

REFERAT § 17.4 udvalg (rekruttering og fastholdelse) d. 15-08-2022

Mødedato Mandag d. 15. august 2022 kl. 15:30

Mødested Mødelokale Harhoff, Rådhuset

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

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden.....	3
Udkast til budget for udvalgsaktiviteter.....	4
Sygefravær fordelt på aldersgrupper.....	5
Orientering om fratrædelsesårsager.....	8
Sammenhæng mellem personaleomsætning på ledere og alle medarbejdere.....	11
Samlet analyse.....	14
Eventuelt.....	16
Lukket: Underskriftsark.....	17

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden

Beslutning

Godkendt.

Indhold

Indledning

Beskrivelse af sagen

Inddragelse og høring

Økonomi

Vurdering

Konsekvenser for handicapområdet

Indstilling

Punkt 2: Udkast til budget for udvalgsaktiviteter

22-011382

Beslutning

Udvalget fremsender ønske om mulighed for at bruge 67.000 kr. på udvalgets arbejde.

Såfremt pengene bevilliges, vil der blive foretaget en ekstern onboarding analyse i umiddelbar forlængelse heraf.

Indhold

Beskrivelse af sagen

På §17, stk.4-udvalgsmødet d. 20. juli 2022, blev det besluttet at udvalget ønskede at få forlagt et oplæg på budget for udvalgets arbejde.

Budgetudkast findes i bilag 1.

Økonomi

Udkast til budget for udvalgets aktiviteter er jf. vedhæftede beregning estimeret til 67.000 kr. Hvortil det bør nævnes, at beløbet fortsat af forbundet med stor usikkerhed, grundet bookinger af eks. oplægsholdere, studietur mv. ikke er planlagt forud for budgetudkast.

Der er ikke afsat midler i budget 2022, og der er ikke overskydende midler under de politiske udvalg i budgettet. Skal der findes midler til udvalgets aktiviteter, vil det derfor være nødvendigt at disse medtages i budgetforhandlingerne for 2023.

Indstilling

Direktionen indstiller til en drøftelse af budget for udvalgets arbejde, mhp. godkendelse.

Bilag

Estimeret budget - Rekruttering og fastholdelse _9

Punkt 3: Sygefravær fordelt på aldersgrupper

22-012350

Beslutning

1. Godkendt, med bemærkning om at der skal være fokus på en god og struktureret onboarding af nye medarbejdere.
2. Udvalget ønsker at vi som arbejdsplads møder medarbejderne der hvor de er i livet. Der skal derfor arbejdes videre med at øge fokus på dialog og fleksibilitet i mødet med medarbejdere, der eks. er småbørnsforældre eller står i anden særlig situation.
3. Der skal laves en målrettet indsats ift. at få flere på fuldtid, gennem en differentieret målrettet indsats. Det skal undersøges, hvordan man kan få flere fuldtidsansættelse både gennem brug af løn og fleksibilitet.

Indhold

Indledning

På §17, stk. 4 udvalget d. 20. juni 2022 blev det besluttet, at udvalget gerne ville se data for sygefravær på forskellige aldersgrupper. I denne sag orienteres udvalget om sygefravær på aldersgrupper.

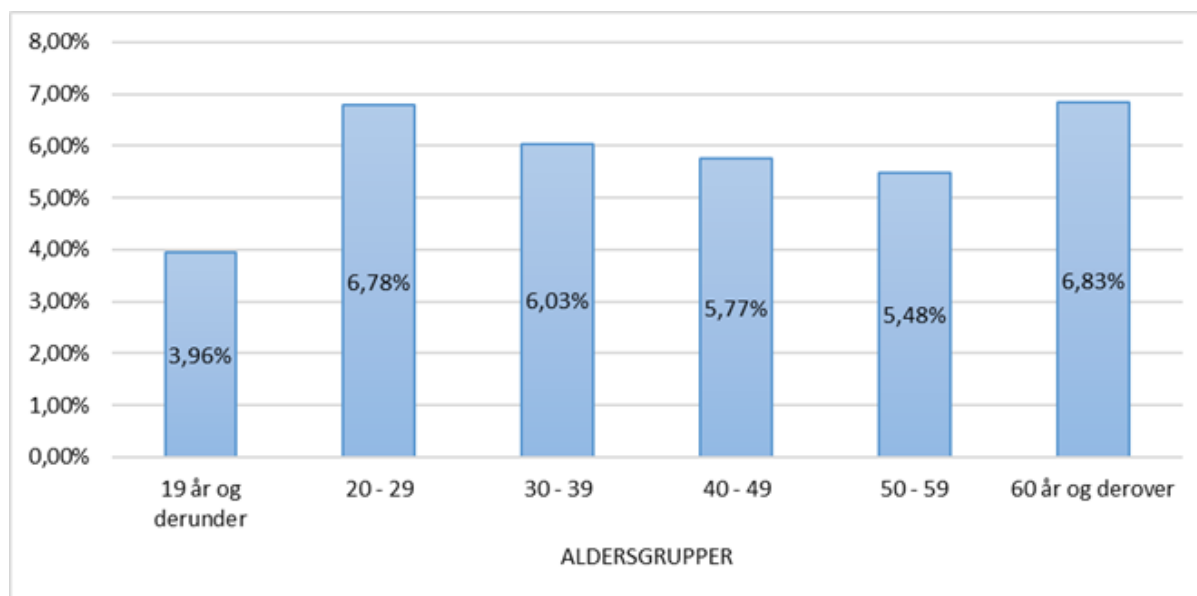
Beskrivelse af sagen

I **figur 1** nedenunder ses sygefraværsprocenten for de seneste 12 måneder (juli 2021 til juni 2022) fordelt på aldersgrupper.

Fraværårsager indbefatter: sygdom, delvis sygdom, arbejdsskade. Opgørelsen indeholder alle månedslønnede medarbejdere herunder; tjenestemænd, overenskomstansatte og elever. Eksklusiv i opgørelsen er gruppen af ekstraordinært ansatte samt gruppen af timelønnede ansatte.

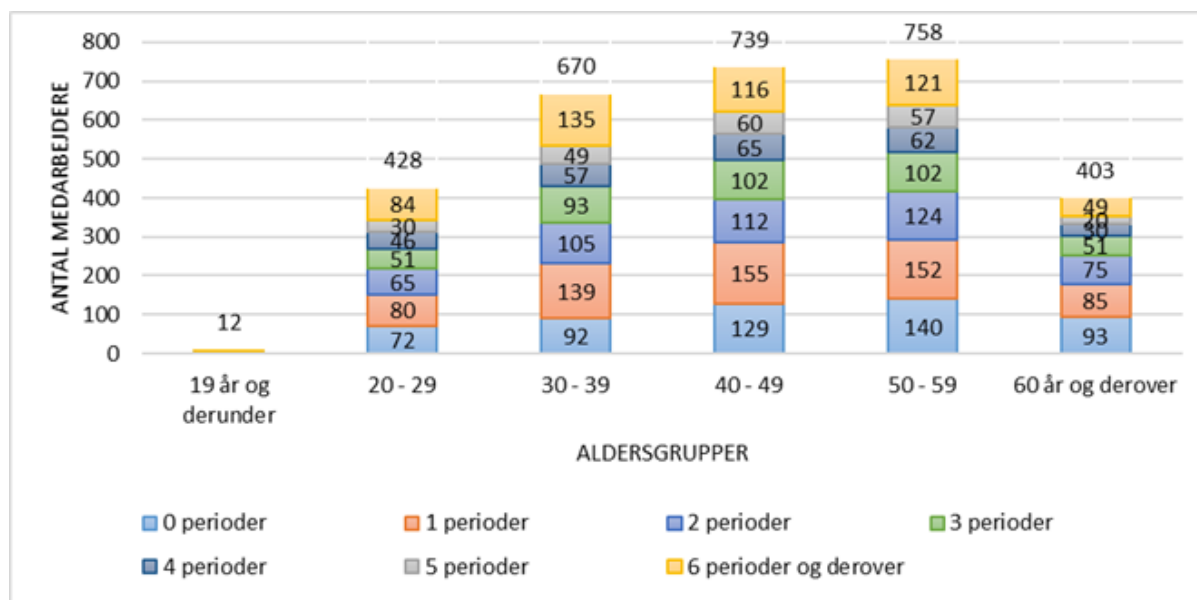
Sygefraværet er højest hos medarbejdere, der er fyldt 60 år og ældre og ligger på 6,83 %. Næsthøjest er sygefraværet hos de 20-29 årige, som ligger på 6,78 %. Dette afspejler også fraværstendensen på landsplan fordelt på alder, der over en lang årrække viser, at det er de yngste og de ældste, der har mest sygefravær. Gruppen af medarbejdere på 19 år og yngre har det laveste sygefravær på 3,96 %, men som det fremgår af figur 2, er der kun 12 medarbejdere i Ringsted Kommune i denne aldersgruppe. Derfor er det mere aktuelt at fremhæve gruppen af de 50-59-årige, som med 5,48 % sygefravær ligger lavere end de øvrige aldersgrupperinger.

Figur 1 Sygefraværprocent fordelt på aldersgrupper i perioden juni 2021 – juli 2022



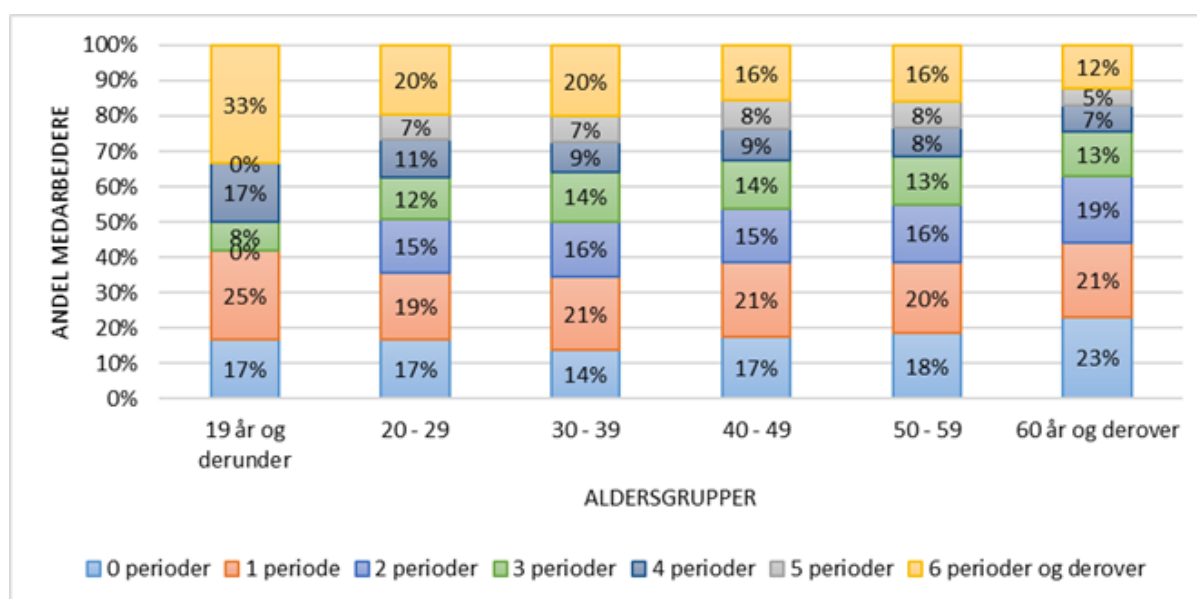
Sygefraværsprocenten er et udtryk for, hvor stor en procentdel, der ikke er til stede sammenholdt med fuld tilstedeværelse. 2 identiske sygefraværsprocenter kan imidlertid have en vidt forskellige påvirkning driften. Driften på en arbejdsplads med en langtidssyg medarbejder, vil i de fleste tilfælde være langt mindre påvirket af sygefravær, end den arbejdsplads, som kontinuerligt har en, to, tre medarbejdere sygemeldt i kortere perioder. Desto flere fraværsperioder, desto mere vil driften være påvirket af fraværet. **Figur 2** nedenunder viser fordelingen af medarbejdere på fraværsperioder og fordelt på aldersgrupper. Mest udbredt er det at have 1 sygefraværsperiode inden for de seneste 12 måneder i alle aldersgrupper. Særligt i gruppen af medarbejdere, der har alderen 40-49 år, der er 155 medarbejdere med 1 periodes sygefravær. Samtidig er det også denne aldersgrupper, der har flest medarbejdere med ingen fraværsperioder, dem er der 140 af.

Figur 2 Antal medarbejdere pr. fraværsperiode fordelt på aldersgrupper i perioden juni 2021 – juli 2022



I **figur 3** nedenunder fremgår fordelingen af medarbejdere på fraværsperioder fordelt på aldersgrupper opgjort i procent. Heraf kan det ses, at andelen af fraværsperioder tilnærmelsesvist fordeles sig ligeligt henover aldersgrupperne. De 60 årige og ældre har den mindste andel af 6 fraværsperioder og er samtidigt den med størst andel af både 0 og 1 periode fravær. Dette skal ses i relation til, at det er denne aldersgruppe med højest sygefraværsprocent. Det bør samtidigt bemærkes, at aldersgruppen af 20-29 årige, som har den næsthøjeste sygefraværsprocent også har den højeste andel af sygefraværsperioder på 6 og derover. Der ses i grafen en tendens til, at desto ældre medarbejderne bliver desto flere medarbejdere har 0 sygefraværsperioder. Omvendt ses der også en tendens til, at desto yngre medarbejderne er, desto flere har 6 eller flere fraværsperioder.

Figur 3 Andel medarbejdere pr. fraværsperiode fordelt på aldersgrupper i perioden juni 2021 – juli 2022



Kilde: OPUS Ledelsesinformation, udtræk august 2022.

Vurdering

Sygefravær i en stor organisation med 3000 ansatte, som varetager jobs med meget forskellige fysiske og mentale krav, er en meget kompleks størrelse. Sygefraværet er generet af en bred vifte af forskellige både psykiske og fysiske årsager, nogle er koblet til arbejdsmiljøet og arbejdsopgaverne, mens andre igen er individuelt betinget og ligger uden for, hvad arbejdspladsen har mulighed for at påvirke, eksempelvis kræft mv.

I graferne ovenfor ses, at det er de yngste og de ældste, som har det højeste fravær i kommunen. Årsagerne til fraværet vil imidlertid have vidt forskellige årsager. Som det fremgår af figur 2, så har de yngste mange flere fraværsperioder end de ældste. Det harmonerer rigtig fint med HR's forståelse af, hvilke årsager der overvejende ligger til grund for fraværet i de forskellige aldersgrupper. Det er ikke tilladt at registrere de konkrete fraværsårsager. Nedenstående vurderinger er derfor baseret på HR's arbejde med sygefravær igennem mange år.

Blandt de ældste findes en overvægt af aldersbetingede sygemeldinger som følge af fysiske skavanker, nedslidning, kræft, livsstilssygdomme mv. Det vil sige fravær, som ofte giver langtidssygemeldinger og som forklarer, at aldersgruppen samlet ligger med et højt fravær. Omvendt ses et meget lavt fravær hos en stor gruppe af ansatte i gruppen, som ikke har et fysisk hårdt arbejde, og som heller ikke længere har små børn, der trækker diverse vira hjem fra skoler og dagtilbud. Det høje sygefravær er derfor baseret på en stor spredning.

I den yngste gruppe er billedet noget mere komplekst. Her fylder nedslidning og kræft stort set ikke. De mange fraværsperioder skyldes i højere grad virusbetingede sygdomme, stress, depression og til dels arbejdsskader. De yngste ansatte er af gode grunde dem som overvejende har det bedste fysiske helbred. Medarbejderne i denne gruppe skal imidlertid balancere et arbejdsliv, hvor de både er nye på arbejdsmarkedet og skal finde deres faglige ståsted, samtidigt med at de har et krævende privatliv med små børn.

Det er HR's vurdering, at det især er i forhold til den yngre gruppe, at det er muligt fra arbejdsgiverside at påvirke sygefraværet positivt med indsatser i forhold til: bedre introduktionsforløb, bedre ledelse, styrket arbejdspladskultur uden krænkende adfærd, mobning, fleksible arbejdsvilkår mv.

I forhold til den ældre gruppe skal sygefraværet i højere grad påvirkes igennem fleksible løsninger, hvor medarbejderne i højere grad kan bidrage til opgaveløsning med deres viden og erfaringer frem for deres fysiske indsats.

Indstilling

Direktionen indstiller, at der arbejdes målrettet med at reducere sygefraværet blandt de 20-29-årige med henblik på at sikre fastholdelse på arbejdspladsen.

Punkt 4: Orientering om fratrædelsesårsager

22-011382

Beslutning

1. Godkendt.

Udvalget ønsker at der arbejdes videre med, hvordan der sikres- og skabes gode udviklingsmuligheder for de ansatte.

Udvalget ønsker et øget fokus på kulturen på de enkelte arbejdspladser, herunder behovet for kompetenceudvikling af ledere (særligt ift. relationskompetencer).

Indhold

Indledning

På §17.4 udvalgs mødet den 20. juni 2022, ønskede udvalget at ”få afdækket årsager til fratrædelser på lederniveau 3”, få ”data på antallet af opsagte versus dem der selv søger videre.” samt ”blive præsenteret for fratrædelsesanalysen, der er gennemført blandt fratrædende medarbejdere.”

I denne sag bedes §17 stk. 4 udvalget drøfte, i hvilket omfang ovennævnte data skal indgå som input i den endelige plan for, hvordan Ringsted Kommune sikrer nok arbejdskraft til fremtidens velfærdsopgaver.

Beskrivelse af sagen

Et udtræk for perioden 01.08.21-31.07.22 for de fem personalegrupper: sygeplejersker, SOSU'ere, pædagoger, lærere og socialrådgivere viser, at medarbejderne er fratrådt af følgende årsager

Aktivitetsårsag (Fratrædelsesårsag)	Antal	Procentandel
02 Uansøgt afsked. - besparels	3	1%
03 Uansøgt afsked. - personlig	9	4%
04 Sygdom	5	2%
05 Tidsbegrænset stilling	32	15%
09 Forladt arbejdsmarkedet	3	1%
11 Efterløn	8	4%
14 Eget ønske	105	49%
23 Ansøgt afsked. - anden årsag	33	15%
31 Uansøgt afsked. - sygdom	12	6%
37 Fratrædelsesaftale	6	3%
Hovedtotal	216	100%

Akkumuleret på ovenstående kategorier betyder det, at 35 er blevet afskediget, 138 har valgt selv at fratræde deres stilling, 32 har været i en tidsbegrænset stilling og 11 er gået på enten pension eller efterløn.

I **tabel 2** er samme udtræk udarbejdet for alle fratrædende ledere i kommunen i perioden februar 2021 til februar 2022.

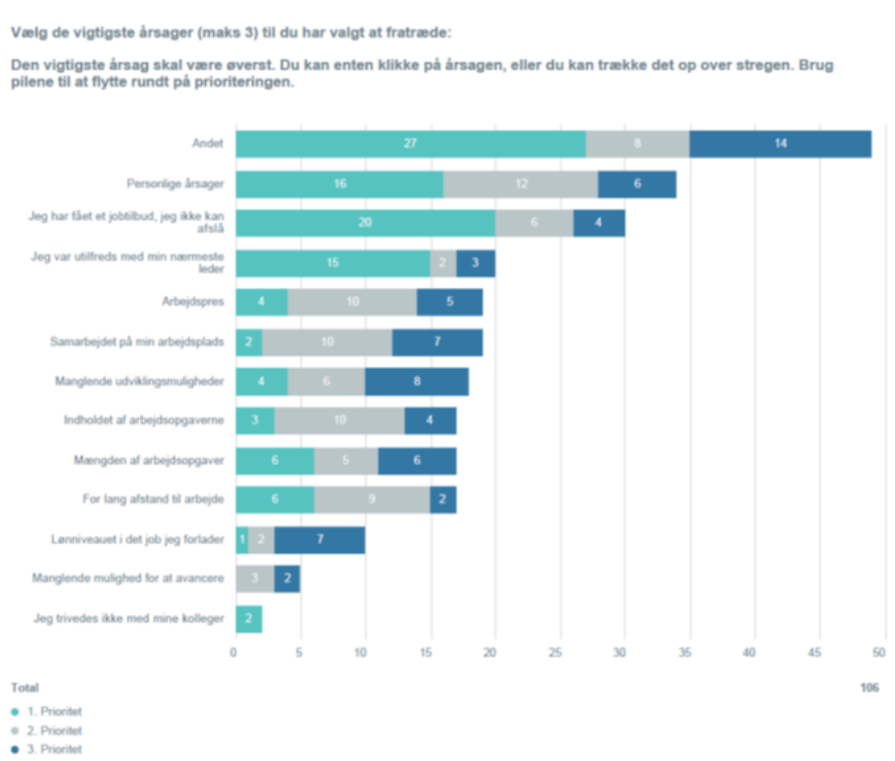
Aktivitetsårsag (Fratrædelsesårsag)	Antal ledere	Procentandel
Andet arbejde	15	31,9%
Ansøgt afsked. - anden årsag	2	4,3%
Efterløn	2	4,3%
Eget ønske	13	27,7%
Forladt arbejdsmarkedet	5	10,6%
Fratrædelsesaftale	1	2,1%
Sygdom	1	2,1%
Tidsbegrænset ansættelse	1	2,1%
Uansøgt afsked. - anden årsag	1	2,1%
Uansøgt afsked. - besparelse	1	2,1%
Uansøgt afsked. - personlig	4	8,5%
Uansøgt afsked. - sygdom	1	2,1%
Hovedtotal	47	100,0%

Akkumuleret på ovenstående kategorier betyder det at 8 er blevet afskediget, 31 har opsagt deres stilling, 7 har valgt at gå på efterløn eller pension imens 1 har haft en tidsbegrænset stilling.

I ca. 2 år fra februar 2020 til februar 2022 har ansatte, der er fratrådt deres job i kommunen, fået tilsendt et spørgeskema, der afdækker årsager til deres fratrædelse. Formålet med spørgeskemaet har været at udvide indsigten i, hvorfor ansatte vælger at søge væk fra Ringsted Kommune, samt at bistå Ringsted Kommunes arbejde med at øge fastholdelse af medarbejdere ved at blive en endnu mere attraktiv arbejdsplads.

Et sted mellem 600 og 700 fratrådte medarbejdere, har i løbet af de seneste to år fået tilsendt spørgeskemaet med deres fratrædelsesbrev - heraf har 129 ansatte besvaret spørgeskemaet. I spørgeskemaet er de ansatte blevet bedt om at prioritere blandt 13 forskellige prædefinerede årsager til at opsiges sin stilling.

Nedenfor ses resultaterne for de primære og sekundære årsager til, at medarbejderne valgte at fratræde deres stillinger:



I bilag 1 ses rapporten over svar fra respondenterne.

Som det fremgår af grafen, er det kategorierne 'Andet' og 'Personlige årsager' som udgår de to primære årsager til, at ansatte søger væk. En gennemlæsning af alle kommentarerne viser dog, at det i overvejende grad handler om enten personkonflikter eller utilfredshed med ledelsen. Den tredje vigtigste årsag er, at medarbejdere har fået et tilbud, som de ikke kan afslå. Dvs. de bliver trukket og ikke skubbet væk. På fjerdepladsen er utilfredshed med nærmeste leder. Undersøgelser fra blandt andet CABI viser dog, at det er op mod 80 % af de ansatte angiver utilfredshed med nærmeste leder, som den væsentligste årsag til at skifte job. Lægger man andelen af besvarelser, hvor der er angivet 'utilfredshed med nærmeste leder' sammen andelen af respondenter, der under 'andet' har angivet utilfredshed med nærmeste leder, så vil det samlet set være den væsentligste årsag til at ansatte fratræder deres stilling.

Vurdering

Det er vurderingen, at antallet af gennemførte besvarelser er så lavt, at det ikke er repræsentativt i forhold til de generelle årsager til, at medarbejdere forlader Ringsted Kommune. Det kan derfor ikke siges at resultaterne er 100 % retvisende. Dog flugter tendensen med, at det er forholdet til nærmeste leder som udgør den primære årsag til at skifte job, godt med øvrige analyser udarbejdet af eksempelvis CABI.

En leders vigtigste opgave er at kunne balancere organisationens krav om mål og resultater over for medarbejdernes kompetencer og ressourcer. Det er en vanskelig og kompleks opgave og den vil naturligt resultere i, at ansatte i nogle sammenhænge bliver sat over for krav og forventninger, som kan opleves som urimelige eller forkert prioriteret. Det er ikke ensbetydende med, at lederen prioriterer eller vurderer forkert.

Indstilling

Direktionen indstiller, at der arbejdes målrettet på at undgå fratrædelser, hvor det skyldes dårlig ledelse eller manglende udviklingsmuligheder på arbejdspladsen.

Bilag

Fratrædelsesanalyse

Punkt 5: Sammenhæng mellem personaleomsætning på ledere og alle medarbejdere

22-011382

Beslutning

Orienteringen tages til efterretning.

Udvalget ønsker at administrationen undersøger følgende til næste møde:

1. Data på forholdet mellem løn og personaleomsætning ift. andre kommuners niveau for lærere, sygeplejersker, socialrådgivere, SOSU'er og pædagoger (evt. også med spredning)
2. En kommune der har gjort noget interessant, ift. at nedbringe personaleomsætningen, der kunne inspirere til lignende tiltag i Ringsted Kommune.

Indhold

Indledning

På §17.4 udvalgsmødet den 20. juni ønskede udvalget at få ”en afdækning af, om der er sammenhæng mellem høj personaleomsætning på ledere og personaleomsætning på medarbejdere” samt ” en gennemgang af de væsentligste data fra kommunens APV, som kan spille en rolle i forhold til rekruttering og fastholdelse”

I denne sag orienteres §17 stk. 4 udvalget om ovenstående.

Beskrivelse af sagen

Som det blev gennemgået på første møde i §17.4 udvalget er personaleomsætningen i Ringsted Kommune jævnfør **tabel 1** nedenunder højere end for omegnskommunerne, regionens kommuner og på landsplan og ligger på 19,6%, når det gælder alle medarbejdere. På ledelsesniveau 3 (KRL's definition) ligger personaleomsætningen typisk lavere, end personaleomsætningen på alle medarbejdere. Dette gør sig gældende på både landsplan, i regionens kommuner og omegnskommunerne. Men i Ringsted Kommune er den høje personaleomsætning på alle medarbejdere næsten tilsvarende på ledelsesniveau 3.

Tabel 1 Personaleomsætning på KRL's ledelsesniveauer; Ringsted Kommune og Benchmark

Leder/basis	Antal personer feb 2022 Ringsted	Ringsted	Omegnskommuner	Alle kommuner i regionen	Hele Landet
Ialt	2.406	19,6%	15,9%	14,0%	12,9%
1 Topchefer	3	12,5%	14,3%	10,8%	4,6%
2 Chefer	11	4,2%	12,8%	8,5%	6,1%
3 Ledere	102	19,1%	11,9%	8,7%	6,0%
4 Mellemledere	36	7,7%	12,0%	8,4%	6,9%
5 Basis	2.254	19,9%	16,2%	14,3%	13,4%

Kilde: KRL, udtræk juni 2022, data baseret på februar 2022. Den samlede personaleomsætning er opgjort som gennemsnittet af eksterne til- og afgang i procent af det samlede personale ved periodens start.

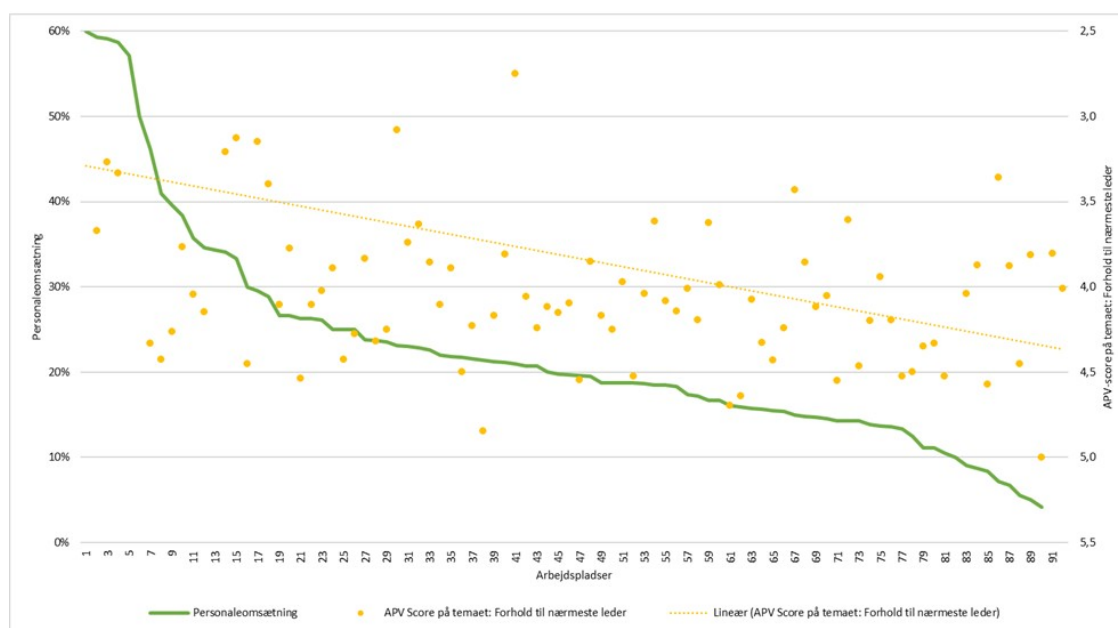
Tabel 2 viser udskiftningen af niveau 3 ledere overfor personaleomsætningen de sidste fem år.

Organisation niveau 3	Organisation niveau 4	Lederniveau 3 og 4 (antal eksterne afgang)					Personaleomsætning i alt i %				
		2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021
Ringsted Kommune	I alt	23	18	16	14	24	15,63%	16,41%	16,32%	16,65%	19,58%
Arbejdsmarkedscenter	I alt	0	1	0	0	1	20,47%	16,79%	15,07%	23,21%	17,63%
Erhverv-, Fritid-, og Kommunikationscenter	I alt	1	0	0	1	0	13,73%	13,21%	10,00%	9,31%	19,16%
HR, Løn og Politisk Service	I alt	0	0	0	0	0	6,52%	7,14%	2,27%	4,35%	15,22%
Jura, Digitalisering og IT	I alt	0	0	0	0	0	11,90%	12,07%	10,61%	13,79%	17,24%
Teknik og Miljø	I alt	0	1	0	0	0	20,83%	19,51%	23,75%	14,10%	35,14%
Vej- og Ejendomscenter	I alt	3	2	3	0	0	20,99%	15,70%	14,38%	10,00%	13,22%
Økonomi og Indkøb	I alt	0	0	1	1	0	14,00%	10,42%	11,90%	14,71%	17,50%
Børnecenter	I alt	5	4	0	1	7	14,56%	18,48%	12,7%	20,76%	23,11%
Skolecenter	I alt	8	4	9	6	9	14,57%	13,90%	16,78%	16,67%	18,40%
Social- og Sundhedscenter	I alt	6	6	3	5	7	16,19%	18,86%	19,48%	15,68%	19,44%

Som det fremgår af tabel 2 er det ikke muligt at se en tydelig sammenhæng mellem personaleomsætning på ledere og personaleomsætningen blandt medarbejdere. Der kan ikke umiddelbart identificeres en entydig stigning eller et fald i personaleomsætningen på de arbejdspladser, hvor der har været udskiftning af lederen. Hvis det antages, at en dårlig leder kan resultere i en høj personaleomsætning, og en god leder kan resultere i en lav personaleomsætning, så kan det ikke ses ud af tallene. Konklusionen er derfor, at det ikke er muligt at udlede en sammenhæng mellem lederes personaleomsætning og medarbejdernes personaleomsætning. I bilag 1 kan tal på den enkelte arbejdsplads tilgås.

Kobles personaleomsætningen på arbejdspladsen i stedet med vurderingen af nærmeste leder i APV'en, er der imidlertid en tydeligere korrelation imellem personaleomsætning og hvor positiv nærmeste leder samlet set vurderes.

I figur 2 nedenfor er personaleomsætningen på alle kommunens arbejdspladser blevet koblet sammen med den samlede vurdering af nærmeste leder fra APV resultaterne i februar 2022.



Figur 2 –

Personaleomsætning på arbejdspladser med over 20 ansatte sammenholdt med vurderingen af forholdet til nærmeste leder i den seneste afviklede APV.

Som det fremgår af figuren følger den gule tendenslinje (forholdet til nærmeste leder) den grønne linje (personaleomsætningen). Helt overordnet betyder det, at vurderes lederen samlet set lavt i APV målingen, vil der være en sandsynlighed for, at det afspejler sig i arbejdspladsens personaleomsætning. Det er dog væsentligt at bemærke, at der er en stor spredning på vurderingen af forholdet til nærmeste leder. Det betyder, at der på nogle arbejdspladser vil være en helt entydig sammenhæng mellem forholdet til nærmeste leder og omfanget af personaleomsætning. Omvendt vil der også være arbejdspladser, hvor nærmest leder vurderes lavt, uden at det kan ses i personaleomsætningen.

Helt overordnet scorer Ringsted Kommunen 4,1 i samlet tilfredshed på en skala fra et til fem, i APV'en. Det vurderes umiddelbart som et godt resultat sammenlignet med andre kommuner og sammenlignet med tidligere år. Scoren på 4,1

dækker dog over, at 4 % af de ansatte i APV-besvarelsen angiver, at de enten i lav eller meget lav grad er tilfredse med deres job som helhed, alt taget i betragtning. Det vurderes, at de 4 % der angiver en lav scorer i APV'en er mere tilbøjelige til at søge nyt job.

Et andet resultat fra APV'en som vurderes at kunne have en betydning for kommunens mulighed for at fastholde medarbejderne handler om krav i arbejdet. 16,5 % af de ansatte angiver, at der kun i lav eller meget lav grad er sammenhæng mellem arbejdsopgaverne og den tid, der er til rådighed til at løse dem. Meget højt arbejdspress vurderes ligeledes at være noget, som kan få ansatte til at søge efter et andet arbejde. I nogle tilfælde kan det høje arbejdspress også resultere i en sygdomsmelding med stress, som har betydning for arbejdskraftsudbuddet.

Knap 17 % af kommunens ansatte har været udsat for krænkende handlinger inden for det seneste halve år. 6,5 % angiver dog, at problemet er blevet håndteret. Krænkende handlinger (mobning eller uønsket seksuel opmærksomhed) må ligeledes formodes, at have en betydning for muligheden for at fastholde de ansatte. I fratrædelsesanalysen fremgår det af fritekstbemærkningerne, at der er flere af de ansatte, som har valgt at finde nyt arbejde på grund af konflikter med kolleger.

Det samme gør sig gældende for psykisk og fysisk vold. Omkring 16 % af de ansatte angiver at have været udsat for vold i mødet med borgerne, inden for det seneste halve år. Heraf er det i 5,4 % af tilfældene blevet håndteret.

Afslutningsvist har 10,4 % haft sygefravær som skyldes forhold i arbejdet.

Vurdering

Administrationen vurderer, at der ikke umiddelbart kan spores en entydig sammenhæng mellem personaleomsætning på ledere og personaleomsætningen på hele personalet. Det vurderes i stedet, at der er en sammenhæng mellem, hvor godt lederen vurderes i APV'en og hvor høj personaleomsætningen er på arbejdspladsen.

I forhold til APV'en er der en flere resultater, som peger på forhold, der kan have betydning for, hvorvidt de ansatte har lyst til at blive i Ringsted Kommune. Alle resultater fra APV'erne er blevet drøftet på alle kommunens arbejdspladser, og arbejdet med at finde gode løsninger pågår fortsat.

Indstilling

Direktionen indstiller, at udvalget tager orienteringen til efterretning.

Bilag

Bilag 1 - Personaleomsætning ledere og medarbejdere

Punkt 6: Samlet analyse

22-011382

Beslutning

Analyse drøftet, med bemærkning om småjusteringer forud for præsentation.

Indhold

Indledning

I denne sag præsenteres § 17 stk. 4 udvalget for en samlet analyse af rekruttering- og fastholdelsesforholdene i Ringsted Kommune.

Beskrivelse af sagen

Som en del af leverancerne, jf. kommissoriet, skal §17, stk. 4 udvalget udarbejde en analyse af rekruttering- og fastholdelseevnen i Ringsted Kommune til fremlæggelse for Byrådet i august (første møde er september) 2022. Rapporten tager afsæt i formuleringen af delmål 1:

”Analyse af, på hvilke fagområder udfordringerne med mangel på arbejdskraft særligt vil gøre sig gældende, med en angivelse af udviklingen på områderne i forhold til alder på medarbejdere, uddannelsesprofiler – og andre forhold, der er relevante for at få et tydeligt overblik over hvor – og hvor mange medarbejdere, der forventes at skulle efterspørges i perioden frem til 2035.”

Analysen ses i bilag 1, og konkluderer følgende:

Ringsted Kommune vil have et stort potentiale i at øge fokus på fastholdelse – som dog kræver en nærmere kvalificering. Ringsted Kommunes personaleomsætning er høj på både SOSU’er, sygeplejersker, lærere, pædagoger og socialrådgivere, uagtet om der sammenlignes med omegnskommunerne, kommuner i regionen eller nationalt.

På tværs af professionerne er der gennemsnitligt 24% (tiltrædelsesdato: 01.06. 2021) af de nyansatte medarbejdere, der fratræder deres stilling inden for de første 12 mdr., hvilket indikerer et behov for at styrke onboarding-indsatsen af nye medarbejdere. Særligt for den yngre målgruppe 20-29 årige, som også har det højeste fravær i Ringsted Kommune.

Der forventes at være et potentiale i at gøre Ringsted Kommune til en endnu mere attraktiv arbejdsplads, og et potentiale i at arbejde videre med følgende årsager i fratrædelsesanalysen: *Tilfredsheden med nærmeste leder og Arbejdspres*. Det kræver dog en nærmere kvalificering af lokale forhold på de enkelte områder.

SOSU-personale:

SOSU-uddannet personale kommer til at udgøre den største rekrutteringsudfordring, idet andelen er +80årige stiger kraftigt både på landsplan og i Ringsted Kommune. Samtidig er andelen af SOSU’er, der forlader arbejdsmarkedet, stor, imens antallet af SOSU-uddannede og –studerende er faldene. KL forventer et gab imellem udbuddet af arbejdskraft og efterspørgsel på ca. 45%.

I Ringsted Kommune er 17,1% af arbejdsstyrken indenfor SOSU-faget fyldt 60 år, og forventes at forlade arbejdsmarkedet i perioden 2022-2035.

SOSU-personale udgør endvidere den næststørste gruppe af genopslåede stillinger i Ringsted Kommune. Dog er en række opslag på SOSU’er verserende, og udløber derfor ikke. Udfordringen i forhold til genopslag er derfor større end angivet, og SOSU’er vurderes derfor at være den vanskeligste medarbejdergruppe at rekruttere. Rekrutteringsudfordringen er derfor allerede til stede hos fagprofessionen.

De fleste SOSU’er er på nuværende tidspunkt ansat på 32 timer ugeligt, hvorfor der kunne ligge et potentiale i at løfte medarbejdere fra 32 timer til eks. 37 timer ugentligt.

Lærere:

Lærere kommer til at udgøre et periodisk problem, jf. KLs prognose (2022). Efterspørgslen vil være faldende frem til 2028, men vil efterfølgende stige relativt kraftigt, imens udbuddet forbliver på det nuværende niveau. 12% af de nuværende lærere i Ringsted Kommune er fyldt 60 år, og forventes at forlade arbejdsmarkedet i perioden 2022-2035.

I perioden november 2019 - juni 2021 er der lavet 15 genopslag på lærere i Ringsted Kommune. Derved udgør lærere den største synlige gruppe af genopslag. Til trods for KLs nationale prognose, er der en lokal rekrutteringsudfordring på lærere i Ringsted Kommune. Hvad der ligger til grund for det, kræver en nærmere kvalificering.

Pædagoger:

På pædagogområdet forventes en efterspørgselsforøgning på 12%, på pædagogisk personale i perioden 2021-2038, ifølge KL (2022). Dette er særligt i kraft af indførelsen af den styrkede pædagogiske læreplan i 2018, og den politiske aftale i 2019 om indførelsen af minimumsnormeringer i vuggestuer og børnehaver fra 2024, der øger behovet for pædagogisk personale. 5,2 % af den nuværende arbejdsstyrke er fyldt 60 år, og forventes at forlade arbejdsmarkedet i perioden 2020-2035.

I perioden november 2019 - juni 2021 er der lavet 12 genopslag på pædagoger i Ringsted Kommune. Det indikerer et allerede eksisterende rekrutteringsproblem.

Socialrådgivere:

Vi har ikke nogle nationale prognoser, svarende til KLs på socialrådgiverfaget. Socialrådgiverne har imidlertid Ringsted Kommunes højeste personaleomsætning på hele 27,1% i perioden feb. 2021-februar 2022. Til sammenligning udgør det nationale gennemsnit 11,4%. Det vurderes derfor at være nærliggende at arbejde videre med, hvordan socialrådgivere kan fastholdes i Ringsted Kommune.

8% af den nuværende arbejdsstyrke indenfor socialrådgiverfaget er over 60 år, og forventes at forlade arbejdsmarkedet i perioden 2020-2035.

Sygeplejersker:

For sygeplejersker gør det sig gældende, at udbuddet forbliver højere end efterspørgslen, hvorfor det ikke forventes at blive et problem at rekruttere sygeplejersker, jf. KL's prognose (se bilag). Det anslås at udbuddet vil stige med over 20% mere end efterspørgslen over perioden 2021-2045. Derved er udviklingen på henholdsvis SOSU'er og sygeplejersker modsatrettede.

Dog antyder årets (2022) optag til velfærdsprofessionsuddannelserne, som er rekord lave, at sygeplejerskerne alligevel over en årrække kan udgøre et rekrutteringsproblem, idet KL's analyse er baseret på en lineær model for uddannelsesudbuddet. På den baggrund må rekrutteringsproblemerne forventes at blive større end prognoserne tilsiger, hvis det antages at uddannelsestilslutningen er et symptom på en kommende tendens i uddannelsesvalg. Derved kan sygeplejerske kvalifikationer ligeledes komme til at udgøre en rekrutteringsudfordring. I år er antallet af ansøgere til sygeplejerskestudiet faldet med 32%.

Indstilling

Direktionen indstiller, at udvalget drøfter analysens indhold, og oversender den med eventuelle bemærkninger til Byrådet.

Bilag

Kommisorium 1- Ringsted Kommune som attraktiv arbejdsplads

RF §17 stk. 4 - analyse (færdige version)

Punkt 7: Eventuelt

Beslutning

.

Indhold

Indledning

Beskrivelse af sagen

Inddragelse og høring

Økonomi

Vurdering

Konsekvenser for handicapområdet

Indstilling

Punkt 8: Lukket: Underskriftsark