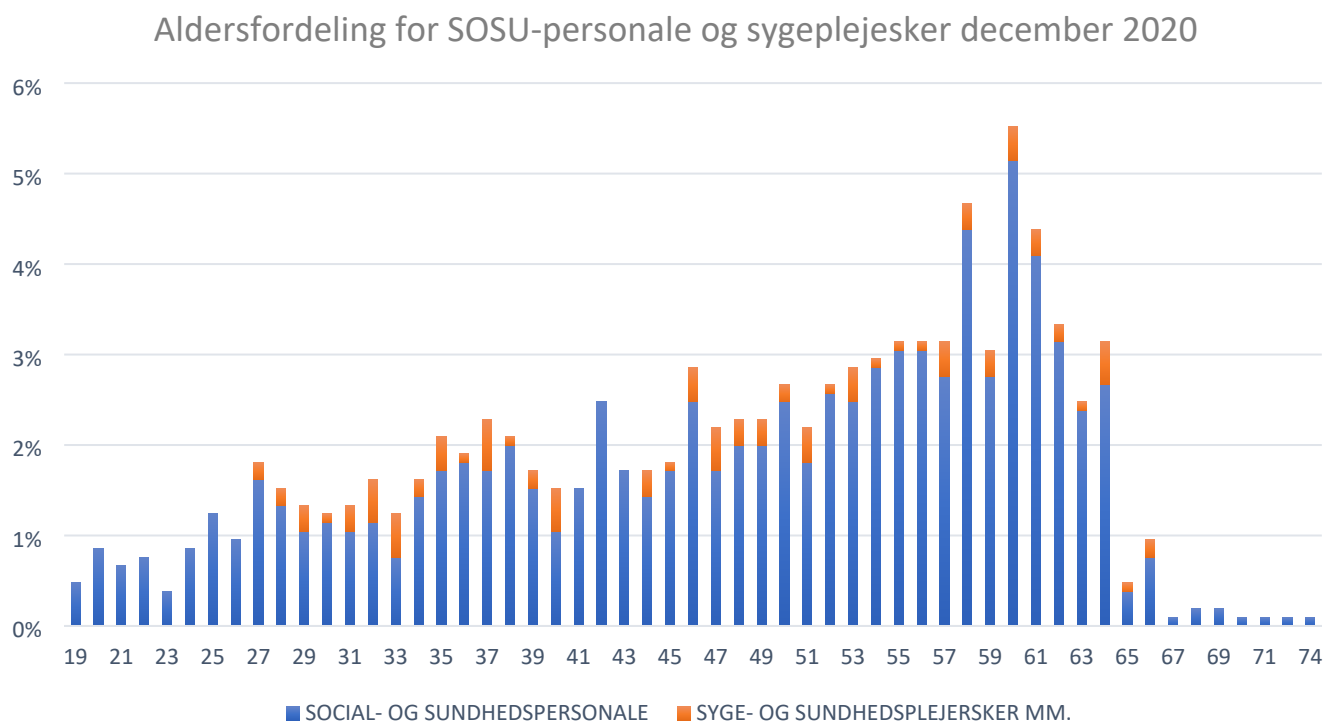
Personalets alderssammensætning

Personalets alderssammensætning kan give en indikation af, hvornår Ældreområdet kan forvente et øget pres på fastholdelses- og rekrutteringsindsatsen. Jo ældre medarbejderne er, desto kortere tid har de

tilbage på arbejdsmarkedet. I den følgende graf ses udviklingen i den gennemsnitlige alder for SOSU-personale og sygeplejersker siden 2018. Af grafen fremgår det, at den gennemsnitlige alder for SOSU-personalet stiger moderat, mens den for sygeplejerskerne holder sig nogenlunde stabil siden juli 2018.

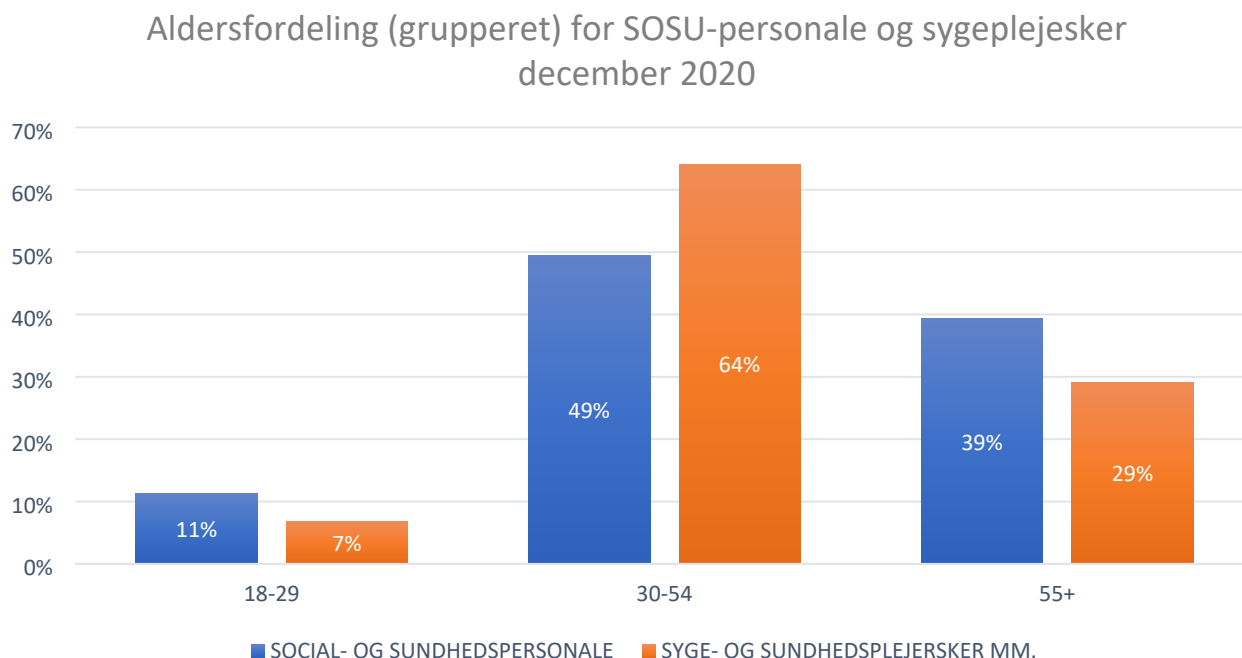


Følgende graf viser aldersfordelingen for personalet i december 2020. Den gennemsnitlige alder er 47 år, mens den aldersgruppe, der er mest repræsenteret set i 10-års intervaller, er de 55+ -årige med 38% af den samlede arbejdsstyrke – dvs. dem, der ikke har mange år tilbage på arbejdsmarkedet.



I den følgende graf er der for overblikkets skyld lavet tre aldersgrupperinger, der viser medarbejderne i tre forskellige stadier i arbejdslivet.

De 30-54-årige er her den største gruppe, men er også den der indeholder flest aldersgrupper. Set i et 10-års interval er det, som nævnt, de 55+ årige, der fylder mest.



Den stigende alder for primært SOSU-personalet gør, at den samlede vurdering er, at personalets alderssammensætning i de kommende år vil udfordre ældreområdet på fastholdelses- og rekrutteringsindsatsen.

5. Fastholdelse – frafaldsårsager mv.

I det følgende fremgår antallet af medarbejdere, der i løbet af 2020 og de foregående 9 år har forladt deres stilling, herunder hvad frafaldsårsagen var.

ÅR	ANTAL, DER FORLADER JOBBET	ANDEN STILLING PÅ ÆLDRE OMRÅDET I KOMMUNEN	VIDEREUDDANNELSE	PENSION/ EFTERLØN	OPSAGT PGA. SYGEFRAVÆR	JOB PÅ ANDET OMRÅDE	JOB PÅ ÆLDREOMRÅDET I ANDEN KOMMUNE	ANDET
2011	86	12%	19%	24%	9%	16%	6%	14%
2012	84	7%	7%	31%	26%	5%	4%	20%
2013	73	12%	11%	34%	16%	7%	12%	7%
2014	116	9%	11%	19%	13%	8%	13%	28%
2015	70	21%	14%	27%	9%	6%	9%	14%
2016	96	19%	9%	29%	16%	7%	7%	13%
2017	96	17%	8%	28%	13%	6%	7%	21%
2018	115	26%	4%	17%	13%	7%	22%	10%
2019	177	21%	12%	15%	14%	6%	10%	23%

2020 | 159 19% 6% 18% 14% 9% 9% 25%

Der er færre, der har forladt jobbet i 2020 sammenlignet med 2019. Antallet af fratrædelser ligger dog væsentligt over tidligere år. I kategorien "Andet" er de primære årsager til fratrædelser ophør af projektansættelser og vikariater samt i mindre grad personalesager.

I tabellen nedenfor ses ansættelsesperioden for de medarbejdere, der er fratrådt i løbet af året.

ÅR/ANSÆTTELSESPERIODE	0-5 MÅNEDER	6-12 MÅNEDER	1-4 ÅR	5-9 ÅR	10+ ÅR
2011	9%	5%	41%	14%	31%
2012	11%	11%	26%	17%	36%
2013	0%	6%	45%	21%	29%
2014	6%	7%	47%	23%	16%
2015	7%	17%	39%	16%	21%
2016	1%	14%	35%	19%	31%
2017	6%	4%	39%	20%	31%
2018	11%	10%	30%	21%	28%
2019	32%	17%	17%	10%	20%
2020	21%	11%	35%	15%	19%

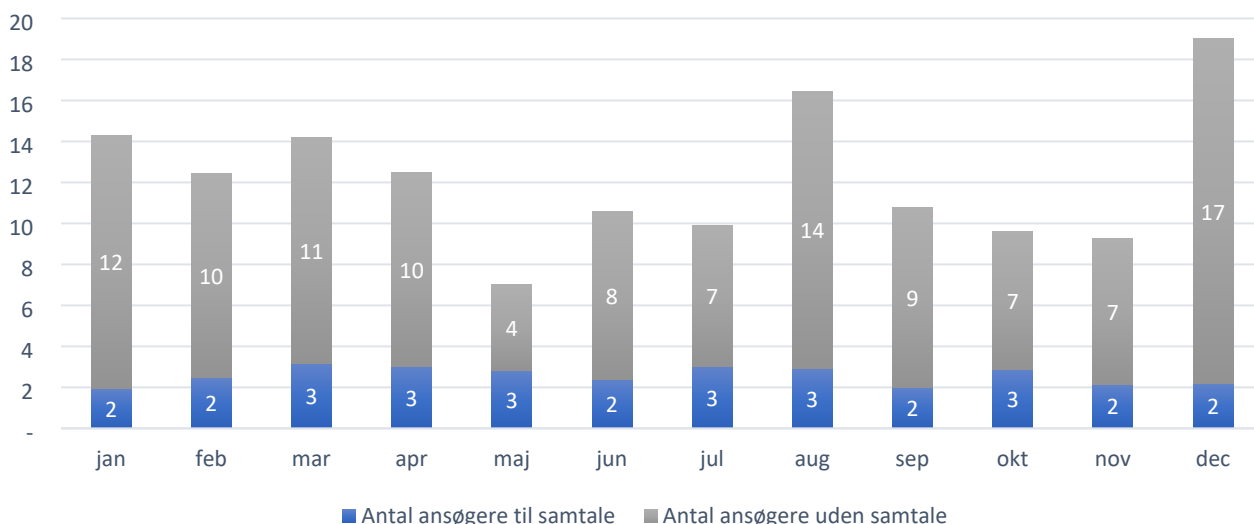
6. Rekruttering - stillingsopslag og ansøgere

I det følgende ses på hvor mange ansøgere, der har været til ældreområdet stillinger, det gennemsnitlige antal ansøgere pr. stillingsopslag, samt hvor mange stillingsopslag, der er endt uden ansøgere.

	Gennemsnitligt antal stillingsopslag i plejen (hjemmepleje og plejecentre) pr måned	Gennemsnitligt antal ansøgere pr. stillingsopslag
2011	8	27
2012	7	23
2013	8	21
2014	11	16
2015	10	15
2016	10	16
2017	5	8
2018	5	4
2019	11	13
2020	16	12

Der har i 2020 været rekord mange stillingsopslag set i et 10-årigt perspektiv. Antallet af ansøgere har været pænt, men sammenholdes det med, hvor mange der ender med at komme til samtale, ser det anderledes ud. I gennemsnit går 2,5 ansøger videre til samtale. En stor del af stillingsopslagene vedrører ansættelse af mere end én medarbejder, og 2,5 ansøger til samtale må derfor betragtes som relativt lavt.

Antal ansøgere pr stillingsopslag - med og uden samtale



Udfordringen med at skaffe tilstrækkeligt med kvalificerede ansøgere opleves også ude i hjemmeplejen og på plejecentrene. I forbindelse dataindsamling til indeværende analyse er sektionslederne i hjemmeplejen og på plejecentrene blevet spurgt ind til, om de oplever udfordringer med at rekruttere kvalificeret personalet. En sektionsleder udtaler følgende:

Når vi slår stillinger op, er der mange ufaglærte der søger, og vi er mange sektioner der har stillinger oppe samtidig, så vi prøver at ansætte de samme medarbejdere. Der er ikke nok kvalificerede at vælge i mellem, og der er så mange stillinger, de få uddannede kan søge imellem.

Oplevelsen deles af flere andre sektionsledere, primært i forhold til at rekruttere social- og sundhedsassistenter.

7. Social- og sundhedselever

En stor del af det fremtidige rekrutteringsgrundlag skal findes blandt social- og sundhedseleverne. Ældreområdet prioriterer derfor at have et godt samarbejde med Social- og Sundhedsskolen, så der kan tilbydes de bedst mulige betingelser for de elever, som Svendborg Kommune er pålagt at optage.

Dimensioneringen, dvs. hvor mange elever Svendborg Kommune skal ansætte, fastsættes fra centralt hold gennem aftale mellem Regeringen, KL, Danske Regioner og FOA.

I 2019 havde Svendborg Kommune for første gang i en længere årrække udfordringer med at få tilstrækkeligt med kvalificerede ansøgninger. Det var dengang forventningen, at der også i 2020 ville være udfordringer, ikke mindst på grund af den øgede dimensionering, hvor Svendborg Kommune forpligter sig på at tage 36 social- og sundhedshjælpelever og 68 social- og sundhedsassistentelever årligt.

Det har som forventet vist sig i 2020 at være svært at få tilstrækkeligt med kvalificerede ansøgninger, dog med undtagelse af to af holdene, hvor det har været muligt at leve op til dimensioneringen.

ÅRMÅNED	HOLD	ANTAL ANSØGERE	ANTAL ANSATTE	DIMENSIONERING
MAR-20	SSA hold	51	13	22
AUG-20	SSA hold	72	23	23
NOV-20	SSA hold	45	14	23
FEB-20	SSH hold	47	13	18
SEP-20	SSH hold	47	18	18