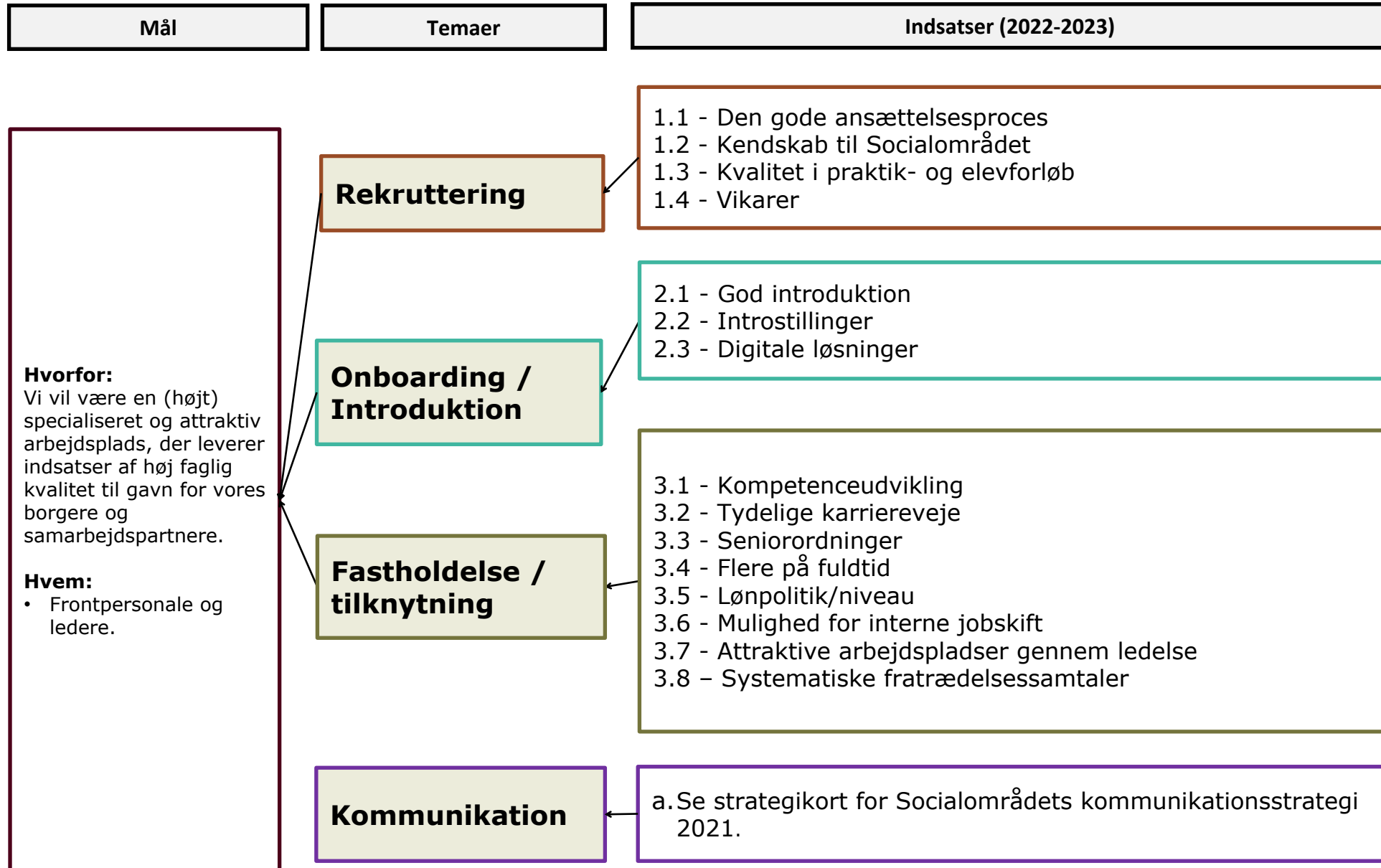
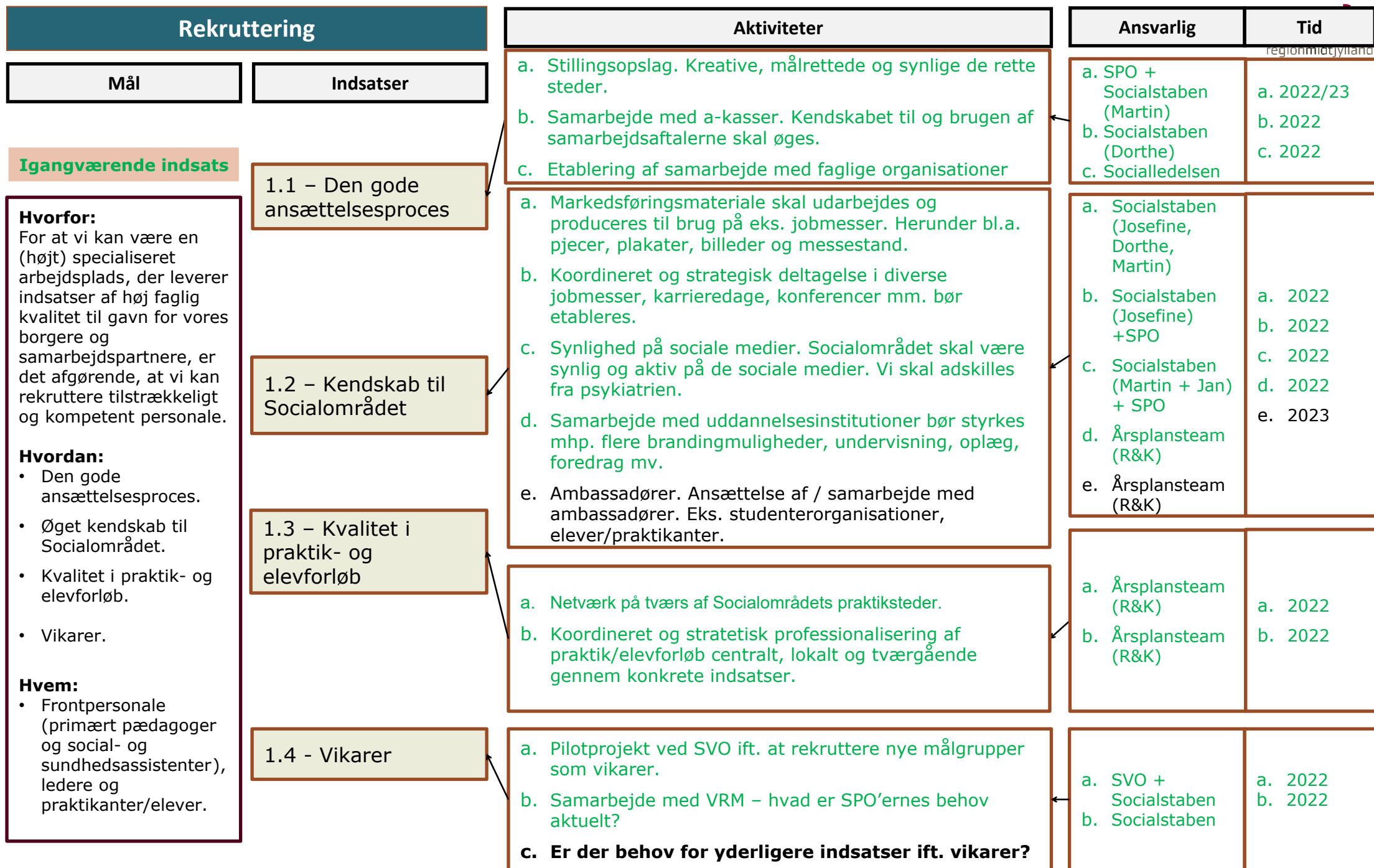




Driverdiagram – Indsatsområder 2022-2023  
Rekruttering, onboarding og fastholdelse på Socialområdet





# Onboarding/introduktion

## Aktiviteter

## Ansvarlig

## Tid

### Mål

### Indsatser

#### Igangværende indsats

#### Afsluttet indsats

**Hvorfor:**  
 Det er afgørende, at vi formår at skabe attraktive og gennemarbejdede introduktionsforløb, sådan at nyansatte medarbejdere forbliver tilknyttet Socialområdet og klædes på til at yde en indsats af høj kvalitet.

**Hvordan:**

- God introduktion.
- Introstillinger.
- Digitale løsninger.

**Hvem:**  
 Frontpersonale (primært pædagoger og social- og sundhedsassistenter) og ledere.  
 (Praktikanter/elever)

2.1 – God introduktion

a. Kendskabet til og brugen af håndbogen *Den gode introduktion til Socialområdet* skal øges.

a. Årsplansteam (R&K)

a. 2023

2.2 - Introstillinger

a. Introduktionsstillinger som forløber over fire måneder for faggrupperne pædagoger og SOSU-assistenter.  
 b. Udbredelse af introduktionsstillinger ved SVO, SAU og SBU i efteråret 2022 og foråret 2023  
 c. Samlet opsamling på introduktionsstillinger

a. SOH + Socialstaben (Dorthe) + Årsplansteam (R&K)  
 b. Socialstaben (Dorthe) + SPO'er  
 c. Socialstaben

a. 2022  
 b. 2022/2023  
 c. 2023

2.3 – Digitale løsninger

a. Brug af en app (Emento) til onboarding  
 b. Erfaringsopsamling og udbredelse

a. SOH + Socialstaben (Dorthe)  
 b. Socialstaben

a. 2022  
 b. 2023

Fastholdelse / tilknytning		Aktiviteter	Ansvarlig	Tid	
<b>Mål</b>	<b>Indsatser</b>				
<b>Igangværende indsats</b>	3.1 - Kompetenceudvikling	a. Evaluering af fagpiloter. b. Kursusplan- og oversigt. c. Kompetenceudvikling af afdelingsledere. d. Merituddannelse for pædagoger.	a. Årsplansteam (R&K) b. Årsplansteam (R&K) c. Årsplansteam (Dorthe+L&S) d. Socialstaben (Josefine)	a. 2022 b. 2023 c. 2023 d. 2022	
<b>Afsluttet indsats</b>	3.2 - Tydelige karriereveje	a. Uddannelsesstillinger. b. Specialuddannelser.			
<b>Hvorfor:</b> Et fast personale med kendskab til hinanden, borgere og arbejdsgange er vigtigt for at sikre indsatser af høj faglig kvalitet til gavn for borgerne og samarbejdspartnere.  <b>Hvordan:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kompetenceudvikling.</li> <li>• Tydelige karriereveje.</li> <li>• Kultur på arbejdspladsen.</li> <li>• Seniorordninger.</li> <li>• Flere på fuldtid.</li> <li>• Lønpolitik/niveau.</li> <li>• Intern jobskift.</li> <li>• Hensigtsmæssig opgavefordeling.</li> <li>• Attraktive arbejdspladser gennem ledelse.</li> <li>• Systematiske fratrædelsessamtaler</li> </ul> <b>Hvem:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Frontpersonale (primært pædagoger og social- og sundhedsassistenter) og ledere.</li> </ul>	3.3 - Seniorordninger	a. Afdækning af den aktuelle situation vedr. seniorer og senioraftaler på Socialområdet. b. Initiativer til konkrete indsatser pba. afdækningen.	a+b. Socialstaben (Dorthe)	a. 2023 b. 2023	
	3.4 - Flere på fuldtid	a. Videoprojekt vedr. flere på fuldtid. b. Fleksible arbejdstider/vagtplaner.	a. Socialstaben (Dorthe) b. Socialstaben (Dorthe) + SPO'er	a. 2022 b. 2023	
	3.5 - Lønpolitik/niveau	a. Udnyttelse af de muligheder, der i forvejen er i lønforhandlinger og overenskomster.	a. Socialstaben (Josefine) b. Socialstaben (Carsten+ Josefine)	a. 2022 b. 2022	
	3.6 - Mulighed for interne jobskift	a. Intern jobbank/intern jobkonsulenter.	a. Socialdirektør + Koncern HR	a. 2022	
	3.7 - Attraktive arbejdspladser gennem ledelse	a. Etablering af støttefunktioner, som kan frigive ressourcer til lederne.	a. HMU	a. 2023	
	3.8 - Systematiske fratrædelsessamtaler	a. Udarbejdelse af samtaleark/spørgeguide til fratrædelsessamtaler samt tværgående vidensdeling.	a. Årsplansteam (Dorthe + L&S)	a. 2022	
				a. Årsplansteam (R&K)	a. 2023