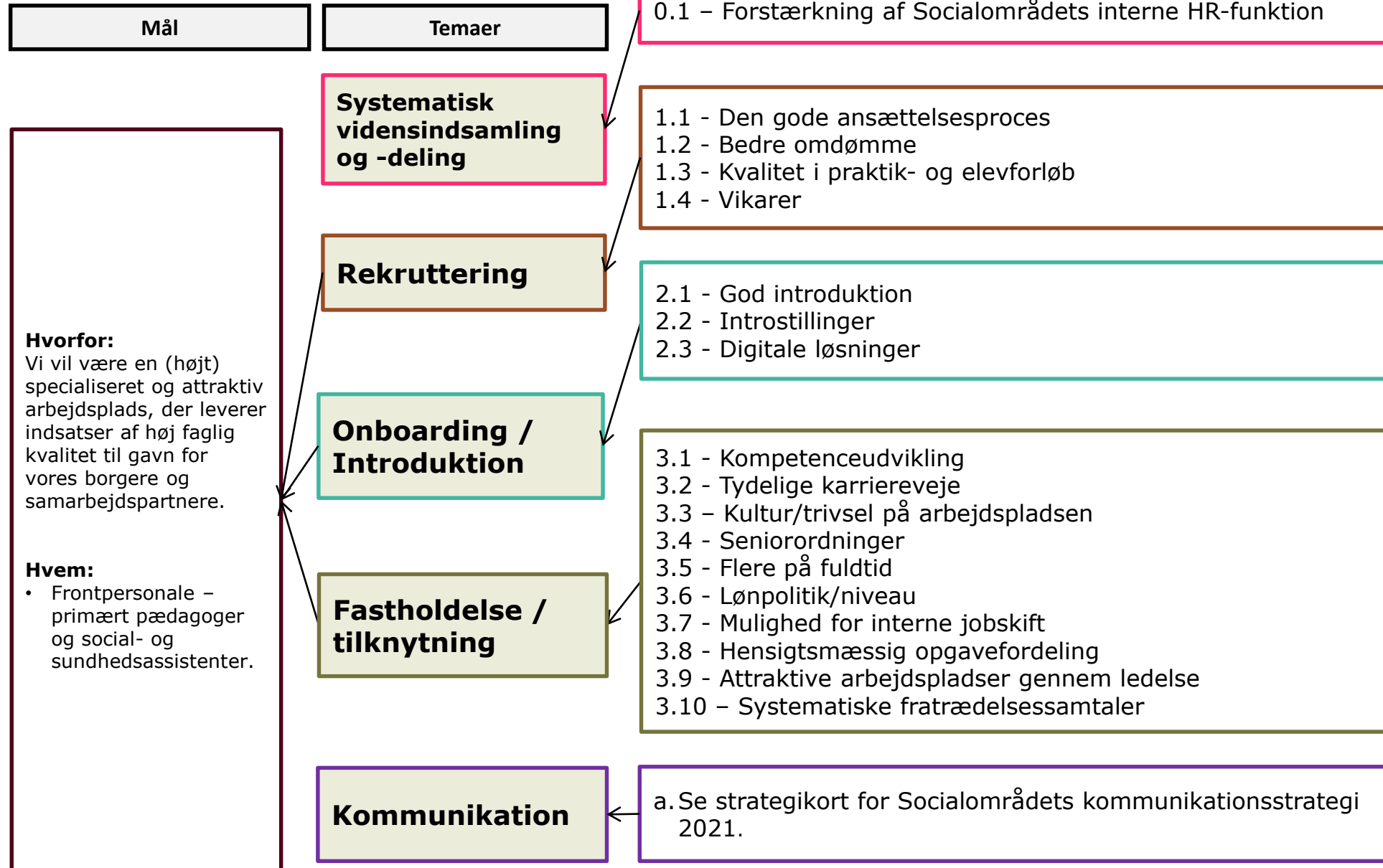




Driverdiagram – Mulige indsatsområder 2022-2023
Rekruttering, onboarding og fastholdelse på Socialområdet



Mål

Indsatser

Højt prioriteret

Hvorfor:
Vi vil være en (højt) specialiseret og attraktiv arbejdsplads, der leverer indsatser af høj faglig kvalitet til gavn for vores borgere og samarbejdspartnere.

Hvordan:

- Systematisk vidensindsamling- og deling.

Hvem:

- Frontpersonale – primært pædagoger og social- og sundhedsassistenter.

0.1 – Forstærkning af Socialrådets interne HR-funktion

a. Forstærkning af Socialrådets interne HR-funktion. Der bør etableres en systematisk og strategisk dataindsamling på tværs af specialområder og regioner.

Socialledelsen.

??

Rekruttering		Aktiviteter	Ansvarlig	Tid
Mål	Indsatser			
Højt prioriteret				
<p>Hvorfor: Vi vil være en (højt) specialiseret og attraktiv arbejdsplads, der leverer indsatser af høj faglig kvalitet til gavn for vores borgere og samarbejdspartnere.</p> <p>Hvordan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Den gode ansættelsesproces. • Bedre omdømme. • Kvalitet i praktik- og elevforløb. • Vikarer. <p>Hvem:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Frontpersonale – primært pædagoger og social- og sundhedsassistenter. 	1.1 – Den gode ansættelsesproces	<ul style="list-style-type: none"> a. Stillingsopslag. Kreative, målrettede og synlige de rette steder. b. Samarbejde med a-kasser. Kendskabet til og brugen af samarbejdsaftalerne skal øges. c. Etablering af samarbejde med faglige organisationer 	<ul style="list-style-type: none"> a. Pilotprojekt SOH/kommunikationsstrategi - Martin Larsen b. Annika Nielsen c. ?? 	<ul style="list-style-type: none"> a. Pilotprojekt nov. 2021 b. ??
	1.2 - Bedre omdømme	<ul style="list-style-type: none"> a. Markedsføringsmateriale skal udarbejdes og produceres til brug på eks. jobmesser. Herunder bl.a. pjecer, plakater, billeder og messestand. b. Koordineret og strategisk deltagelse i diverse jobmesser, karrieredage, konferencer mm. bør etableres. c. Synlighed på sociale medier. Socialområdet skal være synlig og aktiv på de sociale medier. Vi skal adskilles fra psykiatrien. d. Samarbejde med uddannelsesinstitutioner bør styrkes mhp. flere brandingsmuligheder, undervisning, oplæg, foredrag mv. e. Ambassadører. Ansættelse af / samarbejde med ambassadører. Eks. studenterorganisationer, elever/praktikanter. 	<ul style="list-style-type: none"> a. Martin Larsen, Jan Hallin, Koncern HR. b. Annika Nielsen, Josefine Björg, SPO'erne. c. Martin Larsen, Jan Hallin, SPO'erne. d. Josefine Björg e. Josefine Björg 	<ul style="list-style-type: none"> a. ?? b. ?? c. ?? d. Forår 2022 e. Forår 2022
	1.3 – Kvalitet i praktik- og elevforløb	<ul style="list-style-type: none"> a. Koordineret og strategisk professionalisering af praktik/elevforløb centralt, lokalt og tværgående. b. Gennemarbejdede intro- og forløbsprogrammer. c. Etablering af netværk på tværs af Socialrådets praktiksteder. 	<ul style="list-style-type: none"> a. Josefine Björg b. Annika Nielsen, Josefine Björg, SPO'erne. c. Josefine. 	<ul style="list-style-type: none"> a. ?? b. ?? c. ??
	1.4 - Vikarer	<ul style="list-style-type: none"> a. Flere stillinger med det formål at nedbringe brugen af vikarer. b. Brug af andre faggrupper som vikarer. c. Reducering i de faglige krav til vikarer. 	<ul style="list-style-type: none"> a+b+c. OC'erne, Carsten, VRM. 	<ul style="list-style-type: none"> a. ?? b. ?? c. Dec. 2021

Onboarding/introduktion

Aktiviteter

Ansvarlig

Tid

regionmidtjylland.dk

Mål

Indsatser

Højt prioriteret

Hvorfor:
Vi vil være en (højt) specialiseret og attraktiv arbejdsplads, der leverer indsatser af høj faglig kvalitet til gavn for vores borgere og samarbejdspartnere.

Hvordan:

- God introduktion.
- Introstillinger.
- Digitale løsninger.

Hvem:

- Frontpersonale – primært pædagoger og social- og sundhedsassistenter.

2.1 – God introduktion

- a. Kendskabet til og brugen af håndbogen *Den gode introduktion til Socialområdet* skal øges.
- b. Setup som sikrer italesættelse af forventninger, kompetencer og opgaver.
- c. Mentorordning og tæt ledelsesopfølgning.
- d. Strategisk og kontinuerlig tilrettelæggelse og videndeling af introduktionsforløb på tværs.

a. Annika Nielsen, SPO'erne.
b+c. SPO'erne.
d. Josefine Björg, Annika Nielsen, SPO'erne.

a. ??

2.2 - Introstillinger

- a. Introduktionsstillinger som forløber over fire måneder faggrupperne pædagoger og SOSU-assistenter.

Annika og SOH.

Feb. 2021

2.3 – Digitale løsninger

- a. Brug af en onboarding app (Emento eller Emply) – kan bruges både til nyuddannede og studerende/elever.

Pilotprojekt SOH - Annika Nielsen, Josefine Björg, SOH.

Feb. 2021

Fastholdelse / tilknytning		Aktiviteter		Ansvarlig	Tid
Mål Højt prioriteret Hvorfor: Vi vil være en (højt) specialiseret og attraktiv arbejdsplads, der leverer indsatser af høj faglig kvalitet til gavn for vores borgere og samarbejdspartnere. Hvordan: <ul style="list-style-type: none"> Kompetenceudvikling. Tydelige karriereveje. Kultur på arbejdspladsen. Seniorordninger. Flere på fuldtid. Lønpolitik/niveau. Intern jobskift. Hensigtsmæssig opgavefordeling. Attraktive arbejdspladser gennem ledelse. Hvem: <ul style="list-style-type: none"> Frontpersonale – primært pædagoger og social- og sundhedsassistenter. 	Indsatser				
	3.1 - Kompetenceudvikling	a. Evaluering af fagpiloter. b. Lokal og central kursusoversigt. c. Kompetenceudvikling af afdelingsledere.	a. Årsplansteam (RK) b. Sinne Halkier, Annika for God Nielsen, SPO'er. c. Årsplansteam ledelse og styring, Koncern HR	a. Første halvdel af 2022. b. ??	
	3.2 - Tydelige karriereveje	a. Uddannelsesstillinger. b. Specialuddannelser.			
	3.3 - Kultur på arbejdspladsen	a. Sociale arrangementer. b. Ledelsesmæssig opmærksomhed på dynamikker i personalegruppen. c. Styrkelse af arbejdsfællesskab.		a. ?? b. ??	
	3.4 - Seniorordninger	a. Fleksible arbejdsformer – eks. faste fridage og undtagelse fra nattevagter. b. Konstant mulighed for faglig udvikling. c. Nærværende, nysgerrig og åben ledelse. d. Kontakt til tidligere ansatte.	a+b. Staben skaber udkast – kvalificering ved årsplansteam (RK)	a. ?? b. ??	
	3.5 - Flere på fuldtid	a. Videoprojekt vedr. flere på fuldtid. b. Fleksible arbejdstider/vagtplaner. c. Weekendarbejde.	a+b+c. OC'erne, LMU	a. ?? b. ?? c. ??	
	3.6 - Lønpolitik/niveau	a. Udnyttelse af de muligheder, der i forvejen er i lønforhandlinger og overenskomster.	a+b+c+d. HMU, LMU, SPO	a. ?? b. ?? c. ??	
	3.7 - Mulighed for interne jobskift	a. Intern jobbank/intern jobkonsulenter.	a. Annika. b+c. HMU SPO	a. ?? b. ?? c. ??	
	3.8 - Hensigtsmæssig opgavefordeling	a. Etablering af en systematik, som sikrer en øget opmærksomhed på kompetencer/manglende kompetencer samt plan herfor. b. Øget opmærksomhed på og italesættelse af faggruppernes kerneopgaver og værdien af tværfagligt samarbejde.	Ann-Britt, Koncern HR	??	
	3.9 - Attraktive arbejdspladser gennem ledelse	a. Etablering af støttefunktioner, som kan frigive ressourcer til lederne.	HMU	??	
3.10 - Systematiske fratrædelsessamtaler	a. Udarbejdelse af samtaleark/spørgeguide til fratrædelsessamtaler. b. Tværgående vidensdeling.	a+b. SPO og HMU	a. ?? b. ??		
		SocialStaben, OC-kredsen	??		
		a+b. Annika Nielsen, Josefine Bjørg, SPO'erne.	a. ?? b. ??		