



D. 1. september

2021

Notat: Beskæftigelsesgraden på social- og sundhedsområdet i Ishøj Kommune

BAGGRUND

Andelen af ældre borgere i Ishøj Kommune er stigende, og forventningen er, at der inden for de næste ti år vil ske en stigning i antallet af +80-årige på 76 % i forhold til i dag. Det betyder, at behovet for personale på plejehjemsområdet samt i hjemmeplejen og hjemmesygeplejen tilsvarende er stigende. Imidlertid er social- og sundhedsområdet et område, hvor der er udfordringer med at rekruttere personale samtidig med, at der er tradition for deltidsansættelse inden for området.

NATIONALE TENDENSER PÅ SOCIAL- OG SUNDHEDSOMRÅDET

Nationalt er der igangsat flere kampagner og tiltag for at få flere til at søge mod social- og sundhedsuddannelserne samt at få de nuværende medarbejdere til at gå op i tid. I 2020 lavede analysefirmaet Epinion på vegne af Social- og Indenrigsministeriets Benchmarkingenhed en analyse af kommunalt ansatte social- og sundhedshjælpere og -assistenter arbejdstid på det kommunale ældreområde med det formål at kortlægge de barrierer, der kan være for at øge beskæftigelsesgraden samt identificere eksempler på kommunale initiativer, som har til hensigt at øge beskæftigelsesgraden for social- og sundhedspersonalet.

Hovedkonklusionerne i Epinions analyse

Overordnet er det en meget kompleks opgave at øge beskæftigelsesgraden ved at øge den ugentlige arbejdstid for deltidsansat social- og sundhedspersonale på det kommunale ældreområde.

Blandt *medarbejderne* er følgende barrierer identificeret som værende de tungestvejende i forhold til at øge beskæftigelsesgraden:

- Ønsket om flere timer eller fuldtid er generelt ikke udbredt blandt de deltidsansatte - de fleste medarbejdere er glade for at være på deltid (82 pct.).
- Arbejdets karakter er en barriere for at øge timetallet. Fx angiver 78 pct. deltidsansatte, at de foretrækker deltid grundet arbejdsbelastningen.
- Ønsket om tid til familieliv, fritid og fleksibilitet er ligeledes en tungtvejende barriere. 77 pct. angiver blandt andet familieliv som årsag til deltid.
- 30 pct., af medarbejderne oplever, at der ikke er mulighed for at øge timetallet
- 31 pct. ved ikke, om det er en mulighed at øge timeantallet.

Derudover er den kommunale ældrepleje et område, hvor medarbejderne kan have merarbejde eller flere ansættelser.

Blandt *arbejdsgiverne* er følgende barrierer identificeret som værende de tungestvejende i forhold til at øge beskæftigelsesgraden:

- Den primære barriere for arbejdsgiverne er, at de ikke oplever, at deres medarbejdere har et ønske om at få flere timer. 79 pct. af ældrecheferne og 64 pct. af institutionslederne



oplever medarbejdernes manglende ønske om flere timer som den største barriere for at øge beskæftigelsesgraden.

- Derudover er organisatoriske barrierer i forhold til at planlægge vikardækning (59 pct.) og arbejdsopgaver (53 pct.) udtalte. For arbejdsgiveren er det en udfordring, hvis de har for mange fuldtidsansatte, da der i så fald er færre personer at fordele arbejdsopgaverne på og til at dække ind i spidsbelastningsperioder og som vikarer.
- Langt de fleste kommuner giver udtryk for at have en strategisk tilgang til medarbejdernes arbejdstid, som skal sikre fleksibilitet i ansættelsen og planlægningen af arbejdet frem for et bestemt timetal (eller fuldtid).

Indikationer på mulige potentialer for at øge beskæftigelsesgraden

- 34 pct. af de deltidsansatte medarbejdere har ikke selv aktivt har valgt at arbejde på deltid
- 28 pct. af de deltidsansatte medarbejdere gerne vil øge deres faste ugentlige timetal - enten med det samme (15 pct.) eller på sigt (13 pct.).

(kilde: Analyse af arbejdstid blandt social- og sundhedspersonale på ældreområdet, Epinion 2020, s. 2 og 3).

Benchmark for Ishøj Kommune

En opgørelse fra Social- og Indenrigsministeriets Benchmarkingenhed fra 2020 viser, hvordan fordelingen er på fuldtids- og deltidsstillinger fordelt på stillingskategorier. Betegnelsen "øvrige grupper" dækker over kategorier, der ikke uddannes indenfor mere, fx den tidligere betegnelse "sygehjælper".

Tabel 1: Arbejdstid for social- og sundhedspersonalet, fordeling på landsplan

Landsplan	Beskæftigelsesgrad	Andel på fuldtid	Andel på deltid	Andel timeansat
Sosuassistenter	30,5 timer pr. uge	16 %	78 %	6 %
Sosuhjælpere	29,4 timer pr. uge	10 %	83 %	7 %
Øvrige grupper	18,7 timer pr. uge	5 %	44 %	51 %

(Kilde: Arbejdstid blandt social- og sundhedspersonalet på det kommunale ældreområde, 2020, s. 4)

Tabel 2: Arbejdstid for social- og sundhedspersonalet, fordeling for Ishøj Kommune

Ishøj Kommune	Beskæftigelsesgrad	Andel på fuldtid	Andel på deltid	Andel timeansat
Sosuassistenter	27,6 timer pr. uge	3,7 %	81,7 %	14,7 %
Sosuhjælpere	24,6 timer pr. uge	6,6 %	63,6 %	29,8 %
Øvrige grupper	21,9 timer pr. uge	11,1 %	33,3 %	55,6 %

(Kilde: Arbejdstid blandt social- og sundhedspersonalet på det kommunale ældreområde, bilag 2, kommunefordelte tabeller)

Sammenholder man tabel 1 og 2 ses det, at Ishøj særligt skiller sig ud på antallet af fuldtidsansatte assistenter og hjælpere. Ligeledes ses en lavere beskæftigelsesgrad (antal timer/uge) for alle faggrupperne, når vi sammenligner Ishøj med landsgennemsnittet. De fuldtidsansatte og timeansatte er regnet med i dette tal for beskæftigelsesgrad.



Billedet går igen, når vi sammenligner Ishøj med de øvrige vestegnskommuner. Her ses en endnu tydeligere forskel i andelen af fuldtidsansatte, og beskæftigelsesgraden er ligeledes lavere. Tallene i denne tabel er samlet for alle faggrupperne.

Tabel 3: Sammenligning med vestegnskommuner

	Beskæftigelsesgrad	Andel på fuldtid	Andel på deltid	Andel timeansat
Albertslund	27,8	13,2	66,4	20,4
Brøndby	28,1	18,4	76,4	5,2
Høje-Taastrup	26,5	25,4	59,6	15,0
Ishøj	25,4	6,0	66,9	27,1
Vallensbæk	27,5	12,9	67,4	19,7
Glostrup	28,1	14,5	69,9	15,6

(Kilde: Arbejdstid blandt social- og sundhedspersonalet på det kommunale ældreområde, bilag 2, kommunefordelte tabeller)

Udviklingen i beskæftigelsesgraden for Ishøj Kommune

Isoleret set er det beskæftigelsesgraden, der er interessant at kigge på, for at se, hvor stort potentialet for at gå op i tid er. Særligt beskæftigelsesgraden blandt deltidsansatte (altså den samlede beskæftigelsesgrad fraregnet de fuldtidsansatte og timeansatte) giver en indikator for "råderummet".

Tabel 4: udviklingen i beskæftigelsesgraden hos deltidsansatte assistenter og hjælpere.

Ishøj Kommune	Beskæftigelsesgrad 2015	Beskæftigelsesgrad 2019
Sosuassistenter	31,1	30,7
Sosuhjælpere	31,6	30,5
Samlet begge grupper	31,4	30,6

(Kilde: Arbejdstid blandt social- og sundhedspersonalet på det kommunale ældreområde, bilag 2, kommunefordelte tabeller)

Som det ses, er der et udviklingspotentiale for at få de deltidsansatte op i tid, og dermed øge den samlede beskæftigelsesgrad. Det ses også, at Ishøj over de 4 år fra 2015 til 2019 har haft et svagt fald i beskæftigelsesgraden.

Egen analyse for Ishøj Kommune

I juli/august 2021 blev der udsendt spørgeskema til alle social- og sundhedsmedarbejdere samt sygeplejersker ansat på ældreområdet i Ishøj Kommune. Spørgeskemaet havde til formål at afdække, om medarbejderne har en interesse i at gå op i tid, og hvilke barrierer der er for at gå op i tid.



I alt har 127 ud af 214 deltaget i spørgeskemaundersøgelsen, hvilket giver en svarprocent på 59 %. 60 % af respondenterne er dagvagter. På den baggrund er det muligt at drage følgende (forsigtige) konklusioner:

- At 26 % af de adspurgte svarede ja til at være interesseret i at gå op i tid
- At 19 % måske var interesseret i at gå op i tid
- At 55 % svarer, at de slet ikke kunne være interesseret i at gå op i tid

De væsentligste argumenter for at arbejde færre end 37 timer:

- Flexibilitet: 20 % svarer, at det giver bedre mulighed for at tage en ekstravagt en gang i mellem
- Forventningsafstemning: 40 % svarer, at de ikke er vidende om, at det kunne være muligt at få flere timer. Dette uddybes af flere i fritekst, hvor det fremgår, at medarbejderne er blevet tilbudt et timetal på fx 32 eller 35 timer ved ansættelse, og dermed ikke overvejer, at der kunne være mulighed for flere timer.

Ledelsen på Kærbo/Torsbo og Hjemmeplejen er ligeledes blevet adspurgt om deres perspektiv på, at flere medarbejdere går op i tid. For ledelsen er det vigtigt at nuancere debatten om, at flere fuldtidsansatte er løsningen på manglende hænder. Det skyldes, at der, hvor der er behov for flere hænder, typisk er i spidsbelastningsperioder, fx om morgenen, hvor alle i medarbejdere i forvejen er på arbejde. Går medarbejdere op i tid, vil det således ikke være timer, der kan lægges i de spidsbelastede perioder. Der vil derved være behov for at kigge på, hvornår ydelserne leveres, fx om bad kan gives i eftermiddagstimerne i stedet for om morgenen.

Undersøgelsen afkræfter ligeledes, at et deltidsjob er begrundet i at "dobbeltjobbe" ved fx at have vagter ved siden af i et vikarbureau. Det er tendensen, at de ansatte i høj grad tager ekstravagter, der hvor de i forvejen er ansat, som supplement til deres faste arbejdstid. Derved kan medarbejderne både planlægge deres tid fleksibelt samt bidrage til den fælles planlægning på arbejdspladsen, så ledige vagter dækkes. Dette er en fordel set med ledelsens øjne, da de dermed har medarbejdere, der i forvejen kender borgere og Ishøj Kommune til at dække ind ved behov. Ligeledes er det billigere at bruge egne medarbejdere til at dække ledige vagter end at bruge vikarbureau.

KONKLUSIONER

På baggrund af egen undersøgelse samt de tendenser, der ses på landsplan ved både benchmarkanalyse samt Epinions kortlægning af emnet, kan følgende konklusioner eller anbefalinger tegnes op som mulige pejlemærker til at gå videre med arbejdet om at øge beskæftigelsesgraden.

- 1. Dialog om op i tid:** Det er vigtigt, at faggruppernes tillidsrepræsentanter inddrages, så ledelse og medarbejdere sammen kan blive klogere på, hvordan mulighederne for at gå op i tid kan se ud, så det giver mening – både i forhold til den enkelte og i forhold til den samlede opgaveløsning.
- 2. Fokus på planlægning:** Det er ikke et "quick fix" at få ansatte til at gå op i tid, og det skal passe ind i en større sammenhæng i forhold til daglig drift, overenskomster og i sidste ende



den enkelte ansattes dagligdag. Derfor kan det med fordel undersøges, hvilke muligheder, der ligger i at arbejde med vagtplanlægningen. Helsingør Kommune har blandt andet gjort nogle erfaringer med ændringer i tilgangen til vagtplaner og de muligheder som de digitale løsninger i planlægningssystemet rummer.

- 3. Opgaveløsningen – hvornår gør vi hvad:** Der er særlige tidspunkter på døgnet, der er mere spidsbelastede end andre, herunder særligt morgentimerne, hvor mange borgere skal have hjælp. Så for at kunne udnytte de ekstra timer, der kan lægges ind i en dagligdag, kræver det, at nogle opgaver måske skal rykkes eller redefineres.
- 4. Fokus på at være den fleksible arbejdsplads:** Egen undersøgelse såvel som undersøgelsen fra Epinion viser, at noget af det medarbejderne – og ledelsen – efterspørger, er fleksibilitet. I en fremtid, hvor det bliver endnu sværere at rekruttere til social- og sundhedsområdet, kan det overvejes om arbejdstiden skal være til forhandling ved ansættelse af nye medarbejdere, frem for at have fokus på 37 timers ansættelse.

ANBEFALINGER

På baggrund af ovenstående, er det administrationen anbefaling, at der med udgangspunkt i de fire pejlemærker udarbejdes en strategi for beskæftigelsesgraden på social- og sundhedsområdet.

/Notat udarbejdet af Linda Jensen, Center for Ledelse og Strategi og Lisbeth Halvorsen, Center for Voksne og Velfærd