

POLITISK AFSÆT FOR ARBEJDET

Regeringsgrundlaget ”Ansvar for Danmark”

- Velfærd 2.0 – Et reformprogram der udvikler Danmark

Budgetforlig 2023

- Prøvehandlinger inden for bruttonormeringer i Børn & Unge, Sundhed & Omsorg og Sociale Forhold & Beskæftigelse

Byrådsindstillinger

- Fastholdelse af erfarne medarbejdere (16. november 2022)
- Flytte medarbejdere i borgernære funktioner fra deltid til fuldtid (1. december 2022)
- Fortsat sikring af pasningsgarantien (18. januar 2023)
- Afprøvning af 4 dages arbejdsuge (22. februar 2023)

Tværmagistratslige indsatser

- Arbejdsgruppen for fastholdelse og rekruttering (under HR- og Personalestyregruppen)

Det igangværende arbejde i magistratsafdelingerne (udvalgte eksempler):

Sundhed & Omsorg	Børn & Unge	Sociale forhold & Beskæftigelse
<p>Plan med 26 punkter, fx</p> <ul style="list-style-type: none">• Sunde arbejdspladser• ”Op i tid”• Fastholdelse af seniorer• Arbejde med lønstrategi• Tilbud om uddannelse til ufaglærte• Ansættelse af branche-skiftere• Fastholdelse af elever på SOSU-uddannelsen• Rekruttering af flygtninge• ”Præl med dit job”• God ledelse• ...	<p>Seks fokusområder:</p> <ul style="list-style-type: none">• Sporskiftemeritpædagoguddannelsen• Meritpædagoguddannelsen• Pædagogisk assistent-uddannelsen• Fundamentet til dit pædagogliv og til dit lærerliv• Rekrutteringsprocessen• Understøttelse af lokale afdelinger ift. at arbejde med udfordringerne	<ul style="list-style-type: none">• Monitorering af den aktuelle rekrutteringssituation• Øget fokus på hvordan der tages imod nye medarbejdere, praktikanter og studerende• Tilbud om merituddannelse til ufaglærte pædagoger• Fokus på hvordan flere medarbejdere kan komme op i tid • Beskæftigelsespolitik, 10% målsætning, nytteindsats og ”Fra arbejdsliv til seniorliv”



FORSLAG TIL PROBLEMFORSTÅELSE

- Demografien er den primære driver for vores rekrutteringsudfordring på tværs af den offentlige og private sektor, og den grønne omstilling vil lægge yderligere pres på arbejdsmarkedet.
- Ingen enkelte reformer kan øge udbuddet af arbejdskraft tilstrækkeligt, og vi kan heller ikke regne med at få hjælp af arbejdskraft fra andre europæiske lande. De står med samme problem som os.
- Medarbejderne oplever ikke, at det nuværende system kan optimeres yderligere - vi har brug for at tænke vores arbejdsliv og vores velfærdssamfund på en ny måde, hvor bedre ikke er lig med mere eller flere.



MEKANISMER

Demografi & ideologi

Alle har krav på samme service leveret af professionelle i det offentlige system. Det giver en demografisk udfordring, når der bliver flere ældre.

Vækst og tempo vs. ønske om frihed og flow

Krav om vækst og effektivisering, står i kontrast til medarbejdernes personlige ønske om mere fritid, frihed og ro

Vi hører politiske løfter om bedre service, men medarbejderne føler ikke, de kan levere mere inden for de nuværende rammer.

Samfundskontrakt

Vi får leveret velfærd, mod at vi arbejder og betaler skat.

I takt med at danskerne opnår stigende velstand, og i forlængelse af det ønsker mere frihed, opstår der en ubalance mellem skatteindtægt og forventning til offentlig service.



INVOLVERING OG MOBILISERING

Hvem har vi talt med

Aarhus Kommune

- Direktørgruppen
- HR- og Personalestyregruppen
- Arbejdsgruppen for fastholdelse og rekruttering
- FMU
- Kommunikations- og rekrutteringskonsulenter i Børn og Unge og Sundhed og Omsorg
- Medlemmer af Digitaliseringsstyregruppen
- Erhvervsplaymaker MBU
- Integration- og Udsatte bydele
- Innovation og medborgerskab
- Med flere...

Uden for Aarhus Kommune

- Dansk Industri
- Lærer fra SOSU Skolen
- ReDI School
- FO Aarhus
- Region Midt
- Komponent
- Akademiet for Social Innovation
- Khora (VR)
- Morten Hyllegaard (Beta)
- Facebook (Forbrugertendenser)
- Impact (Rekrutteringsudfordringer i den private sektor)
- Videnpersoner om bl.a. rekruttering og markedsføring, onboarding, systeminnovation, seniorarbejdsliv, "great resignation", digitale assistenter, selvledende teams, relation koordination, work force ecosystems

Hvem har vi fået øje på, at vi også skal tale med

- Forældreorganisationer
- Pårørendeorganisationer
- Frivillighed
- DokkX
- Lotte Bøgh Andersen (Public Service Motivation)
- Salling Group
- Syddjurs m.fl. (erfaringer med Buurtzorg)
- Deloitte

Metoder til mobilisering

- Tematiserede workshops
- Besøg i styregrupper
- Besøg i politiske udvalg
- Besøg i HMU'er
- Aktiv dialogindsats på LinkedIn



DATA



Forventet stigning i arbejdsstyrken vs. henholdsvis den private og offentlige sektors fremskrevne ekstra behov i 2030 ift. 2021 (personer)

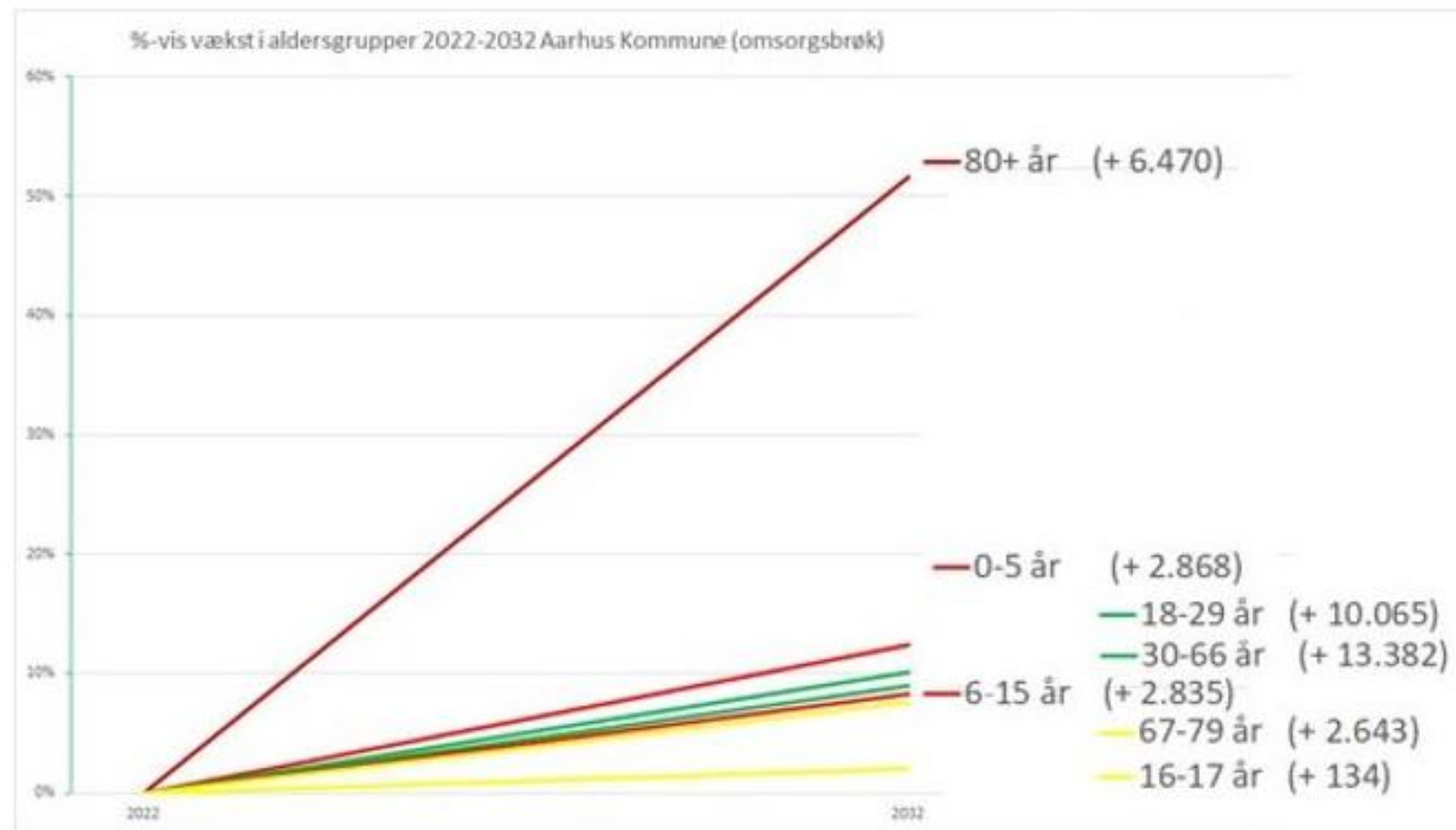


Note: Det forventede ekstra behov for hænder i den offentlige sektor er udregnet ud fra et serviceniveau forstået som samme antal medarbejdere pr. bruger, skal opretholdes. Fremskrivningen af behovet i den private sektor er med baggrund i, at sektoren gennemsnitligt i løbet af de seneste 20 år er steget med 10.500 om året.

Kilde: Momentum. Egne beregninger på baggrund af Finansministeriets dataark fra opdateret 2025-plan, august 2021.



I 2032 bor der 38.400 flere indbyggere i Aarhus Kommune (prognoseversion 2022).



Rød: omsorgskrævende (kig på forventning og opgave)

Gul: potentiale til at hjælpe med opgaveløsning (se kompetencer og understøttende funktioner)

Grøn: direkte potentiale



Færre borgere i den erhvervsaktive alder

Samlet antal personer i den erhvervsaktive alder i Danmark, fra 18 år til og med 66 år.

Personer

3.700.000

3.500.000

2022

2025

2028

2031

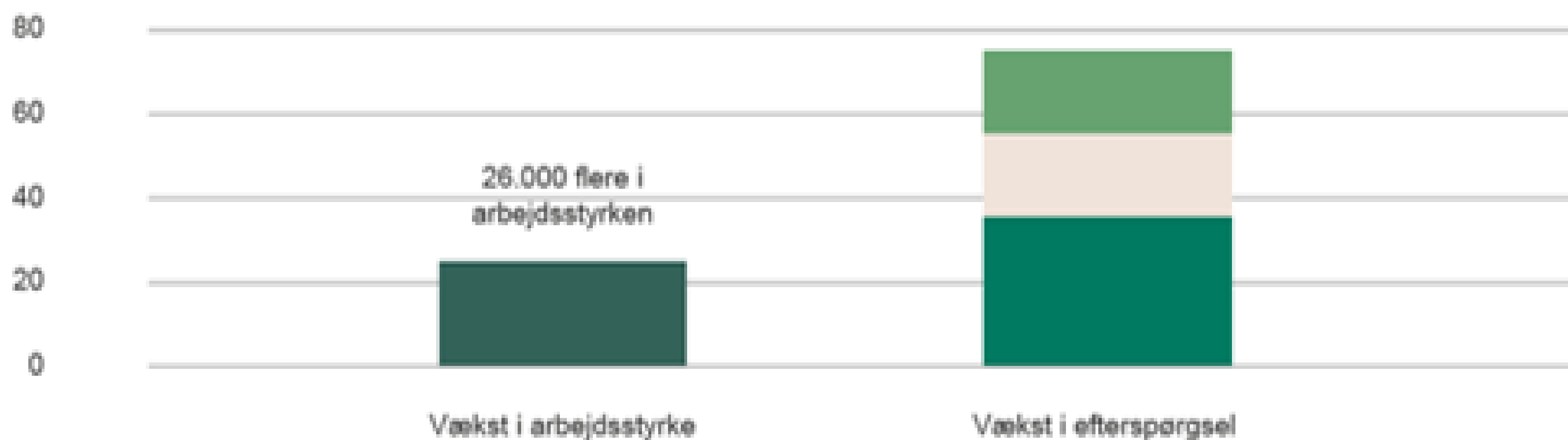
2034

2037



Behov for arbejdskraft versus stigning i arbejdsstyrken mod 2030

Tusind årsværk



- Grøn efterspørgsel ●
- Ekstra arbejdskraftbehov i privat sektor (eks. grøn efterspørgsel) ●
- Ekstra arbejdskraftbehov i offentlig sektor ●



Udfordringerne forsvinder ikke med en evt. forestående recession

“

Selvom der kan komme en lavkonjunktur, vender udviklingen igen. Det gør den demografiske udvikling ikke. I de næste 15-20 år bliver der færre og færre i den erhvervsaktive alder.

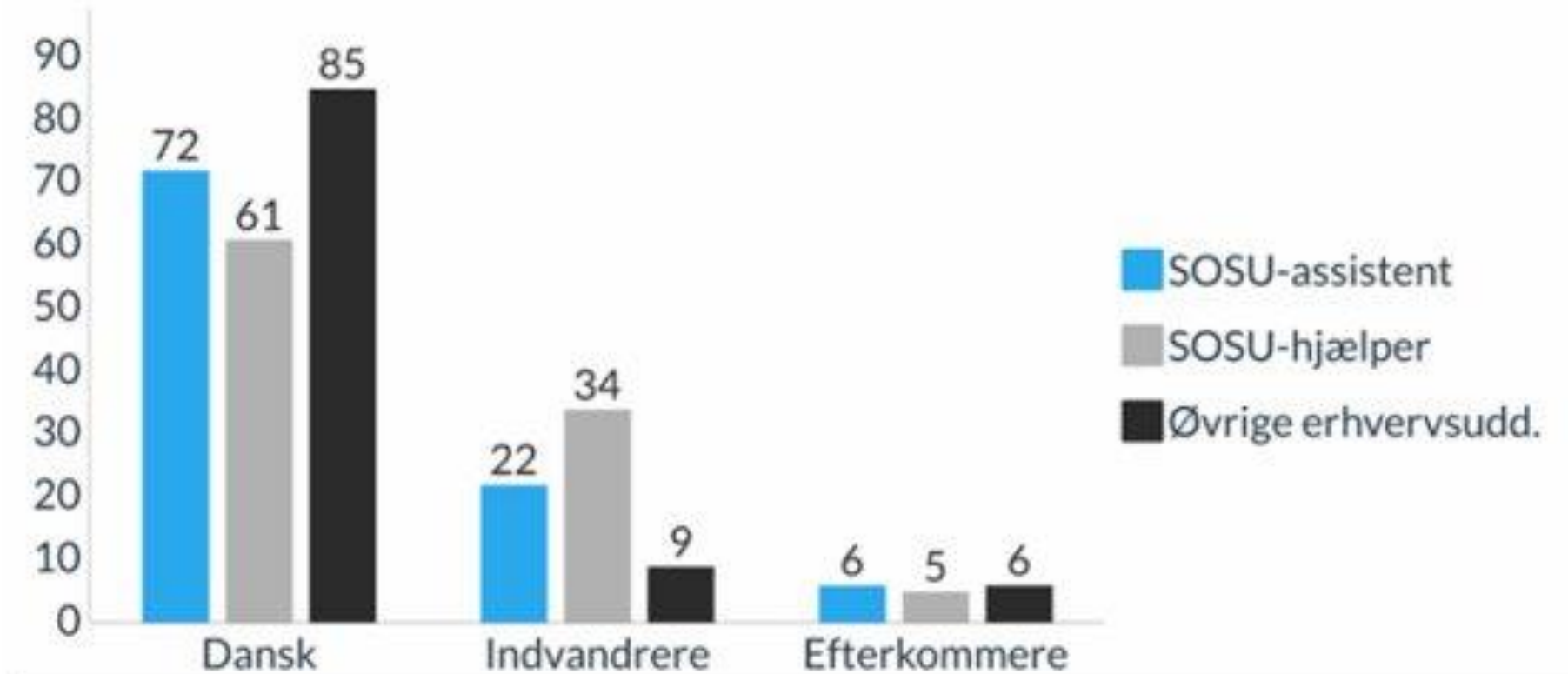
Torben M. Andersen, Professor og tidligere overvismand fra Aarhus Universitet



Dansk er en forudsætning for et godt arbejdsliv

- Dansk er en forudsætning for at klare både uddannelse og opgaver i vores velfærdssamfund. Manglende dansk kundskaber giver de unge store udfordringer, når de skal tage en uddannelse.
- Fx dropper 50 % af de tosprogede elever ud af SOSU-uddannelsen efter 1. praktikforløb. Hver tredje SOSU-elev har i dag udenlandsk baggrund
- Hver femte elev med dansk som andet sprog i Aarhus Kommune består ikke dansk og matematik ved folkeskolens afgangseksamen

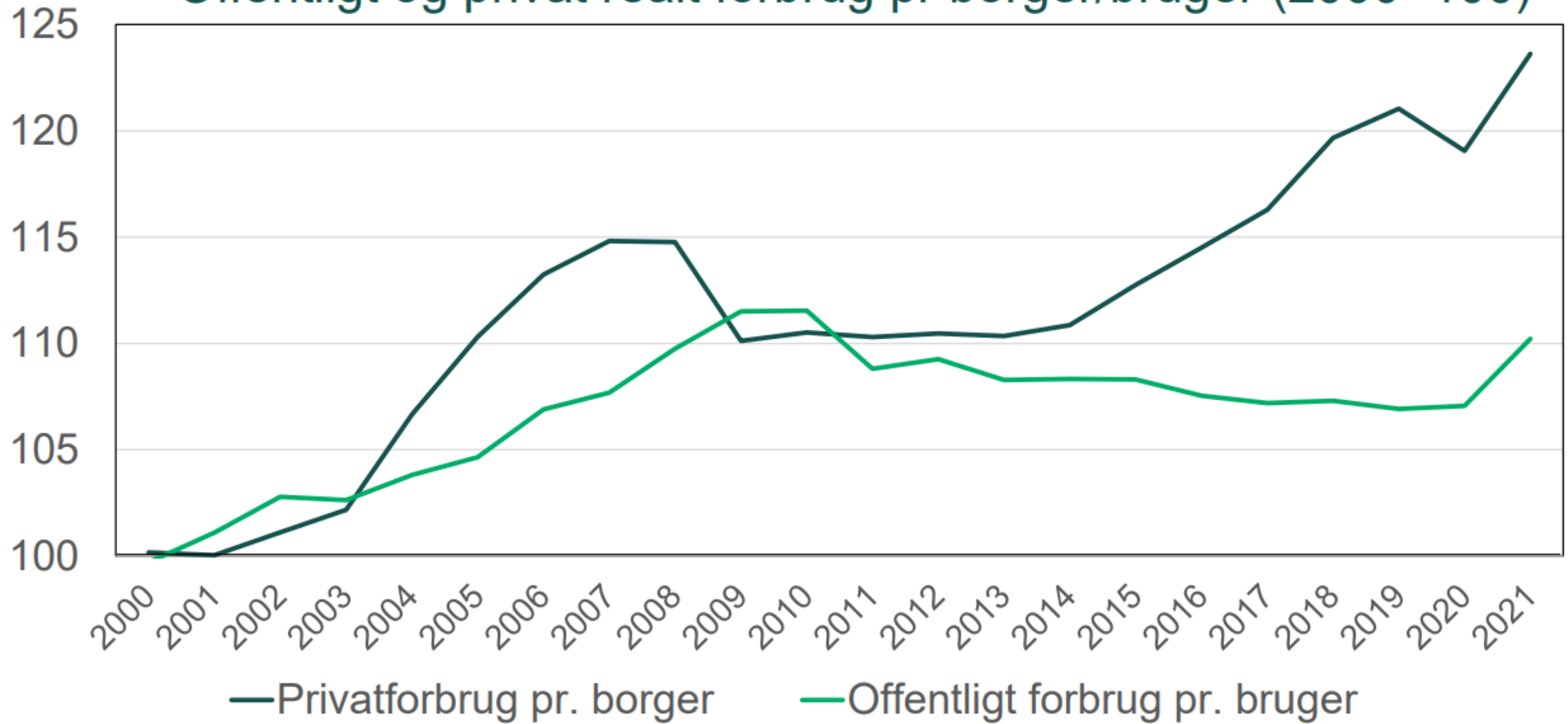
Elever der i 2020 startede på SOSU-assistent, SOSU-hjælper og de øvrige erhvervsuddannelser, fordelt på herkomst (%)



Kilde: Momentum. Egne beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik



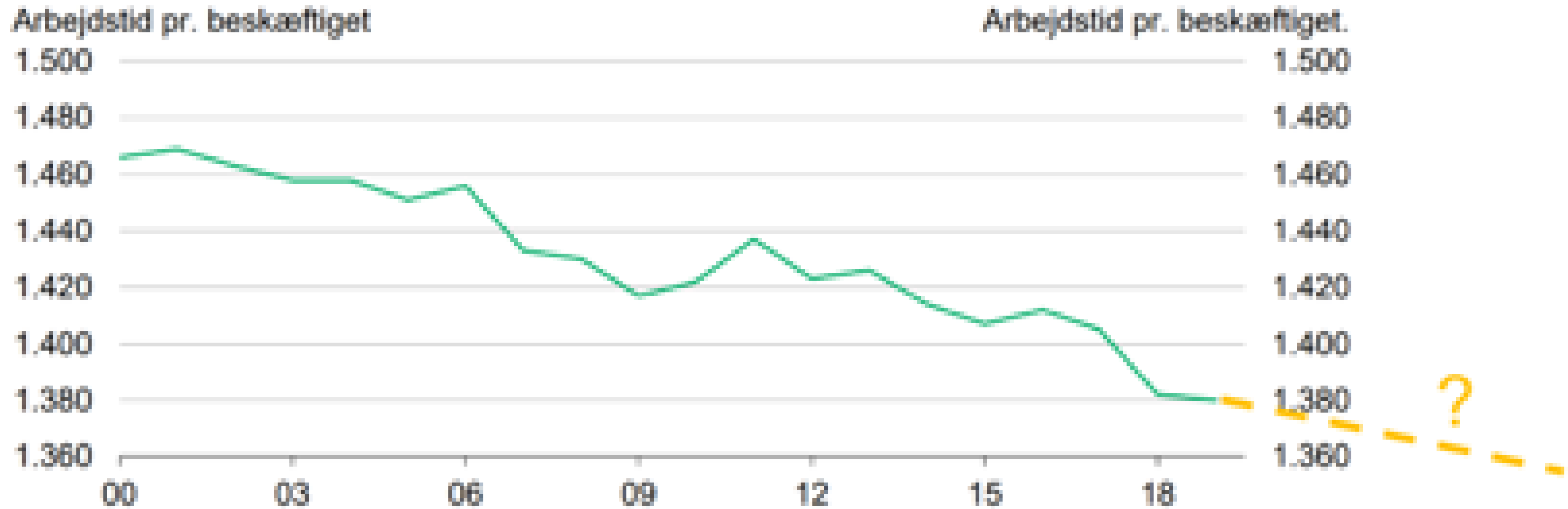
Offentligt og privat reelt forbrug pr borger/bruger (2000=100)



7 Kilde: KRAKA, KL



III. Mere velstand – mere fritid => skrumpende skattegrundlag og dyrere at producere offentlig service

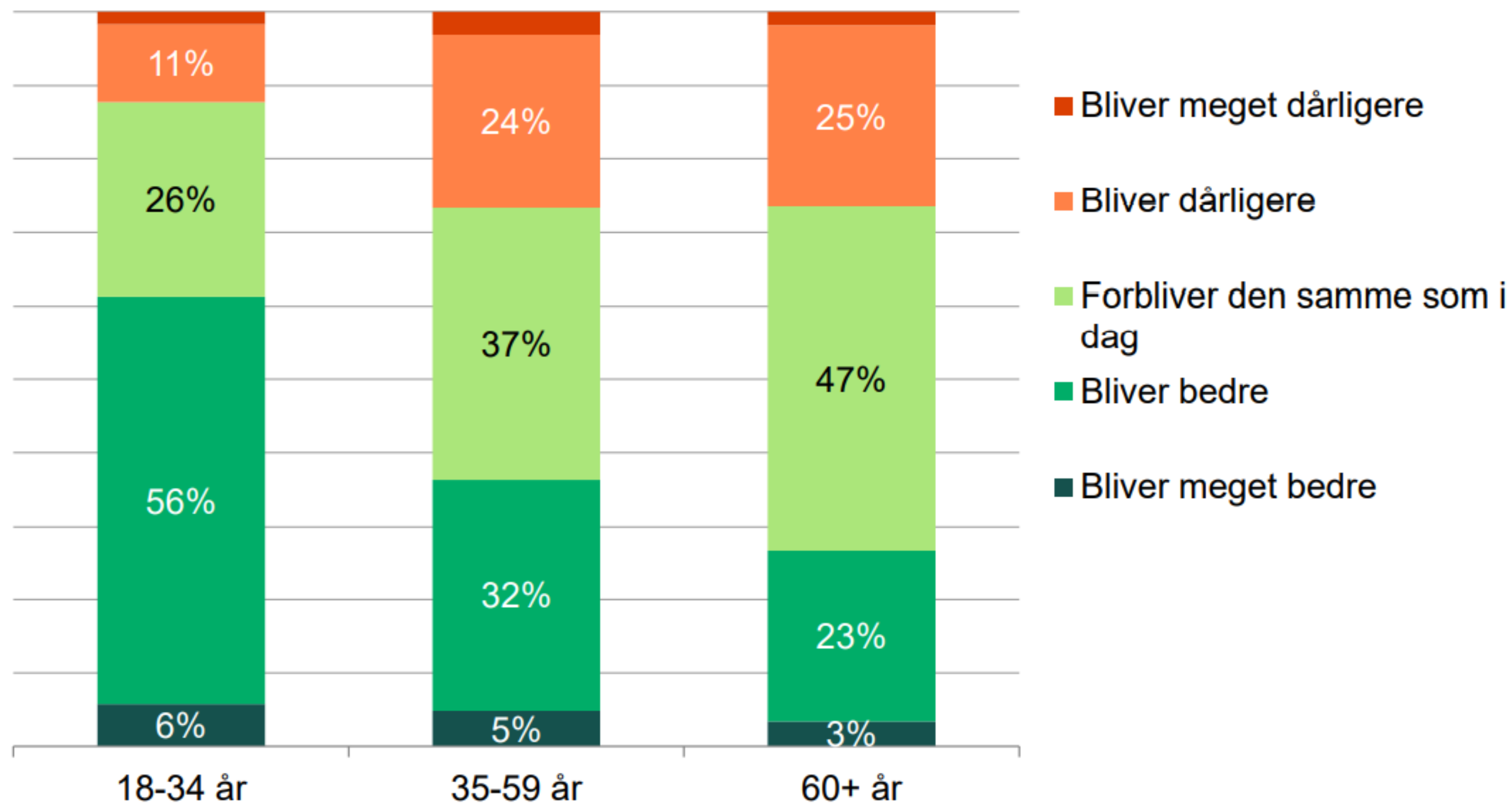


Kilde: Reformkommissionen

REFORM



Forventer du, at velfærden i din kommune i de kommende 10 år ...



Kilde: KL

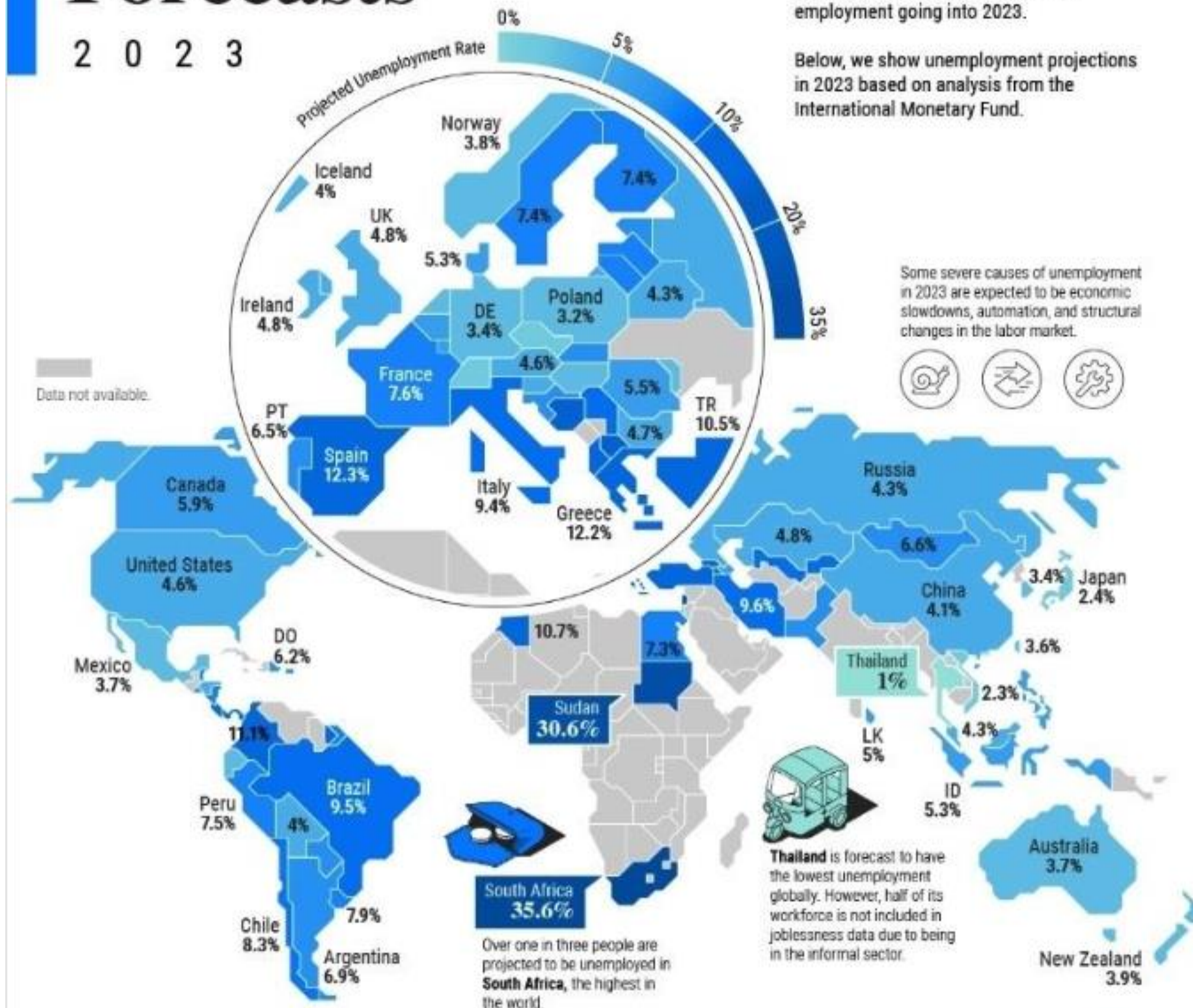


Unemployment Forecasts

2023

Weaker global growth, rising interest rates, and inflation could weigh on global employment going into 2023.

Below, we show unemployment projections in 2023 based on analysis from the International Monetary Fund.



Sources: IMF World Economic Outlook (Oct 2022), Nikkei, The Balance Money (2022)



Det handler mere om kompetencer end om hænder

SOSU-hjælpere

Tabel 2-17 Resultaterne af fremskrivningerne af de enkelte scenarier

Efterspørgslescenarier	Udbuds scenarier	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	Overskud/ mangel i 2032
Vagtet branchescenarie	Uden reform												503
	Med reform												303
Historisk scenarie	Uden reform												203
	Med reform												149
Fuldtids scenarie	Uden reform												204
	Med reform												204
Udflytterscenarie	Uden reform												6
	Med reform												184

Anm. Den definition på rekrutteringsproblemer og mangel, der her er anvendt, er forskellig fra den, Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR) anvender.

- **Mangel:** Efterspørgslen er højere end udbuddet
- **Rekrutteringsproblemer:** Overskuddet udgør mindre end 5% af den samlede arbejdsstyrke
- **Overskud:** Overskuddet udgør mere end 5% af den samlede arbejdsstyrke

SOSU-assistenter

Tabel 2-19 Resultaterne af fremskrivningerne af de enkelte scenarier

Efterspørgslescenarier	Udbuds scenarier	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	Overskud/ mangel i 2032
Vagtet branchescenarie	Uden reform												552
	Med reform												1118
Historisk scenarie	Uden reform												191
	Med reform												192
Fuldtids scenarie	Uden reform												202
	Med reform												209
Udflytterscenarie	Uden reform												-875
	Med reform												196

Anm. Den definition på rekrutteringsproblemer og mangel, der her er anvendt, er forskellig fra den, Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR) anvender.

- **Mangel:** Efterspørgslen er højere end udbuddet
- **Rekrutteringsproblemer:** Overskuddet udgør mindre end 5% af den samlede arbejdsstyrke
- **Overskud:** Overskuddet udgør mere end 5% af den samlede arbejdsstyrke

Pædagogiske assistenter

Tabel 2-29 Resultaterne af fremskrivningerne af de enkelte scenarier

Efterspørgslescenarier	Udbuds scenarier	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	Overskud/ mangel i 2032
Vagtet branchescenarie	Uden reform												1376
	Med reform												2498
Historisk scenarie	Uden reform												-703
	Med reform												-641
Fuldtids scenarie	Uden reform												206
	Med reform												208
Behovscenarie	Uden reform												1363
	Med reform												1285

Anm. Den definition på rekrutteringsproblemer og mangel, der her er anvendt, er forskellig fra den, Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR) anvender.

- **Mangel:** Efterspørgslen er højere end udbuddet
- **Rekrutteringsproblemer:** Overskuddet udgør mindre end 5% af den samlede arbejdsstyrke
- **Overskud:** Overskuddet udgør mere end 5% af den samlede arbejdsstyrke

Pædagoger

Tabel 2-27 Resultaterne af fremskrivningerne af de enkelte scenarier

Efterspørgslescenarier	Udbuds scenarier	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	Overskud/ mangel i 2032
Vagtet branchescenarie	Uden reform												-1406
	Med reform												-41
Historisk scenarie	Uden reform												-2100
	Med reform												-535
Fuldtids scenarie	Uden reform												1619
	Med reform												3384
Behovscenarie	Uden reform												-1758
	Med reform												-2193

Anm. Den definition på rekrutteringsproblemer og mangel, der her er anvendt, er forskellig fra den, Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR) anvender.

- **Mangel:** Efterspørgslen er højere end udbuddet
- **Rekrutteringsproblemer:** Overskuddet udgør mindre end 5% af den samlede arbejdsstyrke
- **Overskud:** Overskuddet udgør mere end 5% af den samlede arbejdsstyrke



TENDENSER I SAMFUNDET



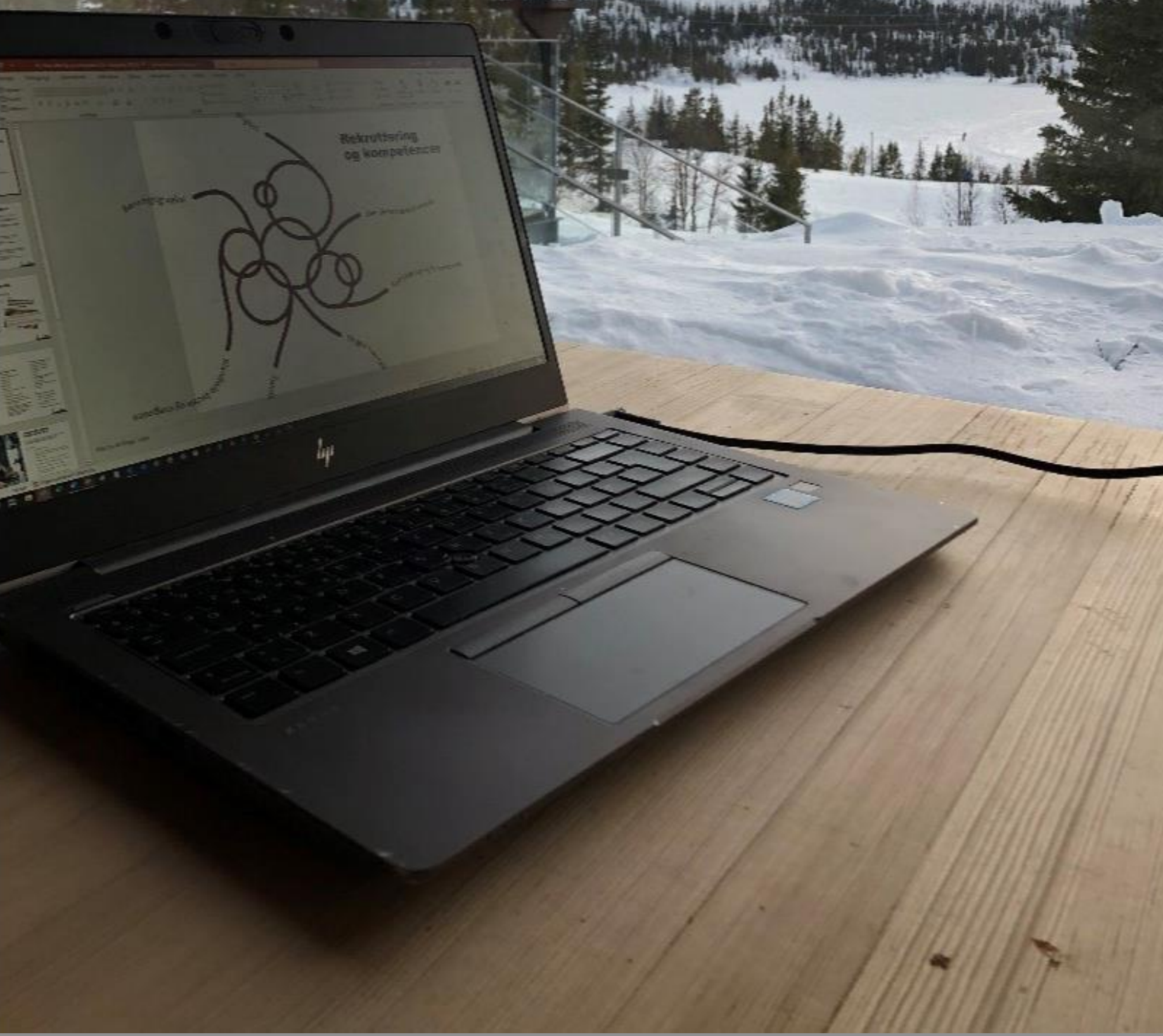
MEGATRENDS GØR INDTRYK PÅ INDRETNINGEN AF FREMTIDENS SAMFUND OG (ARBEJDS)LIV

Vi slår op som aldrig før. Det handler om en jagt på mening

Corona har sat gang i en rekordstor bølge af opsigelser. Hemmeligheden bag? Et magtskifte.

**4-DAGS
arbejdsuge**

Illustration: Lorenzo Matteucci for Zetland



Hvad er alder?

At være midaldrende i 80'erne og i dag

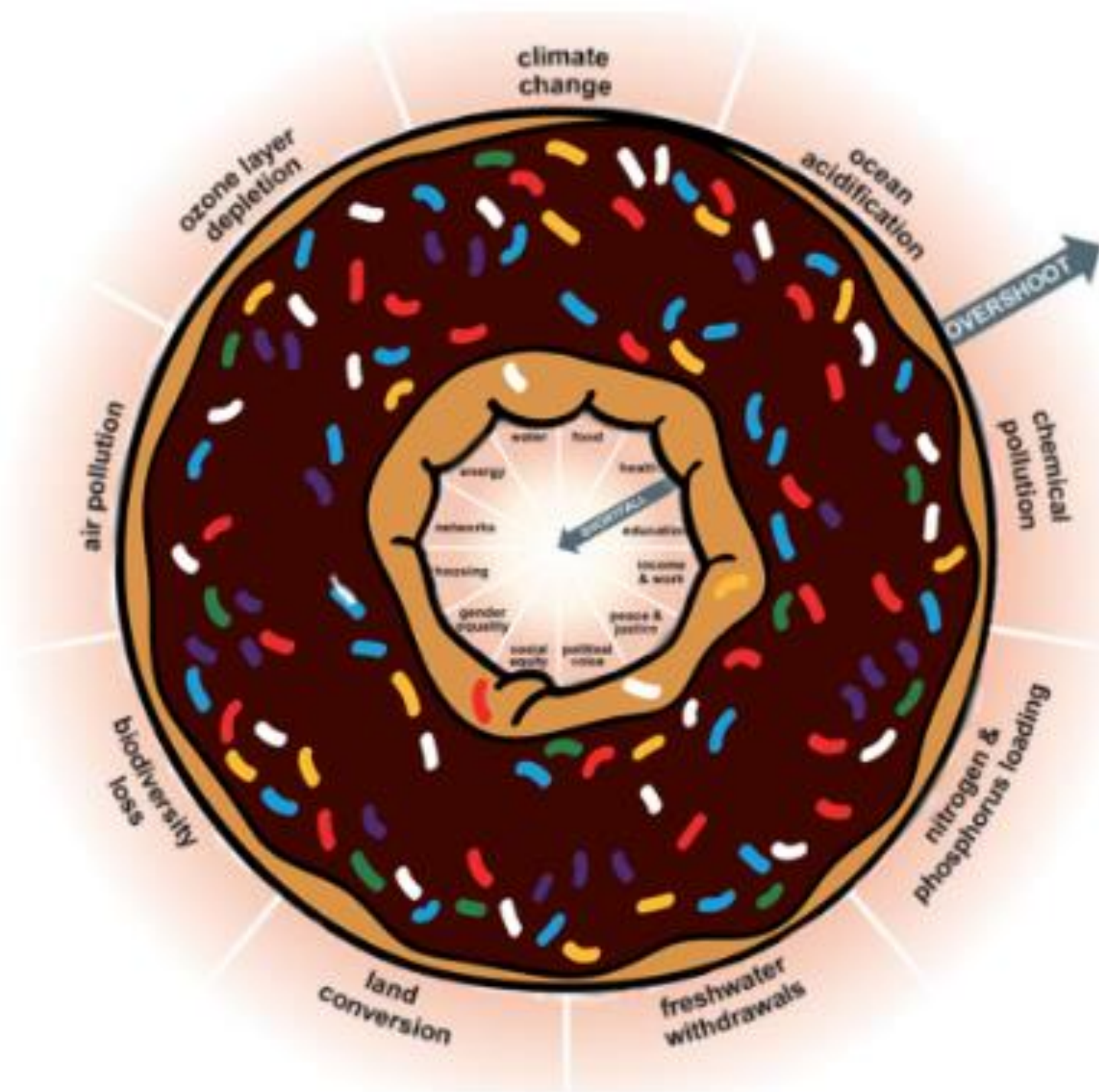


Det simple liv



649 Synes godt om
informationdk 1950'ernes husmor er tilbage i skikkelse af 30-årige Theresa Søndergaard fra Ballerup. 🏠 ... mere
15. november





Can we do business in the doughnut economy? | Greenbiz

Besøg





Dagbladet Information ✓

2 d. · 🌐



»Efter corona stod det klart for mig, at tid er den dyrebareste ressource, vi har, og den vil jeg bruge med min familie«

Læs eller genlæs:



INFORMATION.DK

Debat: Håndarbejdet er min billet til drømmelivet som hjemmegående mor

At kreere forklæder er et samfundsfilosofisk forandringsprojekt for mig. Efter corona stod det ...





Liberal alliance banner Alex vanopslagh, Alex

400 kr. I går kl. 17.56



[Se begge billeder i fuld størrelse](#)

Liberal alliance banner Alex vanopslagh, Alex vanopslagh, motiv: Liberal alliance af vanopslagh , b: 200 h: 150

Sælger dette liberal alliance banner i en gul orange farve mål: 200x150 cm. Sendes ikke





nybyg



by_olander

Følg



128 Synes godt om

by_olander Huset set oppefra 

[#selvbyg](#) [#selvbygger](#) [#interiordesign...](#) mere

for 2 timer siden





Succesiværksætter tilbyder sabbatår til nyuddannede håndværkere

Med en investering på 800.000 kroner fra Løvens Hule er iværksættervirksomheden ScandiMate parat til at sende håndværkere "på valsen" i en anderledes form for sabbatår.

[LÆS MERE](#)



Statsministeren knuser idé om kortere arbejdstid i fremtiden: »Glem det, venner«

Demografiske udfordringer og en usikker fremtid kræver flere investeringer, hvis fremtidens danske samfund skal finansieres. Det mener statsminister Mette Frederiksen (S).

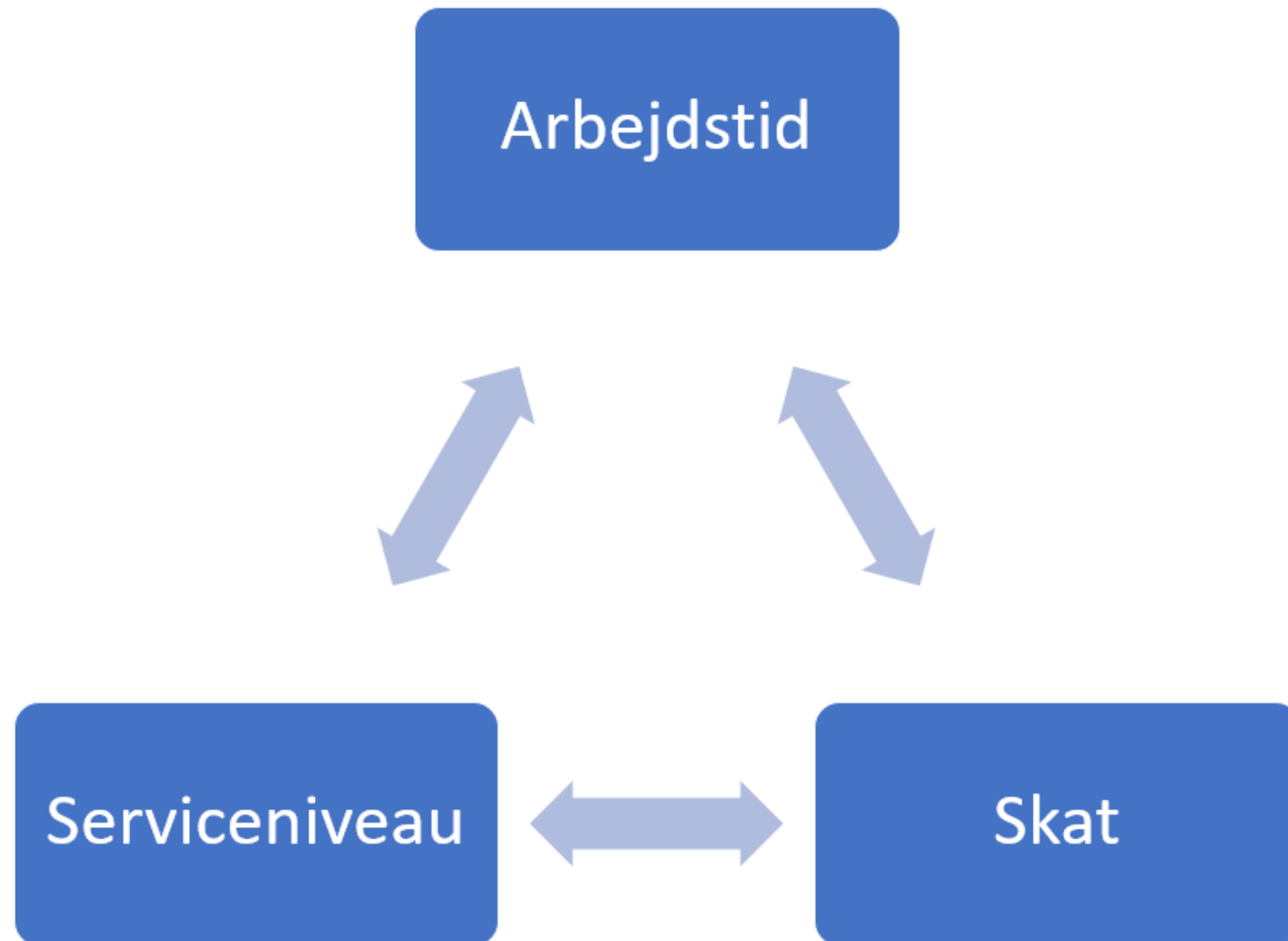


TILFØJ TIL LÆSELISTE



Vi kan ikke blive ved med at arbejde mindre, betale det samme i skat og få den samme velfærdsstat.

Hvad skal ændre sig?



Muligheder





6%
fald i
sygefravær



80%
reducering af
vikarforbruget



20%
af dagvagterne
op i tid

Vejen knækker koden: Flere op i tid og lavt sygefravær



Sådan ser fleksibilitet ud i Egedal Kommune

Egedal Kommune har været en af frontløberne på en fleksibel arbejdsplads, men hvad består det fleksible af? Her er 10 eksempler på en ny måde at tænke arbejdslivet på.



- Hjemmeplejen lægger fleksibel vagtplanlægning, der imødekommer borgere og medarbejders ønske om besøg på forskellige tider af dagen.



- Fysio- og ergoterapeuter, pædagoger m.fl. kan udføre dokumentationsopgaver hjemme.



- Tandlægen har udvidet åbningstider ved at lægge et mere fleksibelt vagtskema, det giver mulighed for medarbejdere at have forskellige arbejdstider samtidig med at borgerne kan komme med deres børn inden eller efter deres arbejde. Og de unge behøves ikke at få fri fra skole.



- En økonomikonsulent arbejder fra 7 til midnat efter børnene er gået i seng.



- Håndværkere har mulighed for at lægge arbejdet i weekenden, hvis de f.eks. arbejder med udbedringer på en skole eller daginstitution og forstyrrer dermed ikke børn og kollegaer i hverdagene.



- Gartnerne i kommunen møder ofte tidligere om morgenen for at undgå trafik, og så forstyrrer det ikke vuggestuebørnene, når de skal sove.



- Kommunens ansatte har mulighed for selvbetalt orlov, der giver mulighed for at tage en pause i arbejdslivet.



- Fleksible arbejdstider, hvor f.eks. defamilier kan tilpasse arbejdsugen alt efter om de har børnene eller ej - eller hvis man skal passe børnebørn, eller er fodboldtræner i sin fritid.



- De fleksible arbejdstider bruges også i kommunens Sundhedscenter: Nogle medarbejdere møder ind kl. 6:30, da der er unge hjertepatienter, som gerne vil komme inden deres job. Andre vil gerne møde ind senere og der er borgere, som gerne vil have senere samtaler. Eksempelvis holdes start samtaler ind til kl. 18. Det giver medarbejderne stor fleksibilitet ift. deres arbejdstider.



- Seniorer kan arbejde det de ønsker, eksempelvis to dage om ugen.



Hver femte kommune arbejder med fleksible arbejdsuger

Kommuner, der har indført, vedtaget eller foreslået fleksible arbejdsuger

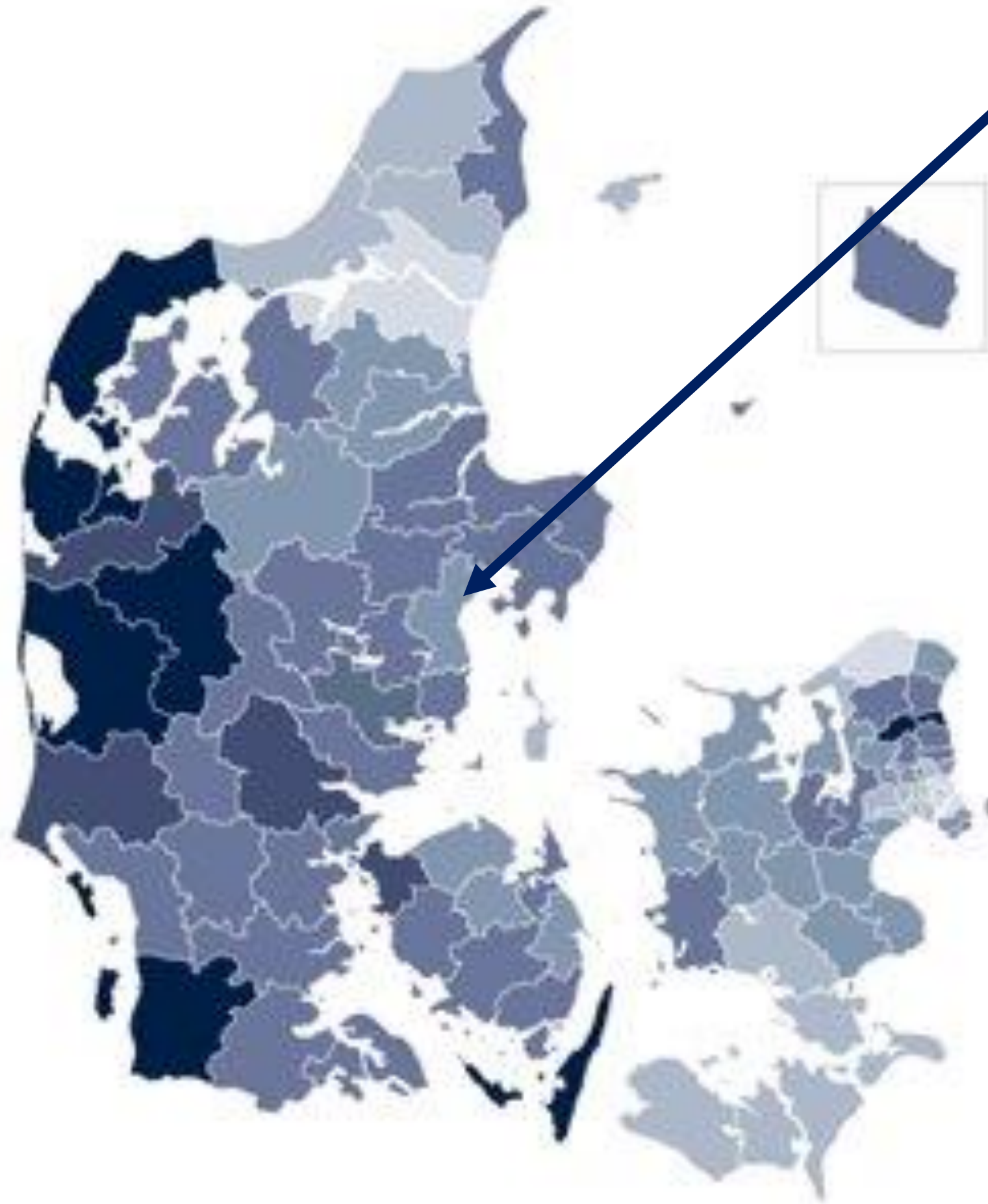


FIGUR 1 — 20 ud af 98 kommuner er enten i gang med, har vedtaget eller har foreslået mere fleksible arbejdsuger for kommunens ansatte. Over 2 millioner danskere bor nu i en kommune, hvor en fleksibel arbejdsuge er muligt for kommunalt ansatte.
KILDE — Mandag Morgen, KL og diverse kommuner.



Andel af medarbejdere på deltid i alt og fordelt på stillingsbetegnelser

Heri der kun står %, så er tallet for stillingen fjernet pga. diskretionsgrænse. Kilde: KRL november 2021



Aarhus

Århus Kommune – andel deltidsansatte af alle månedslønnede: 47,2%

Kontorassistenter: 73,8%

Ergoterapeuter: 59,7%

Fysioterapeuter: 57,8%

Rengørings-/køkkenmedhjælpere: %

Omsorgs- og pædagogmedhjælpere: 82,8%

Pædagogiske assistenter på det socialpædagogiske døgnområde: 79,1%

Klubassistenter/skolepæd., ikke-udd.: 77,1%

Pædagoger: 68,3%

Pædagogiske assistenter på daginstitution- og skoleområdet: 85,2%

Pædagogmedhjælpere: 90,2%

Social- og sundhedsassistenter: 55,7%

Social- og sundhedshjælpere: 72,3%

Social- og sundhedspersonale, ikke-udd.: 76,2%

Sygehjælpere: 76,9%

Hjemmevejledere: %

Socialpædagoger: 36,8%

Ernæringsassistenter: 50,3%

Sygeplejersker: 53,9%

Tekniske servicemedarbejdere: 32,8%

Husassistenter: 83,1%

Rengøringsassistenter: 78,9%



Hvordan bliver vi bedre til at dø?

14. december - 12:30-17:00
U45, Campusvej, 5230 Odense

Selvom vi ikke taler om døden, så går den ikke væk. Hvert år dør ca. 60.000 danskere. Den 14 december stiller vi skarpt på døden ved en minikonference arrangeret af Klinisk Institut ved SDU. Vi vil i den forbindelse søge at afdække behovene for efter- og videreuddannelse af de mennesker, der har døden tæt inde på livet i deres daglige virke.

12:30-12:40	Velkomst v. Institutleder Kirsten Kyvik	14:45-15:10	Sundhedsøkonom Kjeld Møller Petersen: Døden i sundhedsøkonomisk perspektiv
12:40-13:05	Journalist Esben Kjær: Døden i et personligt perspektiv	15:10-15:35	Formand for Lægeforeningen Camilla Noelle Rathcke: Døden i et medicinsk uddannelsesperspektiv
13:05-13:30	Læge Morten Ziebell: Hvorfor må man ikke dø mere?	15:35-16:00	Læge Ove Gaardbo: Hvordan bliver vi bedre til at lade folk dø i fred og ro?
13:30-13:55	Teolog Niels Christian Hvidt: Døden i teologisk perspektiv	16:00-16:45	Paneldiskussion: Har vi brug for efter- og videreuddannelse i dødsvidenskab? Talere samt en række repræsentanter for sundhedsvæsenet og kirken.
13:55-14:20	Pause	16:45-17:00	Farvel og tak for dagen
14:20-14:45	Filosof Søren Harnow Klausen: Døden i filosofisk/etisk perspektiv		



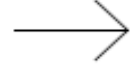
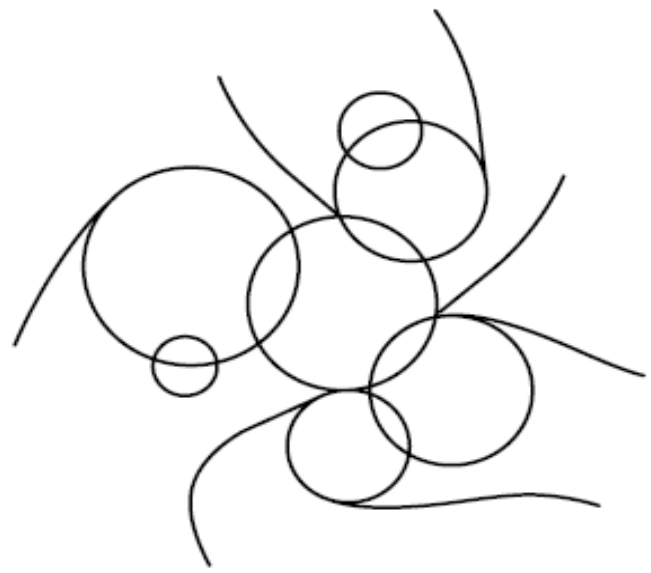
SDU 



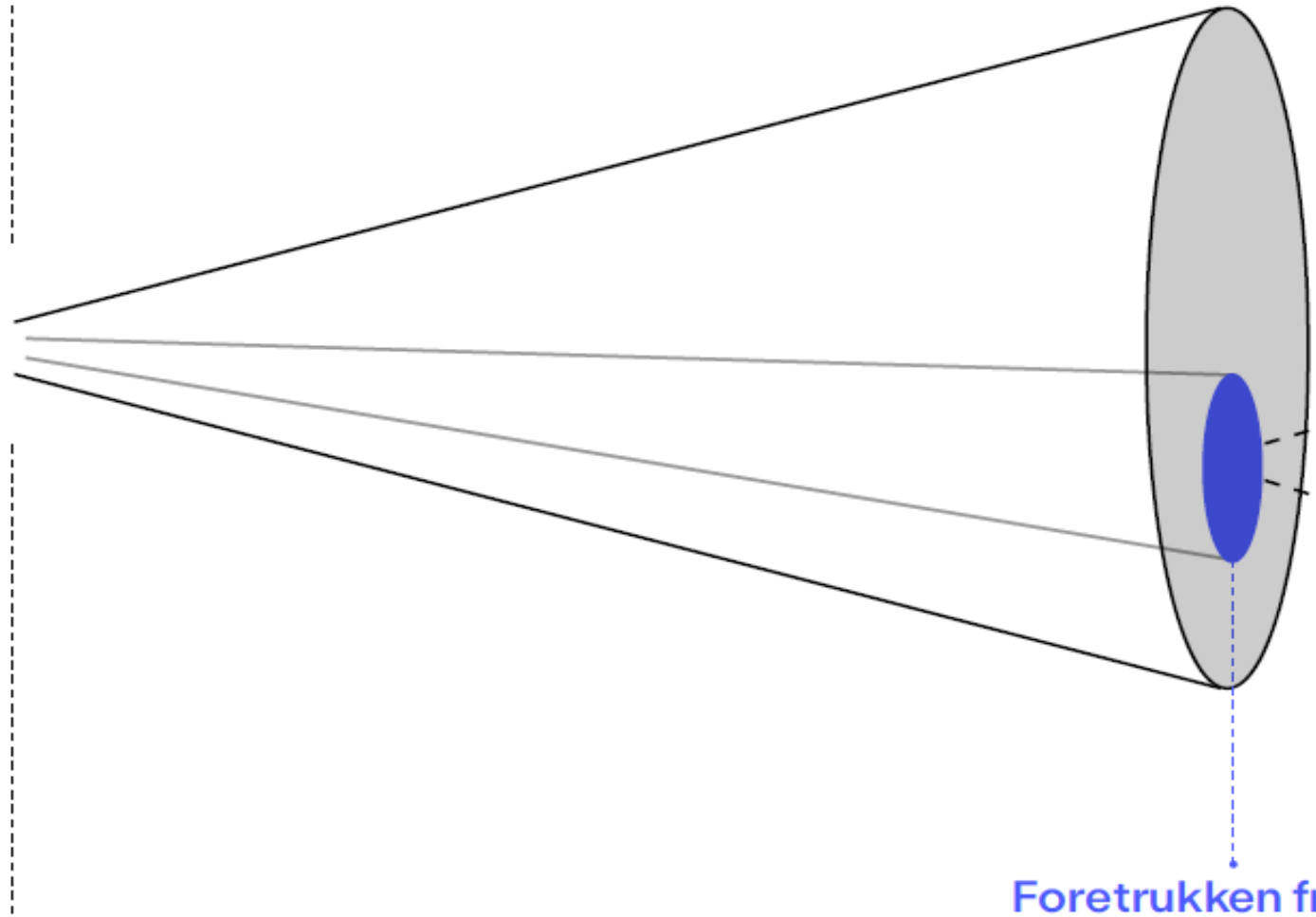
PROBLEMFORSTÅELSE



Vilde problemer

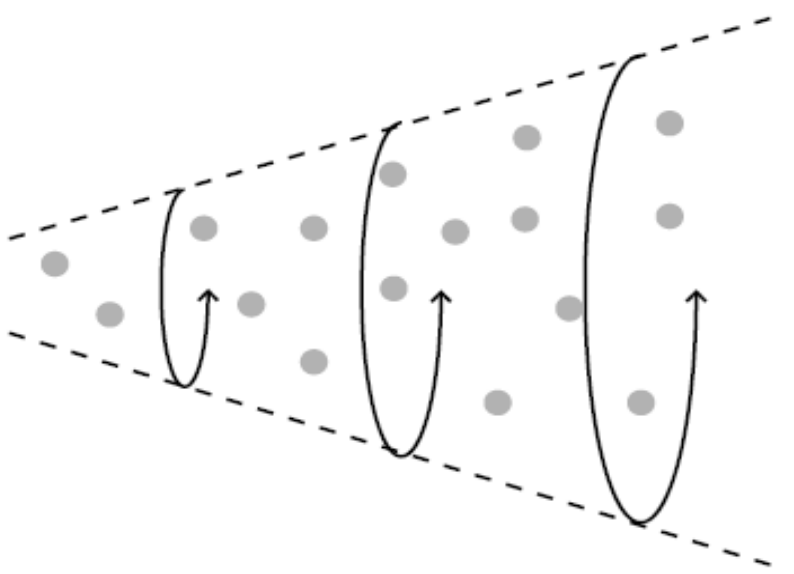


Scenarier



Foretrukken fremtid

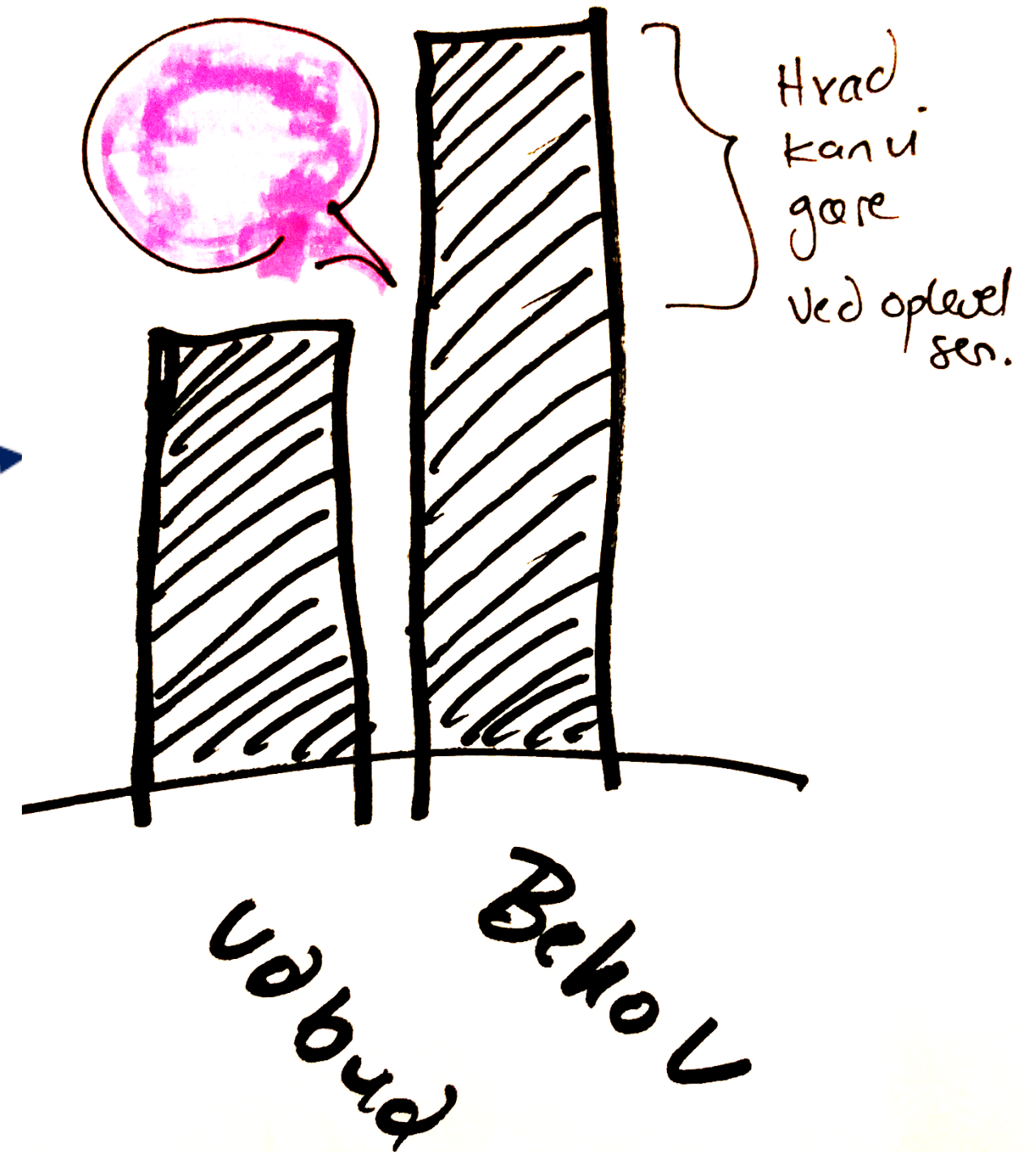
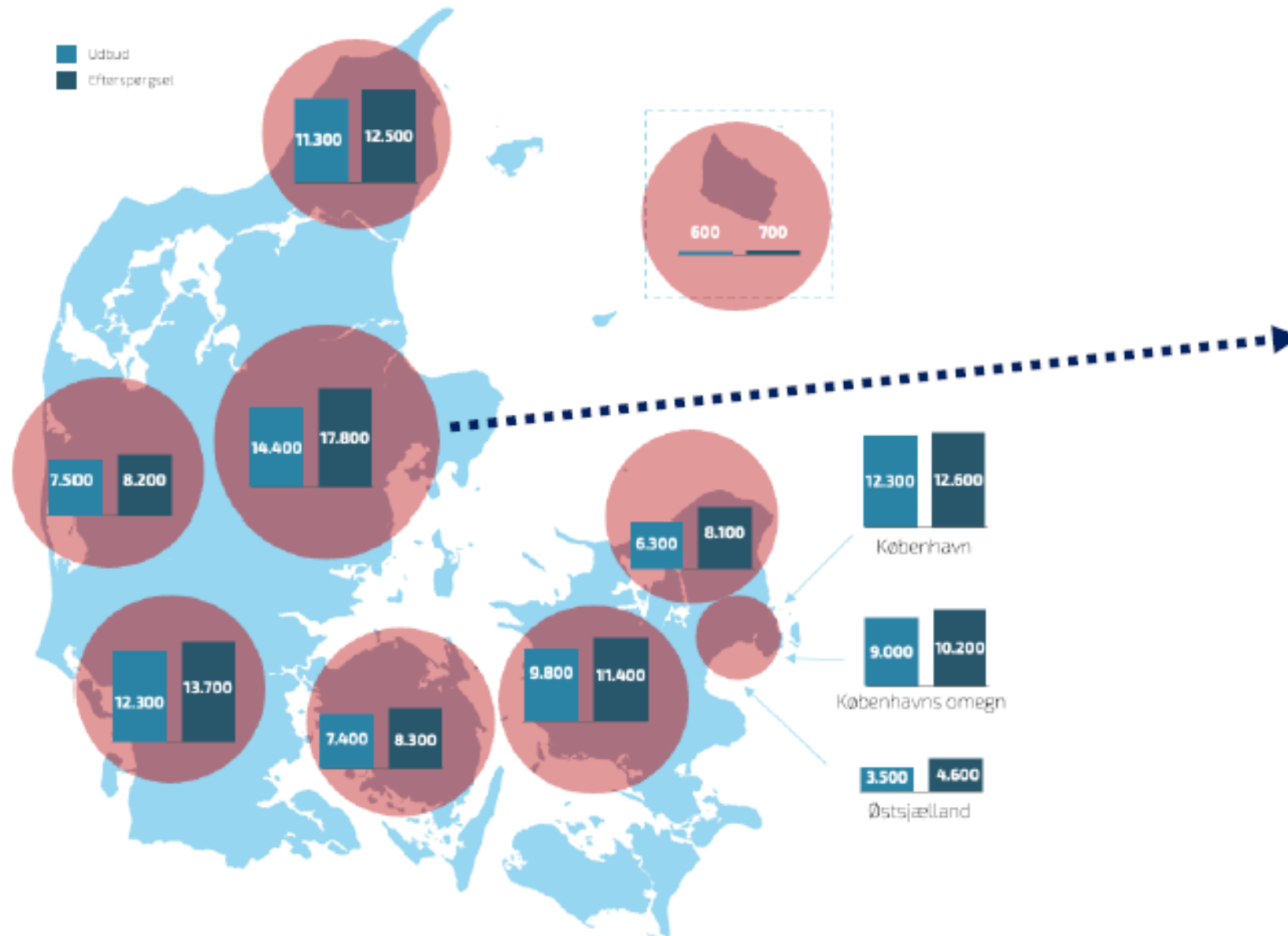
Missionportefølje
Governance



Mangel på pædagoger i 2030

Figur 7.2

Udbud og efterspørgsel efter pædagoger, 2030

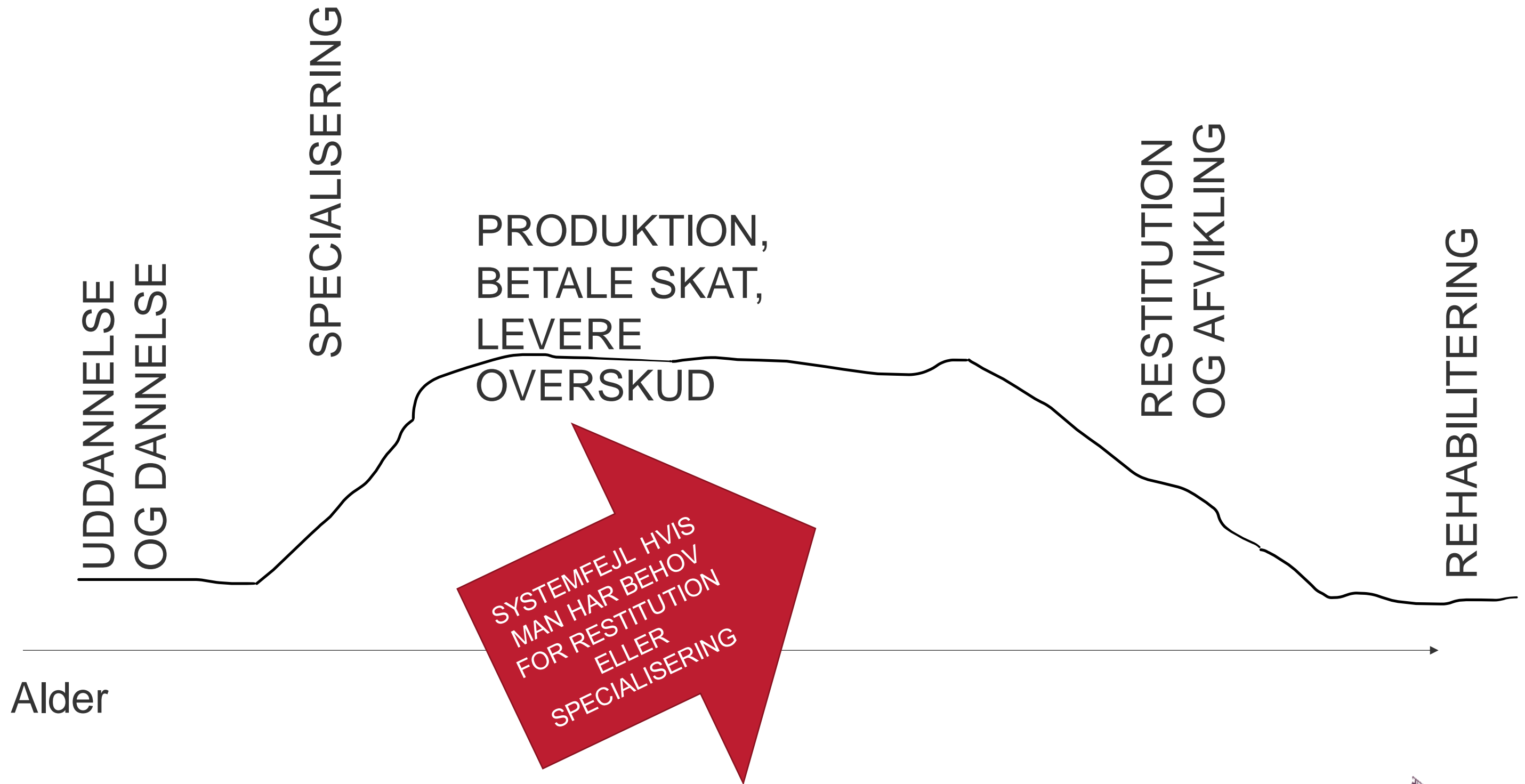


Kilde: DAMVAD Analytics pba. Danmarks Statistik, Finansministeriet og DREAM's uddannelsesmodel

Note: Rød angiver mangel, grøn angiver et overskud, mens gul angiver ligevægt mellem udbud og efterspørgsel i 2030. Tallene er afrundet til nærmeste 100.



HVAD ER DE DOMINERENDE DISKURSER OG LOGIKKER I SYSTEMET?



DE VILDE PROBLEMER ER VIKLET IND I HINANDEN! OG RUMMER POTENTIALER TIL AT PÅVIRKE HINANDENS POSITIVT

Bæredygtig vækst

Social bæredygtighed

Humankapital som begrænset resurse

Boligpolitik > nærhed til arbejde

Klima og bæredygtighed

Hvis samfundet gearer ned > mindre klimaaftryk
➤ Behov for kompetencer

Blandede bydele og integration

Integration

Skolepolitik

Tryghed og mødet med den anden

Den demokratiske samtale

Samtale om borgernes forventninger

Måden vi organiserer samarbejde i organisation

Rekruttering og kompetencer

Sociale indsatser

God start på arbejdslivet

44.000 unge på kanten af arbejdsmarkedet

Seniorer som mentor

Unge mentale sundhed

Livsfaser

Seniorarbejdsliv

Sund aldring = potentielt mindre træk på personale

Sundhed ind i alt



MULIGE PRØVEHANDLINGER

Omfordeling af opgave, mellem fagprofessionelle og civilsamfundet

fx daginstitutioner med pædagogisk indsats fra kl. 10-14 resten af tiden er der bemandede med "gode" voksne, herunder forældre, bedsteforældre el. foreningslivet.

Reduktion af opgaven, kortere åbningstider, lavere service niveau

fx 4-dag åben eller ingen pasning før barnets andet år.

Fleksibilitet i ansættelser

fx Pædagog eller SOSU ansat på 30 timer + 10-20 som vikar i internt vikarbureau

Data, robotter og teknologiske løsninger men det løser ikke problemet

vi kan erstatte en del af opgaverne med teknologi, med det løser ikke det vilde problem

