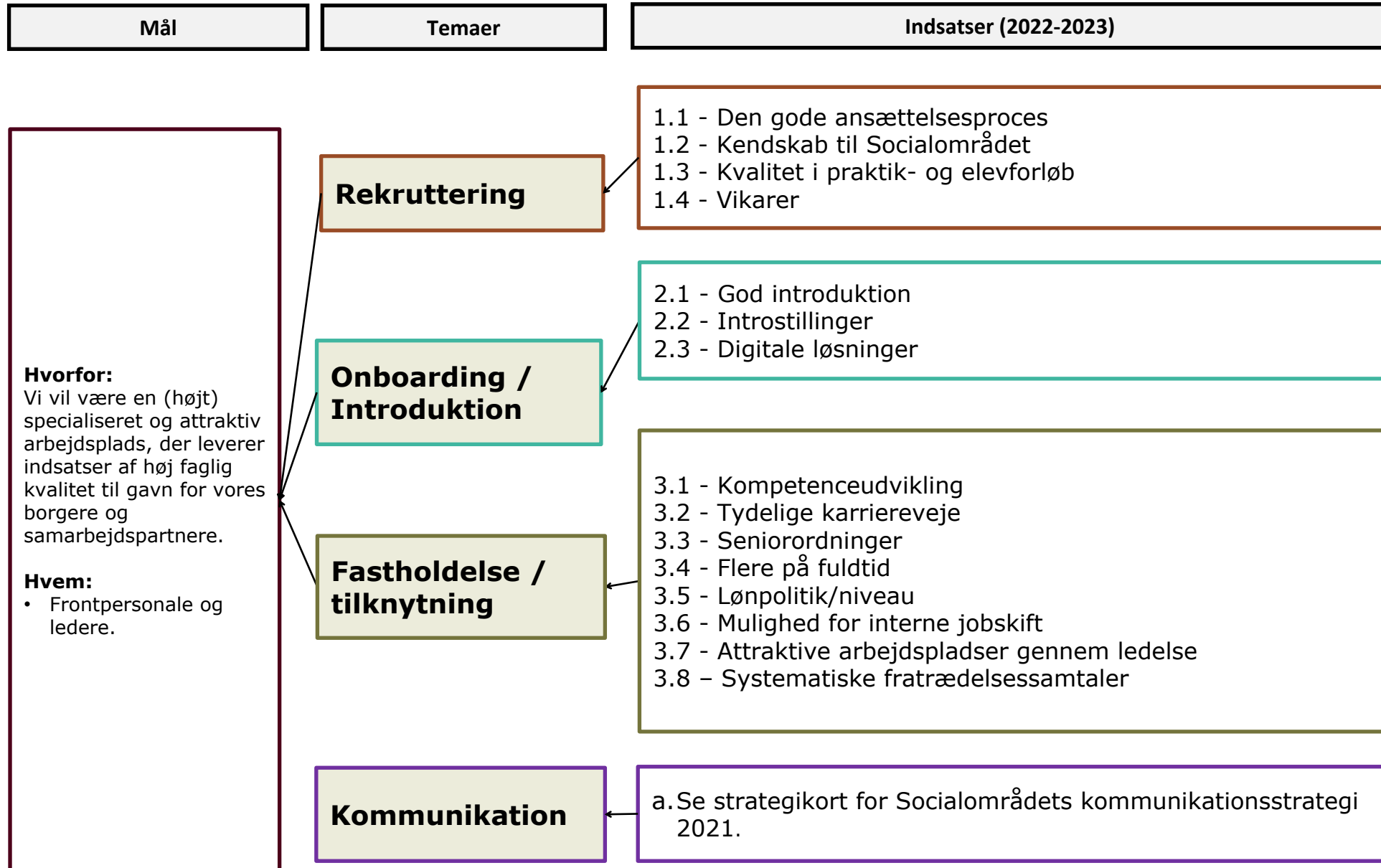
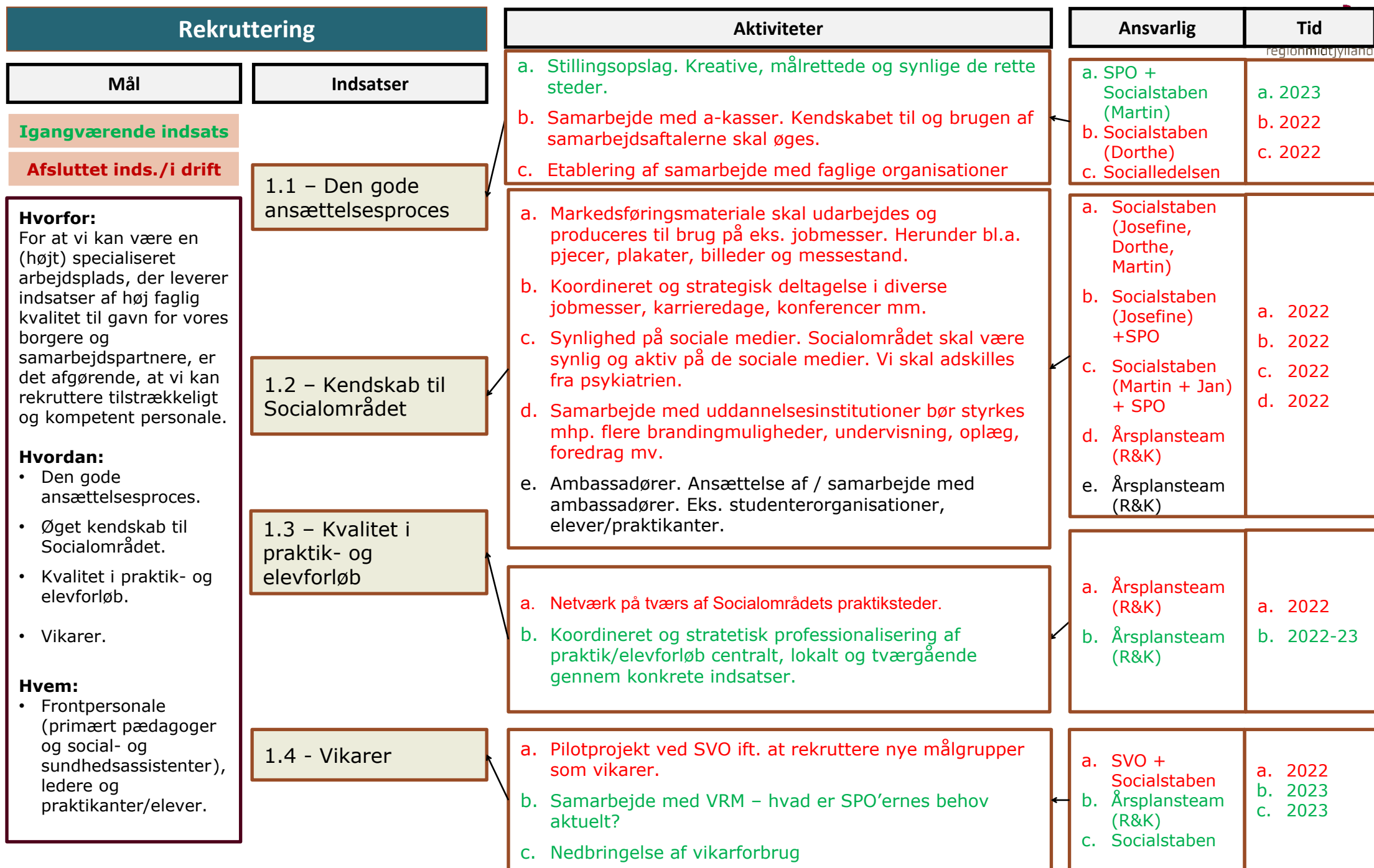




Driverdiagram – Indsatsområder 2022-2023
Rekruttering, onboarding og fastholdelse på Socialområdet





Onboarding/introduktion

Aktiviteter

Ansvarlig

Tid

Mål

Indsatser

Igangværende indsats
Afsluttet inds./i drift

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)

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

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

a. 2022
b. 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	
Mål	Indsatser				
Igangværende indsats	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. 2022-23	
Afsluttet inds./i drift	3.2 – Tydelige karriereveje	a. Uddannelsesstillinger. b. Specialuddannelser.	a+b. Socialstaben (Dorthe)		
Hvorfor: 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. 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. • Systematiske fratrædelsessamtaler Hvem: <ul style="list-style-type: none"> • Frontpersonale (primært pædagoger og social- og sundhedsassistenter) og ledere. 	3.3 - Seniorordninger	a. Afdækning af den aktuelle situation vedr. seniorer og senioraftaler på Socialområdet. b. Initiativer til konkrete indsatser pba. afdækningen.			
	3.4 – Flere på fuldtid	a. Videoprojekt vedr. flere på fuldtid. b. Fleksible arbejdstider/vagtplaner.	a. Socialstaben (Dorthe) b. Socialstaben (Dorthe) + SVO	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. 2023 b. 2023	
	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