

§17, stk. 4-udvalget

om fastholdelse og rekruttering

Informationsark til andet udvalgsmøde





FRA LEDIGHED TIL UDDANNELSE TIL FASTANSÆTTELSE

BAGGRUNDSVIDEN

Ledige borgere i Norddjurs Kommune

Antal fuldtidsledige i Norddjurs Kommune fordelt på alder	2020	2021
16-24 år	41	30
25-29 år	115	92
30-34 år	96	92
35-39 år	75	63
40-44 år	73	59
45-49 år	74	54
50-54 år	91	58
55-59 år	85	72
60 år og derover	100	81

Kilde: Statistikbanken.dk

Voksenlærlingelever i Sundhed og Omsorg

Social- og sundhedshjælperelever	2020	2021	2022	2023
Total antal voksenlærlinge	4	4	20	7
Gennemførte uddannelsesforløb	4	3	0	0
Igangværende uddannelsesforløb	0	0	16	7
Afbrudte uddannelsesforløb	0	1	4	0
Social- og sundhedsassistentelever	2020	2021	2022	2023
Total antal voksenlærlinge	0	4	5	12
Gennemførte uddannelsesforløb	0	0	0	0
Igangværende uddannelsesforløb	0	1	4	11
Afbrudte uddannelsesforløb	0	3	1	1

Kilde: EduAdm.

Mangel på ansatte indenfor SOSU-området

LO's fremskrivninger viser, at der i 2026 vil mangle 40.000 ansatte inden for SOSU-området i kommunerne. Samtidig arbejder ca. 70 pct. af FOA medlemmer i dag på deltid, selvom mange ønsker at arbejde flere timer.

Kilde: Los rapport "Gode tider til gavn for alle"

KOMMISSORIUM

- Hvordan styrkes samarbejdet på tværs i kommunen om ledige borgere med potentiale for beskæftigelse indenfor social-, ældre- og sundhedsområdet?
- Hvordan styrkes samarbejdet vedrørende 'sporskiftere' og udenlandsk arbejdskraft?

» EKSEMPLER PÅ IGANGVÆRENDE INITIATIVER I NORDDJURS KOMMUNE

Ukrainerindsatsen

Som følge af situationen i Ukraine er ca. 250 ukrainere flygtet til Norddjurs Kommune. Ca. 150 er i alderen 18-66 år, hvor størstedelen er kvinder med børn. Ca. 50% af dem er i job. Ansættelserne er primært indenfor brancherne restaurant/cafe/camping, gartneri og landbrug og rengøring.

Som et led i af få ukrainere i arbejde afholdte Norddjurs Kommunes formænd fra hhv. Arbejdsmarkeds- og Erhvervsudvalget d. 22. august 2022 en jobmesse, hvor ca. 65

ukrainere mødte op. Jobmessen førte blandt andet til 18 interesseopkrivninger på SOSU-skolen i Grenaa.

Der var også stor interesse for SOSU-skolen i Randers, som i forvejen har gode erfaringer med østeuropæiske elever.

Uddannelsesforløb for ukrainere

Der er et igangværende samarbejde mellem Social- og sundhedsskolen, Arbejdsmarkedsafdelingen, Job og Sprog og Sundhed og Omsorg om et uddannelsesforløb for ukrainere målrettet Socialområdet samt Sundheds- og omsorgsområdet.

Samarbejdet foregår i perioden januar-juni 2023, og indeholder sprogundervisning, faglig undervisning, undervisning i brancherettet dansk samt praktik.

💡 TO EKSEMPLER PÅ INSPIRATION FRA ANDRE KOMMUNER

Hjørringmodellen

Hjørring Kommune har investeret i en udvidet rehabiliteringsindsats for at få flere i job eller uddannelse.

Investeringsprojektet er et samarbejde mellem Beskæftigelses-, Sundheds-, Social- og Familieområderne. Målene med investeringen var at forebygge og nedbringe den tid, hvor ledige og sygemeldte modtager kontanthjælp og sygedagpenge, samt sikre, at de bliver tilknyttet arbejdsmarkedet, så den fremtidige arbejdsstyrke øges.

Det skaber værdi for borgeren og lokale virksomheder, samt råderum i den kommunale indsats.

Indsatsen går ud på, at den ledige eller sygemeldte spottes og visiteres tidligt af jobcenteret og, at der laves en tværfaglig analyse af borgeren. Målet er at støtte borgeren i at komme

tilbage på arbejdsmarkedet.

En del af investeringen består af sundhedspersonale som en fast del af jobcenteret. De bidrager til den tværfaglige analyse og vurdering af borgeren, og er med til at løse nogle af de udfordringer, som borgeren kan have. Løbende er der blevet investeret i udviklingen af nye lokale indsatser for borgere, som kategoriseres efter virksomhedsrettede, sundhedsrettede, sociale- og uddannelsesrettede indsatser.

Hjørring Kommune har som følge af indsatsen lykkedes med at nedbringe antallet af borgere på kontanthjælp og at bringe flere borgere i job og uddannelse.

Byrådet investerede fra 2015 til 2019 158 mio. kr. i Hjørringmodellen, og beløbet blev tjent hjem to gange.

Ukrainerindsats i Sundhed og Omsorg, Århus Kommune

Århus Kommune var en af de første til at udbyde skræddersyede forløb i ældreplejen til ukrainere. De har oprettet et hold for 20 ukrainske kvinder. I de første 16 uger deltager de i et nøje planlagt AMU-forløb målrettet social- og sundhedsfaget, samt får intensiv danskundervisning og praktik. Derefter bliver de ansat tidsbegrænset indtil maj 2023. I hele perioden er de ansat og får løn som ufaglært Social- og sundhedsmedarbejder.

❓ HVAD SIGER CENTRALE MYNDIGHEDER?

Imageudfordringer i fagene

Sundhedsstyrelsen har i 2022 bedt VIVE om at lave en undersøgelse af social- og sundhedsfagene image og imageudfordringer. Et af resultaterne fra rapporten peger på, at imageudfordringer udgør én af årsagerne til rekrutterings- og fastholdelsesproblematikkerne i fagene. VIVE har herunder undersøgt, hvem og hvad der konstituerer fordomme og myter om fagene, samt hvilke indsatsområder og aktører, der kan bidrage til at fremme et positivt image omkring social- og sundhedsfagene, så rekrutterings- og fastholdelsesudfordringerne imødekommes.

Analyserne peger primært på to forhold, som imageudfordringerne knytter sig til:

- Uvidenhed om social- og sundhedsfagene
- Strukturelle rammer

På baggrund af analysen har VIVE formuleret 31 konkrete forslag til indsatser, som kan bidrage til at fremme social- og sundhedsfagernes image. Et af indsatsområderne handler om, at medarbejderne i de kommunale jobcentre har viden om SOSU-uddannelserne, fagene og karrieremuligheder, så de kan tilbyde rådgivning og vejledning til ledige voksne der fx ønsker sporskifte eller opkvalificering.

Det kræver ifølge rapporten strukturerede og formaliserede samarbejder mellem jobcentre, social- og sundhedsskoler og kommunale og regionale arbejdsgivere. I vejledningen er det vigtigt, at de voksne rekrutteringsmålgrupper informeres om de attraktive forhold, som uddannelsen tilbyder.



FASTHOLDELSE AF MEDARBEJDERE

BAGGRUNDSVIDEN

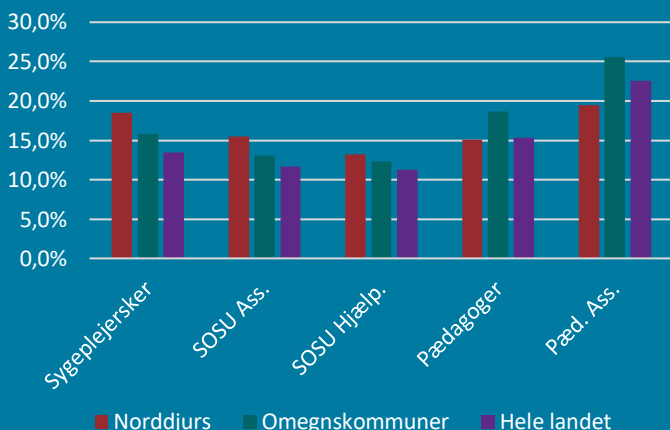
Personaleomsætning for fuldtidsstillinger 2022

Udregnet pga. fuldtidsansatte

- Overenskomstansatte
- Tjenestemænd

Eksklusiv

- Elever
- Fleksjob
- Ekstraordinært ansatte



Kilde: Statisk fra krl.dk

Sygefravær på Velfærdsområdet i Norddjurs Kommune i 2022

	Norddjurs Kommune	Velfærdsforvaltningen
Gns. Antal medarbejdere	3335,1	2855
Sygefravær i pct.	6,8 %	7,1 %
Gns. Sygefraværsdage pr. medarbejder	15,3	16

Kilde: Statisk fra Hovedudvalget

Ansættelse af elever i Sundhed og Omsorg efter endt uddannelse

SOSU-assistentelever (Med afsluttet udd. forløb)	2022
Total - færdiguddannede	26
Ansæt efter uddannelsesforløb	16
Ikke ansat efter uddannelsesforløb	10
SOSU-elevuddannelser (med afsluttet udd. Forløb)	
Total – færdiguddannede	26
Ansæt efter uddannelsesforløb	17
Ikke ansat efter uddannelsesforløb	6
Skiftet til SSA-uddannelsen	3

Kilde: EduAdm.

KOMMISSORIUM

- Hvordan styrkes arbejdsfællesskaberne og arbejdsmiljøet, så personaleomsætningen reduceres og sygefraværet mindskes?

» EKSEMPLER PÅ IGANGVÆRENDE INITIATIVER I NORDDJURS KOMMUNE

TRIO dagen 2022

Norddjurs Kommune afholdte i oktober 2022 TRIO-stormøde, hvor Hovedudvalget bestående af 120 ledere, arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter mødtes og satte ord på fremtidens arbejdsfællesskaber.

Der blev i fællesskab sat ideer i spil og budt ind med viden og erfaringer. Resultatet var en fælles retning og et dialogmateriale til MED-udvalgene indenfor fire temaer. Hver tema indeholder beskrivelser af, hvad der er vigtigt, at MED-udvalgene drøfter ift. fremtidens arbejdsfællesskaber.

En attraktiv arbejdsplads

- Styrke den gode velkomst og tydelighed i opgavebeskrivelser
- Sikre menneskelig og faglig kompetenceudvikling.
- Understøtte vores værdi om fællesskab og arbejdsfællesskaber på tværs af fagligheder
- I endnu højere grad skabe arbejdsglæde, udvikling og

balance mellem arbejds- og privatliv samt sikre åben dialog om forskellighed

En stærk fortælling

- Hvordan der sættes fokus på vores styrkepositioner i fortællingen om kommunen
- Hvordan vi synliggør karriermuligheder samt være mere aktivt opsøgende ift. studerende og praktikanter
- Hvordan vi får delt succeshistorier og de gode fortællinger med omverdenen

Blik for borgeren

- Hvordan vi lokalt kan bidrage til at understøtte koordineringen om borgerne
- Hvordan medarbejderne kan klædes på i forhold til at have blik for borgeren og, hvordan det bliver trygt for medarbejdere at inddrage og samskabe

💡 ERFARING FRA ANDEN KOMMUNE

Undersøgelse af fastholdelse og rekruttering i Roskilde

Roskilde Kommune har på baggrund af fastholdelses- og rekrutteringsudfordringerne ønsket at få større indblik i deres muligheder og udfordringer vedr. emnet. VIVE stod for at lave analysen, hvor de blandt andet undersøgte, hvordan kommunen kan påvirke og forbedre rekruttering og fastholdelse. VIVE skulle også levere forbedringspunkter til, hvordan kommunen strategisk kunne arbejde med emnet.

I undersøgelsen skulle medarbejderne angive årsagerne til, at de blev i deres stilling. Her var de fire mest valgte kategorier følgende:

- Mine kollegaer
- Formålet med mit arbejde
- Indholdet i mit arbejde
- Muligheden for indflydelse

Digitale muligheder

- Fokus på hvilke rutineopgaver der med fordel kan automatiseres eller digitaliseres
- Hvordan digitale løsninger gør samarbejdet nemmere for både borgere og medarbejdere og, hvordan medarbejderne inddrages meningsfuldt
- Hvordan MED kan involveres i prioritering, implementering og evaluering af nye, lokale løsninger

Materialet blev efterfølgende sendt ud til fagdirektører, chefer og aftaleholdere som inspiration og udgangspunkt for dialoger i de lokale MED-udvalg, som lokalt vurderer og doserer emner og ideer ift. aktuelle, lokale problemstillinger.

❓ HVAD SIGER CENTRALE MYNDIGHEDER?

Jobskifte blandt sygeplejersker

I løbet af et år skifter hver femte sygeplejerske job. Det anslås at udskiftningen af sygeplejerskerne koster 1,2 mia. kr. pr år. I 2021 var hver tredje rekruttering af en sygeplejerske forgæves. Det viser en analyse, som Dansk Sygeplejeråd har fået udarbejdet af HBS Economics i 2021.

Ifølge formanden for Dansk Sygeplejeråd skyldes personaleomsætning problemer med arbejdsforholdene, hvor de mange ubesatte stillinger gør hverdagen mere travl.

For kommuner og regioner giver det store omkostninger ift. oplæring, nedsat produktivitet i den første tid, omkostninger ift. at stillingen i en periode er ubesat, samt ekstra travlhed for kollegaer. Det resulterer også i store vikarudgifter, hvilket kan påvirke kvaliteten, fordi vikarer typisk ikke kender de afdelinger, de kommer ind på. Ifølge Dansk Sygeplejeråd vil en bedre løn og forbedrede arbejdsvilkår bidrage til at gøre det lettere at fastholde sygeplejerskerne, så det store arbejdspress kan stå på mål med lønnen.

Veje til flere hænder

Regeringen, KL og Danske Regioner nedsatte i 2020 en taskforce, hvor opgaven var at identificere tiltag, som kunne understøtte ambitionen om at uddanne og fastholde mere social- og sundhedspersonale og sygeplejersker. Anbefalingerne inddeler sig i fem overordnede spor. Et af sporerne hedder "God start og fastholdelse i faget" og her fremhæver Task forcen, at der samlet set er et potentiale for at sikre flere hænder, hvis flere social- og sundhedsmedarbejdere fastholdes eller vender tilbage til faget. For at understøtte dette anbefaler Task forcen følgende:

- At der lokalt arbejdes med strukturerede introforløb, som gør det attraktivt at arbejde inden for fagene
- At der lokalt arbejdes på at motivere flere senior-medarbejdere til at blive i arbejde via seniorpolitikker der understøtter medarbejdernes ressourcer, kompetencer, udviklingsbehov og ønsker
- At synliggøre muligheder for videreuddannelse og karrieremuligheder, som gør det attraktivt at blive i faget og som et middel til at få medarbejdere til at vende tilbage til faget.

Medarbejderne blev også bedt om at svare på deres årsager til at søge væk fra stillingen. Her var de tre mest valgte årsager følgende:

- Mit psykiske arbejdsmiljø
- Forhold mellem arbejdstid og arbejdsopgaver
- Mine lønforhold

Danskernes jobskifte anno 2022

I 2022 lavede Ballisager en kandidatanalyse, hvor de søgte svar på, hvad der karakteriserede danskernes jobskifte i 2022. I starten af 2022 startede over 170.000 i nyt job, hvilket var en stigning på 23% i forhold til samme periode året før. Ifølge Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, var det det højeste niveau nogensinde.

Undersøgelsen viste også, at danskerne i gennemsnit mener, at 7,7 år er den optimale periode for at være i samme job. Undersøgelsen viste også, at unge er blevet mere tilbøjelige til at være længere tid i samme job.

De fire mest valgte årsager til jobskifte var

- Kedelige opgaver
- Manglende udvikling eller
- Medarbejde som følte, at virksomheden ikke udnyttede ens talent eller kompetencer

Hos disse personer blev der spurgt ind til, om jobskiftet kunne være undgået, hvis virksomheden havde investeret i opkvalificering og udvikling. Her svarede 28%, at det ville have gjort en forskel. For de resterende 72% ville det ikke have gjort en forskel.

KILDELISTE



FRA LEDIGHED TIL UDDANNELSE TIL FASTANSÆTTESLE

[Ukrainerindsats i Norddjurs](#)

[Ukrainerindsats i Norddjurs](#)

[Randers Social- og Sundhedskoles forforløb for ukrainske flygtninge](#)

[Mangel på ansatte indenfor SOSU-området](#)

[Fuldtidsledige efter område, ydelsestype, a-kasse, alder og køn. - Statistikbanken - data og tal](#)

[VIVEs analyse af social- og sundhedsfagernes image og imageudfordringer](#)

[Hjørringmodellen](#)



FASTHOLDELSE OG REKRUTTERING

[Rekruttering og fastholdelse af velfærdsmedarbejdere i Roskilde Kommune](#)

[Sygeplejerskers jobskifte koster sundhedsvæsenet dyrt | Politik og nyheder, DSR](#)

[Veje til flere hænder - Task force om social- og sundhedsmedarbejdere](#)

[Danskernes jobskifte anno 2022 – det siger Kandidatanalysen](#)

[TRIO-dag - Fremtidens arbejdsfællesskaber](#)