



Status på introstillinger og seniorstillinger

Status på introstillinger

Formålet med introstillingerne

Er at nytænke den eksisterende måde at onboarde nye medarbejdere på via mentorordninger, undervisning og faglig opkvalificering og systematiske følvagter.

Pilotprojekt marts 2022

- Specialområde Hjernesgade har gennemført et pilotprojekt på 16 ugers introforløb for 13 nye medarbejdere

midt regionmidtjylland
Specialområde
Hjernesgade

Målgruppe | Ydelser og takster | Kursus- og konsulentafdeling | Kvalitet og faglighed | Afdelinger | Om os | Kontakt | Job

Du er her: [Nyheder](#) > [SOH Nyheder 2022](#) > [Nye Introduktionsstillinger til pædagoger og social- og sundhedsassistenter](#)

Nyheder

Nye Introduktionsstillinger til pædagoger og social- og sundhedsassistenter

Nye introduktionsstillinger målrettet pædagoger og social- og sundhedsassistenter

12. januar 2022 (Opdateret 2. maj 2022)

Som noget helt nyt afprøver Specialområde Hjernesgade nu en række introduktionsstillinger på tværs af specialområdets afdelinger, der skal klæde nye medarbejdere bedst muligt på til vores vigtige opgave med at skabe meningsfulde liv for borgere med erhvervet hjernesgade.

Det siger medarbejderne...

Ifølge de nye medarbejdere, har det bedste i introduktionsforløbet været

- At være ny med andre nye i et introduktionsforløb
- Introduktionsforløbets vekslen mellem fol-/normeringsvagter og undervisning
- De tværgående refleksionsrum
- Introduktionsforløbets vekslen mellem intro- og normeringsvagter på afdelingen
- Mentorordningen på afdelingen
- En fast kontaktperson i introduktionsforløbet

Erfaringer fra slutevaluering af pilotprojekt

- De ny ansatte oplever, at forløbet har skabt en tryk introduktion til specialområdet og arbejdsopgaverne
- De nyansatte oplever en stor grad af struktur, sammenhæng og ledelsesbevågenhed
- Ansøgerantallet er markant højere til disse stillinger – og er særligt tiltrækkende for medarbejdere, som ønsker brancheskifte eller for nyuddannede – dermed forbedrede rekrutteringsmuligheder
- Lavt frafald: 11 ud af 13 medarbejdere indgår i den fremadrettede normering på Specialområdet hjerneskade (SOH)

Datasammenligning - kontrolgruppe vs. de ansatte i introstillinger

- Måling på parametre: *Personaleomsætning og sygefravær*

Introstillinger – oversigt over forløb

- Specialområde Autisme (SAU) har gennemført et introforløb på 12 uger for 4 medarbejdere i SAU, Hedensted. 3 af medarbejderne er i et merritforløb.
- Specialområde Hjerneskade igangsætter endnu et introforløb oktober 2022 (egenfinansieret)
- SAU igangsætter et introduktionsforløb til 8 nye deltagere af 3 måneders varighed fra d. 1/9 (Finansieret af midler fra Fællespuljen)
- Specialområde Socialpsykiatri Voksne (SVO) igangsætter et introduktionsforløb med 12 deltagere af 3 måneders varighed (Finansieret af midler fra Fællespuljen)
- 2 specialområder er i overvejelser om forløb



Status på seniorordninger

Overblik over (kommende) seniorer på Socialområdet

Specialområde	Kommende seniorer 50-56 årige	Seniorer 57+
DOK	19,0%	6,0%
HOL	17,0%	5,3%
IKH	29,5%	6,4%
SAU	17,7%	15,1%
SBU	11,7%	14,2%
SOH	15,4%	17,9%
SUA	22,4%	11,2%
SVO	20,3%	24,1%
I alt	18,1%	14,0%

Seniorordning – afdækning af den aktuelle situation vedr. seniorer og senioraftaler på Socialområdet

Seniormedarbejdere og ledere i Specialområde Socialpsykiatri Voksne har deltaget i fokusgruppeinterview med udgangspunkt i følgende tematikker:

- **De ydre betingelser:** Konkrete seniorordninger og kendskab hertil samt afvikling af seniorsamtaler
- **De indre betingelser:** Tiden til at kunne udføre sit arbejde godt, og at man er velinformeret
- **Ydre motivation:** Påskønnelse og anerkendelse af sin arbejdsindsats
- **Indre motivation:** Muligheden for at lære noget nyt på sit arbejde og udvikle sig personligt. Indflydelse på arbejdet

Hovedkonklusioner i senioranalyse i SVO

- **Medarbejderne mangler kendskab til muligheden for seniorordninger**
- **Ledelsen har stor indflydelse på deres seniorernes beslutning om at udskyde tilbagetrækningen**
- **Medarbejderne efterspørger en systematik i afholdelse af seniorsamtaler**
- **Indgåelse af seniorordninger/aftaler ses som en anerkendelse for deres arbejdsindsats**
- **Det kollegiale sammenhold vægtes højt blandt seniorerne for at blive længere tid på arbejdsmarkedet**
- **Medarbejderne efterspørger ikke yderligere kompetenceudvikling**
- **Medarbejderne efterspørger fleksible vagtplaner**

Pilotprojekt: Fastholdelse / tilknytning af seniorer i SVO

