



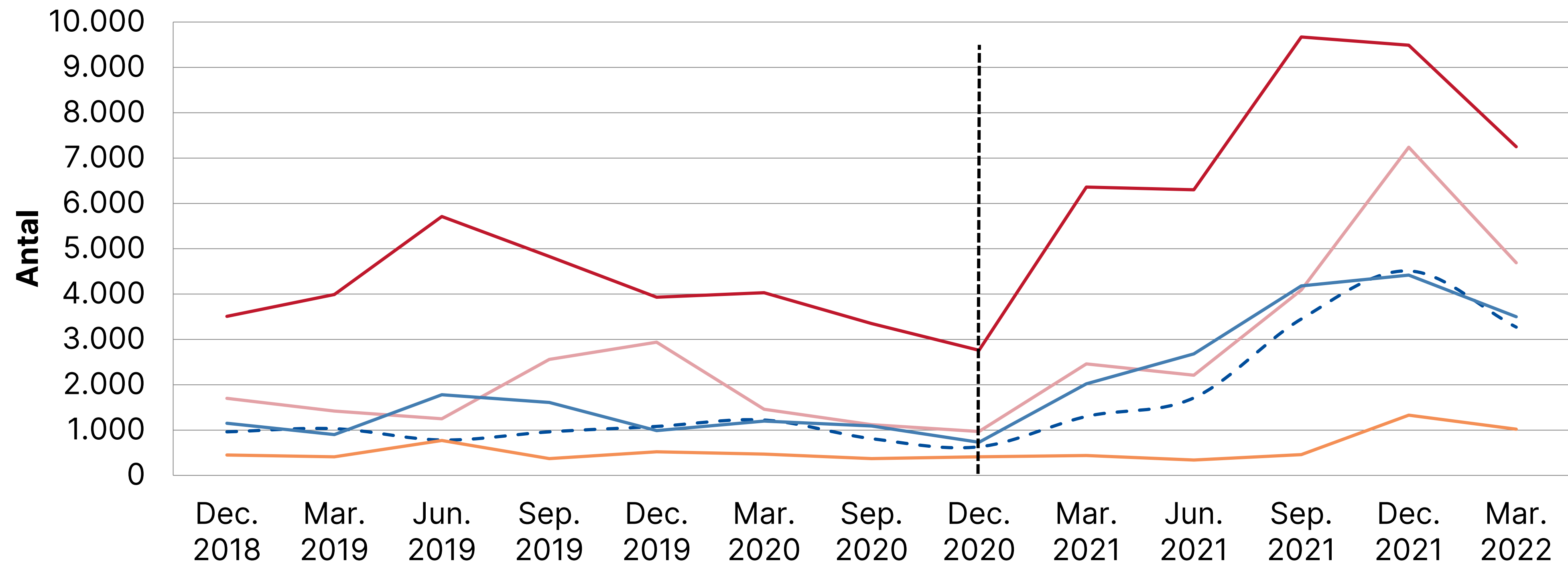
Når kommuner mangler hænder til velfærd

Mona Larsen, Seniorforsker



Rekrutteringsudfordringer

Forgæves rekruttering 2018-2022



— Social- og sundhedsassistent — Social- og sundhedshjælper - - Sygeplejerske — Pædagog — Folkeskolelærer

Nogle områder mere ramt end andre

Arbejdskraftmangel 2. halvår 2021

Område	SOSU-assistent	SOSU-hjælper	Sygeplejerske	Pædagog	Folkeskolelærer
Nordjylland	Mangel på arbejdskraft	Gode jobmuligheder	Mangel på arbejdskraft	Gode jobmuligheder	Gode jobmuligheder
Vestjylland	Gode jobmuligheder	Mangel på arbejdskraft	Gode jobmuligheder	Gode jobmuligheder	Gode jobmuligheder
Østjylland	Mangel på arbejdskraft	Mangel på arbejdskraft	Gode jobmuligheder	Mangel på arbejdskraft	Gode jobmuligheder
Syddjylland	Mangel på arbejdskraft	Mangel på arbejdskraft	Mangel på arbejdskraft	Gode jobmuligheder	Gode jobmuligheder
Fyn	Mangel på arbejdskraft	Gode jobmuligheder	Mangel på arbejdskraft	Gode jobmuligheder	Gode jobmuligheder
Sjælland	Mangel på arbejdskraft	Gode jobmuligheder	Gode jobmuligheder	Gode jobmuligheder	Mangel på arbejdskraft
Hovedstaden	Mangel på arbejdskraft	Mangel på arbejdskraft	Mangel på arbejdskraft	Mangel på arbejdskraft	Gode jobmuligheder
Bornholm	Gode jobmuligheder	Gode jobmuligheder	Gode jobmuligheder	Gode jobmuligheder	Gode jobmuligheder

Udfordringer

Rekruttering og fastholdelse

Uddannelser:

- Faldende søgning
- Stort frafald

Udfordringer i mødet med praksis:

- Ikke klædt godt nok på til den virkelighed, man møder
- Skal varetage mange opgaver udover "kerneopgaven"
- Stort ansvar fra start og forventning om at kunne varetage alle funktioner

Dårligt arbejdsmiljø:

- Stor arbejdsbyrde og mindre tid til borgeren
- Højt arbejdstempo påvirker kvaliteten af arbejdet og udfordrer faglig forsvarlig løsning af opgaver
- Mangel på rammer og tid til at bruge sin faglighed
- Større krav og mindre tid til at honorere dem

Løsninger

Alt hvad der kan udvide den eksisterende arbejdsstyrke

Kortere sigt

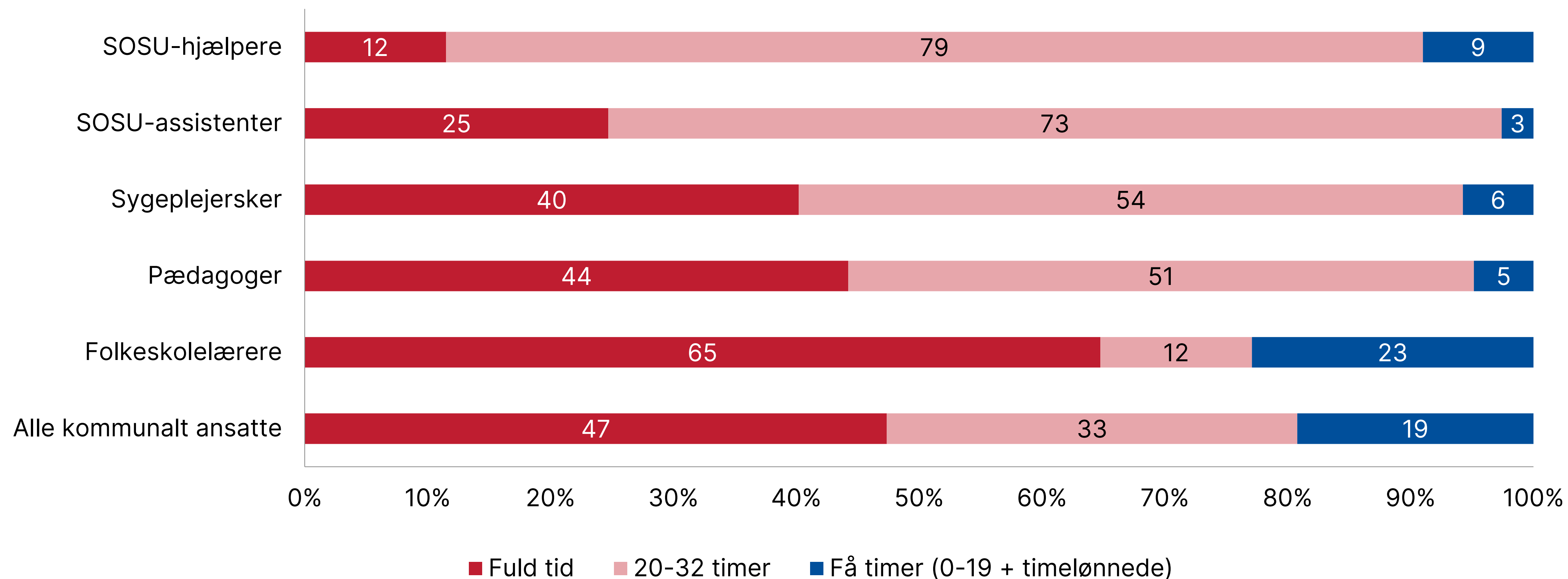
Udvidelse af arbejdstiden
Fastholdelse af især ældre på
arbejdsmarkedet
Brug af mere "marginal"
arbejdskraft

Længere sigt

Uddannelse af unge, der ellers ikke
får en uddannelse
Civilsamfundet

Arbejdstid

Kommunalt ansatte fordelt på arbejdstid



Senere tilbagetrækning: Hvad skal der til?

Senere tilbagetrækning, hvis man:

- Kan bruge sine kvalifikationer og sin erfaring rigtigt
- Har indflydelse på sin arbejdssituation og organiseringen af sit arbejde
- Er tilfreds med samarbejdet og det almindelige samvær med kollegaer
- Kan flytte til et mindre krævende job, hvis man ønsker det
- Kan flytte til et mere udfordrende job, hvis man ønsker det
- Får signal fra ledelsen om, at man kan blive "længe"

Tak for ordet!