

Sociale tilbud går ikke på kompromis med kvaliteten trods rekrutteringsudfordringer

I dag opleves store rekrutteringsudfordringer på socialområdet, færre søger professionsuddannelserne og fremtiden byder på en demografi, hvor færre skal tage sig af flere. Nærværende undersøgelse dykker et spadestik dybere i udfordringerne og ser på, hvordan vi sammen kan sikre høj kvalitet i de sociale indsatser.

1. Rekrutteringsudfordringer - myte, fakta eller et vilkår?

Der er såvel politisk som i offentligheden stort fokus på rekrutteringsudfordringer i forhold til fagligt uddannede medarbejdere på socialområdet. Og udfordringerne ser ikke ud til at være forbigående. En analyse foretaget på vegne af Danske Professionshøjskoler viser, at der i 2030 forventes at mangle 35.600 pædagoger, lærere, sygeplejersker og socialrådgivere i arbejdsstyrken¹.

Samtidig var der i 2022 et stort fald i optaget på velfærdsuddannelserne. For uddannelserne til folkeskolelærere, pædagog, sygeplejerske og socialrådgiver var der tilsammen et fald på 14 % fra 2019-2022. Særligt for pædagog- og sygeplejerskeuddannelsen var faldet markant på henholdsvis 15 % og 18 % fra 2019-2022². Færre pædagoger, lærere, sygeplejersker og socialrådgivere gør det sværere at sikre gode indsatser på sociale tilbud. Og her bliver LOS' medlemmer, der er ikke-offentlige sociale tilbud, ramt, da størstedelen af medarbejderne her rekrutteres fra faggrupper, der allerede i

¹ 'Behovet for velfærdsuddannede i 2030 – prognose fordelt på landsdele', Damvad Analytics, april 2021.

² 'Optagelsen 2022 Velfærdsuddannelser (folkeskolelærere, pædagog, socialrådgiver og sygeplejerske)'; Uddannelses- og Forskningsstyrelsen, 2022.

dag er mangel på, og hvor prognoser viser, at manglen vil vokse, hvis der ikke sættes ind. LOS ønsker med nærværende undersøgelse at kvalificere debatten om rekrutteringsudfordringer. Det undersøges derfor med afsæt i nationale tendenser og en sammenligning med det offentlige område, på hvilke områder LOS' medlemmer oplever rekrutteringsudfordringer, og ikke mindst undersøges, hvad LOS' medlemmer gør for at imødegå manglen på kvalificeret arbejdskraft. På baggrund heraf afsluttes undersøgelsen med en række anbefalinger til, hvordan vi til trods for manglen på kvalificeret arbejdskraft kan sikre gode og kvalificerede sociale tilbud og igen gøre det agtet at være socialarbejder.

CENTRALE RESULTATER

- Der er mangel på fagligt uddannet arbejdskraft – særligt pædagoger og socialpædagoger, der også har erfaring og solide personlige kompetencer.
- Der ses et fald i antallet af ansøgninger, særligt kvalificerede ansøgninger.
- Løn og arbejdsvilkår i en branche præget af skiftende arbejdstider, aften- og natarbejde, samt branchens ry udfordrer rekrutteringsmulighederne.
- De ikke-offentlige sociale tilbud går ikke på kompromis med kvaliteten men har hellere tomme pladser end dårligere normering.
- De ikke-offentlige sociale tilbud prioriterer ledelse og har et stærkt blik på kvalitet og faglighed, efteruddannelse, opkvalificering og supervision for at sikre et godt arbejdsmiljø og modarbejde forråelse.
- Offentlige tilbud kan lære noget af ikke-offentlige tilbud, da personaleomsætningen i de ikke-offentlige sociale tilbud er lavere end i de offentlige sociale tilbud.
- Større personaleomsætning på det offentlige område end hos ikke-offentlige sociale tilbud giver et skønnet velfærdstab på 184 mio. kr. om året”

2. Rekrutteringsudfordringer i et nationalt og regionalt perspektiv

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR) udgiver kvartalsvis en rekrutterings-survey, som belyser danske virksomheders rekrutteringssituation. På baggrund af spørgeskemaundersøgelser hos virksomheder med digitale stillingsopslag, overvåges ca. 1.000 stillingsbetegnelser nationalt samt fordelt på otte Regionale Arbejdsmarkedsråd (RAR).³ Et centralt begreb i surveyen er *forgæves rekrutteringsforsøg* (FR), som er antallet af stillinger, som enten ikke besættes, eller som besættes af en profil uden alle ønskede kvalifikationer. På baggrund heraf udregnes den *forgæves rekrutteringsrate* (FRR) som andelen af forgæves rekrutteringer af det samlede antal rekrutteringsforsøg.

Rekrutteringssurveyen viser, at der har været en klar stigning i rekrutteringsudfordringer fra september 2020, hvor FRR på landsplan for alle stillingsbetegnelser steg fra 18 % til 28 % i december 2022. FRR var på sit højeste i december 2021 med 33 %, og udviklingen siden da har været svagt faldende. Som nævnt består FR af to undervariable, nemlig ubesatte stillinger og stillinger besat af en anden profil. Forholdet mellem disse er tæt på konstant over perioden, hvor andelen af ubesatte stillinger (eller FRR uden substitution) er steget fra 7 % til 14 %.

Surveyen indikerer derudover betydelige regionale forskelle, hvor særligt RAR Sjælland, Bornholm og Fyn oplever rekrutteringsudfordringer med en FRR på over 30 %, mens RAR Østjylland og Hovedstaden oplever færre rekrutteringsproblemer end landsgennemsnittet med FRR på hhv. 22,3 % og 25,8 %. Fælles for alle otte RAR-områder er den generelle tendens til stigning i rekrutteringsudfordringerne de seneste år.

I rekrutteringssurveyen er alle stillingsbetegnelser brancheinddelt i 17 forskellige kategorier. Størstedelen af det specialiserede socialområde indgår i branchen Sundhed og

³ RAR-områderne er: Nordjylland, Vestjylland, Østjylland, Sydjylland, Fyn, Sjælland, Hovedstaden og Bornholm.

socialvæsen, som rangerer sjettehøjest ift. branchernes rekrutteringsudfordringer med en FRR på 28 %. I hele tal svarer denne rate til 15.330 forgæves rekrutteringer på landsplan i perioden marts til og med august 2022. Hvis man derimod kun betragter ubesatte stillinger, så rangerer Sundhed og socialvæsen næsthøjest med en rate på 18 %, kun overgået af branchen Hoteller og restauranter. Det vil sige, at næsten hvert femte stillingsopslag efterlades ubesat i branchen Sundhed og socialvæsen.

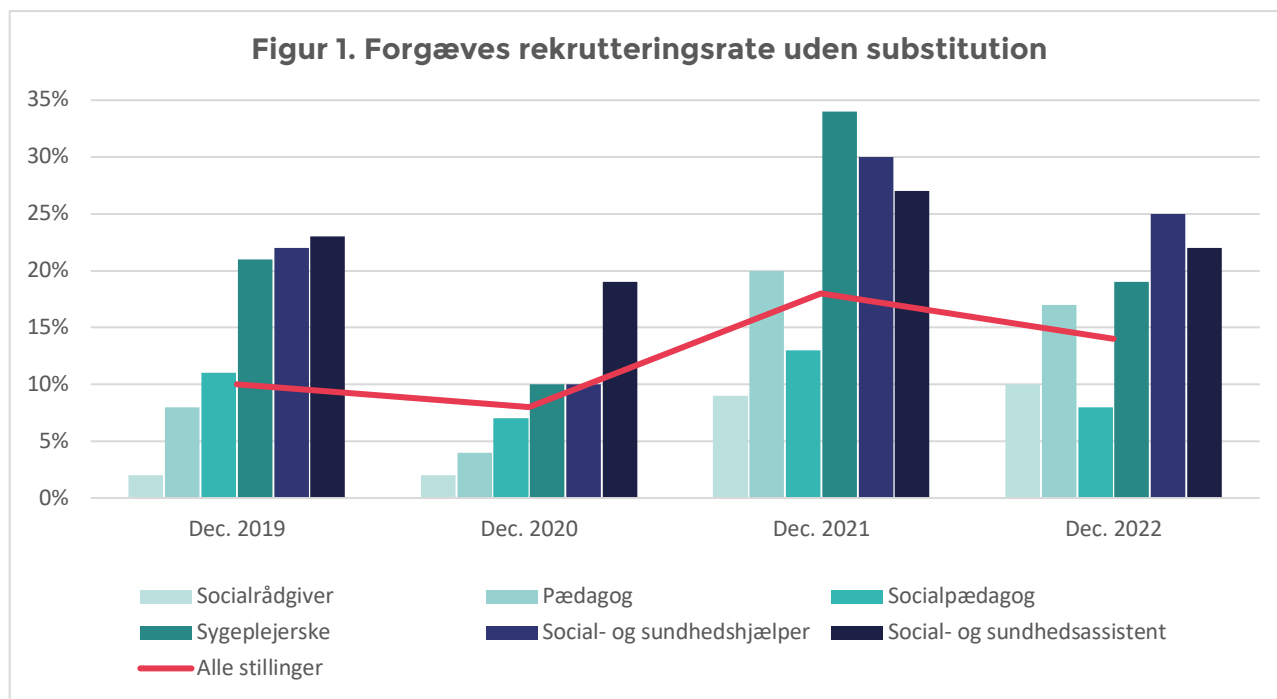
Igen er der inden for branchen betydelige regionale forskelle – også ift. de regionale gennemsnit. Fx er FRR for alle brancher i Vestjylland 29 %, mens den for Sundhed og socialvæsen er helt oppe på 37 pct. Et lignende

billede gør sig gældende i Østjylland, hvor FRR er 22 % for alle brancher og 31 % for Sundhed og socialvæsen, mens det modsatte gælder i Nordjylland med hhv. 29 % og 17 %.

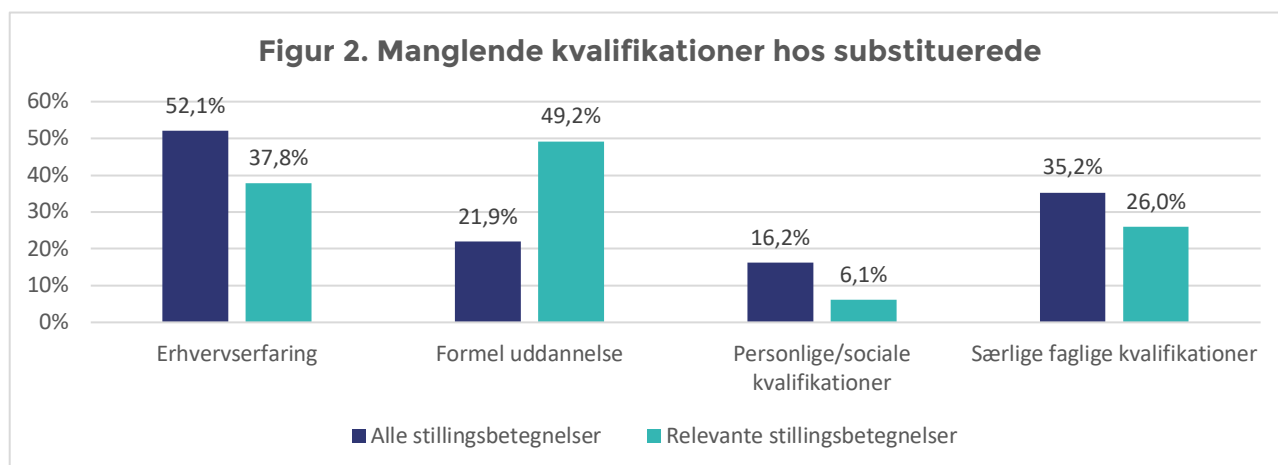
37 % af virksomhederne i branchen Sundhed og socialvæsen med rekrutteringsudfordringer oplever produktionsbegrænsninger som følge af rekrutteringsudfordringerne. Det er den laveste andel blandt de 17 brancher på trods af, at branchen har den næsthøjeste andel af ubesatte stillinger. Denne observation understøtter den generelle opfattelse af, at færre hænder må løbe stærkere for at bevare kvaliteten i omsorgsarbejdet på hele social- og sundhedsområdet.

"Hvis det ikke bliver bedre, vil kvaliteten i det pædagogiske arbejde blive udfordret."

Citat fra spørgeskema



Kilde: Jobindsats – Ledigheds- og jobindikatorer: Succesfulde og forgæves rekrutteringer samt egne beregninger.



Kilde: Jobindsats – Ledigheds- og jobindikatorer: Succesfulde og forgæves rekrutteringer samt egne beregninger.

Stillinger på det specialiserede socialområde bærer ofte præg af deltidsarbejde, aften-/nat-/weekendarbejde og skiftende arbejdstider, hvilke også er stillingskarakteristika, som ifølge rekrutteringssurveyen kendetegner stillinger med mange forgæves rekrutteringsforsøg. 20 % af stillingerne med forgæves rekrutteringsforsøg er karakteriseret af deltidsarbejde, 17 % af aften-/nat-/weekendarbejde og 9 % af skiftende arbejdstider.

Figur 1 viser udviklingen i raten af ubesatte stillinger for de udvalgte stillingsbetegnelser samt gennemsnittet for alle stillingsbetegnelser på landsplan⁴. Der er en klar tendens til, at især SOSU-stillingerne og sygeplejersker ligger væsentligt over gennemsnittet. Derudover er det blevet sværere – både absolut og relativt set – at rekruttere socialrådgivere og pædagoger i løbet af de seneste år. Samlet set er rekrutteringsudfordringerne store og har været voksende de seneste år på det specialiserede socialområde.

I Figur 2 betragtes samme seks stillingsbetegnelser, men i stedet for at betragte

ubesatte stillinger, så er fokus nu på jobopslag, hvor stillingen er blevet besat af (substitueret) en profil, som ikke besad alle ønskede kvalifikationer. Figuren sammenligner gennemsnittet for alle stillingsbetegnelser på landsplan med et vægtet gennemsnit for de seks stillingsbetegnelser. For alle stillingsbetegnelser er den hyppigste kvalifikation at gå på kompromis med erhvervs erfaring, og selv om denne også er høj for de relevante stillingsbetegnelser, så er tilbuddene mere villige til at gå på kompromis med formel uddannelse, end med erhvervs erfaring. Overordnet set indikerer figuren, at tilbuddene på det specialiserede socialområde synes mindre tilbøjelige til at gå på kompromis med erhvervs erfaring, personlige/socialt kvalifikationer og særlige faglige kvalifikationer end de tilsvarende gennemsnit på tværs af alle brancher, men samtidig at tilbuddene er mere tilbøjelige til at gå på kompromis med erhvervs erfaring. På det specialiserede socialområde udøver medarbejderne nemlig specialiserede indsats, som kræver kvalifikationer, der ikke nødvendigvis opnås med formelle uddannelser.

⁴ På baggrund af datasættet "Ledigheds- og jobindikatorer: Succesfulde og forgæves rekrutteringer" fra STAR's databank Jobindsats analyseres rekrutteringsudfordringerne specifikt for de seks mest

relevante stillingsbetegnelser for det specialiserede socialområde - nemlig pædagog, socialpædagog, social- og sundhedsassistent, social- og sundhedshjælper, socialrådgiver og sygeplejerske.

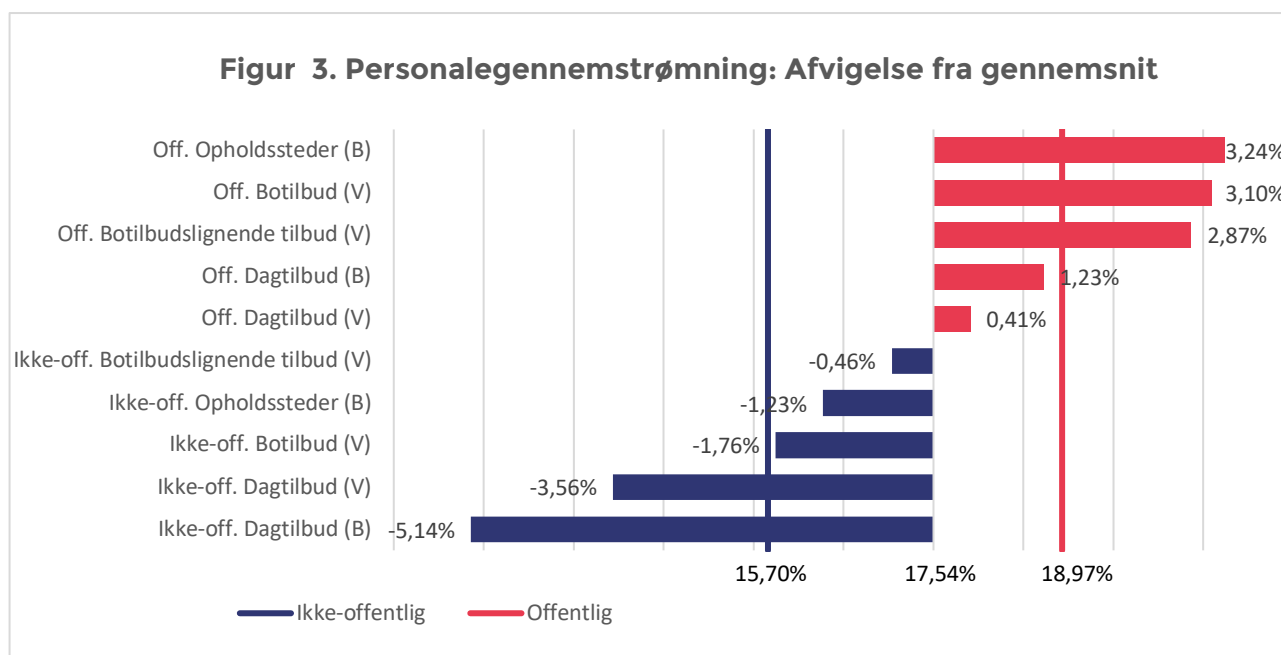
Endelig bliver pædagog, social- og sundhedshjælper og- assistent samt sygeplejerske nævnt blandt de 40 stillingsbetegnelser med størst jobomsætning i rekrutteringssurveyen. Det betyder, at mange med disse stillingsbetegnelser starter i nyt job fra enten tidligere job, ledighed eller uddannelse. Hvis den høje jobomsætning drives af de to sidstnævnte faktorer, så bidrager den ikke til rekrutteringsudfordringerne, men hvis den derimod drives af førstnævnte faktor, så vil en høj jobomsætning være ensbetydende med høj personalegennemstrømning/-omsætning. Med andre ord kan en lav medarbejderfastholdelse skabe friktion på jobmarkedet og bevirke rekrutteringsudfordringer.

2.1. Personalegennemstrømning

På Tilbudsportalen, som er Social-, Bolig- og Ældreministeriets database over aktive tilbud på det specialiserede socialområde,⁵ kan man

tilgå tilbuddenes seneste årsrapport, hvoraf bl.a. tilbuddenes personalegennemstrømning fremgår. Personalegennemstrømningen på det specialiserede socialområde på 17,54 % er højere end den ofte anbefalede gennemstrømningsprocent på 10 %, jf. figur 3. Mens det potentielt vil afhjælpe rekrutteringsudfordringerne at nedbringe personalegennemstrømningen på hele området, så vil oplevelsen af rekrutteringsudfordringerne samtidig reduceres, da der sjældnere vil være behov for at rekruttere i det hele taget.

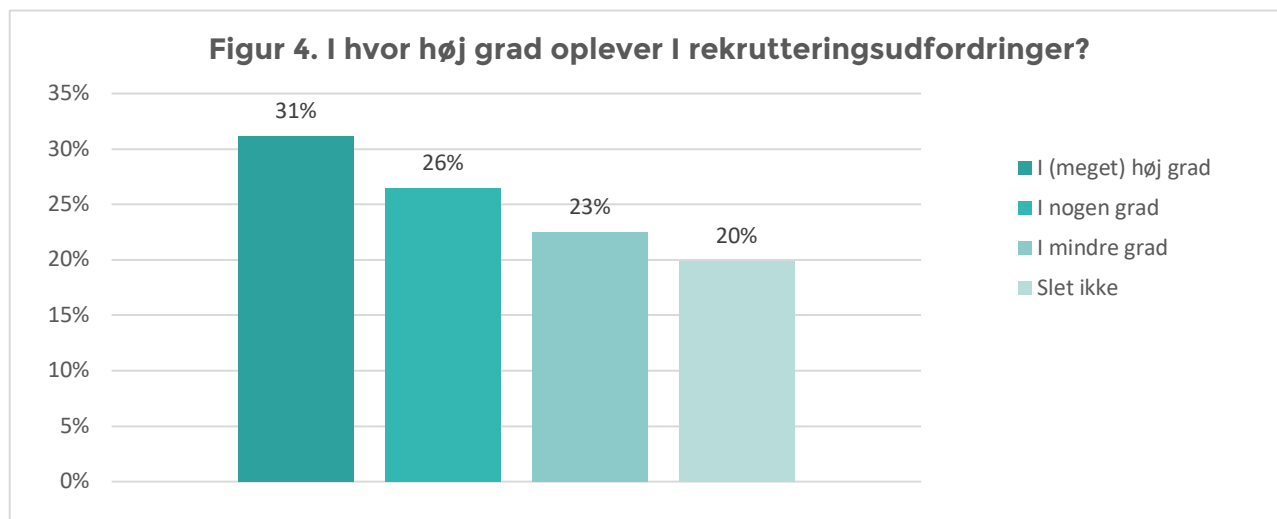
Figur 3 viser samtidig, at der på ikke-offentlige tilbud i gennemsnit er lavere personalegennemstrømning end på offentlige tilbud, hhv. 15,70 % og 18,97 % – og blandt LOS' medlemmer er personalegennemstrømningen endnu lavere med 15,42 %. Af førnævnte grunde vil det være fordelagtigt for offentlige tilbud at nedbringe personalegennemstrømningen til



Note: Figuren viser afvigelsen fra den gennemsnitlige personalegennemstrømning (17,54 %) for alle sociale tilbud med tilgængelige årsrapporter på Tilbudsportalen. Søjlerne viser gennemsnittene for udvalgte tilbudstyper opdelt på offentlige og ikke-offentlige virksomhedsformer. (B) og (V) angiver om tilbudstypen tilhører børne- og ungeområdet eller voksenområdet.

Kilde: Tilbudsportalen samt egne beregninger.

⁵ Med undtagelse af interne skoler og ungdomsuddannelser for unge med særlige behov (STU).

Figur 4. I hvor høj grad oplever I rekrutteringsudfordringer?

Kilde: LOS' spørgeskemaundersøgelse samt egne beregninger.

samme niveau som hos de ikke-offentlige tilbud, men reduktionen vil samtidig afhjælpe et velfærdstab forbundet med unødvendigt høj personalegennemstrømning.

På Tilbudsportalen kan man finde tilbuddenes lønomkostninger til borgerrelateret personale. For de offentlige tilbud anslås de samlede årlige lønomkostninger at være knap 17 mia. kr., hvilket svarer til 1,4 mia. kr. om måneden.⁶ Forskellen i personalegennemstrømningen mellem offentlige og ikke-offentlige tilbud er 3,27 procent-point, og det anslås, at der er udgifter svarende til 16 ugers løn forbundet med ansættelse af en ny medarbejder⁷. Ud fra disse oplysninger kan velfærdstabet skønnes til 184 mio. kr. om året.

3. Rekrutteringsudfordringer blandt LOS' medlemmer

Ser man på de landsdækkende tal oplever ikke overraskende også ikke-offentlige sociale tilbud rekrutteringsudfordringer. Det samme viser sig, når man dykker ned i den spørgeskemaundersøgelse, der er foretaget blandt LOS' medlemmer.

Undersøgelsen viser, at knap 80 % af respondenterne oplever at have rekrutteringsudfordringer, og heraf oplever 30 % udfordringerne i høj eller meget høj grad. Kun 20 % svarer, at de slet ikke oplever udfordringer med rekruttering. Mange uddyber i bemærkninger, at selvom de for nuværende ikke oplever rekrutteringsudfordringer, så er de bekymrede for udviklingen, da de oplever nedgang i antallet af modtagne ansøgninger, når en stilling slås op. Et medlem fortæller fx om en halvering af ansøgninger fra 60-100 ansøgninger til 30 ansøgninger pr. stilling. Dette medfører et stigende fokus på fastholdelse, hvor de sociale tilbud er ekstra opmærksomme på at rekruttere og fastholde kvalificerede medarbejdere, fordi der er få af dem på området.

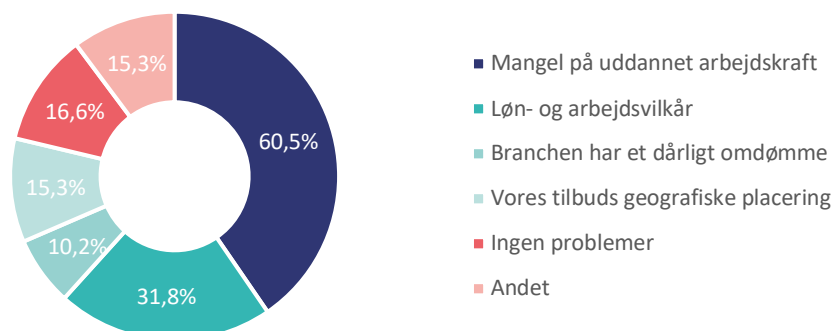
Rekrutteringsudfordringerne har betydning for omsorgsarbejdet ift. de målgrupper, respondenterne arbejder med. Her nævner respondenterne særligt, at behovet for pædagogiske og relationelle kompetencer i arbejdet med børn, unge og voksne, der kan have svært ved at aflæse og forstå sociale koder, og hvor tydelighed og struktur i hverdagen derfor er afgørende, bliver

⁶ På Tilbudsportalen findes 1.420 offentlige tilbud, men kun 1.093 tilbud har tilgængelige årsrapporter. Summen af lønomkostningerne for offentlige tilbud med

tilgængelige årsrapporter er ca. 13 mia. kr., hvilket er opjusteret med faktor 1,3 til 16,9 mia. kr.

⁷ Se f.eks. <https://hrguiden.online/hvad-koster-nyansættelse/>

Figur 5. Årsager til rekrutteringsudfordringer



Note: Respondenterne havde mulighed for at afkrydse flere svar, så svarene summerer ikke til 100 pct.
Kilde: LOS' spørgeskemaundersøgelse samt egne beregninger.

udfordret. Rekrutteringsudfordringerne og de afledte effekter heraf skubber dermed til den stabilitet og kontinuitet, som medarbejdere og ledere arbejder for at sikre til gavn for de aller mest sårbare i samfundet, og det har dermed også indvirkning på arbejdsmiljøet.

3.1. Hvorfor er det svært at rekruttere?

61 % af respondenterne angiver, at mangel på uddannet arbejdskraft bidrager til rekrutteringsudfordringerne, mens 32 % svarer, at løn- og arbejdsvilkår er en væsentlig faktor, når det gælder rekruttering. Det svarer til rekrutteringsserveyen, der viste, at 20 % af stillingerne med forgæves rekrutteringsforsøg er karakteriseret af deltidsarbejde, 17 % af aften-/nat-/weekendarbejde og 9 % af skiftende arbejdstider⁸. Derfor er respondenterne opmærksomme på, at man som arbejdsplads skal gøre sig attraktiv for medarbejderen, idet løn, arbejdsvilkår samt et godt arbejdsmiljø har betydning for ansættelsen og den efterfølgende fastholdelse. Samtidig angiver 10 % at branchens ry har betydning for, at det kan være svært at rekruttere medarbejder, hvilket er en vigtig indikation på, at det ikke er agtet at være socialarbejder, både pga. arbejdsvilkår, manglende søgning til uddannelserne og

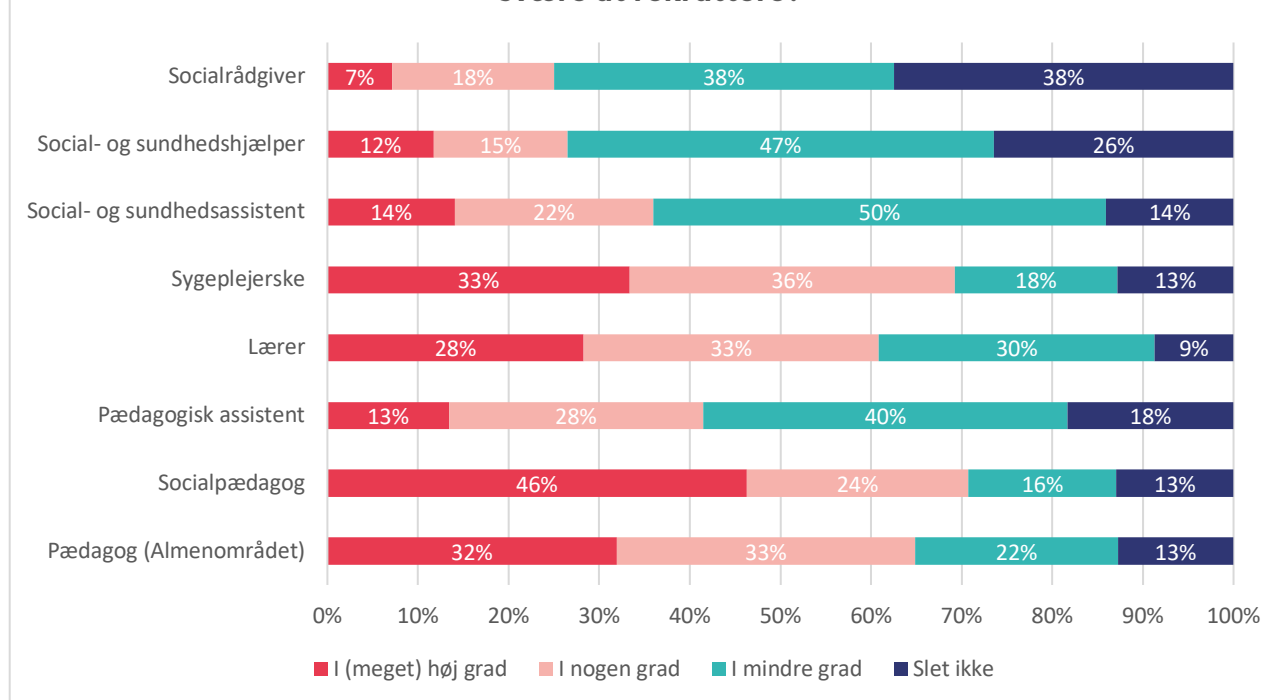
måske også pga. de mediesager, der sætter fokus på dårlige forhold på nogle sociale tilbud.

3.2. Erfaringer og personlige kompetencer er vigtige elementer i den rigtige rekruttering

15 % uddyber derudover, at ansøgers erfaring og personlige kompetencer har lige så stor betydning som uddannelse, når de skal finde den rette medarbejder. Det opleves, at nyuddannede ikke har viden og indsigt nok i målgruppen, og ikke har en solid specialiseret faglighed, som er nødvendigt i arbejdet med børn, unge og voksne i sårbare positioner. En nyuddannet pædagog er således ikke nødvendigvis den rette medarbejder til en stilling, hvor der er behov for en tung erfaring med målgruppen og ikke mindst behov for personlige kompetencer, der tilsiger en høj resiliens. Jf. figur 2 er der her en sammenhæng med de nationale tal, der indikerer, at sociale tilbud i en situation, hvor det er svært at rekruttere uddannet arbejdskraft, er mindre tilbøjelige til at gå på kompromis med erfaring og personlige kompetencer end med formel uddannelse.

Medlemmernes oplevelse af rekrutteringsudfordringerne viser således en kompleksitet på det højt specialiserede område, der gør at

⁸ Jf. afsnit 2.

Figur 6. I hvor høj grad oplever I, at følgende faggrupper kan være svære at rekruttere?

Kilde: LOS' spørgeskemaundersøgelse samt egne beregninger.

uddannelse ikke er løsningen i sig selv. Undersøgelsen indikerer dermed, at uddannelsen blot er ét parameter i ansættelsesprocessen, hvor også erfaring og faglige kompetencer fra området har stor betydning, som øger kompleksiteten i forhold til rekruttering. Grundet medlemmernes indsatser på det specialiserede socialområde er kombinationen mellem uddannelse, erfaring og personlige kompetencer særligt efterspurgt for at efterleve den kvalitet, som er nødvendig i omsorgsarbejdet på området, og her oplever medlemmerne en tydelig mangel på "kvalificeret uddannet arbejdskraft". Antallet af ansøgere er dermed ikke udslagsgivende for om rekrutteringsprocessen opfattes problemfri, da det afhænger af ansøgernes samlede kompetencer, der kvalificerer dem til stillingen.

Således er rekrutteringsudfordringerne, som LOS' medlemmer oplever dem, ikke alene baseret på manglen på uddannet arbejdskraft. Udfordringerne forøges af skiftende arbejdstider samt manglen på uddannet arbejdskraft, der samtidig har erfaring og solide personlige

kompetencer. Disse komponenter har tilsammen betydning for medlemmernes vurdering af "den rette" medarbejder. Samtidig har ansøgernes vurdering af arbejdspladsen stor betydning. Det udfolder sig yderligere, når vi ser nærmere på medlemmernes oplevelser med at rekruttere specifikke faggrupper.

3.3. Hvilke fagligheder er svære at rekruttere?

50 % af respondenterne har haft behov for at ansætte fagligt uddannet personale 2 eller færre gange i løbet af det sidste år, mens 34 % har haft behovet 3-5 gange og 16 % har skullet ansætte nye medarbejdere mere end 5 gange. 34 % angiver, at de modtager 0-10 ansøgninger, mens 31 % modtager flere end 20 ansøgninger, når de skal ansætte en fagligt uddannet medarbejder.

Respondenterne oplever særligt udfordringer med at rekruttere pædagoger, socialpædagoger, lærere og sygeplejersker, som også er de primære faggrupper, der er repræsenteret på de sociale tilbud, hvoraf størstedelen af de ansatte har en pædagogisk

baggrund⁹. Besvarelserne angiver, at mere end 50 % af medlemmerne finder, at de fire faggrupper er svære at rekruttere i nogen, høj eller meget høj grad. I forhold til ansættelsen af pædagoger og sygeplejersker, stemmer respondenternes erfaringer overens med de nationale tal, der netop viser flere forgæves ansættelser end landsgennemsnittet for de to faggrupper, jf. figur 1.

Undersøgelsen viser, at socialpædagoger er den faggruppe, som er sværest at rekruttere. 46 % svarer, at de i høj grad eller meget høj grad finder det svært at rekruttere socialpædagoger. På landsplan ligger socialpædagogerne under gennemsnittet i forhold til den forgæves rekrutteringsrate. I 2022 ledte kun 8 % ud af det samlede antal opslag ikke til en ansættelse til tilsvarende socialpædagogstilling, jf. figur 1. At respondenterne oplever så store rekrutteringsudfordringer med socialpædagoger samtidig med, at de fleste rekrutteringer leder til ansættelse for denne faggruppe, er interessant. En forklaring herpå kan være, at de sociale tilbud, som udgør LOS' medlemmer, kræver en høj specialisering, hvor personlige erfaringer og erfaringer fra området har særlig stor betydning i en ansættelsesproces – en forklaring som også kommer til udtryk gennem respondenternes besvarelser.

”Ansøgerne har ofte et idylliseret billede af arbejdet og bliver overraskede over, hvor meget opgaven indebærer”

Citat fra spørgeskemaundersøgelse

Yderligere kan en forklaring herpå være baseret på ansøgerens opfattelse af, hvor de gerne vil arbejde og dermed hvad der er et indbydende og relevant arbejdsområde for

dem. Jf. figur 5 svarer godt 10 % af respondenterne, at de vurderer, at branchens dårlige omdømme er årsag til rekrutteringsudfordringerne, mens knap 32 % vurderer, at det handler om løn- og arbejdsvilkår.

Udfordringerne er dermed todelte, idet tilbuddene skal tage stilling til ansøgerens kvalifikationer samtidig med, at ansøgeren skal vurdere, at de sociale tilbud er attraktive arbejdspladser.

”Jeg gad godt, at der var lidt mere respekt og forståelse for, at det kræver faktisk noget at være i vores fag. Især på det specialiserede område”.

Citat fra spørgeskemaundersøgelse

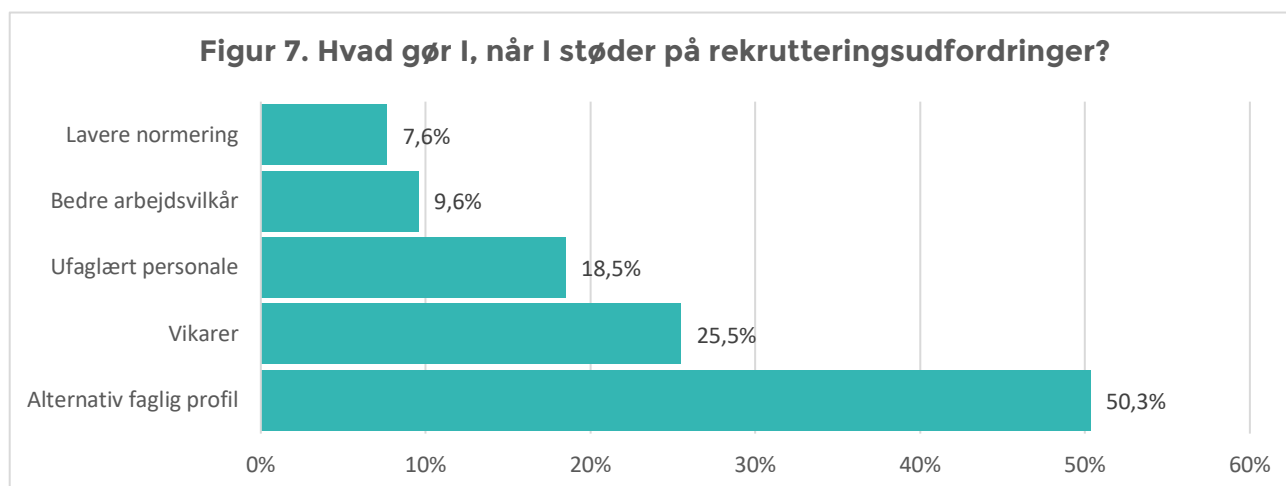
Tilsvarende ses i undersøgelsen, at de respondenter, for hvem det er relevant, oplever, at det kan være svært at rekruttere lærere, mens den forgæves rekrutteringsrate på landsplan for lærere ligger under landsgennemsnittet¹⁰. Her er det igen vigtigt at bemærke, at lærere på LOS' medlemstilbud skal have en erfaringsbaggrund, der kan imødekomme understøttelsen af anbragte og udsatte børn og unges skoleliv bedst muligt på de specialiserede skoletilbud.

3.4. Hvad gør man for at imødegå udfordringerne?

Børn, unge og voksne i sårbare positioner har krav på den højeste faglighed og kvalitet i indsatsen. Samtidig står det klart, at de manglende hænder ikke alene har betydning for indsatsen over for målgruppen, men ligeledes har stor indvirkning på arbejdsmiljøet. Det er derfor relevant at undersøge, hvad LOS' medlemmer gør, hvis de ikke kan besætte en stilling med en fagligt uddannet medarbejder.

⁹ Social- og Ældreministeriet, 2022: Afrapportering af evalueringen af det specialiserede socialområde. S. 1065, figur 6 og s. 1068, figur 9.

¹⁰ Jobindsats - Ledigheds- og jobindikatorer: Succesfulde og forgæves rekrutteringer.



Kilde: LOS' spørgeskemaundersøgelse samt egne beregninger.

Undersøgelsen viser, at mere end halvdelen af respondenterne primært løser deres rekrutteringsudfordringer ved at ansætte en medarbejder med alternativ faglig uddannelse, jf. figur 7. Dette korresponderer med opmærksomheden på, at uddannelse ikke kan stå alene, men at erfaring og personlige kompetencer ligeledes er centrale komponenter i at sikre den rette medarbejder til jobbet.

26 % og 19 % anvender derudover henholdsvis vikarer eller ansætter ufaglærte for at imødekomme afledte udfordringer i forbindelse med rekruttering. Men dette står ikke alene. Stort set alle nævner opkvalificering og supervision som centrale redskaber, man anvender til at opkvalificere nye medarbejdere, som ikke har den ønskede profil. I et interview uddyber et medlem, at det er en vigtig prioritet for dem ikke at spare på budgettet i forhold til kompetenceudvikling. Medlemmerne fortæller, at de blandt andet anvender egne faste vikarkorps eller flyverstillinger, som også indgår i forhold til efteruddannelse og opkvalificerende tiltag, og som derfor også på sigt vil være kvalificeret til en fastansættelse. Gennem anvendelsen af egne vikarer sikrer medlemmerne også den kontinuitet blandt medarbejderne, som er nødvendigt i arbejdet på det højt specialiserede socialområde.

3.5. Kvaliteten står i centrum

Det står centralt i undersøgelsen, at respondenterne ikke vil gå på kompromis med kvaliteten. Det udmønter sig i, at de accepterer en lavere belægning og afviser visitationer for først og fremmest at sikre kvaliteten gennem en passende normering for de børn, unge eller voksne, der er indskrevet i tilbuddet. Således angiver kun 7,5 % af respondenterne, at rekrutteringsudfordringerne fører til en lavere normering, jf. figur 7.

“Det er afsindigt frustrerende at stå i denne situation. At afvise borgere vi vurderer, vi kan hjælpe videre i deres liv, udelukkende fordi vi ikke har de hænder og hoveder, vi skal bruge for at kunne løse opgaven på forsvarlig vis.”

Citat fra spørgeskemaundersøgelse

Der er således fra ledernes side stor opmærksomhed på at sikre, at målgruppen

ikke i deres dagligdag mærker, at der mangler hænder eller oplever, at de medarbejdere, der er til stede, ikke har den rette faglighed til at imødekomme deres behov. Dette er særligt vigtigt, da det modsatte kan skabe utryghed hos og en utilstrækkelig faglig indsat over for målgruppen. Samtidig har lederne fokus på arbejdsmiljøet, når medarbejderne skal løbe ekstra hurtigt for at løse relationelle, sundhedsmæssige og omsorgspligtige opgaver. Og hertil er den aktuelle og forståelige bekymring for potentielt at skulle stå i en situation, hvor de må udskrive beboere, eller at medarbejderne presses i en sådan grad, at de går ned med stress eller angst. Opmærksomheden er central set i lyset af, at der er fire gange så stor risiko for at få en arbejdsskade som socialarbejder end på resten af arbejdsmarkedet.

3.6. God ledelse er afgørende

Den store opmærksomhed på kvalitet for målgruppen samt arbejdsmiljø indikerer en ledelsesprioritering af god ledelse. Dette både fordi en nærværende ledelse er afgørende for trivsel hos såvel beboere som medarbejdere, herunder kan være med til at forebygge forråelse, og ikke mindst, fordi det er et afgørende parameter i kampen om medarbejderne. Det blev tidligere angivet, at flere oplever branchens ry som en barriere for rekruttering af gode medarbejdere, jf. figur 5. Dette gør det enkelte tilbuds ry også i forhold til arbejdsmiljø til en faktor i konkurrencen om de kvalificerede medarbejdere, ligesom ledelsens fokus på at sikre kvalitet for

målgruppen gennem kompetente medarbejdere, opkvalificering, kurser og efteruddannelse har betydning.

4. anbefalinger

Befolkningsfremskrivninger fra Danmarks Statistik viser, at antallet af folk i den erhvervsaktive alder vil toppe i 2023 for derefter at falde drastisk i årene, der kommer. Det betyder, at færre i fremtiden skal tage sig af flere – både på almenområdet og på det specialiserede område – og at de rekrutteringsudfordringer, vi ser i dag, ikke er et forbigående fænomen, men et vilkår på fremtidens arbejdsmarked. Hvis vi ikke vil acceptere en fremtid, hvor velfærdssamfundet falder fra hinanden, og hvor vi risikerer, at de allermost udsatte falder igennem alle sikkerhedsnet, er det nødvendigt, at vi på tværs af sektorer forholder os til, hvordan vi kan mindske de strukturelle udfordringer, og ikke mindst vores muligheder for at sikre kvalificerede indsatser til børn, unge og voksne med vanskelige livsvilkår. Et vigtigt element i ligningen er, at vi her taler om *det specialiserede socialområde*, hvilket stiller høje krav til kompetencer, idet sociale tilbud arbejder med sårbare mennesker. Det kan derfor hævdes, at de produktionsomkostninger, der ses, er mere indgribende i en situation med ventelister, dårligere faglige kompetencer blandt medarbejderne og dermed dårligere sociale tilbud.

”Hvis folk tager ledelsesopgaven alvorligt og mener, at man vil passe på medarbejderne, ligesåvel som man vil passe på borgerne, og derfor giver så ordentlige og rimelige vilkår som muligt, så tror jeg, det lønner sig.”

Citat fra interview med leder

”... For det er jo mennesker, vi har med at gøre. Og hvis de mennesker, der skal passe på de andre mennesker, går i stykker, så er der jo ikke nogen til at passe på dem. Og det er vores ansvar som ledere. Så må regningerne vente. Hvis vi ikke kan passe på medarbejderne og værne om dem, så er det sgu ligegyldigt.”

Citat fra interview med leder

Nærværende undersøgelse har vist, at der reelt er rekrutteringsudfordringer på socialområdet, såvel nationalt som blandt LOS' medlemmer. Udfordringerne udmønter sig i:

- Mangel på fagligt uddannet arbejdskraft – særligt arbejdskraft der også har erfaring og solide personlige kompetencer.
- Fald i antallet af ansøgninger, særligt kvalificerede ansøgninger.
- Der er særligt mangel på pædagoger og socialpædagoger.
- Der opleves konkurrence om de kvalificerede medarbejdere, hvilket kan skubbe til personaleomsætningen.
- Løn og arbejdsvilkår i en branche præget af skiftende arbejdstider, aften- og natarbejde er en faktor.
- Branchens ry udfordrer rekrutteringsmulighederne.

4.1. Godt arbejdsmiljø kan forebygge forråelse

Forråelse i omsorgsarbejdet og på sociale tilbud et centrale tema i den offentlige debat. Forråelse kan opstå på alle arbejdspladser i et presset arbejdsmiljø, hvor forråelsen bliver en overlevelsesstrategi og er et udtryk for afmagt, mangel på kompetencer, ressourcer og støtte i hverdagen. Lederen har derfor en stor opgave i at have blik for, om værdierne skrider og

kulturen ændres blandt medarbejderne. I en situation, hvor det er svært at rekruttere fagligt uddannede medarbejdere, er det derfor afgørende, at ledelsen iværksætter initiativer, der kan imødegå forråelse. Det er derfor positivt, at undersøgelsen viser, at de sociale tilbud imødegår udfordringerne ved at:

- Ansætte medarbejdere med andre fagligheder men erfaring og personlige kompetencer
- Have egne vikarkorps
- Prioritere opkvalificering, efteruddannelse og supervision for alle medarbejdere men særligt ansatte uden den rette faglige profil
- Nedskalere normeringen og insistere på høj kvalitet og faglighed frem for økonomi
- Prioritere arbejdsmiljø for at sikre fastholdelse og rekruttering

Der er således et stort fokus på såvel at sikre kvalitet og faglighed i arbejdet med den målgruppe, man som socialt tilbud skal hjælpe, ligesom der er stort fokus på at sikre et godt arbejdsmiljø for de medarbejdere, der skal løfte opgaven.

4.2. Strukturelle behov

Fremskrivninger til 2030 viser, at alene hvad angår pædagoger, forventes der at mangle

13.700 pædagoger i 2030, hvilket svarer til 14 % af arbejdsstyrken i 2018. Og på det specialiserede område er det ikke alene pædagoger, men pædagoger med erfaring og personlige relationelle kompetencer, der efterspørges, samtidig med, at pædagoger kun er en blandt flere efterspurgte faggrupper. Strukturelt er vi derfor nødt til at sætte ind som samfund, for at sikre, at fødekæden til sociale tilbud sikres. Her er flere indsatses nødvendige.

For det første er det vigtigt at tale arbejdet som socialarbejder op, så flere unge får lyst til at søge professionsuddannelserne. Fokus på det værdifulde i at hjælpe de mest udsatte i samfundet forvinder i tåger af mediesager om dårlige sociale tilbud, og fagforeningers kampagner om dårlige løn- og arbejdsvilkår fremmer ikke lysten til en uddannelse som pædagog eller sygeplejerske. Samtidig er der behov for, at uddannelsernes faglighed øges, særligt med fokus på etablering af relationelle og specialiserede kompetencer. Dette kan eksempelvis ske gennem praktikker og tæt samarbejde med sociale tilbud i langt højere grad, end det sker i dag, for at forberede de studerende på arbejdet med børn, unge og voksne, der er givet svære kår i livet.

Derudover er det afgørende at prioritere midler til god ledelse. Nærværende ledelse er en afgørende faktor for at kunne sikre en høj

kvalitet i indsatsen for børn, unge og voksne i sårbare positioner, og for at sikre et godt arbejdsmiljø med medarbejdere, der kan møde målgruppens behov kvalificeret og med en høj faglighed. Dette fordrer, at ledelse, efter-uddannelse, supervision mv. kan indgå i budgettet i et socialt tilbud, og at der ansættes ledere med de solide kompetencer i ledelse.

Sidst men ikke mindst er det en central pointe, at de sociale tilbud til trods for udfordrende arbejdsforhold har en lavere personale-omsætning end offentlige tilbud. Offentlige tilbud kan således lære noget af ikke-offentlige sociale tilbud i forhold til, hvordan man fastholder medarbejdere. Her er netop god ledelse en central faktor.

Hvis vi øger uddannelsernes faglighed og bliver bedre til at forberede de studerende på arbejdet med mennesker, der har det svært. Hvis vi accepterer, at god ledelse koster penge, men at det samtidig giver investeringen tifold igen gennem høj faglighed og godt arbejdsmiljø. Og hvis vi lærer af dem, der gør det godt, så vi sikrer gode indsatser for dem, der er ramt i livet. Så kan vi måske sammen sikre, at de svageste i samfundet ikke taber fremtidens kamp om medarbejdere ved, at vi får skabt præstige og agtelse om det, at være socialarbejder.

”Vi har været nødsaget til at afvise adskillige indskrivninger af potentielt nye beboere til trods for, at vi har tre ledige pladser. Vi vil ikke gå på kompromis med det støttebehov og den normering, der er behov for, i bestræbelserne for at få fyldt huset op. Det faglige niveau og høj trivsel blandt medarbejderne og beboerne er afgørende for kerneopgaven og vores succes med den.”

Citat fra spørgeskemaundersøgelse

UNDERSØGELSENS METODE

Undersøgelsen bygger for det første på landsdækkende tal om personaleomsætning samt en afdækning af udfordringer med rekruttering på social- og sundhedsområdet. Disse tal er indsamlet fra Rekrutteringssurvey udarbejdet af Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, deres databank Jobindsats samt Social-, Bolig- og Ældreministerets hjemmeside Tilbudsportalen, hvor data er indsamlet den 9.11.2022. I denne del af undersøgelsen sammenholdes det offentlige område med ikke-offentlige tilbud.

Derudover er undersøgelsen udarbejdet på baggrund af et spørgeskema sendt til alle LOS' medlemmer. 157 respondenter med ledelsesansvar har besvaret undersøgelsen, hvilket giver en svarprocent på 35 %. Således giver spørgeskemaet et repræsentativt indblik i medlemmernes oplevelser. Der er derudover gennemført tre interviews for at kvalificere resultaterne af spørgeskemaundersøgelsen.

Langt størstedelen af respondenterne beskæftiger sig med Botilbud og botilbudslignende tilbud (57 %) eller Opholdssteder (45 %). 61 pct. af respondenterne har 20 eller færre ansatte. 38 pct. af tilbuddene er fra Region Sjælland, mens de resterende tilbud fordeler sig nogenlunde jævnt over de fire andre regioner.

"Det kan få betydning, hvis vi ikke kan skaffe kvalificerede medarbejdere på den måde, at beboerne oplever frustrationer, møder medarbejdere, der er usikre, ikke kender de metoder vi arbejder med. Det kan give flere utilsigtede hændelser, flere ting beboerne ikke lykkedes med og flere magtanvendelser."

Citat fra spørgeskemaundersøgelse



ANALYSEPAPIR NR. 1 / MARTS 2023 · REKRUTTERINGSUDFORDRINGER

Redaktør: Trine Schaldemose tsc@los.dk

Analyse: Nynne Lea Henriksen nlh@los.dk · Marius Heltberg Lassen ml@los.dk

LOS – Landsorganisationen for sociale tilbud · Nørre Voldgade 88, 4. sal · 1358 København K (pr. 1. april)

Tlf: 70 23 34 00 · los@los.dk · www.los.dk

LOS er landsorganisation for ikke-offentlige sociale tilbud. Vores medlemmer arbejder i krydsfeltet af sociale tilbud og specialiserede skoleindsatser for anbragte børn, unge og voksne med en hverdag med bl.a. misbrug, omsorgs-svigt, gråzoneprostitution, diagnoser og efterværn. LOS' mål er at gøre en positiv forskel for mennesker i sårbare positioner ved at sikre den højeste kvalitet i det sociale arbejde.
