

REFERAT § 17.4 udvalg (rekruttering og fastholdelse) d. 20-06-2022

Mødedato Mandag d. 20. juni 2022 kl. 16:00

Mødested Mødelokale Harhoff, Rådhuset

Mødedeltagere Kasper Sonne, Christina Valdemar Jul Thomsen (Fravær), Camilla Hove Lund, Kresten Klemann Falster, Gitte Løvgren, Johnny Brown Lundberg Dahlgaard, Kristina Dinesen Nilsson, Britta Nielsen, Pia Thøgersen, Hanne Lindholm, Lars Hovgaard Jensen

Indholdsfortegnelse

| | |
|--|----|
| Godkendelse af dagsorden..... | 3 |
| Rammer for udvalgets arbejde..... | 4 |
| Nationale- og regionale udfordringer forbundet med rekruttering af fagprofessionelle på velfærdsor | 5 |
| Rekruttering og fastholdelse i Ringsted Kommune..... | 8 |
| Det videre arbejde i udvalget..... | 10 |
| Eventuelt..... | 12 |
| Lukket: Underskriftsark..... | 13 |

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden

22-009048

Beslutning

Godkendt.

Indhold

Indstilling

Det indstilles, at dagsordenen godkendes.

Punkt 2: Rammer for udvalgets arbejde

22-009048

Beslutning

August møde flyttes til den 15. kl. 15.30

6. september (skal begynde kl. 18)

5. april mødet flyttes til 11. april kl. 16

Alle møder begynder 16-18

Uden aftensmad

Indhold

-

Indledning

I denne sag bedes §17 stk. 4 udvalget drøfte rammerne for udvalgmøderne.

Beskrivelse af sagen

I kommissoriet for §17 stk. 4 udvalget (bilag 1) står der, at udvalget mødes ca. 1 gang månedligt. Under hensyn til øvrige udvalgmøder har det ikke været muligt at sætte en fast dag hver måned. Det foreslås, at udvalget mødes på følgende datoer:

- 20. juni 2022
- 10. august 2022
- 6. september 2022
- 4. oktober 2022
- 1. november 2022
- 8. december 2022
- 3. januar 2023
- 31. januar 2023
- 1. marts 2023
- 5. april 2023
- 3. maj 2023

Det indstilles i forlængelse heraf, at møderne afholdes i mødelokale Harhoff på rådhuset i tidsrummet 17-20 inkl. Aftensmad.

Væsentligste pointer inklusiv delmålene fra kommissoriet gennemgås under punktet på mødet.

Konsekvenser for handicapområdet

Ingen

Indstilling

Administrationen indstiller, at udvalget tager stilling til mødedatoer, tidspunkt og lokation for møderne godkendes.

Bilag

Bilag 1 Kommissorium

Punkt 3: Nationale- og regionale udfordringer forbundet med rekruttering af fagprofessionelle på velfærdsområderne

22-009048

Beslutning

Taget til efterretning.

Indhold

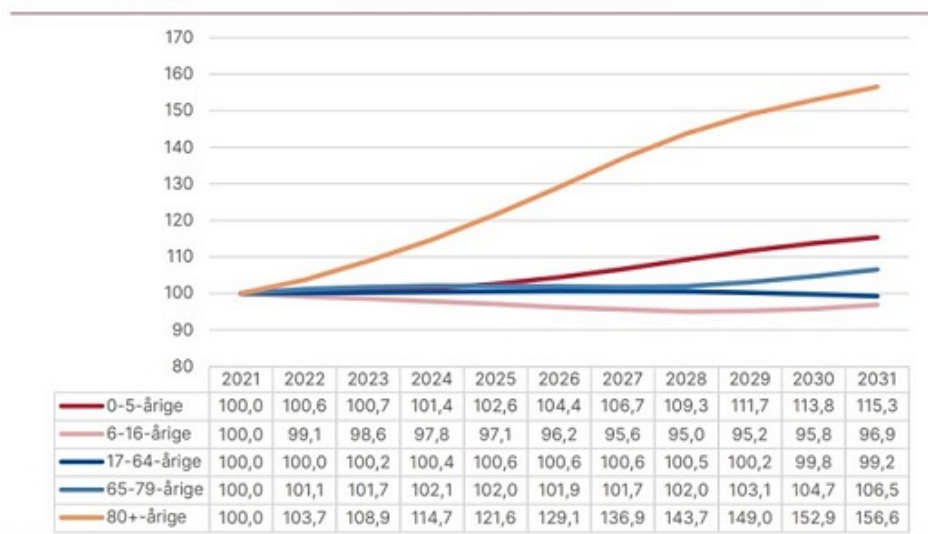
Indledning

I denne sag orienteres udvalget om de demografiske forskydninger nationalt og regionalt, der får betydning for fremtidens opgaveløsning på kommunens forskellige velfærdsområder.

Beskrivelse af sagen

Det har længe været alment kendt at den demografiske udvikling kommer til at have betydning for rekruttering af arbejdskraft i fremtiden. Særligt de 0-5 årige og de +80årige kommer til at udgøre en langt større andel af befolkningen end på nuværende tidspunkt. Det betyder samtidig, at de der er i den erhvervsaktive alder kommer til at udgøre en mindre andel af befolkningen, og derfor skal løfte fremtidens velfærd med færre hænder pr. borger (Bilag 1).

Figur 1 Befolkningsfremskrivning for hovedaldersgrupper 2021-2031 (indeks, 2021 = 100)

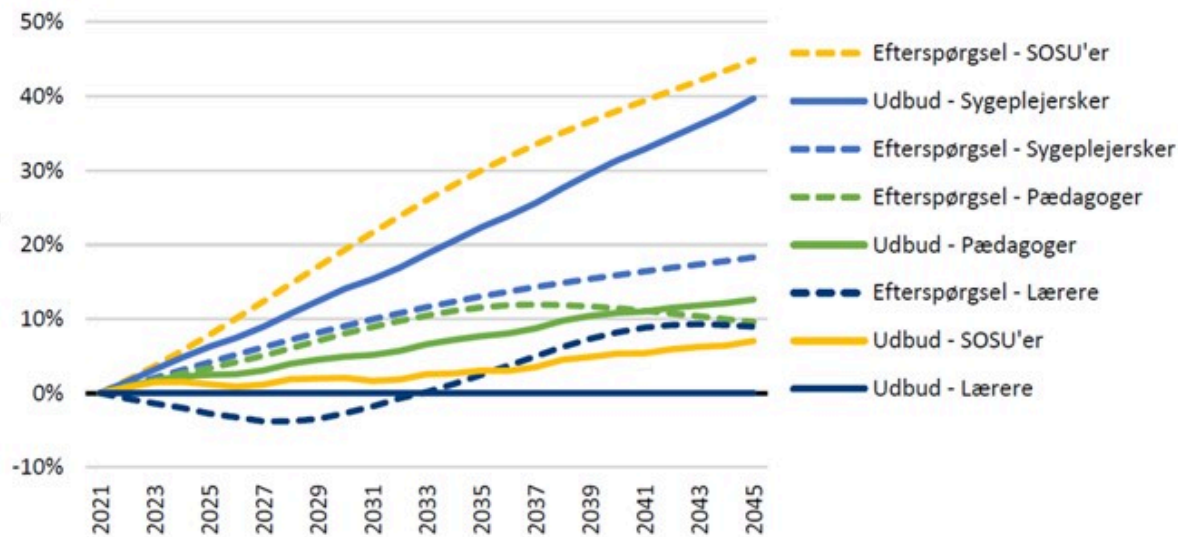


Kilde: ECO Nøgletal og Danmarks Statistikbank (FRDK121)

FIGUR 1: VIVEs kommunetal 2021

Derudover er der prognoser (Bilag 2) der peger i retning af, at de rekrutteringskritiske områder også bærer præg af en dårligere tilslutning på de velfærdsrettede uddannelser. Det betyder potentielt, at der vil opstå et endnu større gab mellem udbud- og efterspørgsel på velfærdsområdet. Prognoserne peger særligt i retning af mangel på SOSU'er (som er den mest kritiske gruppe) og pædagoger, som er illustreret nedenfor:

Figur 1.2: Ændringen i udbuddet af og efterspørgslen efter udvalgte velfærdsuddannede ved fastholdelse af det hidtidige antal ny studerende/nyuddannede (se note).



FIGUR 1.2: KL analysenotat: udbud af og efterspørgsel efter velfærdsuddannet arbejdskraft , s. 4

I en regional dataklyngeanalyse ser det ud til, at der uddannes nok pædagoger i Region Sjælland i det kommende 10-år (i modsætning til på landsplan) (Bilag 4).

Foruden de nationale faktorer tyder det samtidig på at unge i aldersgruppen 20-24 år, i stor grad vælger at flytte ud af regionen (bilag 5). Det indikerer, at de regionale muligheder for at fastholde de unge i form af uddannelses- og fritidstilbud, også spiller en rolle i forhold til at dække det lokale kompetencebehov.

De væsentligste grafer og udviklingstendenser fra de til sagen vedlagte bilag vil blive gennemgået på det første udvalgsmøde.

Vurdering

Administrationen vurderer, at der er en række ydre faktorer, der har indflydelse på rekrutteringsmulighederne i Ringsted Kommune, eks. demografi, konjunkturer, imi- og emigration mm. Det er samtidigt vurderingen, at nogle af disse faktorer vil kunne påvirkes – eksempelvis i forhold til at fastholde den yngre målgruppe i både regionen og i Ringsted Kommune.

Ud fra KLs analyser kommer manglen på social og sundhedspersonale til at være den primære og altoverskyggende udfordring i fremtiden på personalefronten. Sekundært kommer der til at være mangel på pædagoger som følge af den stigende gruppe af 0-5 årige. Sygeplejersker ser det omvendt ikke ud til, at der kommer til at være mangel på. Det samme gør sig gældende for lærere frem til 2033, hvorefter det stigende antal børn mellem 0-5 år skal i skole, og derfor sætter pres på en øget efterspørgsel på lærerkompetencer.

Dette er det overordnede billede på landsplan. Det er vurderingen, at der regionalt kan være forskelle, og hvor det eksempelvis ser ud til, at der i region Sjælland vil blive uddannet tilstrækkeligt med pædagoger til at dække behovene.

Indstilling

Der indstilles til, at sagen drøftes

Bilag

Bilag 5 Uddannelsesanalyse 2021

Bilag 4 Datapakke - Klyngen Næstved-Slagelse

Bilag 3 Arbejdskraftmangel og rekrutteringsudfordringer på de store velfærdsområder Vive

Bilag 2 KL udbud-af-og-efterspoergsel-efter-udvalgte-velfaerdsuddannelser-2021

Bilag 1 vive-rapport 2021

Punkt 4: Rekruttering og fastholdelse i Ringsted Kommune

22-009048

Beslutning

Sagen er drøftet

Udvalget vil gerne se sygefravær på aldersgrupper.

Udvalget ønsker at blive præsenteret for fratrædelsesanalysen, der er gennemført blandt fratrædende medarbejdere.

Udvalget ønsker at få afdækket årsager til fratrædelser på lederniveau 3. På baggrund af ovenstående fratrædelsesanalyse vurderes det, hvad der konkret er behov for at afdække videre om.

Udvalget ønsker data på antallet af opsagte versus dem der selv søger videre.

Udvalget ønsker en afdækning af, om der er sammenhæng mellem høj personaleomsætning på ledere og personaleomsætning på medarbejdere

Administrationen

Udvalget ønsker et oplæg på behovet for midler til udvalgets arbejde – Kresten og Kasper udarbejder et oplæg

Udvalget ønsker et oplæg på en onboardinganalyse – både internt og eksternt afviklet.

Udvalget ønsker en gennemgang af de væsentligste data fra kommunens APV, som kan spille en rolle i forhold til rekruttering og fastholdelse.

Administrationen udarbejder til næste møde en analyse på de overordnede områder, hvor der er, og hvor det forventes, at der kommer problemer med at rekruttere og fastholde medarbejdere.

Indhold

Indledning

I denne sag præsenteres en række forhold, der gør sig gældende lokalt i Ringsted Kommune, og som har betydning for det fremtidige arbejdskraftsudbud på de store velfærdsområder. De forhold som har betydning er:

1. andel af ansatte som inden for en overskuelig fremtid må forventes at trække sig ud af arbejdsmarkedet
2. andelen af ansatte på fuld tid
3. personaleomsætning herunder evnen til at fastholde nyansatte

Beskrivelse af sagen

Andel af ansatte der må forventes at trække sig ud af arbejdsmarkedet

Ringsted Kommune rammes, ligesom de øvrige kommuner af den demografiske udvikling. Ifølge KL's nøgletal (bilag 1) forventes andelen af 80 årige at stige med 25,7 % over den næste 5 årige periode. En del af landets kommuner ligger over Ringsted niveau, hvad angår forventet vækst i aldersgruppen 80 + årige. Det betyder, at der fortsat er et stigende rekrutteringsbehov af især SOSU'er, der kan gribe opgaverne, der er forbundet med en større andel plejkrævende ældre.

Foruden stigningen i antallet af 80+ årige er der særligt inde for SOSU-området en stor andel af medarbejdere inden for faget, der kan forventes at forlade arbejdsmarkedet i perioden 2022-2035. For lærere og pædagoger er forventede afgang mindre aktuel.

Ansatte på fuld tid

For SOSU'er gælder det samtidigt, at andelen af fuldtidsansatte ligger meget lavt ift. sammenlignelige kommuner. I Ringsted Kommune er det blot 7,0 % der er fuldtidsansatte mens tallet i eks. Sorø er 8,2 og 19,5 i Næstved.

Personaleomsætning:

Der er ikke noget, der entydigt hedder god eller dårlig personaleomsætning. Personaleomsætning kan være godt når det bringer nye kompetencer og perspektiver på opgaveløsningen ind på arbejdspladsen. Det kan omvendt være dårligt På personaleomsætning ligger Ringsted Kommune højt. På samtlige af nedenstående faggrupper ligger Ringsted Kommune over niveau, uagtet om der sammenlignes med omegnskommuner, regionen eller på landsplan:

Social- og sundhedspersonale: 20,4%.

Pædagogisk personale: 21,4%

Lærere: 18,2%

Socialrådgivere/socialformidlere: 27,1%

Hvis der isoleret ses på medarbejdergrupper ligger særligt ledere og almene medarbejdere højt på personaleomsætning, både i sammenligning med omegnskommuner, kommuner i regionen og nationalt.

Det høje niveau af personaleomsætning har stået på over en flerårig periode.

De væsentligste grafer og tendenser fra Ringsted Kommunes HR regnskab (bilag 2) vil blive gennemgået på udvalgsrådet.

Inddragelse og høring

Økonomi

Vurdering

Det vurderes, at der i kraft af den høje personaleomsætning i Ringsted Kommune, er et behov for, at det ikke kun er rekrutteringsindsatsen der styrkes, men at der i ligeså høj grad er fokus på fastholdelse af eksisterende medarbejdere.

Konsekvenser for handicapområdet

Indstilling

Det indstilles til at de lokale forhold drøftes.

Bilag

Bilag 1 Nøgletalsanalyse - Kend-din-kommune-2022

Punkt 5: Det videre arbejde i udvalget

22-009048

Beslutning

Udvalget har jf. punkt drøftet følgende:

Ringsted Kommune deltager sammen med tre andre kommuner i en større analyse foretaget af KL og BUPL, med fokus på rekrutterings og fastholdelsesudfordringer.

KLs materiale om digitalisering skal sorteres og præsenteres fra udvalget

Odense kommune er på forkant med digitaliseringen, og kunne være en relevant interessant at invitere eller tage på besøg hos – Samt indhentning af erfaringer fra andre kommuner

Tale med nuværende medarbejdere som ønsker at give deres bud på, hvordan de oplever at arbejde i Ringsted Kommune.

FOA kunne være relevante at invitere til at give deres bud på udfordringerne.

Uddannelsesområderne kunne være relevante at høre mere fra.

Udvalget ønsker at høre om erfaringerne fra projekt flere på fuld tid, hvor KLC deltager.

Udvalget ønsker at blive inspireret af eventuelt organisationer eller andre, som kan gøre udvalget klogere hvilke fleksible muligheder, der er for at organisere arbejdet alternativt.

Invitere Professionshøjskolen Absalons uddannelsesdirektører + ZBC og de faglige organisationer ind og fortælle om fremtidens uddannelser – sammenhæng mellem hvordan de bliver uddannet og den virkelighed de møder. Hvad er det de unge ønsker af fleksibilitet og hvordan hænger det sammen med det organisationerne vil. Hvad giver det af udfordringer, at forskellen mellem uddannelsen og den faglige virkelighed er så forskellig, så eksempelvis socialrådgivere møder en helt anden virkelighed, end hvad de er uddannet til.

Udvalget ønsker at blive klogere på, om det er muligt åbne mulighederne for, at de mange SOSUer der er arbejder som vikarer –kan gøre det internt i kommunen i stedet for eksternt.

Jf. punkt 2 konkluderer udvalget, at behovet for studietur drøftes senere i udvalgets arbejde.

Indhold

Indledning

I denne sag bedes §17 stk. 4 udvalget tage stilling, hvordan udvalget skal arbejde videre frem mod at levere på de enkelte delmål, herunder hvilke eksterne inspirationskilder der skal inviteres ind i udvalget.

Beskrivelse af sagen

I kommissoriet lyder det, at der skal inviteres eksterne til oplæg og inspiration, herunder faglige organisationer og udbydere af ny teknologi. Der skal inviteres medarbejdere med erfaring fra velfærdsområderne til dialog og sparring med udvalget. Udvalget kan ligeledes gennemføre studieture i Danmark, der har til formål at kunne inspirere til udvikling af løsninger i Ringsted Kommune. Endelig præsenteres der oplæg for udvalget, der er baseret på ny viden – og forskning, der kan omsættes til praksis.

Udvalget bedes derfor tage en indledende drøftelse af, hvilke eksterne oplægsholdere, organisationer, medarbejdere og udbydere af teknologi det kunne være relevant invitere ind i udvalget. Forslagene skal understøtte en vidensindsamling, der kan sikre besvarelse af de fire delmål:

1. Analyse af fagområder, der særligt får mangel på arbejdskraft
2. Analyse af mulighederne for brug af ny teknologi

3. Inputs og forslag til at styrke Ringsted Kommune som en attraktiv arbejdsplads

4.

1. Oversigt over mulige tiltag og anbefalinger på hvert af de fagområder, der vil blive underlagt mangel på arbejdskraft
2. Oversigt over tiltag der kan styrke oplevelsen af Ringsted Kommune som en attraktiv arbejdsplads

Udvalget bedes ligeledes drøfte mulige destinationer for studieture, eksempelvis konferencen "Velfærdsteknologi anno 2022", som bliver afholdt den 11. oktober 2022 i Odense.

Vurdering

Administrationen vurderer, at det vil være nødvendigt at genbesøge dette dagsordenspunkt flere gange igennem udvalgets arbejde, med henblik på at sikre at nye eksterne inspirationskilder bygger oven på og ikke blot gentager udvalgets allerede opnåede viden og indsigter.

Indstilling

Administrationen indstiller, at udvalget tager stilling til,

1. hvilke eksterne oplægsholdere, organisationer, medarbejdere og udbydere af teknologi det kunne være relevant invitere ind i udvalget
2. hvorvidt der skal være studieture, og i givet fald hvor til

Punkt 6: Eventuelt

22-009048

Beslutning

Intet.

Indhold

Punkt 7: Lukket: Underskriftsark