

# Handleplan

Rekruttering, onboarding og fastholdelse på Socialområdet



UDKAST

## Indhold

<b>Indledning</b> .....	3
Formål .....	3
<b>Den aktuelle situation på Socialområdet</b> .....	4
Personaleflow .....	4
Fuldtid/deltid .....	4
Alderssammensætning på Socialområdet .....	4
Sygefravær .....	5
Brugen af vikarer .....	5
<b>Rekruttering</b> .....	6
<b>Onboarding</b> .....	6
<b>Fastholdelse</b> .....	7
<b>Skemaoversigt over aktuelle indsatser</b> .....	8

UDKAST

## Indledning

På Socialområdet i Region Midtjylland vil vi være kendt for at levere en specialiseret og høj faglig kvalitet og professionalisme over for både borgere, pårørende/værger og andre samarbejdspartnere. Derfor er det af afgørende betydning, at vi kan rekruttere og fastholde kompetente medarbejdere på socialområdets tilbud.

Dog ser vi, at udfordringerne med netop dette er stigende – særligt i sommerferieperioden 2021 har det været en stor udfordring at besætte stillinger og vagter på en række af de sociale tilbud, hvor ej heller brugen af vikarer har været tilstrækkelig. Dette gør sig specielt gældende ved faggrupperne af pædagoger og social- og sundhedsassistenter.

Fremskrivninger<sup>1</sup> viser, at der om få år vil være rekrutteringsudfordringer eller mangel på pædagoger, og at vi allerede nu oplever stor mangel på social- og sundhedsassistenter i regionen. Derfor er det vigtigt, at vi handler nu, og at vi igangsætter indsatser, som kan bremse den negative udvikling, vi ser.

### Formål

Formålet med nærværende handleplan er først og fremmest at skabe et overblik over nuværende status på de rekrutteringsudfordrings- og fastholdelsesudfordringer, der opleves på Socialområdet for dernæst at skitsere mulige strategiske indsatsområder.

Nederst i handleplanen præsenteres en skemaoversigt over de indsatser, der på nuværende tidspunkt er berørt eller igangsat eller afsluttet. Her er der mulighed for at genfinde allerede udarbejdede værktøjer, som kan bruges i arbejdet med god rekruttering, onboarding og fastholdelse.

Handleplanen skal med andre ord belyse omfanget af udfordringerne og mulighederne, samt fungere som grobund for beslutning om kommende indsatser på området.

---

<sup>1</sup> [Undersøgelse udarbejdet af COWI i samarbejde med KKR Midtjylland og Region Midtjylland tilbage i 2018](#)

## Den aktuelle situation på Socialområdet

Nedenfor præsenteres den aktuelle situation på Socialområdet med afsæt i personaleflow, andel af medarbejdere ansat i deltids- og fuldtidsstillinger, alderssammensætning, opgør over sygefravær samt brugen af vikarer. (Evt. en tabel der viser antal ansøgere pr. stilling for hver stillingskategori på hele socialområdet i 19, 20 og 21 - kommer)

### Personaleflow

På Socialområdet har der i løbet af perioden fra juli 2020 til juli 2021 været et samlet personaleflow på 33%. I skemaet nedenfor ses personaleflowet for faggrupperne pædagog, social- og sundhedsassistent/hjælper samt sygeplejerske i omtalte tidsrum. Dataene er trukket d. 31/8-2021. (Opgørelsen indeholder ikke elever/studerende.)<sup>2</sup>

### Personaleflow - udvalgte stillinger

	Personaleflow
Pædagog (MP_5270)	30,7%
Pædass/omsmedh (MP_6010)	36,7%
SOSU-assistent (MP_2402)	26,8%
SOSU-hjælper (MP_2421)	53,1%
Sygepl SpecUdd (MP_2290)	14,3%
Sygeplejerske (MP_2203)	40,8%
<b>Samlet</b>	<b>31,7%</b>

### Fuldtid/deltid

Nedenstående oversigt viser, hvor stor en procentdel af faggrupperne pædagog, social- og sundhedsassistent/hjælper samt sygeplejerske, der arbejder fuldtid og deltid. Oversigten er et øjebliksbillede trukket d. 02/9-2021.

Dataene viser, at brugen af deltidsansættelser er større ved nogle specialområder end andre.

Andel medarbejdere

	0-8 timer	9-16 timer	17-24 timer	25-32 timer	33-36 timer	37 timer	Grand Total
DOK	0,2%	0,8%	1,5%	3,6%		93,8%	100,0%
HOL	0,0%	1,3%	2,7%	21,6%	13,3%	61,0%	100,0%
IKH	1,2%	2,5%		36,8%	15,8%	43,7%	100,0%
SAU	0,2%	1,3%	1,3%	12,3%	9,4%	75,5%	100,0%
SBU	0,1%	1,2%	1,6%	15,4%	10,5%	71,1%	100,0%
SOH	0,5%	1,0%	3,3%	47,6%	24,3%	23,5%	100,0%
SUA	0,3%	2,5%		8,0%	4,4%	84,8%	100,0%
SVO	0,1%	1,1%	2,6%	22,3%	9,6%	64,4%	100,0%
Grand Total	0,2%	1,3%	1,8%	19,2%	10,6%	66,8%	100,0%

### Alderssammensætning på Socialområdet

Indsættes, når BI-portalen er opdateret med andel i %. Udviklingen i alderssammensætning vist fra 2019-2021.

<sup>2</sup> Intern opgørelse over personaleflow på Socialområdet.

### Sygefravær

Over en treårig periode er der målt en stigning i sygefraværet blandt medarbejdere i alderen 25-34 år. Særligt fremtrædende er det fra 2019 til 2020, hvor der er sket en stigning fra 5,6% til 7,5% i sygefraværet blandt faggrupperne pædagog, sygeplejerske, social- og sundhedsassistent/hjælper og ergoterapeut i omtalte aldersgruppe.

En undersøgelse<sup>3</sup> viser, at følgende faktorer har indflydelse på det psykiske arbejdsmiljø og dermed sygefraværet blandt medarbejderne;

- Mangelfuld forventningsafstemning.
- For hurtig introduktion til arbejdspladsen og opgaverne.
- Uddannelsesmæssige kompetencer matcher ikke virkeligheden.
- Underlagt højt følelsesmæssigt pres.
- Manglende kollegialt sammenhold.
- Manglende åbenhed overfor nye initiativer og samarbejde samt anerkendelse på tværs af fagligheder.
- En ny generation på arbejdsmarkedet undervurderer ofte, hvor meget det kollegiale sammenhold betyder.
- Mangel på stabilitet og forudsigelighed.
- Uklar og utilstrækkelig ledelse samt håndtering af arbejdsskader.

### Brugen af vikarer

Data<sup>4</sup> fra de første seks måneder af 2021 viser, at behovet for vikarbistand er stigende, og at dækningsgraden via VRM er dalende. Dette har været særligt udtalt i sommerperioden 2021, hvor der har været et betydeligt behov for vikarbistand, begrænset mulighed for dækning via VRM, og hvor de vikarbureauer, VRM har kontrakt med, måtte melde udsolgt gennem det meste af sommerperioden.

For juni 2021 så situationen således ud:

#### **Juni 2021**

Specialområde	Bestilt	Annulleret	Udækket	%
SAU	266	38	78	34,2
SOH	175	58	75	64,1
SVO	312	12	121	40,3
SUA	124	23	82	81,2
SBU	177	43	55	41,0
HOL	57	5	23	44,2
DOK	0	0	0	0

<sup>3</sup> [Analyse af sygefraværsårsagerne i aldersgruppen 25-34 årige](#)

<sup>4</sup> [Oversigt over bestilte, annullerede og udækkede vagter 2021 på Socialområdet](#)

## Rekruttering

- Bedre branding
  - Studerende skal have kendskab til os (foredrag, oplæg, job- og praktikmesser, mm.)
  - Kan vi lave en reklamevideo, som fortæller, hvor fedt et sted socialområdet er at arbejde? Måske med Ann-Britt og en/flere medarbejdere der fortæller, samt med eksempler fra praksis på en af afdelingerne.
  - Skal vi bruge sociale medier mere? Linked-in profilen skal skilles fra psykiatrien (mange bliver skræmte af psykiatrien som arbejdsplads), instagramprofilen skal opfriskes og opdateres ofte. Har vi en facebookside?
  - Tryksager. Kan vi have udprintet materiale (visitkort, plakater, pjecer) til at ligge relevante steder? Fx på VIA, SOSU og ved a-kasserne.
- Ledige stillinger/stillingsopslag
  - Målrettede ansøgninger (Er det pædagoger? Er det SOSU? Hvem er det?) Rasmus' erfaringer vedr. stillingsopslag. (målrettede ansøgninger virker)
  - Kreative ansøgninger – hvordan kan vi skille os ud i stillingsopslaget? Skal der linkes til videoer, hvor afdelingen præsenteres? Skal der være en specifik video tilknyttet til netop opslåede stilling?
  - Kanaler til rekruttering. Stillingsopslaget skal være synligt de rette steder. (jobnet, jobindex, linkedin, fagblade evt. instagram og facebook).
  - Samarbejde med a-kasser. Vi skal benytte os af de samarbejdskanaler, vi har med bl.a. SL og DSA, så de kan være behjælpelige med at gøre os synlig over for deres medlemmer, og så de kan matche os bedst muligt med potentielle ansøgere.
  - Koncern HR har udarbejdet nogle retningslinjer og gode råd for jobannoncer. De findes [her](#).
  - Den samlede rekrutteringsproces - alt fra stillingsopslag til udvælgelse til samtale – kan og bør det professionaliseres? Pjecen "Det gode ansættelsesforløb" udarbejdet af Koncern HR kan findes [her](#).
- Vikarer/andre faggrupper
  - Kan andre faggrupper løse de opgaver, vi søger løst i en stilling. (Måske kompetenceudvikling i ansættelsen kan være vejen til at tænke i nye faggrupper)
  - Kan nogle stillinger løses af ufaglærte? (igen; hvad kan vi opnå med kompetenceudvikling i ansættelsen?)
  - Bruger vi andre til at rekruttere vikarer end VRM? SL vil fx gerne hjælpe og har stor succes med det.

## Onboarding

- Benyt håndbogen for den gode introduktion til Socialområdet.
- OBS på resultaterne fra sygefraværsprojektet.
- Kan vi gøre brug af teknologier, der kan understøtte en professionel onboarding af praktikanter/elever og nyansatte (eks. onboarding-app).
- Har HR noget materiale liggende?
  - [https://www.rm.dk/siteassets/om-os/organisation/koncern-hr/1.-ansattelses--og-lonforhold/4.-det-sociale-kapitel/pjecedet\\_sociale\\_kapitel.pdf](https://www.rm.dk/siteassets/om-os/organisation/koncern-hr/1.-ansattelses--og-lonforhold/4.-det-sociale-kapitel/pjecedet_sociale_kapitel.pdf) ?
  - [https://www.rm.dk/siteassets/om-os/organisation/hr-afdelingen/personalepolitik/personalepolitik\\_rm.pdf](https://www.rm.dk/siteassets/om-os/organisation/hr-afdelingen/personalepolitik/personalepolitik_rm.pdf) ?

- <https://www.rm.dk/om-os/organisation/vardier/God-ledelse-og-styring-i-region-midtjylland/> ?

## Fastholdelse

- Kompetenceudvikling.
- Karrierespor/udvikling. **HUSK – DRØFTELSENE MED VIA. DE FEM PUNKTER**
- Mulighed for jobskifte mellem regionale tilbud.
- Kan vi justere lønpolitikken- og niveauet?
- OBS på arbejdsmiljø (jf. sygefraværsrapport).
- Work life balance. – Større private virksomheder er dygtige på dette område. Kan vi inspireres?
- OBS på sygefraværsopfølgning.
- Bruger vi seniorordninger – og bruger vi dem i så fald på den mest hensigtsmæssige måde?
- Kan vi regulere og gøre bedre brug af mulighederne i fuldtids- og deltidsansættelser?
- Weekendarbejde. Vil det gøre en forskel, hvis faste weekendvagter lå hver tredje weekend frem for hver anden?

UDKAST

## Skemaoversigt over aktuelle indsatser

Nedenstående skemaoversigt viser de indsatser, der er italesat, igangsæt eller udført på socialområdet.

- Indsatsen er udført.
- Indsatsen er i gang.
- Indsatsen/idéen er italesat, men ikke iværksat.

Område	Indsats	Status	Primus motor / tovholder
Rekruttering	Samarbejdsaftale med a-kasser.	På Socialområdet har vi indgået samarbejde med SL, DSA, HK og AKA. Kontrakterne er udformede, og specialområderne er orienterede om muligheden for at gøre brug af a-kasserne i rekrutteringssituationer.  Se samarbejdsaftalerne <a href="#">her</a> .	Annika Bach Nielsen / Josefine Björg Kristinsdóttir
Rekruttering	Branding. Retningslinjer og gode råd om at skrive jobannoncer.	Koncern HR har udarbejdet nogle retningslinjer og gode råd om at skrive jobannoncer. De findes her: <a href="#">Branding og annoncering</a> .	Koncern HR
Rekruttering	Det gode ansættelsesforløb.  Beskrivelse af den gode proces helt fra før til efter ansættelsessamtalen.	Koncern HR har i 2016 udarbejdet en vejledning med formalia samt med retningslinjer og anbefalinger for lederen samt ansættelsesudvalget. Vejledningen findes her: <a href="#">Vejledning vedr. det gode ansættelsesforløb</a> .	Koncern HR
Rekruttering	Stærkere og tættere samarbejde med diverse uddannelsesinstitutioner mhp. at gøre os attraktive for de studerende.	SUA har henvendt sig til en række uddannelsesinstitutioner for at afdække muligheden for stærkere og tættere samarbejde. Opgaven overdrages til SocialStaben, som skal lægge en strategi for det videre arbejde.	Annika Bach Nielsen / Carsten Wulff



Rekruttering	<p>Projekt omkring flere faste fuldtidsstillinger på Socialområdet.</p> <p>På Socialområdet benytter vi vikarer i omfanget af 20-22.000 timer pr. måned, hvilket svarer til minimum 125 faste fuldtidsstillinger. Ved at konvertere disse ressourcer til eksempelvis 75 faste fuldtidsstillinger, vil vi gøre os mindre afhængige af vikarer, og vi vil dermed skabe muligheden for at styrke fagligheden blandt vores faste medarbejdere.</p>	Rasmus Ladefoged Dinnesen har præsenteret idéen for Carsten Wulff d. 13/8-2021. Det bringes evt. på følgende OC-møde.	Rasmus Ladefoged Dinnesen / ?
Rekruttering / onboarding	<p>Socialområde som praktiksted.</p> <p>Der kan ses et behov for i højere grad at professionalisere hele indsatsen omkring socialområdet som praktiksted. Både ift., hvordan vi kan organisere arbejdet dermed, hvordan vi skaber netværk, hvordan vi tager imod, og hvordan vi sikrer os kvaliteten af praktikforløbene.</p>	På SUA har en af praktikvejlederne foretaget en undersøgelse baseret på interviews med studerende, uddannelsesinstitutioner, interne ledere, praktikvejledere m.fl., hvilket der er kommet gode resultater ud af. En kommende indsats med fokus på alt arbejdet omkring praktikforløb kunne tænkes at bygge ovenpå disse resultater.	?
Onboarding	En onboarding-app, som giver arbejdsgiver mulighed for at strukturere og præsentere væsentlig information for den nyansatte på ønsket tidspunkt. På den måde har den nyansatte altid nødvendige informationer lige ved hånden.	Årsplansteamet for kompetenceudvikling og rekruttering samt SUA er orienterede om muligheden herfor, men et egentligt pilotprojekt er ikke igangsat. Birgitte Illum er i kontakt med relevante aktører, hvis der er ønske om at igangsætte et projekt med appen.	Birgitte Illum
Onboarding	Håndbog; Den gode introduktion på socialområdet – Tips, tricks og tjeklister til at sikre den gode introduktion.	På Socialområdet er der udarbejdet en håndbog, som er et godt værktøj til at sikre en god introduktion for	Josefine Björg Kristinsdóttir

		nye medarbejdere. Find håndbogen <a href="#">her</a> .	
Onboarding	En Ph.d-studerende er ansat ved SUA, hvor vedkommende i tre år skal arbejde/forske i god introduktion. Udviklingsprojektet sker i samarbejde med AAU.	Den studerende begyndte ved SUA d. 1/9-2021.	Hilde Thun Elisabeth Holst
Onboarding / fastholdelse	<p>PARA-projekt (Psykosocialt Arbejds miljø på Regionale Arbejdspladser)</p> <p>Formålet med forskningsprojektet er at øge viden om indsatser, der har en positiv effekt på det psykosociale arbejdsmiljø på de regionale arbejdspladser og i en regional kontekst inden for følgende fem fokusområder:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Anerkendelse, respekt, faglighed og tid til kerneopgaven</li> <li>• Forandring</li> <li>• Vold og trusler om vold</li> <li>• Fastholdelse</li> <li>• Introduktion af nyansatte og nyuddannede.</li> </ul>	<p>Socialområdet er i kontakt med NFA (Det Nationale Forskningscenter for Arbejds miljø) som søger arbejdspladser i socialområdet til et forskningsprojekt.</p> <p>Socialområdet i Region Midtjylland er inviteret til at deltage i projektet. Det skal derfor besluttes, om der er nogle af specialområderne, der ønsker at deltage.</p>	Thilde Guldborg
Fastholdelse	<p>"Socialområdets Interne Jobformidling"</p> <p>Ansatte på Socialområdet, som har et ønske om et nyt arbejde, kan tilbydes en henvendelse til "Socialområdets Interne Jobformidling". På den måde skabes en mulighed for at fastholde kompetente medarbejdere med et stort kendskab til Socialområdet.</p>	Ann-Britt Wetche og Lars Emil Anders har kort drøftet idéen på et driftsmøde d. 12/8-2021.	?