

Opsamling på gruppedrøftelsen

Tema 1 - Rekruttering

Branding

- Branding af socialområdet: Særligt på uddannelsesinstitutionerne. Aflive negative myter og fremme gode historier om Socialområdet. "Kommunerne efterspørger hvad socialområdet kan". Kan vi plante et frø hos folk der først starter på arbejdsmarkedet om 5-10 år? – Alliere os med influencers/rekrutteringsbureauer/eller andre samarbejder?
- Karriereskifte: Man kan målrette rekrutteringen efter, at man også gerne vil have folk midt i deres arbejdsliv til at skifte karriere fx fra kok til pædagog?
- Bruge den gode historie: Mange medarbejdere vender tilbage til socialområdet når de har været vikarer.

Målgruppekendskab

- Vi bør være nysgerrig på dem, vi ønsker at ansætte: Spørge dem hvad de søger i en ansættelse hos os. Vi bør være opmærksomme på forskellen på fx på en nyuddannet 25 årig og en 45 årig. Måske trives de bedre hos et andet specialområde.
- Et ungeråd: Der bidrager med viden ift. hvordan en turnus ordning kan sammensættes, samt hvad der gør arbejdet attraktivt for unge.
- Vigtigt med et fokus på diversitet: Hvad er motivationen for at arbejde som vikar og hvordan kan vi udnytte den viden bedst muligt?
- Data på hvorfor forlader folk arbejdspladsen?

Nye rekrutteringsstrategier

- Nye rekrutteringsstrategier: Fx ikke længere kun 30 min snak. Kan det fx være en halv dags praktik/intro til området eller videoansøgninger?
- Vikar Region Midt (VRM) som rekrutteringsparameter: Kan vi overbevise vikarer om kvaliteten i en fast arbejdsplads og fastansatte nogle af disse?
- Studerende som vikarer: Hvis Fx en psykolog arbejder som vikar hos os, kan vi i så fald tænke vedkommendes faglighed ind i en fast stilling hos os?

Nytænkning af medarbejderressourcer

- Tage inspiration fra fortiden: At vi hjælper hinanden i det nære, hvor der er et behov. Inddragelse pårørende, familier, lokalsamfund. Sammensætning af bofællesskaber på tværs af generationer. I dag kan det være vanskeligt at spørge om hjælp lokalt. Kan man fremme en fælles inddragelse pligt-/ansvarsfølelse, hvor man ser lokalsamfundet som en ressource i forhold til opgave der skal løses i fællesskab? (Peer tilgang).
- Er specialistkompetencer med til at gøre trekanten smallere? (Demografiske udfordring) Er det vores mindset, der bidrager til den udvikling? Vi har behov for en større bredde/diversitet i medarbejderkompetencerne. Kan man ansætte en smed og hvilken kvalitet giver det borgeren?
- Spørgsmål til politisk niveau: Er målet om 85% faglærte pædagoger den rette tilgang?
- Kan man som kernefaglig pædagog tænke sig selv ind i flere roller?
- Spørge borgeren om hvilke kompetencer der er behov for og derefter være nysgerrig på, hvad det så kræver af os.
- Opdatering af brugervenlige IT-systemer: Særlig til gavn for seniorer.

- Tekst-til-tale til og journalisering.
- Fagpiloterne: Hvad skal der til før, under og efter vi sender en medarbejdere på 'fagpiloterne'?
- Hvem definerer hvilken viden, der skal være tilstede i det enkelte specialområde? - og hvordan kommer vi i dialog med de rette personer, for at få den viden? Kan vi forestille os kommunemøderne på en anderledes måde, så det ikke udelukkende er de dårlige sager, der tales om? I dialogen med kommunen kunne man drøfte borgernes behov for at blive skarpere på hvilken viden der er behov for.
- Nysgerrig på nye veje i kompetenceforløb: Det er svært at vælge uddannelse i dag.
- Har vi systematik i vores LMU'er for at drøfte kompetenceudvikling? Hvordan ved vi, hvilken viden/fagligheder, der er brug for? Omdrejningspunktet bør være det enkelte specialområde, da viden skal være på et niveau tæt på borgeren/de ansatte lokalt.
- Merit på tværs: Fx hvert andet eller tredje år, så vi gør noget systematisk på tværs i Socialområdet.
- Gøre op med de bindinger, vi har i dag; At man ikke nødvendigvis skal vide, hvor man skal møde ind på arbejde. Nogle ansatte kan være fleksibelt ansat på flere adresser.

Vikarer

- Pilotprojekt med de faglige organisationer for at finde løsninger på vikarproblematikken. Både Socialområdet og fagorganisationerne har nok en interesse i, at folk er fastansat hos Socialområdet frem for private vikarselskaber. Kan vi ændre rammen for at have fastansatte vikarer og bibeholde fleksibiliteten?
 - Seniorer og studerende måske, og deltidsansatte?
- Modet til at overansætte: Så kan vi sparre på vikarudgifterne.
- Værdien af vikarer: Hvis samme vikar tilkaldes ofte, så bliver de ofte anset som en afløser frem for en vikar.
- Vikarer, status og faglighed: De skal ikke ses som lavest i hierarkiet. Det skal vi have rammesat og italesat. Fx tydelige vikarmøder og hvordan udvikler vi vikarer?
- Vigtigt at være mere friske i vores tilgang.

Tema 2 – Onboarding

Introduktion

- Fokus og prioritering af introduktion af nye medarbejdere: Hvordan gør vi og kan det gøres anderledes? Øget fokus på supervision og solid introduktion. Det er ikke altid et match, hvis en ung medarbejder introduceres af en senior.
- Mentorkorps: Større fokus på mentorer, og at de har tid til opgaven. Det koster, men forventningen er, at det er givet godt ud.
- Task-force: Specialister tværgående for Socialområdet og på eget specialområde. Der kan understøtte introduktion af nye medarbejdere. Gentagende introduktioner af nye/ustabile medarbejdere men være til last for fastansatte, der bruger meget tid på at introducere.

Tema 3 - Fastholdelse

Karriereveje

- Turnus-stillinger/forløb: Skabe tydelige karriereveje for nye medarbejdere.
- Bør der være en målsætning på HMU-niveau om, at ansatte bliver hos os?

Fastholdelsesstrategier

- Se ansatte i tre søjler: De nye, de erfarne, og seniorer. Brug af regionens livsfasopolitik.
- En fastholdelsesplan: Der bør udarbejdes i de enkelte specialområder af hensyn til behov for lokale/individuelle forhold.
- Kontraktansættelse: Ansættelser i en fastlåst periode, for at forpligte folk til at blive længere.
- En individuel karriereplan: For nyansatte og erfarne - fremtidsudsigter og introduktion.

Fleksible arbejdsformer

- Fleksibel vagtplan: Brug af ønske-vagt-funktion. Herunder dialog med fagorganisationer ift. mulighed for at arbejde mere end 12 timer?

Øvrige temaer

- Pilotprojekter: "Lad os prøve det af"
- LMU'er kan arbejde videre med dagens forslag: Alle specialområder kan påbegynde et tiltag og evaluere det om et års tid på HMU
- 'Break-even': Hvor længe skal en medarbejder blive på arbejdspladsen efter introduktion, før pengene for ansættelsesprocessen/introforløbet tjent ind igen?
- 'Vagtplan'/'arbejdsplan'? – Hvilken betydning har *vagt*-begrebet for ansvarsfølelse?
- Hastigheden af tiltag: Er der for stor hastighed i vores beslutninger om at stoppe/fortsætte indsatser?
- Udfordre lovgivning og de faste rammer: Afprøve ting af i stedet for at spørge. Dette kræver dog ledelsesopbakning.