

Flere social- og sundhedsmedarbejdere i kommunerne arbejder nu på fuldtid

3.686. Så mange flere personer arbejder i dag fuldtid på SOSU-området sammenlignet med bare for fem år siden. Det er en stigning på 39 procent. Det sker bl.a. efter flere års fokus på, at få flere kommunalt ansatte op i tid eller på fuldtid. F.eks. har KL og Forhandlingsfællesskabet har iværksat en fælles indsats, der viser gode resultater og være med til at afbøde rekrutteringsudfordringen. Både i KL og FOA vækker udviklingen derfor glæde, men man anerkender, at der stadig er langt til mål.

Af Emma Bæksgaard

Analyse: Sara Dolmer, KL's Arbejdsgiverpolitiske Center

I en tid hvor spørgsmålet om, hvordan vi kan gøre noget ved de stigende rekrutteringsudfordringerne på ældreområdet er et af de helt store temaer i den offentlige debat, viser ny Momentum-analyse en interessant tendens. For i løbet af de seneste fem år er antallet af social- og sundhedsmedarbejdere, der arbejder fuldtid nemlig steget med 3.686 personer, fra 9.386 i januar 2018 til 13.072 i januar 2023. En stigning på hele 39 procent. Beregningerne er foretaget på baggrund af data fra KRL.

Tendensen bekræftes af, at der også er også sket en markant stigning i antallet af medarbejdere, der nu arbejder over 31 timer. På fem år er antallet der arbejder over 31 timer steget med hele 5.410 personer.

KL og Forhandlingsfællesskabet, der repræsenterer 51 organisationer med 565.000 ansatte i kommuner og regioner blev i 2018, som en del af overenskomstaftalen, enige om, at man sammen skulle finde gode løsninger, der kunne få flere kommunale medarbejdere til gå op i tid. Indsatsen blev kaldt "En Fremtid med Fuldtid".

"De her tal viser, at de seneste års intensive arbejde med at få flere på fuldtid rent faktisk virker. Det er et langt, sejt træk, men det går den rigtige vej. For der er ikke nogen quick fixes på den her udfordring. Det handler om at få ændret en fastgroet kultur om, at deltid er normalen. For der er ingen tvivl om, at kan vi få flere til at gå op i tid, vil det både være en gevinst for de ældre, den enkelte og samfundet. Derfor er det også et indsatsområde, der har enormt stor prioritet i kommunerne" siger Steffen Jensen, der er fungerende formand for KL's Løn- og Personaleudvalg.

Også FOA glæder sig over udviklingen.

"Det er jo det, vi har kæmpet for, siden vi lavede aftalen i 2018. Så det er rigtig positivt at se. Vi kan også se medarbejdere, der fortæller, at de faktisk får en større trivsel på deres arbejdsplads, efter de er kommet op i tid. De har mere tid til at udføre deres arbejdsopgaver, og sygefraværet falder. Det er tydelige tegn på, at

der er større trivsel, når man kommer op i tid,” siger Tanja Nielsen, sektorformand for Social- og Sundhedssektoren i FOA.

At det er vigtigt at skruer på alle knapper i forhold til at efterkomme den store efterspørgsel på arbejdskraft nu og i fremtiden, understreges af en tidligere Momentum-analyse, der viser at kommunerne kommer til at mangle 16.000 social- og sundhedsassistenter og -hjælpere i 2030. Og her er udviklingen godt nyt, da der ligger et stort potentiale i at få de deltidsansatte på det kommunale social- og sundhedsområde op i tid, hvilket også ses i det faktum, at det stadig er 67 procent af medarbejderne, der er på deltid. Mens andelen på fuldtid har rykket fra 11,6 procent i januar 2018 til 15,2 procent i januar 2023.

Momentum er nu

Trine Pernille Larsen, der er lektor ved Forskningscenter for Arbejdsmarkeds- og Organisationsstudier (FAOS) mener, at den positive udvikling især er skubbet i gang af coronakrisen og manglen på arbejdskraft.

”Det har i længere tid været svært at tiltrække nok kvalificeret arbejdskraft ind til sosu-faget og det pres fra samfundet for flere hænder har i en vis udstrækning bidraget til, at man har formået at få flere op i tid,” siger Trine Pernille Larsen og fortsætter:

”Men jeg tror ikke, at det kan løse alle problemerne bare at skruer folk op i tid særligt indenfor plejesektoren. Her handler det også om at have nok hænder til at få vagtplanen til at gå op og nå ud til alle borgere. Der er forskellige fikspunkter fx om morgenen og om aftenen, hvor der er ekstra behov for plejepersonale til at hjælpe plejekrævende borgere. Så fuldtid kan helt sikkert løse noget af det, men det kan ikke løse det hele,” siger Trine Pernille Larsen.

Momentums analyse viser også, at de medarbejdere der er kommet på fuldtid, tilhører en bred gruppe. Udviklingen er nemlig ikke kun drevet frem af uddannede sosu’er, men også de ufaglærte har fået lov til at fylde lidt mere i vagtplanen. Antallet af ufaglærte på fuldtid er steget med 1.118 personer eller det der svarer til en stigning i andelen på 3,5% procentpoint.

Både KL og FOA er enige om, at flere fuldtidsansatte i sundheds- og ældreplejen blot er ét redskab blandt mange til at sikre nok hænder til at tage sig af landets ældste borgere. Og et meget vigtigt og afgørende ben er at sikre, at det også vil være et attraktivt fag at vælge for de unge, der er på vej ind på arbejdsmarkedet.

”Dem vi ikke har fået ind på arbejdsmarkedet endnu, de har en helt anden tilgang til arbejdslivet end os, der har været i branchen i mange år. De sætter krav til, at der skal være bedre sammenhæng mellem arbejde og privatliv. De vil altså ikke pålægges en hel masse oppefra. De vil medinddrages. Hvis vi skal sikre os den rekruttering ind på området i fremtiden, så bliver vi nødt til at have en opmærksomhed på, at vi skal have lavet nogle rammer, så de unge mennesker også synes er attraktivt at være i,” siger Tanja Nielsen.

Steffen Jensen medstemmer.

”En af vejene, vi skal gå, er også, at vi som samfund kan tilbyde uddannelser af høj kvalitet på velfærdsområderne, som de studerende vil søge. Og derfor er der også gjort en stor indsats med at løfte det faglige niveau på de to social- og sundhedsuddannelser. Og så er det klart, at vi også skal lytte til alle de gode erfaringer, som kommunerne gør sig med at indrette arbejdslivet, så flere har lyst til at arbejde fuldtid.”

Vejen viser vejen

Erfaringerne kan blandt andet hentes hos de 26 såkaldte nøglekommuner som i regi af ”En Fremtid med Fuldtid” i løbet af de sidste to år har testet lokale løsninger til at få flere op på fuldtid på forskellige fagområder. Hvilket for eksempel i Odense har resulteret i at der på et år kommet 62,5 ekstra årsværk i ældreplejen i Odense Kommune, fordi man har sat fokus på at få medarbejderne lidt op i tid. Og generelt er erfaringerne fra den ambitiøse indsats så gode, at KL og Forhandlingsfællesskabet i slutningen af sidste år besluttede at forlænge indsatsen til og med juni 2024.

Vejen er en anden af de 26 kommuner, der har afprøvet, hvilke lokale løsninger, der kan få medarbejderne til at arbejde flere timer. Her bøvlede man hos Hjemmeplejen Vejen Nord med sygefravær, et højt vikarforbrug og udfordringer med at rekruttere og fastholde medarbejdere, og derfor aftalte man i første omgang, at en håndfuld medarbejdere i fire uger skulle gå op i tid. Den ekstra tid gav samtidig luft i dagligdagen til 30 minutters selvbestemt borgertid. Medarbejderen kunne altså beslutte, hvornår de 30 minutters ekstra borgertid skulle bruges, og hvad de skulle bruges på.

Resultaterne af prøveperioden var tydelige. Sygefraværet faldt og de sparede på brugen af vikarer. Det havde i sig selv en stor betydning for medarbejdernes trivsel og overskud til borgerne i hverdagen. Derudover oplevede de medarbejdere, der var en del af prøvehandlingen, at deres faglighed i langt højere grad blev sat i spil. De ekstra timer og den selvbestemte borgertid gav medarbejderne mulighed for at hjælpe borgere med nogle opgaver, som de fagligt vurderer, borgeren kunne have behov for ud over det, de ellers var visiteret til.

Og Vejen Kommune har derfor besluttet, at alle kommunens sosu’er får 30 minutter om ugen til selvbestemt borgertid.

”Det har været en lang proces, og i starten synes jeg, at det var lidt omstændigt. Det viste sig at være godt på den måde, at vi kom et helt andet sted hen, end jeg troede vi skulle, nemlig den selvbestemte borgertid. Og vi kunne hurtigt se en meget, meget stor effekt. Der hvor vi lykkedes bedst, det er, når vi får sat fagligheden i spil. Fagligheden betyder noget for medarbejderne,” siger Kirsten Dyrholm, der ældre- og rehabiliteringschef i Vejen Kommune.

Den slags resultater kan hurtigt give blod på tanden. Men Kirsten Dyrholm understreger, at det er vigtigt, at medarbejdere og ledere bruger tid på at undersøge, hvad der egentlig er årsag til, at de enkelte medarbejdere ikke har lyst til at arbejde fuldtid.

”Man kan ikke bare lige kopiere over. Der skal udvikling til og snak om, hvad det betyder hos os. Jeg blev bevidst om, at engang i mellem skal vi ’slow down’ i den her proces. Normalt er vi meget løsningsorienterede på ældreområdet,” siger Kirsten Dyrholm.

Det er intentionen, at de gode lokale løsninger som nøglekommunerne finder frem til skal præsenteres for de øvrige kommuner, så alle kan få gav af de gode erfaringer med at få flere til at arbejde på fuldtid.