

# Tiltrækning og tilknytning på Ældreområdet i Svendborg Kommune



Statusrapport 2024

## Indhold

1.	Indledning.....	2
2.	Konklusion på statusrapport for tiltrækning og tilknytning 2024.....	2
3.	Igangværende og kommende indsatser .....	3
4.	Uddannelsesområdet på Ældreområdet .....	5
	Særlige fokusområder i 2024.....	5
	Dimensionering og elevoptag .....	6
6.	Personalesammensætning .....	7
	Personalets alderssammensætning.....	8
	Udvikling i andelen af ufaglærte .....	9
	Kønsfordeling på ældreområdet.....	10
	Beskæftigelsesgrad – andel medarbejdere på fuldtid .....	11
7.	Tiltrækning og tilknytning.....	12
	Tiltrækning - stillingsopslag og ansøgere.....	12
	Tilknytning - Medarbejdernes anciennitet på Ældreområdet .....	13

## 1. Indledning

Som led i en aktiv tiltræknings- og tilknytningsindsats 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 faglige og professionelle medarbejdere nok – også i fremtiden, hvor der bliver flere plejekrævende ældre.

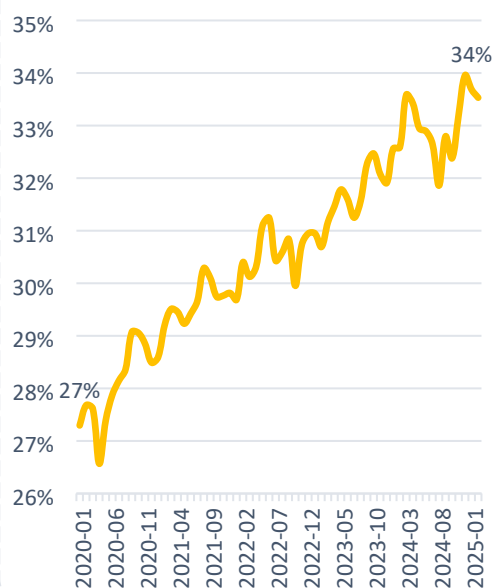
Ældreområdet er i hastig udvikling, ikke mindst i det nære sundhedsvæsen, hvor borgere udskrives tidligere og der stilles stadigt større krav til kvalitet og behandling af borgere i eget hjem. Det resulterer i at sundhedslovsydelserne fylder mere og mere i hjemmeplejen. Her ses en stigning på ca. syv procentpoint over en periode på fem år.

Efterspørgslen efter SOSU-uddannede medarbejdere og sygeplejersker på landsplan forventes at stige i de kommende år. Dette gør sig også gældende i Svendborg Kommune. Både i hjemmeplejen og på plejecentrene ved behovet for flere pleje- og demensboliger.

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 tiltræknings- og tilknytningsindsats:

- Uddannelsesområdet
- Personalesammensætning
- Tiltrækning: Udviklingen i antallet af ansøgere til ledige stillinger
- Tilknytning: Udviklingen i anciennitet og fratrædelser

**Figur 1: Sundhedslovsydelsers andel af de samlede ydelser leveret af hjemmeplejen i Svendborg Kommune**



## 2. Konklusion på statusrapport for tiltrækning og tilknytning 2024

Statusrapportens delkonklusioner er følgende:

- Det har i 2024 været nemmere at tiltrække kvalificeret arbejdskraft end de seneste par år. Det kan både ses i ft. at der er flere ansøgere til de opslåede stillinger og det kan ses i et mindre fald i andelen af ufaglærte på ældreområdet, der siden 2023 er faldet
- Den gennemsnitlige anciennitet på Ældreområdet relativt stabil og ligger mellem ca. 8,6 år og 9 år. Det indikerer at tilknytningsindsatserne på Ældreområdet fungerer, og at det er lykkedes med at sikre attraktive faglige arbejdsfællesskaber på arbejdspladserne
- Via indsatsen som brancheskiftelever og Erhvervsuddannelse for Voksne (EUV), har det i 2024 været muligt at matche dimensioneringen og endda få flere SSH'ere end dimensioneringen tilsiger
- Der ses en mindre stigning i den gennemsnitlige alder blandt både SOSU-personalet og sygeplejerskerne på Ældreområdet. Udviklingen flugter med den generelle udvikling på området og vurderes derfor som værende en del af en naturlig udvikling. Det kan dog give udfordringer inden for de nærmeste år, når medarbejderne går på pension

- Der er igangsat initiativer for at fremme tiltræknings- og tilknytningsindsatsen og allerede eksisterende initiativer er fortsat i drift
- Der vil fortsat være brug for stort fokus på tilknytning og tiltrækning af medarbejdere på Ældreområdet

### 3. Igangværende og kommende indsatser

Tiltræknings- og tilknytningsindsatsen på ældreområdet understøtter arbejdet med Masterplanens fokusområde vedr. den professionelle og faglige medarbejder, herunder de tre retninger frem mod 2032:

1. Ældreområdet har professionelle og fagligt kvalificerede medarbejdere og ledere
2. Borgere og pårørende bliver mødt i deres aktuelle livssituation
3. Ældreområdet har attraktive faglige arbejdsfællesskaber, der sikrer tiltrækning og tilknytning af medarbejdere og ledere

Herudover arbejdes der overordnet med at skabe tilknytning til arbejdspladserne via indsatser som

- Psykologisk tryghed
- Onboarding og mentorer
- God ledelse, bl.a. via assisterende ledere
- Prøvehandling i forhold til fleksibilitet, bl.a. via projektet "Vores Vagtplan"
- Fælles introduktion til ældreområdet for nyansatte – både faglærte og ufaglærte

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

Det er svært 1 : 1 at måle direkte på, i hvilken grad de igangsatte indsatser har effekt på ældreområdets tiltrækningsgrundlag, med det opleves, at tiltagene bl.a. har betydning for medarbejdere og lederes introduktion til og trivsel på arbejdspladsen. Tiltag ift. image vurderes ligeledes at have betydning for viden om og en nuanceret forståelse af ældreområdet som arbejdsplads.

Dermed forventes tiltagene at bidrage til ældreområdets image og tiltrækningsgrundlag i et langsigtet perspektiv.

**Tabel 1: Tiltræknings- og tilknytningsindsatser på ældreområdet i Svendborg Kommune**

#### Igangværende indsatser - i drift

- Tænketaank – Tiltræk – Tilknyt – Tilpas
- Personalepolitik
- Psykologisk tryghed
- Fælles introduktion til ældreområdet for nyansatte – faglærte og ufaglærte
- Uddeling af arbejdsglædens pris
- Kurser og efteruddannelse
- Samarbejde om brobygning med skolerne
- Temadage for 9. klasser på SOSU-skolen
- Adoption af skoleklasser – fra mellemtrinnet og op

- Fritidsjob på ældreområdet, herunder netværksmøder for fritidsjobbere
- Deltagelse i job- og uddannelsesmesser
- Onboarding koncept på ældreområdet – udlevering af velkomstpjece, tildeling af mentor og statusmøder med leder og mentor de første seks måneder for alle nyansatte
- Mentorordning
- Fælles Fynsk Mentorkorps
- SOSU-hjælper på 17 uger -Erhvervsuddannelse for Voksne (EUV)
- Fleksibel Social- og Sundhedshjælper uddannelse
- Jobgaranti. Alle elever der er uddannet i Svendborg Kommune tilbydes et års jobgaranti efter endt uddannelse
- Brancheskift - Samarbejde med jobcenteret om uddannelse af ledige til social- og sundhedspersonale. Fra 2023 har ældreområdet garanteret alle elever, der færdiggør en social- og sundhedsuddannelse i Svendborg Kommune, job i et år.
- Uddannelse af specialister, nøgle- og ressourcepersoner

### Øvrige igangværende indsatser – under udvikling/implementering

Attraktive faglige fællesskaber	Der arbejdes med udvikling af Attraktive faglige fællesskaber på alle arbejdspladser. Enkelte arbejdspladser understøttes i processen af HR, og der videns deles. Det er en vigtig del af Ældreområdets tiltræknings- og tilknytningsstrategi at sikre gode faglige udviklingsmuligheder. Både ift. at fastholde dygtige medarbejdere og tilbyde en bred mulighed for kompetenceudvikling. Samtidig er det også en tiltrækningsindsats, da muligheden for faglig udvikling er en del af at være en attraktiv arbejdsplads. Der er fokus på at samle fagligheder med mulighed for at specialisere sig inden for f.eks. demens, akutfunktionen, en værdig død, gæstebolig mv.
Faste teams	Implementering af faste teams i forbindelse med ældreloven De faste teams implementeres på alle plejecentre og i alle hjemmeplejesektioner, og det forventes at alle er i gang i 2025. De faste teams er bl.a. omdrejningspunktet for implementeringen af den ny ældrelov, der træder i kraft 1. juli 2025
Fra system- til borgerperspektiv	Ældreområdet skal sikre gode og fagligt spændende arbejdspladser, der sikrer tiltrækning og tilknytning af medarbejdere og ledere. Helhed i opgaveløsningen ses som en central del af at være en attraktiv arbejdsplads.
Unge i erhvervspraktik på ældreområdet	I samarbejde med UU-vejlederne i Svendborg Kommuner er der fortsat fokus på at få unge med interesse for velfærdsområdet til at komme i erhvervspraktik på ældreområdet. Der er udarbejdet en infopjece til unge om mulighederne for erhvervspraktik.
Image og branding Information og kommunikation	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.

Interne ambassadører	Pilotprojekt ift. uddannelse af interne ambassadører på ældreområdet, der undervises i at se og formidle gode oplevelser – både internt og eksternt
----------------------	---

#### 4. Uddannelsesområdet på Ældreområdet

En stor del af det fremtidige tiltrækningsgrundlag skal findes blandt social- og sundhedseleverne. Kommer der tilstrækkeligt med elever ind på uddannelserne, og formår ældreområdet i Svendborg Kommune at tilbyde attraktive, faglige arbejdsfællesskaber for eleverne i praktikperioderne, vil der kunne sikres en stabil og kvalificeret tilgang af medarbejdere fra de enkelte hold.

Ældreområdet prioriterer at have et godt samarbejde med Social- og Sundhedsskolen, så der kan tilbydes de bedst mulige betingelser for de elever, som Svendborg Kommune skal optage.

Uddannelsesrådet har i 2024 udarbejdet en strategi for SOSU-uddannelserne der understøtter bedre oplæring af eleverne

#### Særlige fokusområder i 2024

I 2024 har der været særligt fokus på følgende områder:

1. Implementering af samarbejdsaftale og udvikling af strategi for uddannelsesområdet
  - Uddannelsesrådet har i 2024 udarbejdet en strategi for SOSU-uddannelserne der understøtter bedre faglig og professionel oplæring af eleverne. Samarbejdsaftalen sætter rammerne for samarbejdet mellem Uddannelsesområdet, driften og eleverne.
  - Ifm. implementeringen af samarbejdsaftalen er der blevet identificeret et behov for en tydelig uddannelsesstrategi, der kan bidrage til at udvikle det gode uddannelsesmiljø og højne kvaliteten i oplæringen af eleverne. Arbejdet med uddannelsesstrategien pågår fortsat.
2. Tættere samspil med samarbejdspartnere
  - Der har været et særligt fokus på et tættere samarbejde med samarbejdspartnere, herunder SOSU-skolen, Regionen og socialafdelingen. Disse partnere er alle en vigtig del af SOSU-elevernes uddannelse, og derfor har fokus på dette samarbejde også været centralt i 2024.
3. Fokus på langtidssygemeldinger
  - Der har været et særligt fokus på langtidssygemeldinger blandt elever. Arbejdet har bestået i at identificere de primære årsager til langtidssygemeldinger og dernæst at arbejde med tydelige rammer, organisering, prioritering af uddannelse og opfølgninger. Arbejdet har resulteret i en betragtelig reduktion i antallet af langtidssygemeldinger.
4. Brancheskiftelever
  - Brancheskiftindsatsen er et samarbejde med jobcentret, hvor kandidater får mulighed for én måneds praktik ift. at afprøve jobbet som SOSU-medarbejder. Egnede kandidater tilbydes optagelse på SOSU-uddannelsen, og der tilbydes ét års ansættelse i forlængelse af endt uddannelse. Der er mulighed for voksenløn under uddannelse. I 2024 blev 24 brancheskiftelever ansat på Ældreområdet, hvilket svarer til 21% af alle ansatte elever.
5. Nye veje til SSA og SSH
  - Der er kommet en ny SSA-retning, som tilgodeser ansøgere med en studentereksamen. På denne retning forkortes Grundforløb 2 fra 20 uger helt ned til 2,5 dag. Dette åbner for en mulighed for at tiltrække en ny målgruppe af ansøgere til SSA-uddannelsen. I december

2024 blev der ansat 14 elever til start på SSA-studenterholdet i januar 2025. Det forventes, at denne retning vil have en positiv effekt på dimensioneringen i 2025.

- I 2024 blev der også oprettet en ny fleksibel SSH-uddannelse som tiltrækker en ny elevtype. Dette forløb er et AMU-forløb (Arbejdsmarkedsuddannelsesforløb), hvor man ikke ansættes som elev, men i stedet som medarbejder i en hjemmeplejesektion eller på et plejecenter. Dette er en ny mulighed for at opkvalificere ufaglærte med en SSH-uddannelse. Svendborg Kommune er den første og eneste kommune, der opretter et FSSH-hold i 2025, der er 18 elever.

### Dimensionering og elevoptag

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 sundhedshjælperelever (SSH) og 68 social- og sundhedsassistentelever (SSA) årligt.

Udover de almindelige SSA- og SSH-hold tilbydes også Erhvervsuddannelse for Voksne (EUV). EUV-holdene er et 17-ugers teoretisk uddannelsesforløb for ufaglærte, der er fyldt 25 år og har arbejdet som ufaglærte i mindst 2 år. Der er ingen dimensionering på EUV-holdene, men eleverne tæller med ift. opfyldelsen af den samlede SSH-dimensionering. Der har i 2024 været 15 EUV-elever hvor 14 af disse har afsluttet deres uddannelse.

Af tabel 4 fremgår tal antal elever ved optag i 2024 samt det aktuelt antal ansatte.

Tabel 5 opsummerer antallet af ansatte elever ved optag i 2024 og sammenholder det med dimensioneringen for hhv. SSH- og SSA-holdene.

På SSA-holdene med opstart i 2024 har der samlet været et frafald på 25% mens der for SSH-holdene med opstart i 2024 har været et frafald på 21%.

**TABEL 4: Antal elever ved optag og aktuelt ansatte**

Hold/år	Holdtype	Ansatte ved optag	Antal aktuelt ansatte pr. 07.05.25
<b>Jan 24</b>	SSH	15	12 har afsluttet uddannelse
<b>Juni 24</b>	SSH	26	18
<b>Feb 24 EUV1</b>	SSH	4	4 har afsluttet uddannelsen
<b>Aug 24 EUV1</b>	SSH	11	10 har afsluttet uddannelse
<b>Jan 24</b>	SSA	22	14
<b>Juni 24</b>	SSA	34	28
<b>Sep 24</b>	SSA	2	2
<b>Sep 24 STUDENT</b>	SSA	1	0
<b>I alt ansatte elever i 2024</b>		115	

**TABEL 5: Dimensionering og ansatte ved optag**

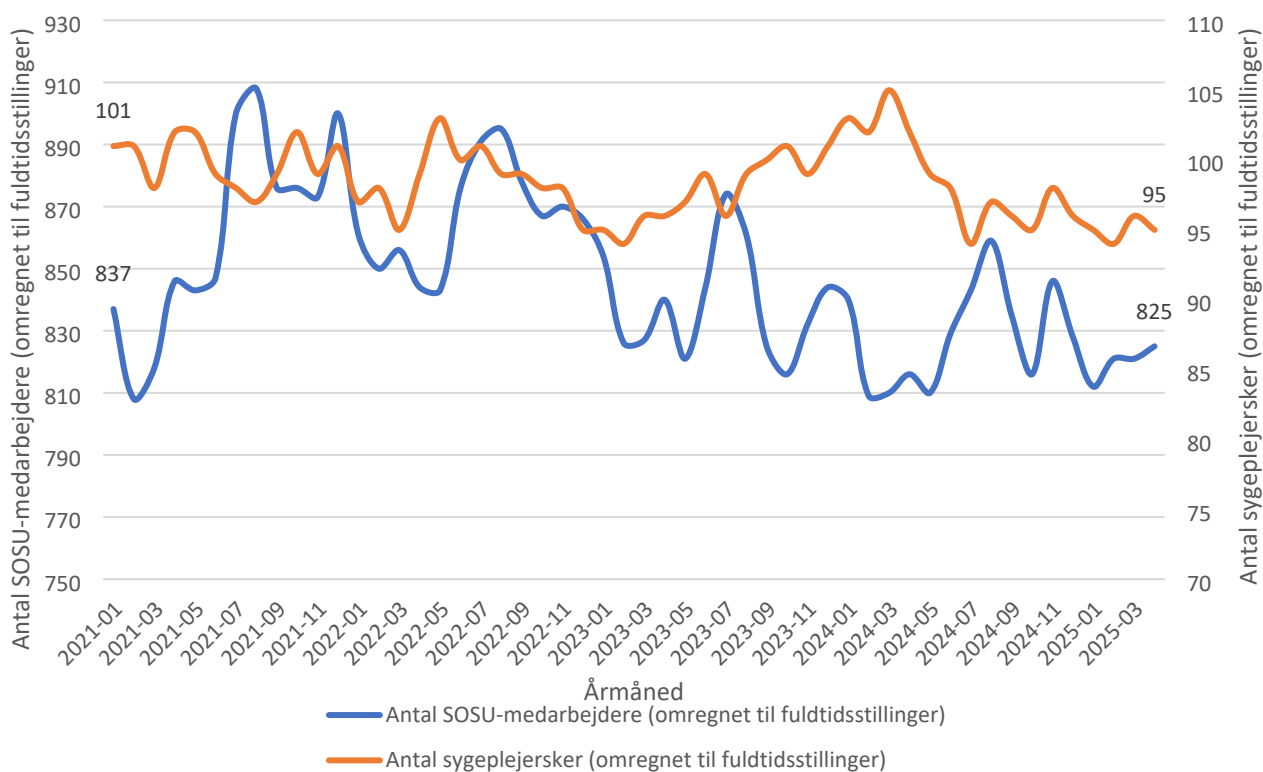
Uddannelse	Dimensionering	Ansatte ved optag
SSH	36	56
SSA	68	59
<b>Total</b>	<b>104</b>	<b>115</b>

## 6. Personalesammensætning

Ældreområdet er personalemæssigt det største område i Svendborg Kommune.

I dette afsnit gives et indblik i personalesammensætningen som kan danne grundlag for løbende indsatser på tiltræknings- og tilknytningsområdet. Udvikling i antal medarbejdere Følgende graf viser udviklingen i antallet af medarbejdere de seneste to år. Der omregnes til fuldtidsstillinger for at kunne sammenligne på ærs af perioder og medarbejdergrupper.

Udviklingen i antal SOSU-medarbejdere og sygeplejersker på ældreområdet



Siden medio 2021 er der sket en mindre nedgang i antallet af SOSU-medarbejdere. Udsvingene i sommerperioderne skyldes ansættelse af særligt ufaglærte ferieafløser. Nedgangen i antal medarbejdere



skal ses i sammenhæng med et fald i de visiterede timer til hjemmehjælp i samme periode frem mod 2024. I 2024 er der dog sket en stigning i de visiterede timer til hjemmehjælp. At der kan leveres flere timer i hjemmeplejen uden at der sker en stigning i antallet af medarbejdere kan skyldes, at der er arbejdet med optimering af besøgslistene i hjemmeplejen, bl.a. via de selvkoordinerende teams og dataunderstøttet ledelse, og at der er blevet implementeret virtuelle besøg, der fjerner vejtiden fra en lang række besøg.

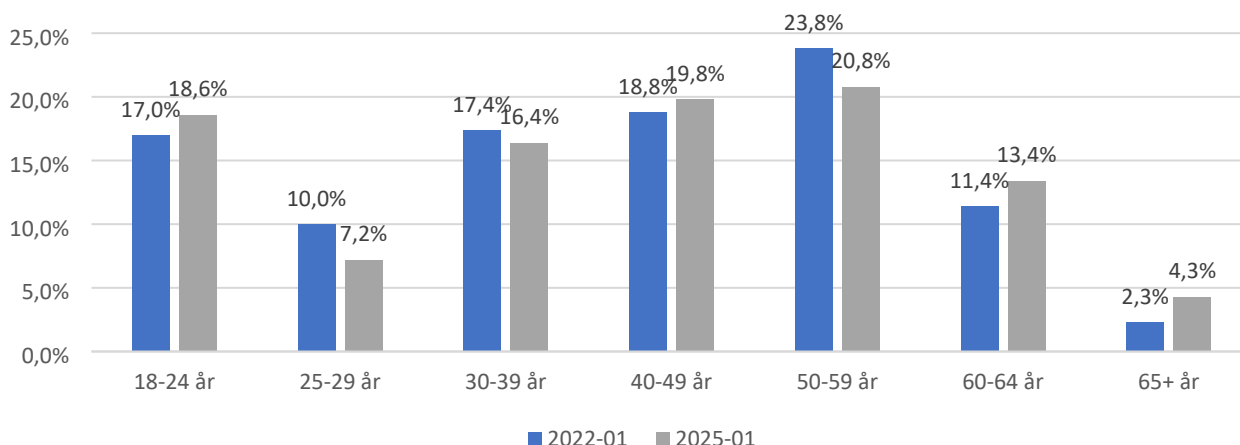
Antallet af sygeplejersker har ligget på et nogenlunde stabilt niveau, med en lille stigning i løbet af 2023 og et tilsvarende fald i 2024.

#### Personalets alderssammensætning

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

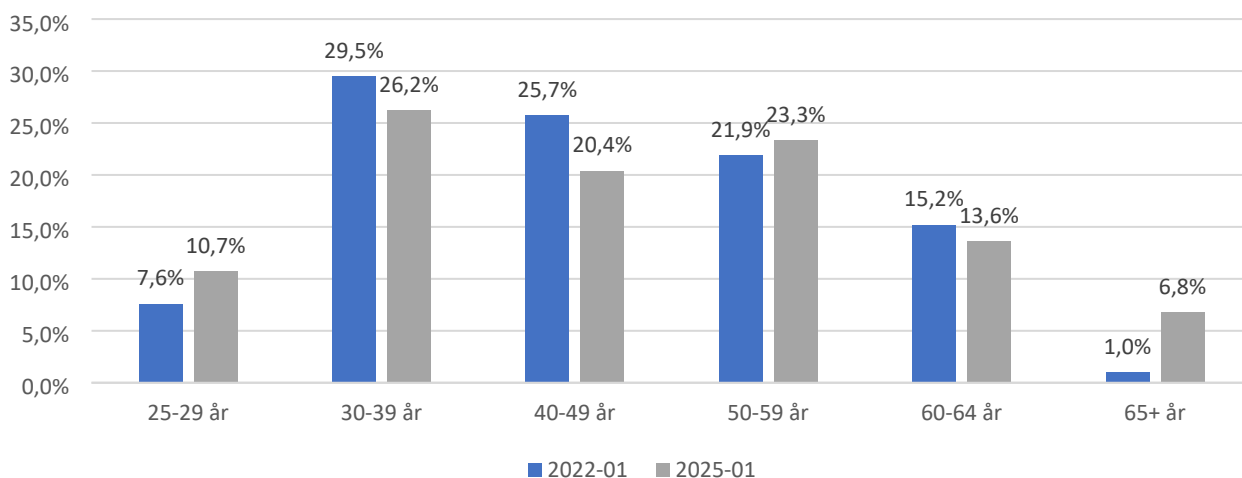
De følgende to grafer viser aldersfordelingen for hhv. SOSU-personalet og sygeplejerskerne. I hver graf laves et nedslag i hhv. januar 2022 og januar 2025. Nedslaget skal give en pejling af, om den aldersmæssige sammensætning blandt medarbejderne rykker sig eller forbliver på samme niveau.

SOSU-personale (inkl. ufaglærte) fordelt på aldersintervaller i hhv. januar 2022 og januar 2025



SOSU-personalet på ældreområdet er i gennemsnit blevet ældre siden 2022. 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. januar 2022 og januar 2025

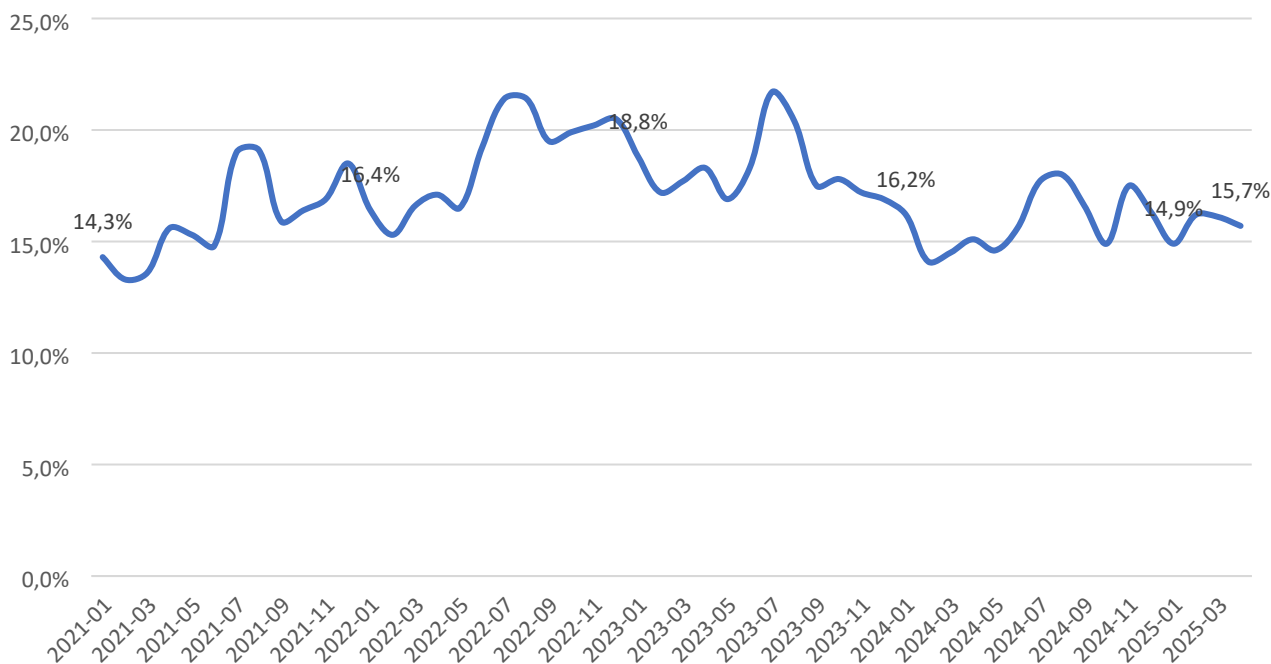


For sygeplejerskerne ses også en lille stigning i den gennemsnitlige alder, men her er størstedelen af medarbejdergruppen fortsat i aldersgruppen 30-49 år. Der ses dermed ikke umiddelbart nogle udfordringer ift. alderssammensætningen for sygeplejerskerne.

#### 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 for det første truffet dette valg for at sikre mest mulig medarbejderkontinuitet for borgerne. For det andet skal valget ses i et økonomisk perspektiv, da der kan skaffes mere personale for samme økonomi når vikardækningen sker internt.

### Andel ufaglærte ift. det samlede SOSU-personale



Der har i flere år været en stigning i andelen af ufaglærte på Ældreområdet. Stigningen kan bl.a. tilskrives udfordringer med at tiltrække kvalificeret arbejdskraft. Siden medio 2023 har der dog været et fald i andelen af ufaglærte, hvilket primært kan forklares med, at det er blevet lettere at tiltrække kvalificeret personale i hjemmeplejen og på plejecentrene.

Der arbejdes løbende på at motivere de ufaglærte til at søge ind på SOSU-skolen og uddanne sig. Det sker blandt andet via Erhvervsuddannelse for Voksne (EUV)-holdene, hvor medarbejdere kan uddannes og opkvalificeres – der kan læses mere herom i afsnit 4. Og så sker det via en fokuseret onboardingindsats med introduktion til ufaglærte, hvor også ufaglærte skal få en god, tryk og udviklende start på deres arbejde på ældreområdet.

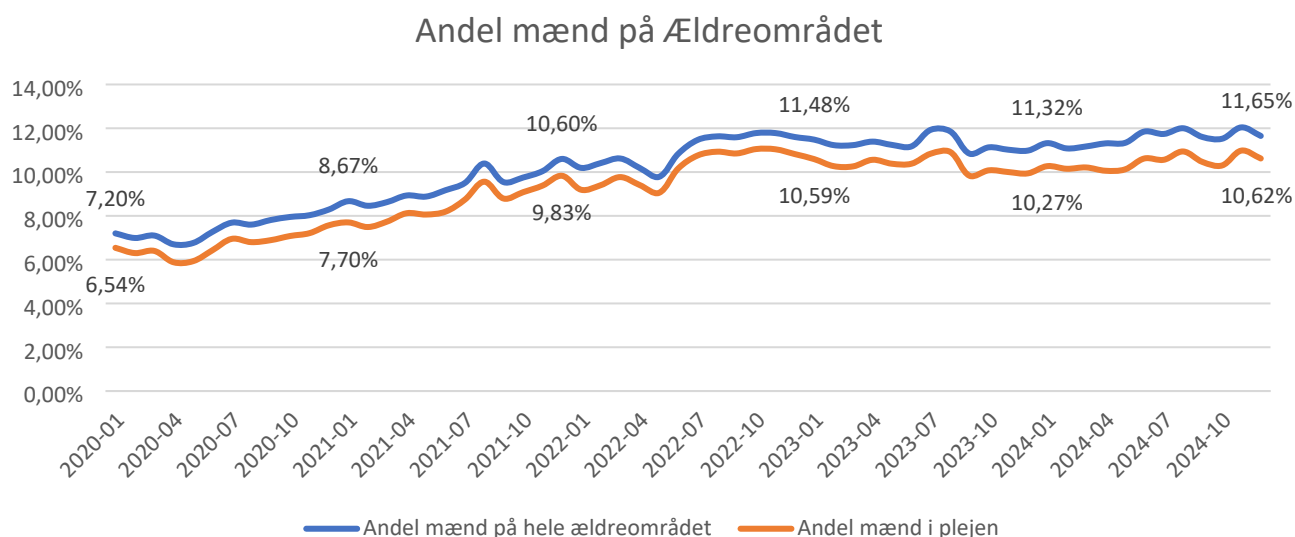
#### Kønsfordeling på ældreområdet

Ældreområdet har traditionelt set været – og er fortsat – et område, hvor langt hovedparten af medarbejderne er kvinder. I et ligestillingsperspektiv er det selvsagt en udfordring. Men det er også en udfordring set i tiltrækningsperspektiv, da der ligger en stor uudnyttet medarbejderressource blandt mændene.

Der har nationalt hold, bl.a. fra Folketingets side, de senere år været fokus på at få flere unge over på en erhvervsuddannelse. Også i Svendborg Kommune arbejdes der på at få mændene til at søge ind på SOSU-uddannelserne. Det sker blandt andet via indsatser, der skal promovere og øge de unges viden om ældreområdet såsom projekt om unge i erhvervspraktik på ældreområdet, temadage på SOSU-skolen for 9. og 10. klasser, adoption af skoleklasser, samarbejde om brobygning med skolerne, deltagelse i job- og uddannelsesmesser samt fritidsjob på ældreområdet.

Af nedenstående graf fremgår andelen af mænd på hele ældreområdet og i plejen alene. Når der ses på hele ældreområdet, er bl.a. myndighedsafdelingen (bl.a. terapeuter, visitatorer og medarbejdere på hjælpemiddeldepotet), områdekontorer mv. indeholdt – dvs. sagsbehandlere, administrativt personale mv.

I forhold til mænd i plejen har der i Svendborg Kommune været en stigning fra 6,5% i 2020 til 10,6% i 2023, således at hver tiende medarbejder er mand.



I perioden omkring juli 2020 til juli 2022 har der været en stødt stigning i andelen af mænd på ældreområdet. Siden da er udviklingen dog stagneret, dog med en lille stigning igennem det meste af 2024. I sommerferierne stiger andelen af mænd desuden, hvilket skyldes ansættelse af særligt ufaglærte ferieaflødere, som i højere grad består af mænd.

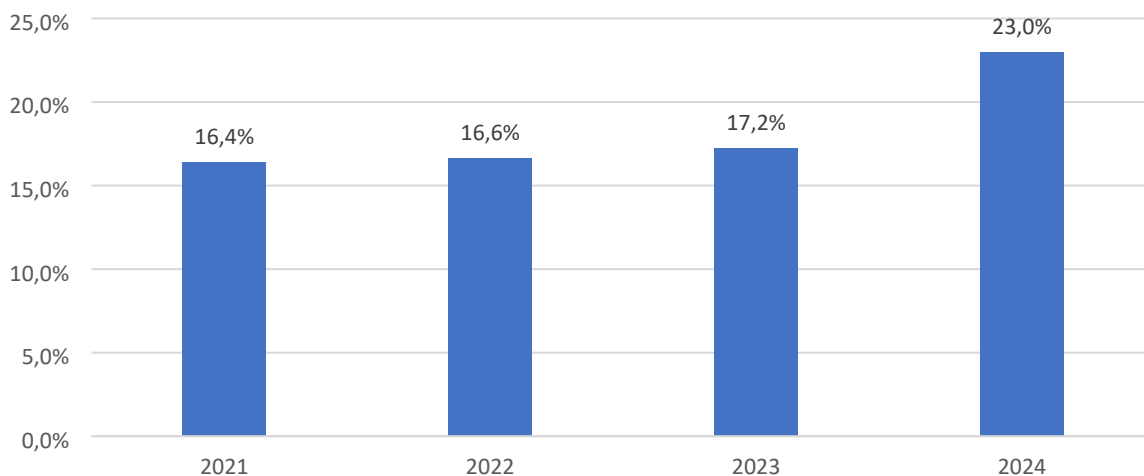
Der vil været et fortsat fokus på at få motiveret flere mænd til at tage en SOSU-uddannelse i de kommende år.

#### Beskæftigelsesgrad – andel medarbejdere på fuldtid

Et særligt fokusområde i Svendborg Kommune, herunder også ældreområdet, er at skabe attraktive faglige arbejdsfællesskaber. I 2023 blev der igangsat prøvehandling på Ældreområdet i samarbejde med HR-afdelingen med titlen ”en fremtid mod fuldtid”. Fokus har her været at få medarbejdere, hvor det passer ind i den enkelte medarbejders livssituation, til at gå op i tid. Derudover bliver alle medarbejdere én gang årligt spurgt om de vil gå op i tid. At få flere medarbejdere op i tid er ét af værktøjerne til at håndtere den stigende arbejdskraftsudfordring.

I det følgende ses på andelen af medarbejdere, der er ultimo året er på fuldtid i ældreplejen. Der ses på de største medarbejdergrupper, dvs. Social- og Sundhedsassistenter, Social- og Sundhedshjælpere og Sygeplejersker og kun på ordinært ansatte, så bl.a. ufaglærte og midlertidige ansættelser ikke er medregnet.

### Andel medarbejdere på fuldtid i ældreplejen



Der er siden 2021 årligt været en lille stigning i andelen af medarbejdere på fuldtid. Andelen er dog steget betragteligt med ca. 6 procentpoint fra 2023 til 2024, hvilket må tilskrives den fokuserede indsats på at få flere medarbejdere op i tid.

### 7. Tiltrækning og tilknytning

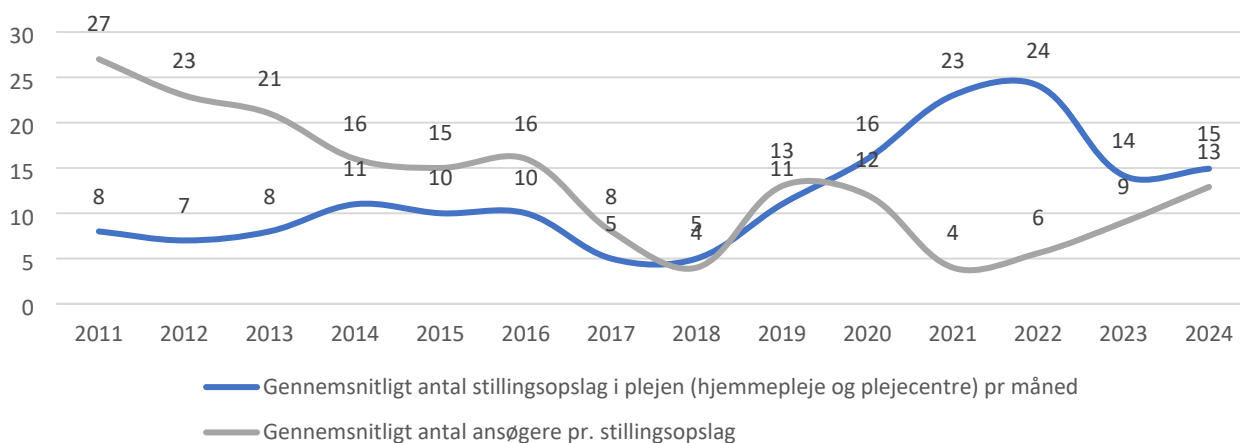
Som nævnt i det indledende afsnit arbejdes der målrettet med en række forskellige tilknytning- og tiltrækningsindsatser. Indsatserne skal dels sikre, at medarbejderne har lyst til at blive på Ældreområdet og dels at det er attraktivt at søge stillinger på Ældreområdet i Svendborg Kommune.

I det følgende ses på forskellige indikatorer for hhv. tilknytnings- og tiltrækningsindsatsernes effekt.

#### Tiltrækning - stillingsopslag og ansøgere

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

### Stillingsopslag og ansøgere i hjemmeplejen og på plejecentrene



Som det fremgår af grafen, har udviklingen på ældreområdet i perioden 2018 til og med 2022 været præget af en markant stigning i antal stillingsopslag, samt et tilsvarende fald i det gennemsnitlige antal ansøgere pr stillingsopslag. I 2023 vendte udviklingen, hvor der var færre opslåede stillinger samt flere ansøgere til stillingerne. I 2024 har der været nogenlunde samme antal stillingsopslag, men antallet af ansøgere til stillingerne er steget fra i gennemsnit 9 til 13.

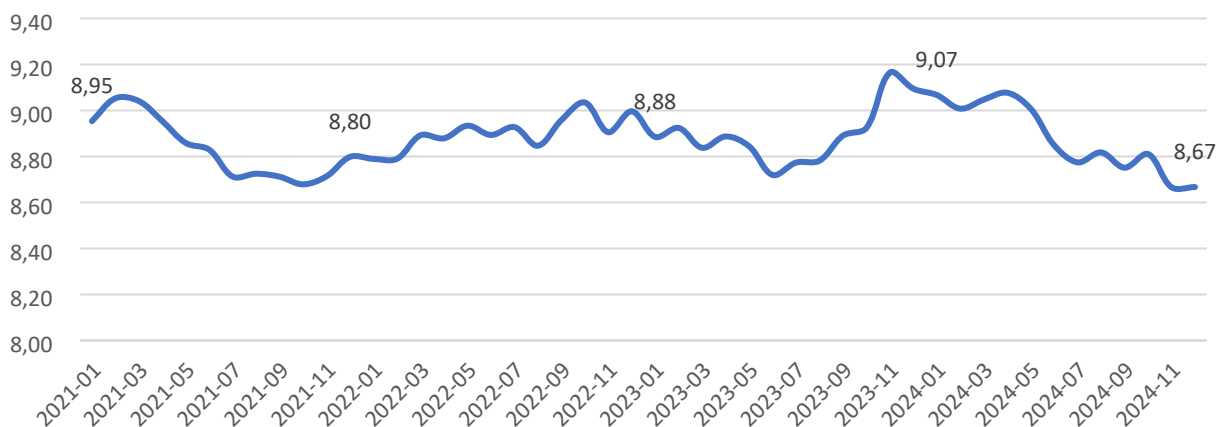
#### Tilknytning - Medarbejdernes anciennitet på Ældreområdet

Ét pejlemærke for at tilknytningsindsatserne virker, er ved at se på medarbejdernes anciennitet på Ældreområdet. Ancienniteten viser hvor lang tid man som medarbejder har været ansat på sin arbejdsplads og kan dermed indikere i hvor høj grad medarbejderne trives.

I det følgende ses på den gennemsnitlige anciennitet på Ældreområdet blandt de to største faggrupper, SOSU-personalet og sygeplejerskerne (ufaglærte tæller ikke med i beregningen).

Ancienniteten beregnes på baggrund af medarbejdernes tiltrædelsesdato på den pågældende arbejdsplads, f.eks. i en hjemmeplejesektion. Dvs. at skift mellem hjemmeplejesektioner eller mellem plejecentre vil give en ny anciennitetsdato. Det er dog meget normalt at skifte mellem sektionerne. Det kan bl.a. skyldes nedgang i borgere i en sektion og dermed i antallet af opgaver, det kan skyldes præferencer ift. afstand fra medarbejdernes hjem til sektionen eller det kan skyldes interesse for at prøve sig af et andet sted på Ældreområdet. Jobrotation anses som en positiv ting, og er én af Ældreområdets tilknytningsindsatser. Derfor kan ancienniteten ikke udelukkende ses som et succeskriterie, men det vurderes alligevel at være et pejlemærke for en effektiv tilknytningsindsats.

Gennemsnitlig anciennitet for SOSU-personale og sygeplejersker på ældreområdet



Som det fremgår af grafen, er den gennemsnitlige anciennitet på Ældreområdet relativt stabil og ligger mellem ca. 8,6 år og 9 år. Det indikerer at tilknytningsindsatserne på Ældreområdet fungerer, og at det er lykkedes med at sikre attraktive faglige arbejdsfællesskaber på arbejdspladserne.