

Notat

Dato: 25. april 2022

Sagsnummer:
29.00.00-A00-18-22

Arbejdskraftsudfordringer på sundheds og ældreområdet i Faxe Kommune

Baggrund

I disse år oplever kommunerne, at det er svært at få hænder nok til at varetage opgaverne på ældre- og sundhedsområdet. Indenfor de næste 10 år stiger antallet af ældre, en stor gruppe medarbejdere går på pension og søgningen til social- og sundhedsuddannelserne falder. Samtidigt sker der en øget opgaveglidning fra sygehusene til kommunerne. Det betyder, at opgaverne på ældreområdet stiger, mens der bliver færre hænder.

I Faxe Kommune er den aldersmæssigt største medarbejdergruppe på ældreområdet +55 år. Gruppen udgør 30 % af den samlede medarbejderstyrke på ældreområdet og vil gå på pension indenfor de næste 10 år.

Det mindre optag på SOSU og sygeplejerskeuddannelserne, betyder en nedgang i antallet af nyuddannede, der kan rekrutteres fra. Da manglen på de pågældende faggrupper er en generel tendens, vil efterspørgslen øges i alle regioner og kommuner. Med Sundhedsreform 2022, nedsætter regeringen en kommission, der skal komme med anbefalinger til løsninger, der kan håndtere de grundlæggende udfordringer i sundhedsvæsenet i forhold til personalekapacitet, men det er nødvendigt allerede nu at undersøge lokale initiativer og muligheder.

På Byrådsseminaret den 24. marts var temaet "Arbejdskraftsudfordringer" derfor også sat til drøftelse politisk med henblik på at belyse udfordringer og muligheder. Nedenfor følger de mulige tiltag, der blev rejst på seminaret. Nogle kan sættes i gang uden økonomiske omkostninger, mens andre vil være behæftet med udgifter.

Temaer til flere hænder

1. Attraktiv arbejdsplads

Den attraktive arbejdsplads drejer sig om de grundlæggende forhold, der skaber trivsel blandt ledelse, medarbejdere og elever og derved kan understøtte rekruttering og fastholdelse. Med grundlæggende forhold menes:

Mindsket sygefravær

Nedbringelse af sygefraværet vil medføre flere medarbejderressourcer på arbejde. Ældreområdet er i Faxe Kommune som på landsplan præget af højt sygefravær, der ligger højere end indenfor andre faggrupper. Samtidigt er der store udsving i sygefraværet mellem kommunerne, hvilket peger på, at der er potentiale for at ændre det.

Det er i gang:

- Der er løbende fokus på sygefravær og trivsel og der afholdes nærværs samtaler og udarbejdes handleplaner.
- CSSP har igangsat projekt om systematisk nedsættelse af sygefravær i ældreplejen under STAR (Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering), som løber fra marts 2022 til marts 2024 (ØK den 19. april 2022).

Fleksible arbejdsvilkår

Det er væsentligt, at arbejdspladsen giver mulighed for fleksible arbejdsvilkår, så arbejdsliv og privatliv kan fungere godt sammen. Faxe Kommune har i 2021 gennemført en intern undersøgelse på plejehjem og i hjemmeplejen, der viser, at muligheden for 3 ugers sammenhængende ferie og arbejde hver 3. weekend, er relativt dækket på plejehjemmene, hvor begge dele findes i noget større udstrækning, end i hjemmeplejen, der til gengæld er udfordret på begge dele.

Det er i gang:

- Medarbejderne CSSP har flere steder mulighed for at arbejde hver 3. weekend og få 3 ugers sammenhængende hovedferie.
- Hjemmeplejen har etableret selvstyrende teams (4. distrikter) til øget medarbejderindflydelse og nærværende ledelse.
- Der arbejdes på at skabe mulighed for, at alle medarbejdere på plejehjem og i hjemmeplejen kan arbejde hver 3. weekend og få 3 ugers sammenhængende hovedferie.

Efteruddannelse og opkvalificering

Mulighed for at efteruddanne og opkvalificere sig som medarbejder, skaber værdi for virksomheden og større arbejdsglæde.

Det er i gang:

- Der er løbende ledelsesfokus på, at medarbejdere får mulighed for at udvikle sig fagligt.
- Alle medarbejdere kan ansøge Faxe Kommunes uddannelsespulje.

2. Konkurrencedygtig løn

Konkurrencedygtig aflønning er et andet væsentligt element, som kommunerne arbejder med. En intern lønanalyse for SSH, SSA og sygeplejersker, beregnet på baggrund af tal fra januar 2021, peger på en løndifference mellem Faxe Kommune og nabokommunerne Køge, Næstved, Ringsted, Vordingborg og Stevn, hvor Faxe Kommune placerer sig under det beregnede gennemsnit i forhold til nabokommunerne.

Det er i gang:

- Den 1. april 2021 indførtes en forhåndsftale mellem Faxe Kommune og DSR i gang. Aftalen udløser lønstigninger til sygeplejersker på tre kompetencetrin. Aftalen løber indtil 31. marts 2024. (Tallene fra denne aftale indgår ikke i figur 1).

Nye initiativer:

- Det kan overvejes, at der sættes et beløb af i budget 2023 til lokallønsaftaler på ældreområdet, der løfter lønniveauet i Faxe Kommune til gennemsnitsniveau eller lønførende niveau i forhold til nabokommuner. Se tabel 1.
- En mulighed i ovenstående forbindelse er også at indføre bonusordninger for medarbejdere over 60 år, som et fastholdelsesinitiativ. Nogle kommuner, som fx Aalborg Kommune har indført en ordning, hvor medarbejdere kan få en kontant bonus for at blive mindst et år længere på arbejdspladsen. Aftalen indeholder bl.a. også mulighed for mere fleksibel arbejdstid uden at medarbejderen mister sine løntillæg.

Økonomi:

- Nedenstående tabel viser et estimat af udgiften forbundet ved en øgning af lønniveauet for de nævnte stillinger i Faxe Kommune. Lønniveau og udgift i denne tabel er inkl. ferie og pension, da beregningen er baseret på den samlede udgift forbundet ved en forhøjelse af lønniveauet.

Tabel 1

	SOSU hjælpere	SOSU assistenter	Sygeplejersker	Sum
Årlig udgift ved forøgning af løn til gennemsnitligt lønniveau	1.875.631	901.221	823.163	3.600.016
Årlig udgift ved forøgning af løn til lønførendes lønniveau	3.533.041	1.633.759	1.776.934	6.943.734

Kilde: KRL.dk - Lokale løndata for januar 2021, alle lønde.

3. Fastholdelse af seniorer

En anden vej til flere hænder er indsatsen er at øge fokus på at fastholde seniorer på arbejdspladsen fx gennem fritagelse fra særligt belastende opgaver, mulighed for fleksibel arbejdstid fx i form af få timer og indenfor særlige tidspunkter.

Det er i gang:

- Der tilbydes senioraftaler fra det fyldte 58 år, jf. Faxe Kommunes Seniorpolitik. Ved samtalerne kan der indgås aftaler om individuelle hensyn i forhold til den enkeltes arbejdssituation og arbejdspladsens behov.

Nye initiativer:

- Bonusordninger for medarbejdere over 60 år: Se punkt 2.

4. Andre faggrupper, ufaglært arbejdskraft og rekruttering fra kanten af arbejdsmarkedet

Flere hænder kan opnås ved at indtænke andre faggrupper, ufaglært arbejdskraft og rekruttering blandt ledige. Andelen af ufaglærte i ældreplejen er fx steget de senere år, som en følge af den generelle mangel på SOSU medarbejdere. Ansættelse af ufaglært arbejdskraft kan vække bekymring for kvaliteten i plejen, men kan samtidigt være et vigtigt incitament til rekruttering til SOSU uddannelserne. Ufaglærte medarbejdere defineres som værende personer uden uddannelsen inden for sundhedsområdet

Det er i gang:

- Ufaglærte medarbejdere ansættes også i ældreplejen i Faxe Kommune og varetager opgaver jævnfør kompetenceskema.
- Faxe Kommune har fået andel i "Puljen til Flere Hænder og højere kvalitets i ældreplejen" under Socialstyrelse, som giver støtte til erstatningspersonale mens ufaglærte medarbejdere tager en SOSU uddannelse. Faxe Kommune får ca. 3 mio. om året i 2022, 2023 og 2024. Ufaglært personale defineres som værende personer uden uddannelsen inden for sundhedsområdet.
- Rekruttering fra kanten af arbejdsmarkedet afsøges allerede. CSSP samarbejder med jobcenter og SOSU uddannelserne om mulighederne. Indsatserne kan være behæftet med behov for særligt tilrettelagte forløb og fleksibilitet, da gruppen kan være udfordret på fysiske, mentale og sociale parametre i forhold til fastholdelse, sygefravær m.m.
- Ansættelse af folkeskoleelever kan være en anden vej til flere hænder og samtidigt skabe faglig interesse, der kan lede til, at skoleeleven senere søger ind på en social og sundhedsfaglig uddannelse. I Faxe Kommune gøres dette i form af den såkaldte spireordning.

5. Udenlandsk arbejdskraft

Der kan også være en mulighed i rekruttering af udenlandsk arbejdskraft. Dels kan der være herboende udlændinge, der fx er forsørget af ægtefælle. Dels kan der importeres arbejdskraft fra Øst og Sydeuropa.

Det er i gang:

- CSSP samarbejder med jobcenter om et initiativ, hvor det forsøges at rekruttere herboende udlændinge. Initiativet var med på Jobbørsen i marts 2022, hvor to udlændinge forsørget af ægtefæller har vist interesse for at komme i gang. Den ene er startet virksomhedspraktik på plejehjem.
- Nyt samarbejde mellem jobcenter og hjemmeplejen, hvor der afsøges muligheder for om/hvordan ukrainske flygtninge kan starte IGU-forløb (Integrationsuddannelsen) i hjemmeplejen og måske på længere sigt påbegynde kvalificering til optagelse på SOSU uddannelse.

Nye initiativer:

- Rekruttering af herboende udlændinge og importeret arbejdskraft kræver, at der sættes systematisk ind med indsatser. Både indenfor selve rekrutteringen, men også etablering af indsatser indenfor fx sprogundervisning, boliger, børnepasning, uddannelse og økonomi. Igangsættelse af en strategi om udenlandsk arbejdskraft er komplekst og kræver afdækning af en række forhold, herunder evt. samarbejde med andre kommuner og region. Belysning af dette initiativ inkl. økonomi, kræver en større research og gennemgang og kan belyses i en sag senere i 2022.

Økonomi:

- Uden økonomiske omkostninger.

6. Branding af ældreområdet som arbejdsplads

Faxe Kommune skal være tiltrækkende. Branding af kommunen, som et godt uddannelsessted og en god arbejdsplads, er vigtigt for at kunne tiltrække og fastholde både elever og faste medarbejdere.

Det er i gang:

- Brug af sociale medier med små videoer, fagblade, ugeaviser og uddannelsessteder til formålet. Dette er allerede i gang, men kan relativt let udvides.
- Hjemmeplejen er i gang med udarbejdelse af en plan for synliggørelse og reklame for hjemmeplejen i Faxe Kommune.

7. Flere SOSU elever

Færre søger ind på SOSU uddannelserne, som også har et stort frafald. Hvis flere optages og fastholdes i uddannelsen, vil det skabe flere uddannede hænder. Derfor er der et stort fokus på, hvordan flere kan komme i gang med en SOSU uddannelse og hvordan kommunerne i uddannelsesperioden kan understøtte fastholdelse i uddannelsen med gode praktikforløb.

Der er flere indsatsmuligheder og veje til øget optag af elever på SOSU uddannelserne. Da eleverne får praktikløn under uddannelsen, betyder det, at hvis elevoptaget øges udover dimensioneringen, vil det medføre en øget udgift på praktiklønninger og muligvis øget administration.

Antallet af praktikpladser i Faxe Kommune følger dimensioneringen, som er Undervisningsministeriets årlige fastsatte antal minimumspladser på uddannelserne. I Faxe Kommune er der løbende cirka 110 SOSU elever og pædagogisk assistent elever i praktik i alt. Årligt ansættes 43 SSA elever, 21 SSH elever og 4 Pædagogisk assistent elever. Sidstnævnte er ikke en del af dimensionering og antallet i Faxe Kommune følger det afsatte budget på aflønning.

Det er i gang:

- SOSU Klar er et projekt til rekruttering og kvalificere ledige til SOSU uddannelse. CSSP samarbejder med jobcenter, VUC og ZBC (Zealand Business College). Der pr. 11. april er startet 12 ledige på et 20-ugers forløb. Brancheskift elever: Er et andet rekrutteringsprojekt for personer med andre fagbaggrunde, der kan optages direkte SOSU en uddannelse.

- I Faxe Kommune er der stort fokus på at tilbyde elever fastansættelse efter gennemført uddannelse. Der kan drøftes en samarbejdsmodel mellem plejecentre og hjemmepleje om faste stillinger, hvis udbuddet er større det ene sted end det andet.
- Faxe Kommune tilbyder vokselevløb til elever over 25 år, der har relevant erfaring, ligesom en række elever, der har haft forudgående ledighed kan få vokselevløb betalt af Jobcentret

Nye initiativer:

- Styrkelse af praktikforløb og vejlederfunktion, der kan understøtte fastholdelse og gode praktikforløb.
- Øge optag af elever med henblik på at uddanne flere og øge mulighederne for flere potentielle faste medarbejdere.

Økonomi:

- Det kan overvejes at afsætte en ramme på fx 2 mio. kr. i budget 2023 til styrkelse af praktikforløb og øget elevoptag.