

Reduktion af personaleomsætning i Aarhus Kommune

SF foreslår, at der igangsættes en målrettet indsats for at reducere personaleomsætningen i Aarhus Kommune – med særligt fokus på det pædagogiske område og social- og sundhedsområdet.

Baggrund

Aarhus Kommune har en personaleomsætning på 23%, hvilket placerer os blandt de kommuner med den højeste omsætning på landsplan. Problemet er særligt udtalt blandt unge medarbejdere og inden for de to nævnte fagområder.

Omkostningerne er betydelige. Ifølge en analyse udarbejdet for Dansk Sygeplejeråd koster en enkelt rekruttering typisk 150.000 kr. Hvis antallet af jobskift kan nedsættes med 10% vil det give en besparelse på ca. 75 mio. kr. om året – penge der alternativt kan anvendes direkte på kerneydelserne.

Hertil kommer de menneskelige omkostninger: Høj personaleomsætning belaster de tilbageværende medarbejdere, øger risikoen for sygefravær og forringer kvaliteten af den service, borgerne modtager.

Forslag

1. Styrket ledelsesfokus

Ledelseskvalitet er en af de vigtigste faktorer for medarbejderfastholdelse. Vi foreslår derfor, at forvaltningerne pålægges at integrere fastholdelse og trivselsdata som et fast element i lederudviklingsprogrammet, og at ledere fremover følges på sygefravær og personaleomsætning i deres enheder som del af den løbende ledelsesevaluering.

2. Mentorordning for nyansatte og seniorer

Der etableres muligheder for strukturerede mentorordninger, hvor erfarne medarbejdere parres med nyansatte i opstartsfasen. Fx har Middelfart Kommune gode erfaringer med mentorordninger rettet mod nyansatte og elever på SOSU-uddannelserne. Forvaltningen bedes indhente og vurdere erfaringer som grundlag for en lokal model.

Samtidig giver mentorrollen erfarne og ældre medarbejdere et meningsfuldt ansvar, der kan bidrage til at fastholde dem længere i jobbet. Forvaltningen udarbejder et konkret oplæg til ordningens omfang og finansiering inden [dato].

3. Fleksible arbejdstidsmodeller

Medarbejdere i fysisk og psykisk krævende fag gives øgede muligheder for at tilpasse arbejdstiden – fx gradvis reduktion af timer med alderen eller midlertidig nedsættelse i belastningsperioder. Øget indflydelse på vagtplanlægningen indgår ligeledes som et konkret trivsels- og fastholdelsesredskab. Forvaltningen bedes kortlægge eksisterende muligheder og barrierer og fremlægge anbefalinger for byrådet.

Målsætning

Der sættes et konkret mål om at reducere personaleomsætningen med 10 % over de næste 3 år.