

Rekruttering og fastholdelse på ældreområdet

Statusrapport for 2018

Baggrund

Ældreområdet gennemførte i perioden 2007 – 2009 et projekt med fokus på rekruttering og fastholdelse af medarbejdere på ældreområdet. Projektet udmundede i en rekrutterings- og fastholdelsesstrategi med en lang række tiltag. Tiltagene var bl.a. personalepolitik, vision for sektionsledelse, arbejdsglædens pris, efteruddannelse, mærkedage i Fyns Amtsavis, jobrotation, arbejde med sygefravær, mentorordninger, samarbejde om brobygning med skolerne samt deltagelse i job- og uddannelsesmesser.

Formålet med dette statusnotat er, at følge udviklingen omkring rekruttering og fastholdelse af medarbejdere. Dels for at opdage evt. tendenser, og dels at følge op med indsatser proaktivt.

De nøgletal der ses på er:

- Udviklingen i antallet af ansøgere til ledige stillinger
- Årsager til medarbejderne forlader deres job (frafaldsårsager)
- Social- og Sundhedsskolens optag
- Aldersfordeling blandt Svendborg Kommunes ansatte i ældreplejen

Rapporten afsluttes med en række bilag, som grafisk illustrer udviklingen.

Personalets alderssammensætning – udfordringer for den samlede fastholdelse og rekrutteringsindsats?

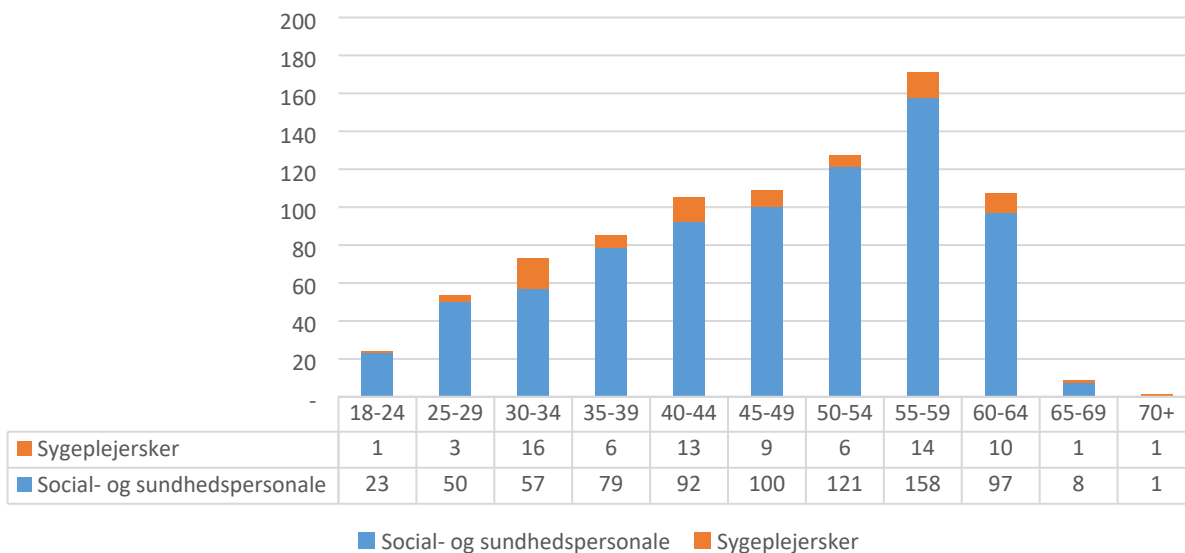
Personalets alderssammensætning kan give en indikation af, hvornår Ældreområdet kan forvente et øget pres på fastholdelses- og rekrutteringsindsatsen. Jo ældre medarbejderne er, desto kortere tid har Ældreområdet alt andet lige glæde af dem. I det følgende bliver der set nærmere på alderssammensætningen både i forhold til områderne og i forhold til personalegrupperne.

I følgende tabel ses antallet af fuldtidsstillinger december 2018 fordelt på hhv. Social- og sundhedspersonalet og sygeplejerskerne. Personalet er omregnet til fuldtidsstillinger, hvorfor der er en del flere personer ansat end de 863.

Antal fuldtidsstillinger på ældreområdet december 2018 fordelt på personalegrupper			
Aldersinterval	Social- og sundhedspersonale	Sygeplejersker	Hovedtotal
18-24	23	1	24
25-29	49	3	52
30-34	57	16	73
35-39	79	6	85
40-44	92	13	105
45-49	100	8	108
50-54	121	6	127
55-59	158	13	170
60-64	96	10	106
65-69	8	1	9
70+	1	1	2
Hovedtotal	785	78	863

Ovenstående tabel er foldet ud som graf nedenfor for på anden vis at illustrere aldersfordelingen.

Personalets aldersfordeling



I følgende tabel er personalet fordelt ud på områderne. Det er her muligt dels at se områdernes tyngde, dels at se den aldersmæssige fordeling områderne imellem.

Antal fuldtidsstillinger på ældreområdet december 2018 (Social- og Sundhedspersonale samt sygeplejersker) fordelt på områder					
Aldersinterval	Hjemmepleje Vest	Hjemmepleje Øst	Plejecenter Vest	Plejecenter Øst	Hovedtotal
18-24	1	7	11	5	24
25-29	13	7	16	15	52
30-34	16	16	20	22	73
35-39	12	17	27	29	85
40-44	21	28	29	28	105
45-49	25	21	37	26	108
50-54	25	22	37	44	127
55-59	36	33	58	44	170
60-64	25	19	40	23	106
65-69	3	1	5	-	9
70+	0,5	0,4	1		2
Hovedtotal	176	170	280	236	863

Samlet set er det ikke vurderingen, at personalets alderssammensætning i de kommende år vil udfordre ældreområdet på fastholdelses- og rekrutteringsindsatsen. Den gennemsnitlige alder er 47 år, og der er stadig mere end 10 år til, at den helt store aldersgruppe, de 50-54-årige, forventes at gå på pension. Samtidig er det forventningen, en del af dem, der har mulighed for det, også vil arbejde ud over pensionsalderen i de kommende år.

Ansøgere til ledige stillinger

Denne analyse koncentrerer sig om medarbejdere i plejen. Det vil sige social- og sundhedshjælpere, social- og sundhedsassistenter og tilsvarende fra tidligere uddannelsesordninger samt sygeplejersker. Tabellen nedenfor giver et samlet overblik over antallet af opslåede stillinger og dertilhørende antal ansøgere. Antallet af opslåede stillinger i plejen lå i 2018 i gennemsnit på 5,42 pr. måned. Dette er en lille stigning fra sidste år, men stadig ikke på højde med tidligere år.

I 2018 var der en stigning i andelen af stillingsopslag der ikke modtog ansøgere (0-ansøgere). Der er næsten sket en fordobling i forhold til 2017, og andelen af stillinger med 0-ansøgere er nu på 4,32 %, hvilket er den højeste andel gennem de sidste 10 år hvor undersøgelsen er foretaget.

I 2018 har der gennemsnitlig været 4,35 ansøgere pr. opslået stilling, hvilket er et relativt stort fald i forhold til de foregående år. Det må derfor være et fokuspunkt, der skal tages fat på.

Antallet af ledige stillinger og antal ansøgere hertil

	Ledige stillinger i plejen gennemsnit pr. måned. *	Gennemsnitlig antal ansøgere pr. ledig stilling. **	Procentandel af stillinger med 0 ansøgere ud af alle ledige stillinger.
2009	12,8	8,1	3,0 %
2010	8,1	25,9	0 %
2011	7,7	26,7	0 %
2012	7,2	23,4	0 %
2013	8,2	20,6	0 %
2014	10,9	16,4	7 %
2015	9,8	15,1	1,9 %
2016	10,25	15,5	0,04 %
2017	5,2	7,6	2,4 %
2018	5,42	4,35	4,32%

*Det er et gennemsnit af de fire områder og derfor ikke et samlet tal for de fire områder.

** det skal tilføjes at der gennem årene har været en del forskellige ansatte som har regnet på dette tal, og dette har medført nogle forskellige metoder og stillinger som er medregnet.

Frafaldsårsager

En analyse af medarbejdernes grunde til at forlade deres job på ældreområdet er en indikator for ældreområdets evne til at fastholde medarbejdere. I tabellen nedenfor tages der udelukkende udgangspunkt i medarbejdere der besidder faste stillinger. I 2018 forlod 115 medarbejdere deres stilling på ældreområdet i Svendborg Kommune, hvilket er en stigning på næsten 20 % fra foregående år.

De 115 personer der forlod jobbet, fordeler sig ud på alle de målte områder. Der er sket et stor fald i kategorien "Andet", som er faldet med 10,4 %. Dette kan tyde på, at der er kommet færre fejlplaceringer ift. sidste år. I 2018 er andelen som fratræder grundet pension/efterløn samt videreuddannelse faldet. Andel af medarbejdere som søger job udenfor kommunen er øget, samtidig er der en stigning ift. andelen af medarbejdere som bliver i kommunen men i ny stilling. Alt i alt er der for 2018 både positive og negative tendenser på dette område.

Årsager til frafald

	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
2018	115	26,1 %	4,3 %	17,4 %	13,0 %	7,0 %	21,7 %	10,4 %
2017	96	16,7 %	8,3 %	28,1 %	12,5 %	6,3 %	7,3 %	20,8 %
2016	96	18,8 %	9,4 %	29,2 %	15,6 %	7,3 %	7,3 %	12,5 %
2015	70	21,4 %	14,3 %	27,1 %	8,6 %	5,7 %	8,6 %	14,3 %
2014	116	8,6 %	11,2 %	19,0 %	12,9 %	7,8 %	12,9 %	27,6 %
2013	73	12,3 %	11,0 %	34,2 %	16,4 %	6,8 %	12,3 %	6,8 %
2012	84	7,1 %	7,1 %	31 %	26,2 %	4,8 %	3,6 %	20,2 %
2011	86	11,6 %	18,6 %	24,4 %	9,3 %	16,3 %	5,8 %	14,0 %
2010	91	14,3 %	15,4 %	18,7 %	13,2 %	13,2 %	5,5 %	19,8 %
2009	134	24,6 %	12,7 %	12,7 %	14,9 %	13,4 %	8,2 %	13,4 %

Tabellen nedenfor viser en samlet oversigt over hvor længe de medarbejdere, som har fratrukket deres stilling, havde været ansat. I forhold til sidste år er der samlet set flere korttidsansatte mellem 0-1 år som forlader deres stilling i ældreområdet. Dette er en negativ tendens, og det tangerer også set ud fra de seneste 10 år, som de højeste andele. Dette betyder selvfølgelig, at der i de resterende kategorier er sket et fald.

I bilag 2 ses en oversigt over årsagerne forbundet med fratrædelse opgjort på de fire sektioner. Dette giver et indtryk af, hvordan det fordeler sig fra sektion til sektion, og kan ligeledes give et indblik i, hvorvidt der er nogle sektioner som har særlige udfordringer.

Ansættelsesperiode opgjort i procent.

År/Ansættelsesperiode	0-6 måneder (%)	6-12 måneder (%)	1-5 år (%)	5-10 år (%)	Over 10 år. (%)	I alt (%)
2018	11,3	10,4	29,6	20,9	27,8	100
2017	6,3	4,2	38,5	19,8	31,3	100
2016	1,04	13,54	35,42	18,75	31,25	100
2015	7,1	17,1	38,6	15,7	21,4	100
2014	6,0	6,9	47,4	23,3	16,4	100
2013	0	5,5	45,2	20,5	28,8	100
2012	10,7	10,7	26,2	16,7	35,7	100
2011	9,3	4,7	40,6	14,0	31,4	100
2010	12,9	5,4	46,2	18,3	17,2	100
2009	17,4	15,9	38,6	14,4	13,6	100

Bilag 4 illustrerer en oversigt over årsagerne til de korttidsansattes fratrædelse. Denne oversigt er lavet for, at få et indblik i hvorfor de ønsker at fratræde deres stilling. Dette viser en tendens til at de primære årsager er; anden stilling på ældreområdet i kommunen, job på andet område samt andet job på ældreområdet i anden kommunen.

Social- og Sundhedsskolens optag

Tilblivelsen af potentielle medarbejdere på ældreområdet starter ved Social- og Sundhedsskolen. Derfor følger Svendborg Kommune optagene på Social- og Sundhedsskolen hvert år, se tabellen nedenfor. Strukturen for optagelse og oprettelse af hold er ændret, og det kan derfor være svært at sammenligne med de foregående år. Dette manglende sammenligningsgrundlag skyldes blandt andet manglende kendskab til hvorvidt de foregående års tal både inkludere hjælpere og assistenter, samt den nye uddannelsesreform, hvor man dimensionerer på uddannelsesinstitutionerne. I 2018 var alle oprettede hold for hjælpere fyldt, og antallet af afviste ansøgere var højt. Det samme mønster ses hos assistent uddannelsen, hvor der ligeledes afvises en stor procentdel.

SOSU-skolens optagede

	Antal optagede
2008	89 (ledige pladser)
2009	98 (venteliste)
2010	130 (venteliste)
2011	115
2012	94
2013	94
2014	94
2015	76 (Ikke nok ansøgere)
2016	52 hjælpere (Alle pladser optaget)
2017	26 hjælpere (Alle pladser optaget)
2018	26 hjælpere (ca. 100 ansøgere) 36 assistenter (ca. 400 ansøgere)

Konklusion

I 2018 er antallet af ledige stillinger ens i forhold til 2017, mens antallet af ansøgere pr. opslåede stilling er faldet. I forhold til antallet af stillinger med 0-ansøgere, er der sket en stigning holdt op mod tidligere år, og der bør derfor være fokus både på antallet af ansøgere og antallet af stillinger som ikke kan besættes.

I 2018 er der ca. 20 % flere medarbejdere der forlader deres job i forhold til 2017. Af de 115 medarbejdere som fratræder deres stilling, er de primære årsager:

- 1) anden stilling på ældre området i kommunen samt
- 2) anden stilling på ældreområdet i anden kommune.

Den samlede ansættelsesperiode i Svendborg er i 2018 præget en stor andel af korttidsansatte, og dette er også et område der bør fokuseres på fremadrettet.

Social og Sundhedsskolens hold er som de foregående år helt optaget, og har ingen problemer med at tiltrække nye elever.

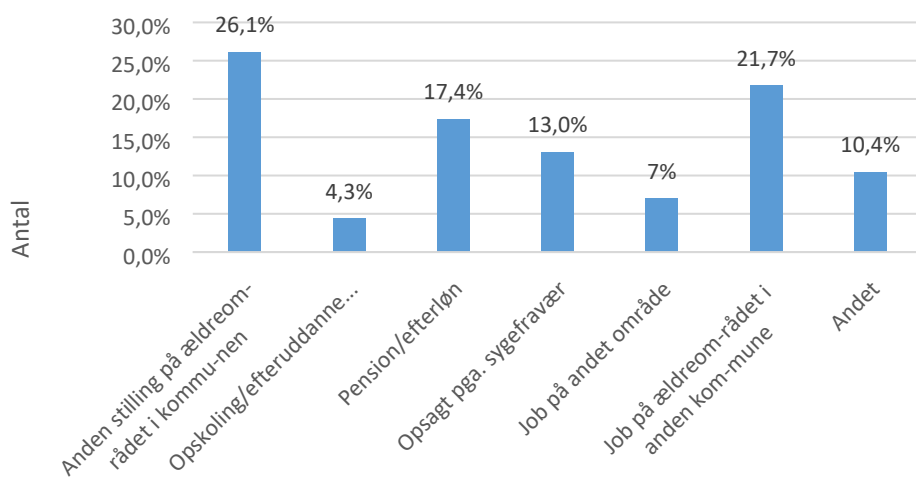
Personalets aldersmæssige fordeling vurderes på nuværende tidspunkt ikke at være en udfordring for den samlede fastholdelses- og rekrutteringsindsats på ældreområdet. Der er stadig mere end 10 år til at den helt store aldersgruppe, de 50-54-årige, forventes at gå på pension.

Samlet set vurderer administrationen ikke, at de nævnte udfordringer på fastholdelses- og rekrutteringsområdet er af en sådan karakter, at der skal iværksættes større initiativer. Dog giver nøgletallene anledning til at fokusere yderligere på enkelte elementer i fastholdelses- og rekrutteringsindsatsen.

Bilag

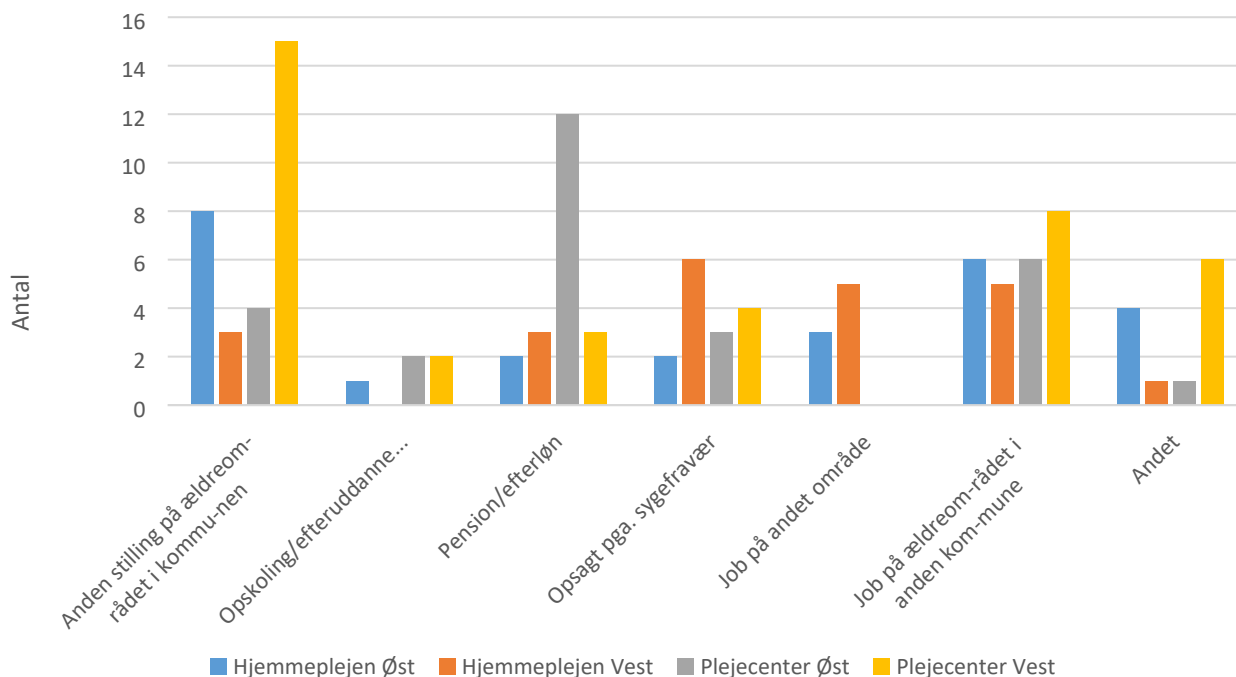
Bilag 1: Hvilke årsager er der forbundet med opsigelsen/fratrædelsen?

Årsager til frafald i 2018 - Samlet



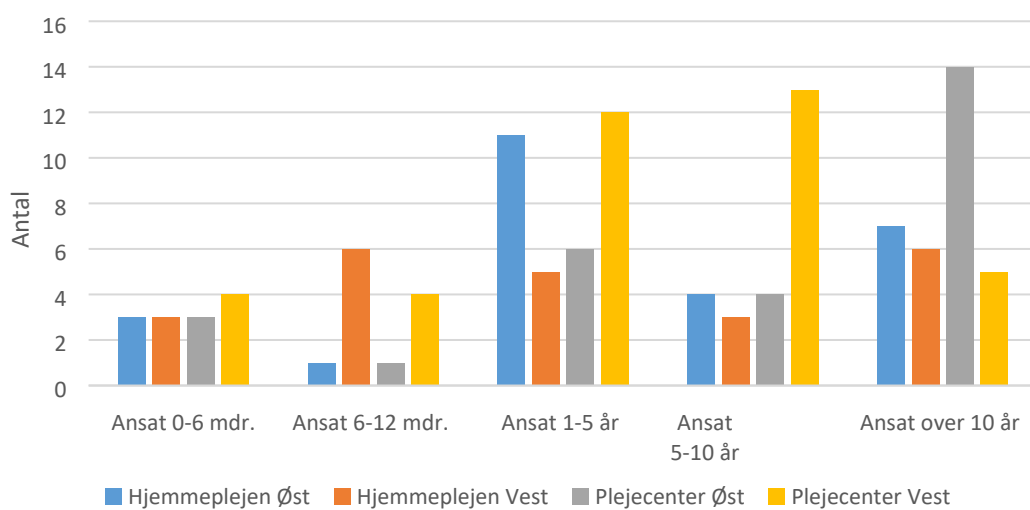
Bilag 2: Årsagerne til opsigelse/fratrædelse – forskelle imellem de fire sektioner.

Årsager til frafald opgjort på sektioner
2018

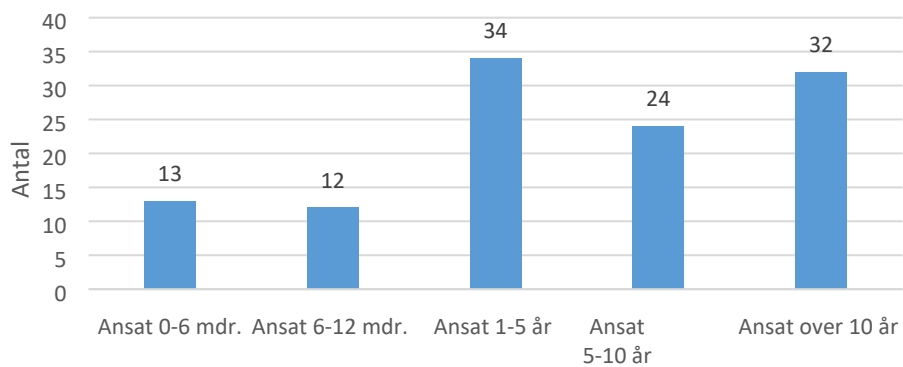


Bilag 3: Hvor længe har de opsagte/fratrådte medarbejdere været ansat?

Opgørelse over samlet ansættelsestid inden fratrædelse opgjort på sektioner - 2018



Opgørelse over samlet ansættelsestid inden fratrædelse - alle sektioner samlet for 2018



Bilag 4: Årsager forbundet med de korttidsansatte fratrædelse

Årsager til Korttidsansattes frafald 2018 (0-1 år)

