

Rekruttering og fastholdelse på ældreområdet

Statusrapport for 2017

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

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

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. Tabel 1 giver et samlet overblik over antallet af opslåede stillinger og dertilhørende antal ansøgere. Antallet af opslåede stillinger i plejen lå i 2017 i gennemsnit på 5,2 pr. måned. Dette er et fald fra de foregående år.

2017 har ligeledes været præget af få stillingsopslag uden ansøgere. Antallet af stillinger med 0 ansøgere er dog steget sammenlignet med 2016, og er nu oppe på 2,4 %, hvilket stadig må anses som værende meget tilfredsstillende, og matcher niveauet fra 2015. I 2017 har der gennemsnitlig været 7,6 ansøgere pr. opslået stilling, hvilket er et relativt stort fald i forhold til de foregående år.

Tabel 1. Antallet af ledige stillinger og antal ansøgere hertil.

| | Ledige stillinger i plejen gennemsnit pr. måned. | Gennemsnitlig antal an- søgere pr. ledig stilling. | Procentandel af stillinger med 0 ansø- gere ud af alle ledige stillinger. |
|-------------|-----------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|
| 2007 | 22,4 | 2,2 | 24,5 % |
| 2008 | 25,8 | 4,6 | 12,9 % |
| 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 % |

Frafaldsårsager

En analyse af medarbejdernes grunde til at forlade deres job på ældreområdet er en indikator for ældreområdets evne til at fastholde medarbejdere. I tabel 2 tages der udelukkende udgangspunkt i medarbejdere der besidder faste stillinger. I 2017 forlod 96 medarbejdere deres stilling på ældreområdet i Svendborg Kommune, hvilket er det samme antal som det foregående år.

De 96 personer der forlod jobbet, fordeler sig ud på alle de målte områder. Der er sket en stor stigning i kategorien "Andet", som er steget med 8,3 %. Denne kategori kan være svær at sige noget generelt om, da der ikke altid følger en forklaring med, derfor kan der også være enkelt fejlkilder forbundet med denne, da medarbejdere muligvis hører til, i en af de andre kategorier. I 2017 er andelen som fratræder, grundet deres sygefravær faldet, hvilket kan være et positivt tegn, hvis man udleder, at der er mindre medarbejdere med lange sygefraværsperioder sammenlignet med 2016, hvor andelen var steget meget eksplosivt. De andre kategorier fordeler sig meget ligesom det foregående år, og derfor er der ikke grund til at iværksætte implementeringer.

Tabel 2: 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 |
|-------------|----------------------------|--------------------------------------------|------------------|-------------------|------------------------|---------------------|-------------------------------------|--------|
| 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 % |

Tabel 3 viser en samlet oversigt over hvor længe de medarbejdere, som har fratrådt deres stilling, havde været ansat. I forhold til sidste år er der samlet set færre korttidsansatte mellem 0-1 år som forlader deres stilling i ældreområdet. Dette vidner om, at flere ønsker at blive i den stilling de ansættes i og er tilfredse. De resterende tal afviger ikke meget fra de foregående år. Dog er andelen af ansatte mellem 1-5 år steget en smule. Generelt er der en klar tendens til, at folk ønsker at være ansat i lang tid, hvilket vidner om gode arbejdsforhold i Svendborg Kommune.

I bilag 2 ses en oversigt over årsagerne forbundet med fratrædelse, men 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.

Tabel 3: Ansættelsesperiode opgjort i procent.

| År/Ansættelsesperiode | 0-6 måneder (%) | 6-12 måneder (%) | 1-5 år (%) | 5-10 år (%) | Over 10 år. (%) | I alt (%) |
|------------------------------|------------------------|-------------------------|-------------------|--------------------|------------------------|------------------|
| 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 illustrere 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 omskoling/videreuddannelse mens sygefravær, andet og andet job på ældreområdet i kommunen

også udgøre størstedelen. Ligeledes er der ingen som fratræder grundet job i anden kommune eller grundet pension/efterløn.

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 tabel 4. 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 2017 var alle oprettede hold for hjælpere fyldt, antallet af afviste ansøgere var højt. Det samme mønster ses hos assistent uddannelsen, hvor der ligeledes afvises en stor procentdel.

Tabel 4. 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) |

Konklusion

I 2017 er antallet af ledige stillinger faldet sammenlignet med de foregående år, ligeledes er antallet af ansøgere pr. opslåede stilling også faldet. I forhold til antallet af stillinger med 0-ansøgere, er det i år steget, men er stadig på et sammenligneligt niveau som de foregående år.

I 2017 er der ikke sket nogen ændring, i forhold til antal medarbejdere der forlader deres job i forhold til 2016. Af de 96 medarbejdere som fratræder deres stilling, sker det primært grundet pension, anden stilling på ældreområdet i kommunen samt sygefravær.

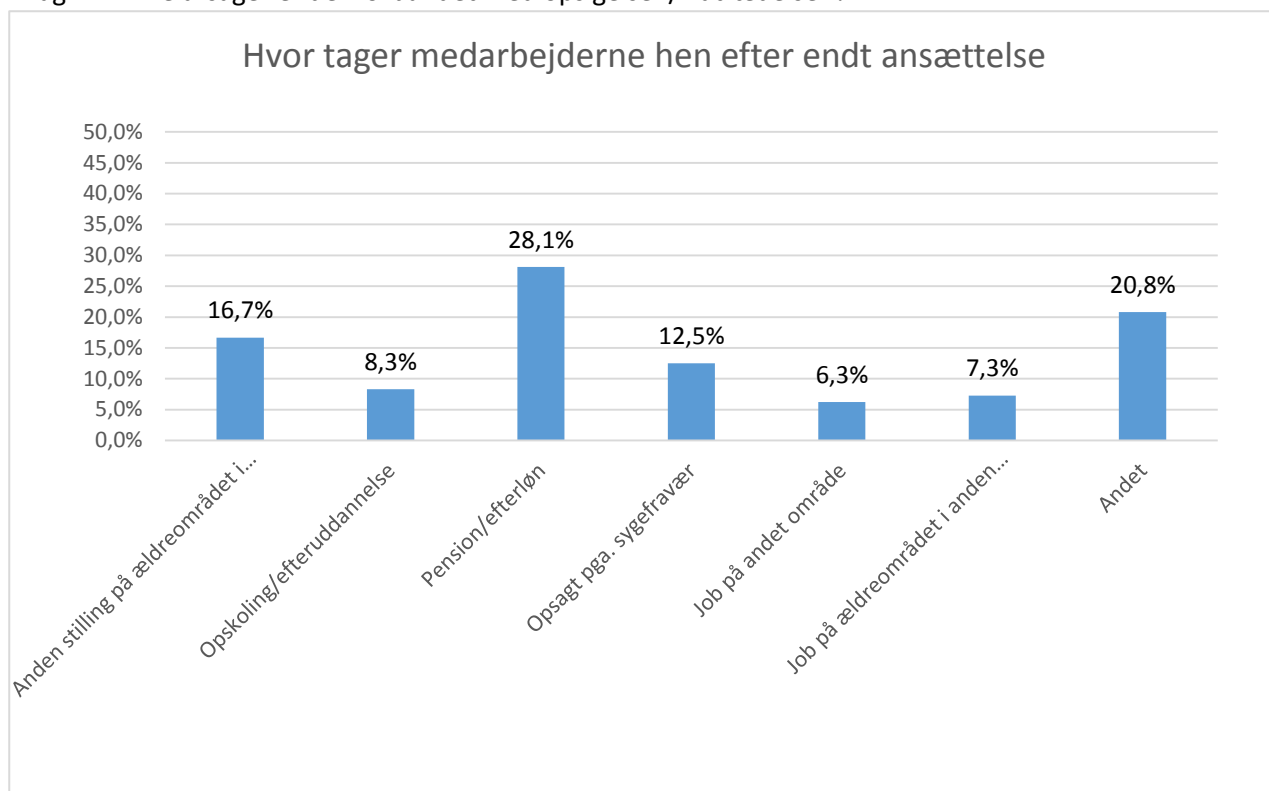
Tidsperioden som de fratrådte medarbejdere har været ansat i, indikere heller ikke påfaldende ændringer, dog er der færre korttidsansatte, hvilket er en god udvikling.

Social og Sundhedsskolens optag er ligeledes helt booket, og har ingen problemer med at tiltrække nye elever.

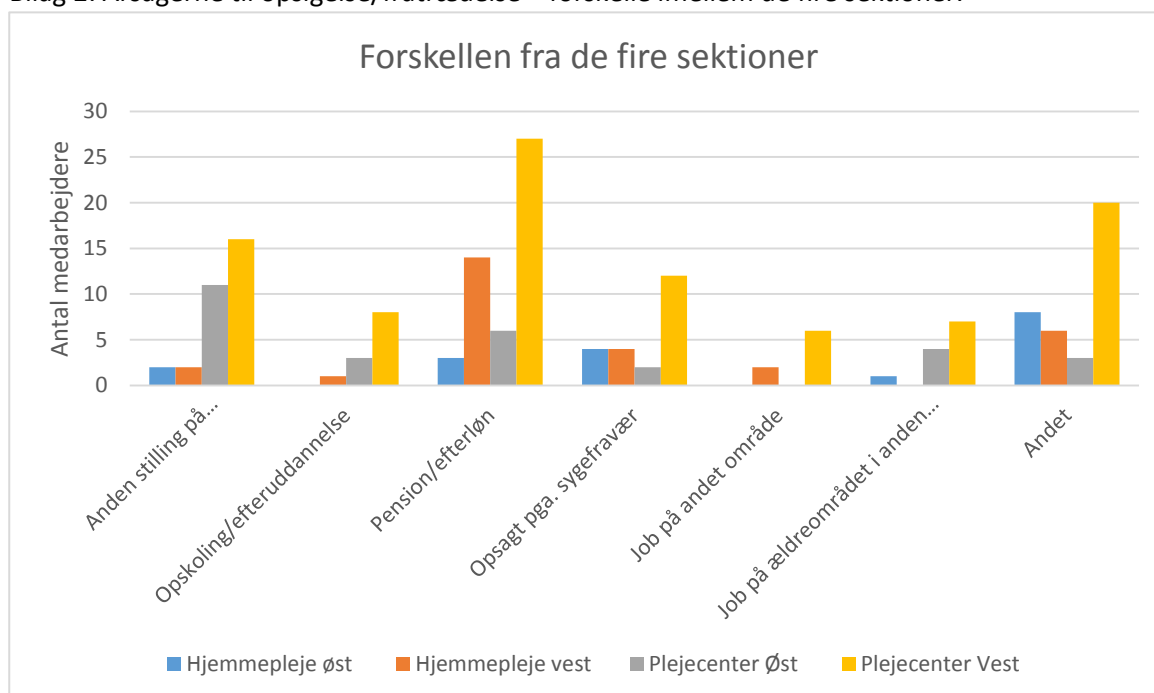
Samlet set giver nøgletallene ikke anledning til iværksættelse af nye initiativer.

Bilag

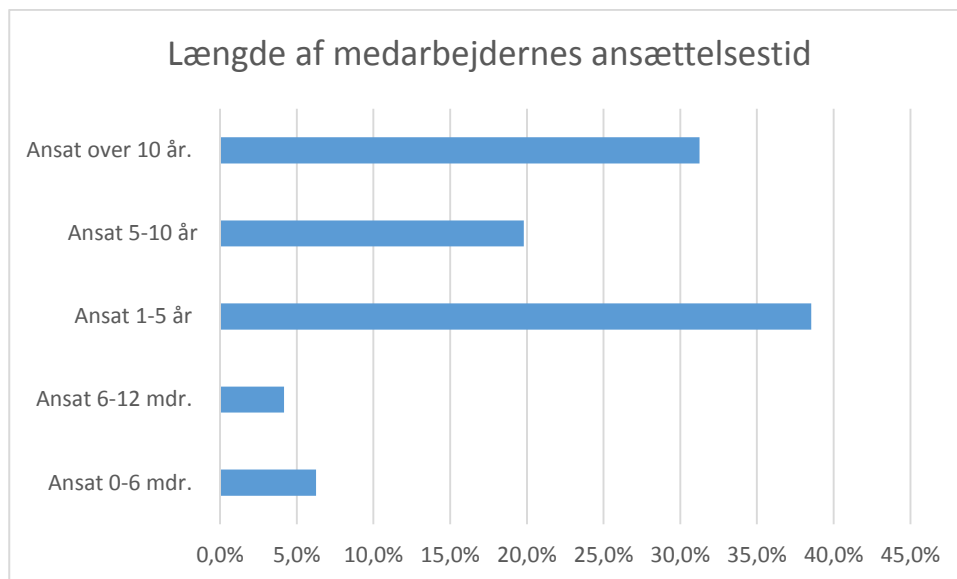
Bilag 1: Hvilke årsager er der forbundet med opsigelsen/fratrædelsen?



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



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



Bilag 4: Årsager forbundet med de korttidsansatte fratrædelse

