

# Rekruttering og fastholdelse på ældreområdet i Svendborg Kommune



Statusrapport 2022

## Indhold

1. Indledning .....	2
2. Konklusion på statusrapport for rekruttering og fastholdelse 2022 .....	2
3. Igangværende og kommende indsatser .....	2
4. Personalesammensætning .....	5
Udvikling i antal medarbejdere (omregnet til fuldtidsstillinger) .....	5
Personalets alderssammensætning.....	6
Udvikling i andelen af ufaglærte.....	8
5. Fastholdelse – frafaldsårsager mv. ....	8
6. Rekruttering - stillingsopslag og ansøgere .....	9
7. Social- og sundhedselever .....	10

## 1. Indledning

Som led i en aktiv rekrutterings- og fastholdelsesindsats gør Ældreområdet én gang årligt status på området. Formålet er at følge udviklingen og løbende tilpasse indsatsen.

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 plejekrævende 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.

Efterspørgslen efter SOSU-uddannede medarbejdere og sygeplejersker på landsplan stiger markant de kommende år<sup>1</sup>.

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 rekrutterings- og fastholdelsesindsats:

- 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 rekruttering og fastholdelse 2022

Statusrapportens delkonklusioner er følgende:

- Det har igen i 2022 været svært at rekruttere tilstrækkeligt med kvalificeret arbejdskraft. Det ses blandt andet i en stigning i andelen af ufaglærte blandt plejepersonalet.
- Det har kun på et enkelt hold lykkedes at imødekomme dimensioneringen af Social- og Sundhedselever. De resterende fire hold har ikke mødt dimensioneringen.
- 19% af SOSU-personalet er over 60 år og der er sket en stigning i den gennemsnitlige alder siden 2018. Det er dermed en gruppe, der for en dels vedkommende ikke har mange år tilbage på arbejdsmarkedet. For sygeplejerskerne ses den modsatte tendens, hvor der er kommet flere til i den yngre del af gruppen.
- Der er igangsat initiativer for at fremme rekrutterings- og fastholdelsesindsatsen.

## 3. Igangværende og kommende indsats

Rekrutterings- og fastholdelsesindsatsen 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.

---

<sup>1</sup> KL, Analysenotat: Udbud af og efterspørgsel efter udvalgte velfærdsuddannelser - 2021

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

Det er svært at måle på, om de igangsatte indsatser har en direkte positiv effekt på ældrerådets rekrutteringsgrundlag. Det forventes, at tiltagene bl.a. har betydning for medarbejdere og lederes introduktion til og trivsel på arbejdspladsen. Tiltag ift. image vurderes at have betydning for viden om og en nuanceret forståelse af ældreområdet som arbejdsplads. Og dermed forventes tiltagene at bidrage til ældrerådets image og rekrutteringsgrundlag i et langsigtet perspektiv.

<b>Tabel 1: Rekrutterings- og fastholdelsesindsatser på ældreområdet i Svendborg Kommune</b>	
<b>Igangværende indsatser - i drift</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personalepolitik</li> <li>• Ledelse: 360° ledelsesevaluering, Vision for god sektionsledelse &amp; Det personlige ledelsesgrundlag</li> <li>• Uddeling af arbejdspladens pris</li> <li>• Efteruddannelse</li> <li>• Mærkedage i Fyns Amtsavis</li> <li>• Jobrotation</li> <li>• Samarbejde om brobygning med skolerne</li> <li>• Deltagelse i job- og uddannelsesmesser</li> </ul>	
<b>Øvrige igangværende indsatser – under udvikling/implementering</b>	
Faglige fællesskaber med gode udviklingsmuligheder	<p>Det er en vigtig del af Ældrerådets 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>
Onboarding	<p>I 2022 er der udviklet et struktureret onboardingkoncept for alle nye medarbejdere. Konceptet har været afprøvet i en hjemmeplejesektion og på et plejecenter. Onboardingkonceptet implementeres til alle sektioner på ældreområdet i 2023.</p> <p>I konceptet er der blandt andet fokus på løbende statusamtaler, faglige og kulturelle introduktionsprogrammer.</p>
Mentorordning	<p>I 2022 er der udnævnt mentorer i alle sektioner på ældreområdet.</p> <p>I samarbejde med SOSU Fyn har ældreområdet udarbejdet en mentoruddannelse, der skal understøtte onboardingkonceptet og være med til at sikre at nye medarbejdere støttes i det faglige arbejde og kommer godt i gang på ældreområdet.</p>
Fra system- til borgerperspektiv og	Ældreområdet skal sikre gode og fagligt spændende arbejdspladser, der sikrer rekruttering og fastholdelse af

omorganisering i hjemmeplejen	<p>medarbejdere og ledere. Helhed i opgaveløsningen ses som en central del af at være en attraktiv arbejdsplads.</p> <p><b>Selvkoordinerende teams i hjemmeplejen</b>  I 2022 afprøves selvkoordinerende teams i 2 hjemmeplejesektioner. Selvkoordinerende teams bygger videre på erfaringer fra projekt Støtte til livet. Det forventes, at selvkoordinerede teams på sigt skal implementeres i alle hjemmeplejesektioner.</p>
Introduktion til nye medarbejdere	<p>Som led i et velfungerende onboarding-koncept inviteres alle nye medarbejdere (henholdsvis sygeplejersker, sosu-personale og ufaglærte) til fælles introduktion på ældreområdet, hvor både faglige og kulturelle emner gennemgås. Formålet er at sikre en ensartet kommunikation og forventningsafstemning.</p>
Brancheskift	<p>Et samarbejde med jobcenteret om uddannelse af ledige 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. Siden 2021 har vi ansat 49 ledige fra projektet som henholdsvis Social og Sundhedsassistent og hjælper-elever. Heraf er 43, svarende til 88%, enten blevet ansat på ældreområdet eller fortsat under uddannelse.</p>
Adoptér 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. I 2023 skal projektet evalueres.</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>I 2022 er der ansat yderligere 10 unge i fritidsjob, så der nu er 13 fritidsjobbere på plejecentre i Svendborg Kommune.</p>
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 er der etableret en digi-tech klasse i Odense 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)	Samarbejde med FGU Syd og Midt om ansættelse af elever i 2-årige EGU-forløb på ældreområdet. 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. Der er i 2022 1 EGU elev ansat i ældreområdet. Samarbejdet med FGU fortsættes i 2023.
Image og branding Information og kommunikation	Der har i 2022 på landsplan været fokus på ældreområdets image. VIVE lavede i 2022 en analyse af social- og sundhedsfagernes image og imageudfordringer, hvor Svendborg Kommune deltog. KL har i samarbejde med Danske Regioner, FOA, Danske SOSU-skoler, Sundhedsstyrelsen og Sundheds- og Ældreministeriet udarbejdet to kampagner. Formålet med kampagnerne er at løfte fagets image, ved at vise hvad en uddannelse og karriere inden for social- og sundhedsfagene kan give og fastholde medarbejderne.  Ældreområdet har fortsat fokus på gennemgang af information og kommunikation henvendt til forskellige målgrupper. Fx ift. hjemmeside, informationsmateriale, jobbazar og andre relevante sammenhænge. Der har desuden været fokus på profilering på sociale medier og forsøg med puljeopslag af stillinger.
Tænketaank for rekruttering og fastholdelse	I tænketanken sidder eksterne samarbejdspartnere samt medarbejdere og ledelse fra ældreområdet. Tænketanken har til formål at komme med forslag til, hvordan vi i fællesskab løfter rekrutteringsindsatsen og målretter indsatsen for at sikre sundhedspersonale på ældreområdet. Tænketanken har blandt andet haft fokus på image, samarbejde og unge til velfærd. Tænketankens forslag implementeres løbende i tiltag på ældreområdet.

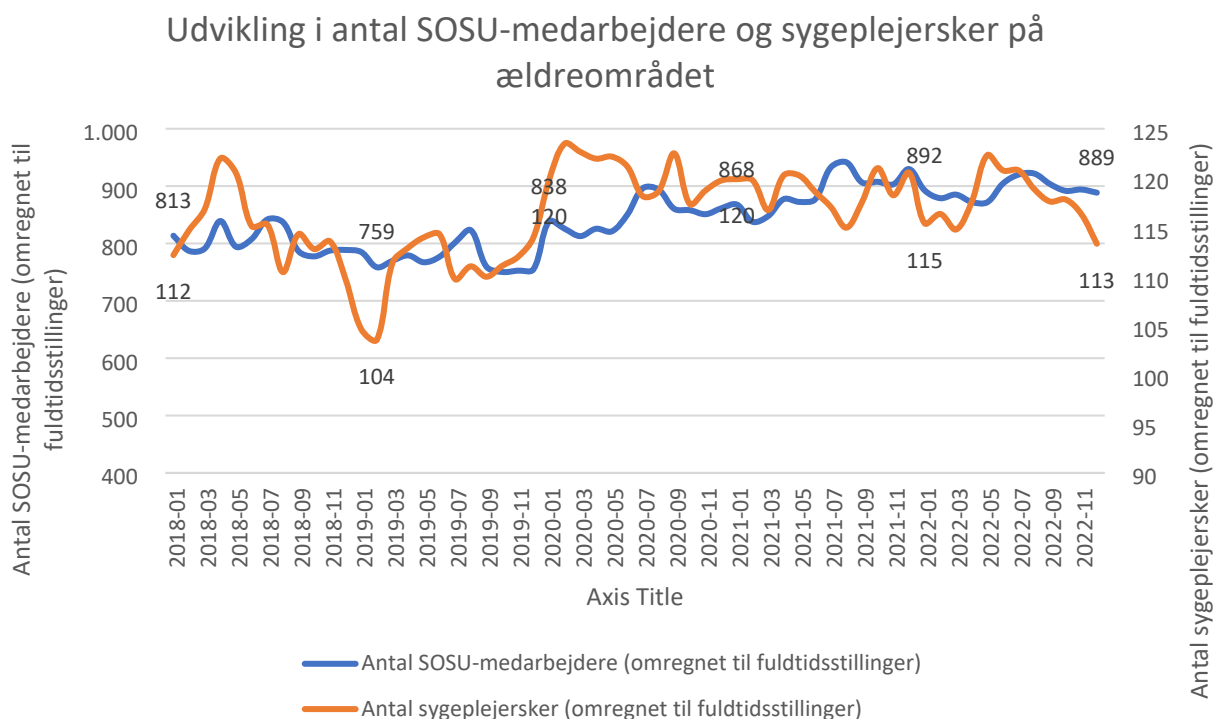
#### 4. Personalesammensætning

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 hjælp, enten i eget hjem, i gæstebolig, i ældrebolig eller i plejebolig. Udviklingen stiller store krav til en aktiv fastholdelses- og rekrutteringsindsats.

Derfor er det også nødvendigt med et indblik i personalesammensætningen for at kunne igangsætte målrettede initiativer – et sådan indblik gives i det følgende.

Udvikling i antal medarbejdere (omregnet til fuldtidsstillinger)

Følgende graf viser udviklingen i antallet medarbejdere omregnet til fuldtidsstillinger de seneste to år. Der omregnes til fuldtidsstillinger for at kunne sammenligne på tværs af perioder og medarbejdergrupper.



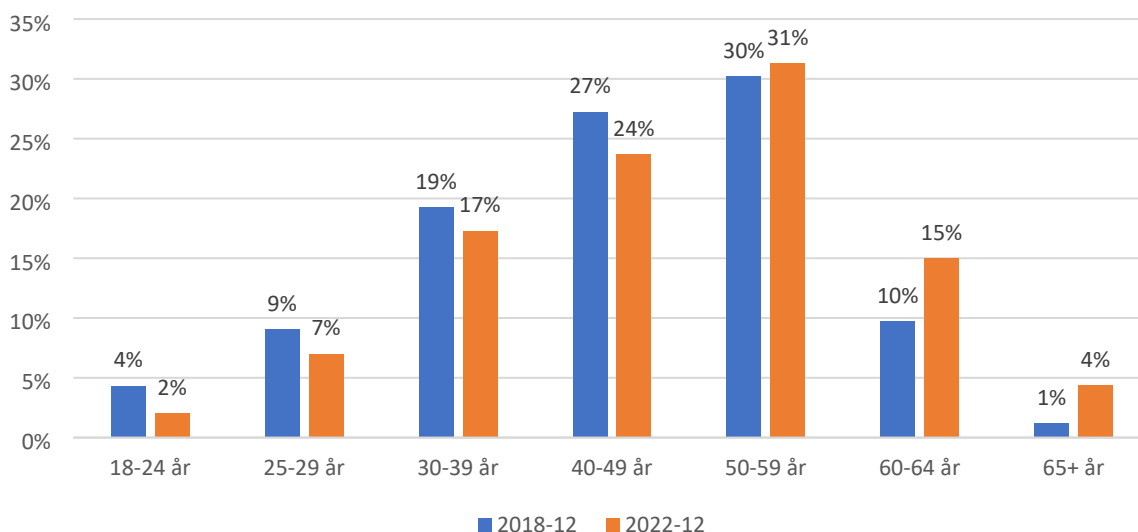
Der er de seneste år sket en stigning i antallet af SOSU-medarbejdere, mens antallet af sygeplejersker er på nogenlunde samme niveau.

#### Personalets alderssammensætning

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

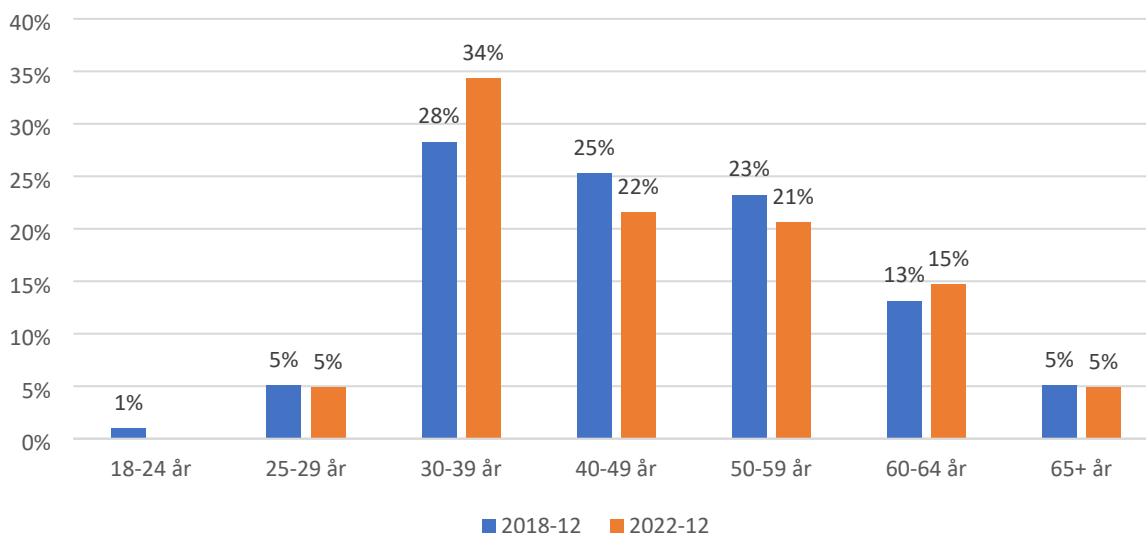
De følgende to grafer viser aldersfordelingen for hhv. SOSU-personalet og sygeplejerskerne. I hver graf laves et nedslag i hhv. december 2018 og december 2022. Nedslaget skal give en pejling af, om den aldersmæssige sammensætning blandt medarbejderne rykker sig eller forbliver på samme niveau.

### SOSU-personale fordelt på aldersintervaller i hhv. december 2018 og 2022 (opgjort i procent)



SOSU-personalet på ældreområdet er i gennemsnit blevet ældre siden 2018. Det er samme tendens som i samfundet generelt, men det kan give en udfordring på sigt idet en større del af personalegruppen nærmer sig pensionsalderen.

### Sygeplejersker fordelt på aldersintervaller i hhv. december 2018 og 2022 (opgjort i procent)

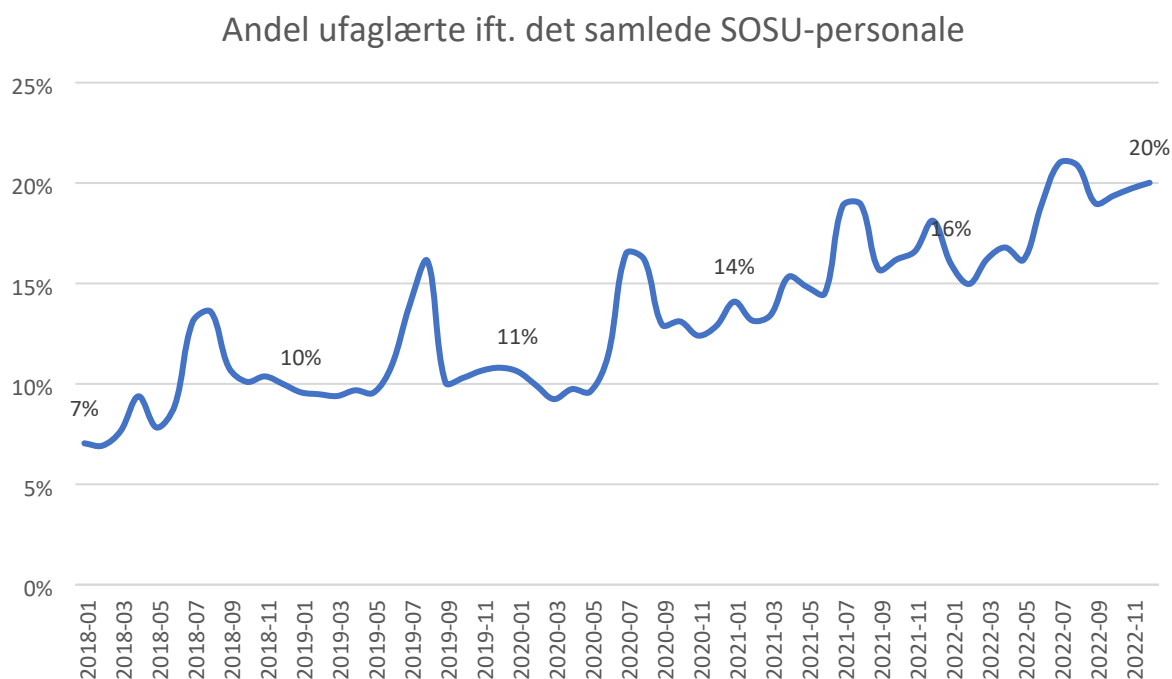


For sygeplejerskerne tegner der sig et andet billede. Her ses en stigning på ca. seks procentpoint i den yngre del af medarbejderne i aldersgruppen 30-39 år, mens der kun ses en lille stigning på ca. to procentpoint i aldersgruppen 60-64 år. Der ses dermed ikke umiddelbart nogle udfordringer ift. alderssammensætningen for sygeplejerskerne.



### Udvikling i andelen af ufaglærte

Ufaglærte SOSU-medarbejdere løfter en række vigtige opgaver på ældreområdet. I stedet for, som i andre kommuner, at benytte vikarbureauer, anvendes de ufaglærte til vikardækning i Svendborg Kommune. Svendborg Kommune har truffet dette valg dels ift at sikre bedst mulig kontinuitet for borgerne, og dels i et økonomisk perspektiv.



Der er sket en fordobling i andelen af ufaglærte på ældreområdet fra december 2018 til december 2022. Udviklingen skyldes primært udfordringer med at rekruttere faglært SOSU-personale.

Der arbejdes løbende på at motivere de ufaglærte til at søge ind på SOSU-skolen og uddanne sig. Det sker blandt andet via den landsdækkende indsats "Flere Hænder og højere kvalitet i ældreplejen", hvor medarbejdere kan uddannes og opkvalificeres. Det sker desuden via en fokuseret onboarding med introduktion til ufaglærte, hvor også ufaglærte skal få en god, tryk og udviklende start på deres arbejde på ældreområdet.

### 5. Fastholdelse – frafaldsårsager mv.

I det følgende fremgår antallet af fastansatte medarbejdere, der i løbet af 2022 og de foregående 4 år har forladt deres stilling, herunder hvad frafaldsårsagen var.

**TABEL 2: FRAFALDSÅRSAGER**

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
2022	178	9%	9%	9%	13%	14%	18%	30%
2021	212	33%	4%	11%	7%	11%	11%	23%
2020	159	19%	6%	18%	14%	9%	9%	25%
2019	177	21%	12%	15%	14%	6%	10%	23%
2018	115	26%	4%	17%	13%	7%	22%	10%

Der er færre, der har forladt jobbet i 2022 sammenlignet med 2021. Antallet af fratrædelser ligger noget over tidligere år. I kategorien "Andet" er der en række forskellige frafaldsårsager. Det handler bl.a. om at medarbejderne er flyttet væk fra Svendborg Kommune, har skiftet fag, samarbejdsudfordringer eller forskellige private årsager hvor arbejde og privatliv ikke gik op.

I tabellen nedenfor ses ansættelsesperioden for de medarbejdere, der er fratrådt i løbet af året. Der sammenlignes også her med de foregående fire år.

Ansættelseslængden på de fratrådte medarbejdere ligger på nogenlunde samme niveau som tidligere. Der er dog en mindre stigning i korttidsansættelserne (0-5 måneder) ift. 2021. Der arbejdes fokuseret på onboarding af nye medarbejdere og forventningen er, at det vil kunne reducere andelen af medarbejdere, der fratræder efter så kort tid.

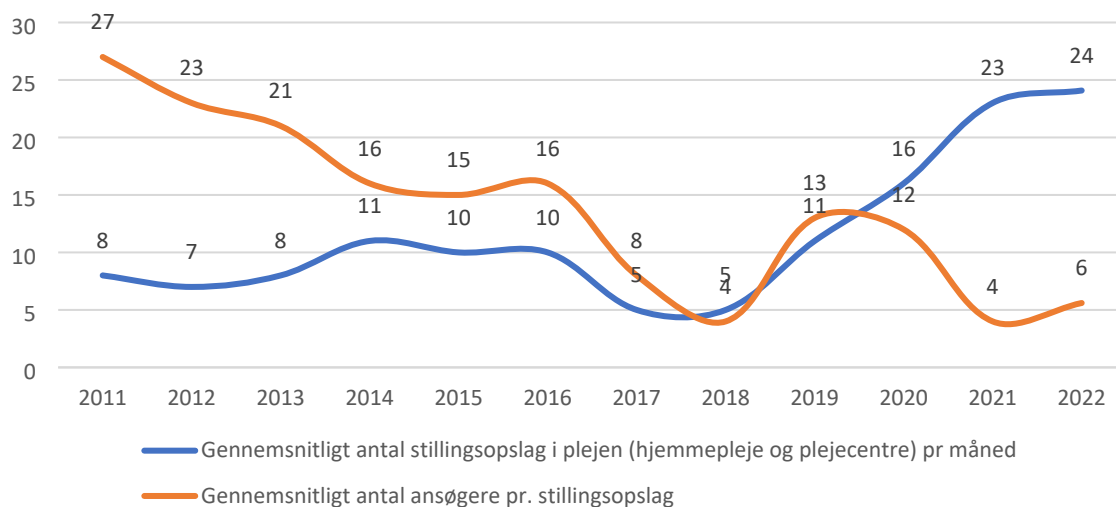
**TABEL 3: ANSÆTTELSESLÆNGDE VED FRATRÆDELSE**

ÅR/ANSÆTTELSESPERIODE	0-5 måneder	6-12 måneder	1-4 år	5-9 år	10+ år
2022	20%	10%	34%	17%	19%
2021	12%	14%	38%	15%	21%
2020	21%	11%	35%	15%	19%
2019	32%	17%	17%	10%	20%
2018	11%	10%	30%	21%	28%

## 6. Rekruttering - stillingsopslag og ansøgere

I det følgende ses på antallet af stillingsopslag i plejen på ældreområdet, samt hvor mange ansøgere der i gennemsnit er til hvert stillingsopslag.

### Stillingsopslag og ansøgere i plejen



Som det fremgår af grafen, har udviklingen på ældreområdet siden 2018 været præget af en markant stigning i antal stillingsopslag samt et tilsvarende fald i det gennemsnitlige antal ansøgere pr stillingsopslag. Det vidner om fortsatte udfordringer på både rekrutterings- og fastholdelsessiden.

### 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.

Svendborg Kommune forpligter sig på at ansætte 36 social- og sundhedshjælperelvere (SSH) og 68 social- og sundhedsassistentelever (SSA) årligt.

Som forventet har det også i 2022 været svært at få tilstrækkeligt med kvalificerede ansøgninger på både SSA- og SSH-holdene. Der har i forhold til 2021 været nedgang i både antallet af ansøgere til og antal ansatte på alle hold.

I og med at ældreområdet også ansætter elever fra grundforløbet samt samarbejder med jobcenteret ift. brancheskifteelever, er det muligt at matche dimensioneringen på et enkelt af holdene i 2022.

I tabel 4 fremgår tal for dimensionering, antal elever ved holdstart samt frafald pr hold i 2022.

På SSA-holdene har der samlet været et frafald på 32% mens der for SSH-holdene har været et frafald på 10%.

I 2023 igangsættes en særlig indsats for Ældreområdet som det gode uddannelsessted. I forbindelse med Tænketaank for rekruttering og fastholdelse foretages en undersøgelse af elever og studerendes opfattelse af deres uddannelse og hvad de har af forslag til at gøre deres uddannelsesperiode i Svendborg Kommune bedre. Samtidig sættes der fokus på at sikre elever ens vilkår under deres praktikperiode. Det skal være med til at fastholde elever og studerende under deres uddannelse.

**TABEL 4: SAMLET ANTAL ELEVER VED HOLDSTART SAMT FRAFALD**

ÅR/HOLD	DIMENSIONERING	ANTAL ELEVER VED HOLDSTART	FRAFALD
SSA Januar 22	22	25	10
SSA Juni 22	23	18	5
SSA September 22	23	13	3
SSH Januar 22	18	15	1
SSH Juni 22	18	14	2