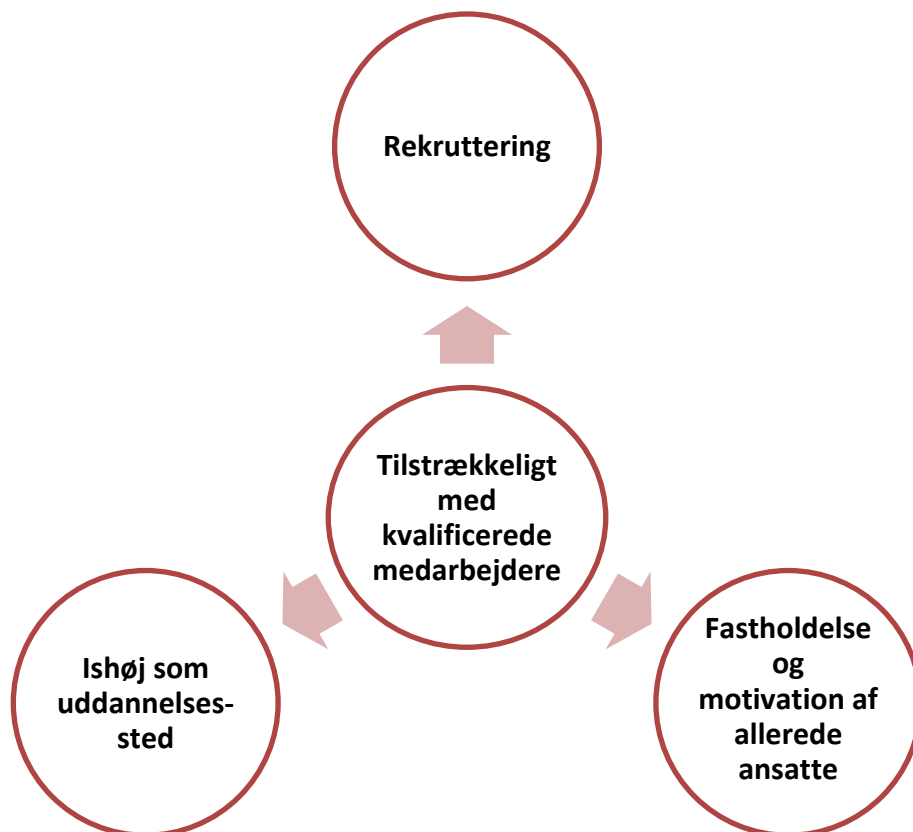


Rekruttering og fastholdelse

SOSU og sygeplejersker



Indledning

Denne analysedel redegør for, hvilke forhold der bidrager til rekrutteringsudfordringerne for faggrupperne sosu og sygeplejersker. Særligt sosu-området vil være i fokus på grund af udfordringernes omfang for dette fagområde.

KL har opgjort de regionale tal for udbud/efterspørgsel på uddannede indenfor sosu og sygeplejersker. Udbuddet af Sosu-hjælpere og -assistenter som samlet faggruppe falder med 25% over de næste 20 år for Region Hovedstaden. Udbuddet af sygeplejersker vil være stigende over de næste 20 år, men i nogenlunde balance for fx Region Hovedstaden.

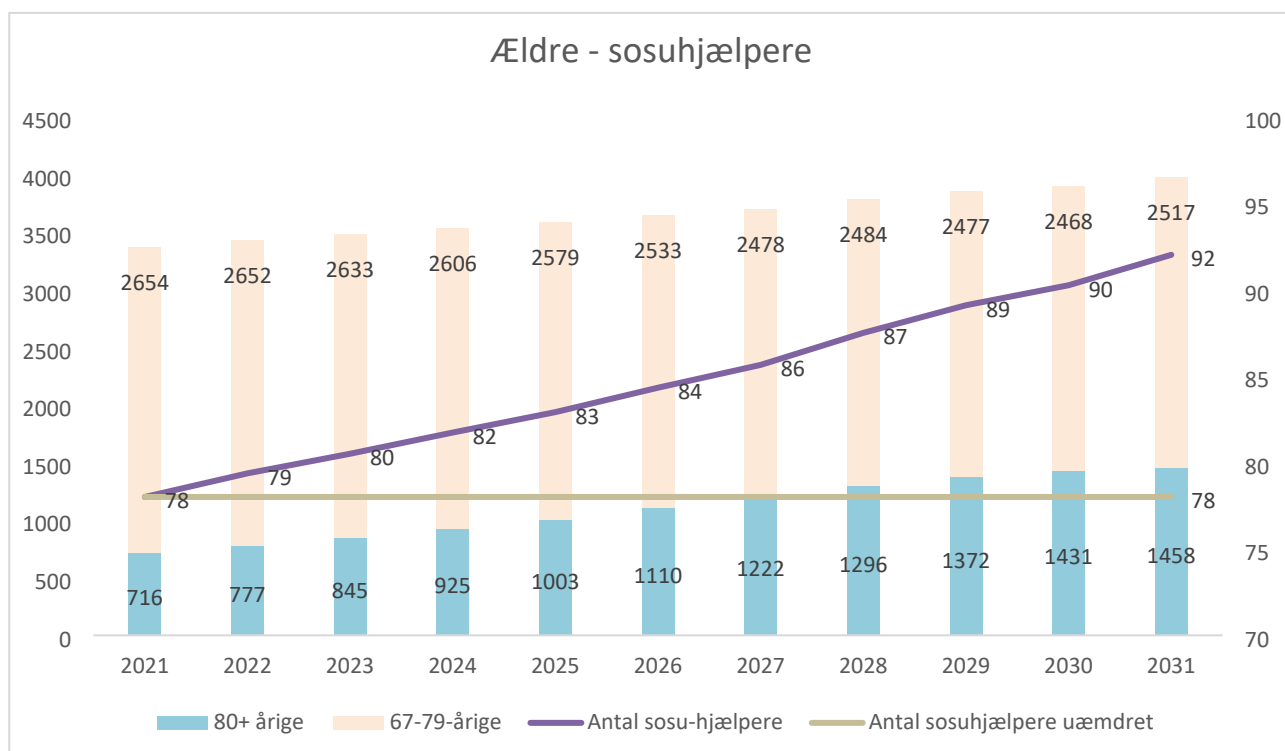
Ishøj: Samlet demografisk udvikling på ældreområdet

Ishøj vil også blive ramt af dette "misforhold" mellem udbud og efterspørgsel.

Figur 1 illustrerer det "gab", der vil komme, hvis vi vil fastholde den nuværende ratio/forhold mellem antallet +80-årige pr. sosu-hjælper. Opgørelsen tager ikke højde for fx "sund aldring" eller det forhold, at plejeopgaverne ændrer karakter over tid, og dermed også tidsudnyttelsen i de enkelte faggrupper. Bemærk, at stigningen sker i gruppen +80 (nederste del af søjlen).

Figuren er et udtryk for, hvor mange årsværk Ishøj Kommune vil mangle – ud fra en "alt andet lige" betragtning, hvis det nuværende serviceniveau fastholdes. Opgjort på baggrund af befolkningsprognose og KMD-Løn vil vi mangle 14 årsværk i 2031. Samme tendens er gældende for hhv. Sosu-assistenten og sygeplejersker, hvor tallene hhv. 18 og 4 årsværk i "underskud".

Figur 1. Udvikling i Ishøjs befolkningsgruppe 67+ år og SOSU hjælpere, 2021-31



Uddannelsesspor – for dem, der skal uddannes

En forudsætning for at vi kan rekruttere er at der er tilstrækkeligt, der uddannes. Kommunerne, og herunder også Ishøj Kommune, har en afgørende rolle som uddannelsessted, når de unge skal i praktik eller være elever. Som uddannelsessted har vi en vigtig opgave med at fastholde elevens motivation for uddannelsen og faglige udvikling. Derudover ved vi at der er sammenhæng mellem de unges vurdering af udbytte under elevtiden, og om de har lyst til at søge job samme sted efterfølgende.

I dette afsnit er derfor fokus på, hvordan vi lige nu lykkes med at rekruttere og fastholde elever/studerende, så de lykkes med at fuldføre en uddannelse indenfor velfærdsområderne.

Problematikker omkring frafald og fastholdelse af elever belyses her både med tal fra uddannelsesinstitutioner og egne tal og erfaringer omkring elever på sosu-området.

Frafald på SOSU-uddannelsen

Frafald på SOSU-uddannelserne opgøres i flere kategorier. Da uddannelsen er opbygget i flere forløb, varierer frafaldstallene, når de opgøres i forhold til grundforløb og hovedforløb. Således var der i alt 24,6%, der faldt fra mellem grundforløb 2 og deres hovedforløb (afsluttende forløb) i 2019.

På selve hovedforløbet var frafaldet 13,6% i 2019 for hele SOSU-H (alle institutioner).

Tendensen ud af de mange frafaldstal er overordnet, at søgningen til uddannelsen har været stabil (endda stigende over år), men i flere omgange falder eleverne fra enten under grundforløb eller mellem overgangene fra grundforløb til hovedforløb.

Årsager til frafald – praktik og vejledning

Årsag er til frafald kan findes i mange forhold herunder elevens egne personlige forhold. De steder, der kan arbejdes på at forbedre, så vi som kommune i højere grad sikrer elevernes gennemførelse, relaterer sig til praktikdelen.

KP's evaluering af elevers og studerendes (pædagogstudiet) oplevelser i forbindelse med praktik i kommunen peger på, hvor vi i Ishøj kan arbejde for at forbedre os som uddannelsesinstitution samlet set.

Tre highlights fra evalueringen:

Spørgsmål	Ishøj	Højest scorende kommune	Lavest scorende kommune
Jeg har lyst til at vende tilbage til praktikstedet i fremtidig ansættelse	Ja: 58% Nej: 20% Ved ikke: 23%	Ja:68% Nej: 23% Ved ikke:9%	Ja:38% Nej:35% Ved ikke:27%
Jeg drøftede praktikforløbets indhold med en vejleder	Ja: 52%	Ja: 74%	Ja: 49%
Jeg følte mig godt taget i mod	Ja: 72%	Ja: 86%	Ja: 62%

Hovedpointerne er, at der kan arbejdes for at højne både dialog og inddragelse, når vi modtager nye elever. En del af dette arbejde handler også om at have tilstrækkelig tid til vejledningsopgaven, og herunder at vejlederne ud på praktikstederne er kvalificeret og motiveret til at påtage sig rollen som vejleder.

Konklusion og anbefaling – uddannelse

Samlet set tegner der sig en problematik omkring frafald. I Ishøj har vi allerede afsat ekstra midler til yderligere 36 elevpladser, som er i gang med at blive udmøntet og en ekstra uddannelsesvejleder, der fra centralt hold koordinerer indsatsen omkring sosu-elever og sygeplejerskestuderende.

Anbefalinger omkring styrkelse af uddannelsessporet går således på to indsatser:

1. Styrkelse af kvaliteten i praktikken lokalt
2. Opkvalificering og uddannelse af vejledere

Indsætterne og målsætninger i forhold til uddannelsessporet er yderligere beskrevet i Uddannelsesstrategien, vedtaget i Ishøj Byråd 1. marts 2022.

Rekrutteringsspor – for dem, vi gerne vil ansætte

Tal om rekruttering og jobopslag viser udfordringerne i forhold til at tiltrække nok kvalificeret arbejdskraft. Udfordringerne er både betinget af, at der ikke uddannes nok indenfor de store velfærdsområder, sammenholdt med det behov, den demografiske udvikling medfører, samt den ”afgang” der er/vil komme pga. generationsskifte og omfanget af, hvor mange, der vælger at forlade faget. Løn spiller også en rolle i forhold til rekrutteringsindsatsen, men er ikke medtaget som en faktor i denne analyse, da sammenhold af lønforhold på tværs af kommuner kalder på en særskilt afdækning.

Rekruttering regionalt

Stillinger med stor jobomsætning regionalt. De tre angivne stillingskategorier er blandt de 30 stillingsbetegnelser med størst jobomsætning i regionen. Det tegner et tydeligt billede af, at der er ”mange om buddet”, når op mod halvdelen af stillingerne enten ikke bliver besat eller besættes med en, der ikke havde de ønskede kompetencer.

Region Hovedstaden:

Stilling	Forgæves rekrutteringsrate	Antal forgæves rekrutteringer
Social- og sundhedshjælper	48%	2050
Social- og sundhedsassistent	42%	2970
Sygeplejerske	49%	1750

Kilde: STAR, december 2021; tallene er surveybaseret.

Rekruttering i Ishøj Kommune

Nedenstående opgørelser stammer fra HR-ON, som er Ishøj Kommunes elektroniske rekrutteringssystem. De giver en indikator på, hvordan omfanget af forgæves rekruttering slår igennem, men må ikke ses som et udtryk for et samlet billede. Corona kan ligeledes være med til at forvrænge billedet en smule.

Tallene viser fx ikke den rekruttering, der kan finde sted via netværk uden jobopslag, eller de tilfælde, hvor en ledig stilling bliver udfyldt indenfor de eksisterende rammer ved hjælp af omorganisering og planlægning.

Hjemmepleje+Kærbo/Torsbo (minus opslag til køkken):

Årstal	Antal jobopslag	Antal genopslag	Antal ansøgere	Gns. Ansøger pr. stilling
2018	35	1	610	17
2019	35	0	349	10
2020	15	1	116	8
2021	22	0	203	9

Tendensen der kan læses ud af tallene er, at antallet af ansøgere har været faldende, og i en ansættelsesproces er et gns. på ca. 10 ansøgere ikke et stort felt at finde den bedst kvalificerede indenfor.

Afdækning af potentialer i egen ledig arbejdsstyrke

Når det drejer sig om at rekruttere flere til sosu-området, er der en mulighed i at kigge på kommunens egen ledige del af arbejdsstyrken.

Ishøj Jobcenter har borgere, der har anført som jobønske, at de ønsker at arbejde inden for social- og sundhedsområdet.

Pr. 3. marts 2022 er der 34 personer i Jobcenteret, der har angivet på deres CV, at de kan arbejde som enten social- og sundhedsmedhjælper eller social- og sundhedsassistent. De er alle på a-dagpenge.

18 af disse har anført, at de er uddannede og 27 har angivet, at de har erhvervserfaring. Dette er dog langt fra et udtryk for, at disse ledige er potentielle i forhold til ansættelse indenfor sosu-området: For borgere med forskelligartede jobønsker ud over SOSU-området er motivationen ikke altid til stede i forhold til at arbejde inden for SOSU-området. Det er således ikke usædvanligt at finde en ledig med så forskellige jobønsker som: lager, SOSU, transport og IT-arbejde.

Kun en samtale mellem sagsbehandler og borger kan afgøre, hvor meget borgerne reelt ønsker at arbejde inden for social- og sundhedsområdet. Det er således ikke tilstrækkeligt at lave CV-udsøgning i fagsystemet og så forvente, at borgeren er klar til at tage et job eller uddannelse som SOSU.

Erfaringer med rekrutteringsindsats

"Vordingborgmodellen"

Vordingborgmodellen er bygget op om en trappetrinsmodel, der kan hjælpe langtidsledige igennem et forløb, der i sidste ende kan munde ud i en voksenelevplads. Dette sker i et samarbejde mellem kommunens Jobcenter og kommunens ældrepleje. De ledige skal ansøge om at deltage i forløbet. Herefter udvælges de til at starte med en virksomhedspraktik, herefter et skoleophold på 4 uger og endelig et løntilskudsjob. Er man kvalificeret til at komme videre herfra så sikrer kommunen som minimum 225 timers ansættelse de efterfølgende uger og i sidste ende kan man blive optaget på SOSU-hjælper uddannelsen som voksenelev.

I Ishøj er der taget initiativ til at undersøge mulighederne for en lignende indsats i et samarbejde mellem Center for Voksne og Velfærd (CVV) og Jobcenteret, hvor ledige kan tilbydes et forløb, der kan munde ud i en plads som voksenelev. Dette skal blandt andet ske i koordination og samarbejde med uddannelseskonsulenterne i CVV, hvor en stilling pt. er vakant.

Anbefaling – rekruttering

1. **Fokus på egne ledige:** Der er en mulighed ved en ekstra indsats i Jobcenteret at finde de ledige via samtaler med de enkelte, der kan være motiveret for at søge en sosu-stilling.
2. **Branding:** Rekruttering – og dermed tiltrækning – af ny arbejdskraft indenfor særligt sosu-faget er en kamp om den knappe ressource. Som tallene for rekruttering i hele Region Hovedstaden viser, er der få ansøgere til mange jobopslag. Derfor gælder det også om at finde de parametre, som en lille kommune som Ishøj særligt kan brande sig på. I relation til den vedtagne

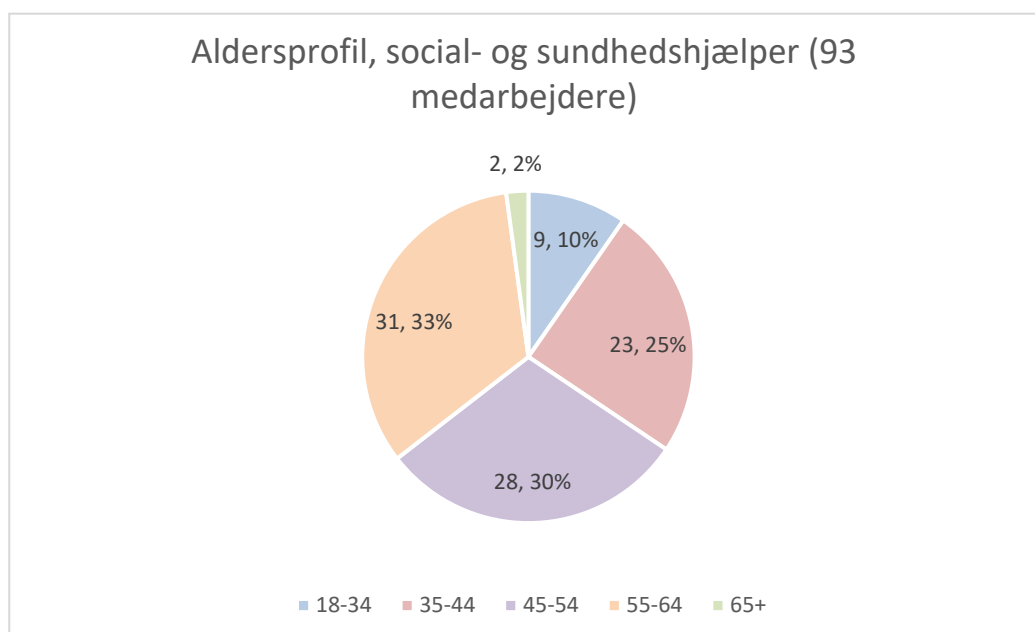
Kommunikationsstrategi kan dette være et konkret indsatsområde, så Ishøj bliver brandet som arbejdsplads – særligt med fokus på velfærdsområderne.

Fastholdelsesspor – for dem, der allerede er her

Flere forhold og karakteristika for arbejdsstyrken indenfor velfærdsområderne påvirker mulighederne for at fastholde og optimere den eksisterende medarbejderkapacitet.

Aldersprofil på faggrupper

En af de store udfordringer i forhold til at sikre tilstrækkeligt med arbejdskraft er den alderssammensætning vores ansatte har indenfor disse faggrupper. Et eksempel på fordelingen i forhold til aldersgrupper ses i denne figur:



Kilde: KMD bearbejdet data marts 2022.

For både gruppen af Sosu-hjælpere og Sosu-assistenten gælder, at en tredjedel af de ansatte lige nu må forventes at gå på pension eller tidlig tilbagetrækning indenfor de næste ti år.

For gruppen af sygeplejersker ses den samme tendens, dog med en større andel (58%) af ansatte i de yngre aldersgrupper 18-34 og 35-44.

Hvor mange forlader faget

Tal fra VIVE tilføjer endnu et element til den samlede udfordring. De har undersøgt, hvor mange der indenfor ti år efter deres uddannelse har forladt faget. Tallene kan dække over flere forhold som fx at man har fået ansættelse i det private eller fundet arbejde, der ikke umiddelbart ligger indenfor det felt, ens uddannelse er rettet mod:

	Forlader faget indenfor 10 år
Sosu-hjælper	65%
Sosu-assistent	40%

Sygeplejerske	28%
---------------	-----

Omsætning af medarbejdere

Jobomsætningen kan også være med til at sige noget om, hvordan vi lykkes med at fastholde medarbejdere. Dog kan der ligge mange andre faktorer bagved de tal, der udelukkende siger noget om ansættelsers varighed.

Der kan opgøres følgende (her vist som tal for alle/hele kommunen i 2021):

- Den **gennemsnitlige ansættelseslængde** for medarbejdere, der stoppede i 2021, var **5,3 år**
- **16,3 %** af dem, der stoppede, har været **ansat i 10 år eller mere**
- **22,1 %** har været **ansat 1 år eller mindre**.¹

For SOSU og sygeplejersker er jobomsætningen således fordelt:

	Gns. ansættelseslængde	Ansat 1 år eller mindre
Social- og sundhedshjælper	5,3	13,6%
Social- og sundhedsassistent	5,9	13,6%
Sygeplejerske	9,7	-

Arbejdstid

Særligt for sosu-området er der en deltidskultur, der muligvis indeholder et uudnyttet potentiale i forhold til at udnytte den arbejdskraft, der allerede er i kommunen. Der arbejdes allerede med for at finde mulige løsninger til at øge beskæftigelsesgraden for social- og sundhedspersonalet. Dette skal især ske med udgangspunkt i, at det skal være attraktivt, så "op i tid" ikke er "mere af det samme", men i højere grad åbner for fleksibilitet og en anderledes tilrettelæggelse af de daglige opgaver.

Tabellen nedenfor viser dels den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid og dels hvor mange, der er ansat inddelt i fire tidskategorier.

Gennemsnitlig arbejdstid

	Gns. Ugentlig arbejdstid	25,5 – 29,9 timer	30 – 32 timer	32+ timer	37 timer
Social- og sundhedshjælper	32,1	32	25	21	9
Social- og sundhedsassistent	31,9	49	30	23	11
Sygeplejerske	32,6	3	15	1	5

Erfaringer – fastholdelse

Nøglen til fastholdelse ligger i alle de faktorer, der kan spille ind på det samlede arbejdsmiljø. I korte træk kan det rides op i to hovedspor - faglighed og fleksibilitet.

¹ Bemærk at tallet er inklusiv barselsvikarer og andre vikariater/korttidsansættelser

Erfaringer fra andre kommuner viser, hvordan initiativer, der fremmer faglighed eller fleksibilitet bidrager til trivsel og arbejdsglæde (og dermed fastholdelse).

To eksempler fra KL's casebank²:

- **I Kolding Kommune** arbejdes med supervision, hvor medarbejderne i grupper får supervision med en sundhedsfaglig person, der kunne hjælpe medarbejderne med at håndtere udfordringer med beboere, pårørende eller kollegaer. Samtalerne har styrket både samarbejdet og relationerne mellem medarbejdere. Samtidig har det vist sig også at have potentiale i relation til rekruttering, når man kan tilbyde supervision.
- **I Hedensted Kommune** arbejdes med fleksibel vagtplanlægning – ”Fra rulleplan til pusleplan”, hvor vagtdækningen i samarbejde med medarbejdere lægges som et puslespil frem for en fast rulleplan. Dette har bidraget til trivsel, og samtidig gjort kommunens hjemmepleje til en attraktiv arbejdsplads.

Der er indkaldt til møde med TR for FOA og DSR for at drøfte arbejdsmiljø og fastholdelse yderligere for Ishøj Kommune (møde med samme dagsorden er afholdt med TR og AMR fra pædagogområdet/dagtilbud).

Anbefaling – fastholdelse

I forhold til at motivere de allerede ansatte til at blive i Ishøj er vi udfordret på flere parametre. Vi vil gerne ”holde på folk” både de nyansatte (herunder nyuddannede) og dem, der har været ansat i længere tid. Der, hvor vi aktivt kan gøre noget for at lykkes med dette kan tegnes op i tre hovedområder:

1. **Onboarding:** En god modtagelse er altid et godt udgangspunkt for at blive på arbejdspladsen. Da der blev afholdt temadag den 29. marts med HovedMED blev det blandt andet også drøftet, hvordan nyuddannede og unge medarbejdere kan have nogle forventninger til jobbet, som måske ikke helt står mål med virkeligheden. En mere systematisk indsats for, hvordan man tager imod nyansatte, så vi også undgår for mange korte ansættelsesforløb kan bidrage til fastholdelse. Dette indbefatter også de tilbud og materialer, der gives fra centralt hold, når man ansættes i kommunen.
2. **Arbejdsmiljø:** Ofte kan mistrivsel og dårlig stemning på arbejdspladsen være det der gør, at man vælger at søge andre steder hen. Særligt i det arbejdsmarked vi har lige nu, hvor der er mange stillinger at vælge mellem. Der arbejdes allerede i flere spor med, hvilke indsatser og initiativer, der bidrager til en attraktiv arbejdsplads. Lokalt arbejdes der blandt andet med resultaterne fra trivselsmålingerne, der siger noget om arbejdsmiljøet på den enkelte arbejdsplads. De samlede resultater fra Ishøj Kommune viser, at trivslen generelt ligger højt også målt i forhold til et eksternt benchmark til andre kommuner.

Ligeledes er tillidsrepræsentanter fra hhv. FOA og DSR inviteret til en indledende drøftelse af, hvordan de ser, at arbejdsmiljøet som en fastholdelsesfaktor kan udvikles, og hvilke elementer de vurderer som særligt vigtige i den indsats.

² www.kl.dk/arbejdsgiver

3. **Organisering af arbejdstid og opgaver:** Når vi kigger på at ændre i den daglige organisering af opgaver og tilrettelæggelse af arbejdet skal det bidrage til den attraktive arbejdsplads, hvor medarbejderne ønsker at fastholde deres ansættelse.

Omkring dette punkt er der særligt fokus på, indenfor sosu-området, at finde modeller for, hvordan det kunne være attraktivt at gå op i tid. Herunder med det fokus, at kunne arbejde mere fleksibelt, så "op i tid" ikke bare bliver "mere af det samme", men åbner for en hverdag, hvor nogle af de daglige opgaver måske kan tilrettelægges anderledes i løbet af arbejdsdagen.