

## Opsamling på gruppedrøftelsen

### Gruppe 1 - Rekruttering og personale

- 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? -Influencers/rekrutteringsbureauer/samarbejder?
- Vi bør være nysgerrig på dem, vi ønsker at ansætte: Spørge dem hvad de søger i en ansættelse hos os. Vi være opmærksomme på forskellen på fx på en nyuddannet 25 årlig og en 45 årig. Måske trives de bedre hos et andet specialområde.
- 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?
- Turnus-stillinger/forløb: Skabe tydelige karrierevejen for nye medarbejdere.
- Et ungeråd: Der bidrager med viden ift. hvordan en turnus ordning sammensættes.
- Nye rekrutteringsstrategier: Fx ikke længere kun 30 min snak. Kan det fx være en halv dags praktik/intro til området, eller videoansøgninger.
- Pilotprojekter: - "Lad os prøve det af"
- Målsætning på HMU-niveau at ansatte bliver hos os?
- LMU'er kan arbejde videre med dagens forslag: Alle specialområder kan påbegynde et tiltag og evaluere det om et års tid på HMU

### Gruppe 2 - Fastholdelse og personale igennem attraktive arbejdspladser

- Se ansatte i tre søjler: De nye, de erfarne, og seniorer. Brug af regionens livsfasepolitik
- En fastholdelsesplan: Den bør udarbejdes i de enkelte specialområder af hensyn til behov for lokale/individuelle forhold.
- Fokus og prioritering af introduktion af nye medarbejdere: Hvordan gør vi og kan det gøres anderledes? Øget fokus på supervision og solid introduktion. OBS. 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 i eget hus/specialområde Der kan understøtte introduktion af nye medarbejdere. Gentagende introduktioner af nye/ustabile medarbejdere men være til last for fastansatte.
- En individuel karriereplan: For nyansatte og erfarne - fremtidsudsigter og introduktion.
- Opdatering og brugervenlige IT-systemer: Særlig til gavn for seniorer
- Tekst-til-tale til og journalisering
- Fleksibel vagtplan: Brug af ønske-vagt-funktion. Herunder dialog med fagorganisationer ift. mulighed for at arbejde mere end 12 timer?
- 'Vagtplan'/'arbejdsplan'? - Hvilken betydning har *vagt*-begrebet for ansvarsfølelse?
- Data på hvorfor forleder folk arbejdspladsen?
- 'Break-even': - Hvor længe skal en medarbejder blive på arbejdspladsen efter introduktion, før pengene for ansættelsesprocessen/introforløbet tjent ind igen?
- Kontraktansættelse: Ansættelser i en fastlåst periode, for at forpligte folk til at blive længere.

### Gruppe 3 - Nødvendige kompetencer

- Hastigheden af tiltag: Er der for stor hastighed i vores beslutninger om at stoppe/fortsætte indsatser?
- Fagpiloterne: Men hvad skal der til før, under og efter vi sender en medarbejder på 'fagpiloterne'.
- Hvem definerer hvilken viden, der skal være tilstede i det enkelte specialområde?: Hvordan kommer vi i dialog med de rette personer, for at få en viden? Kan vi forestille

os kommunemøderne på en anderledes måde, så det ikke udelukkende er de dårlige sager, der tales om?

- Merit på tværs: Fx hvert andet eller tredje år, så vi gør noget systematisk på tværs i Socialområdet
- 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.

#### **Gruppe 4 - Knappe menneskelige- og økonomiske ressourcer**

- 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-/ansvarfølelse, 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? 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?
- Udfordre lovgivning og de faste rammer: Og afprøve ting af i stedet for at spørge. Dette kræver dog ledelsesopbakning
- Spørgsmål til politisk niveau: Er målet om 85% faglærte pædagoger den rette tilgang?
- Kan man som kernefaglig pædagog tænker sig selv ind i flere roller?
- Spørge borgere om hvilke kompetencer der er behov for, og derefter være nysgerrig på, hvad det så kræver af os.

#### **Gruppe 5 - Vikarer**

- Pilotprojekt med de faglige organisationer for at finde løsninger på vikarproblematikken. Begge har nok en interesse i, at folk er fastansat hos Socialområdet frem for private. Kan vi ændre rammen for at have fastansatte vikarer og bibeholde fleksibiliteten?
- Vigtigt med et fokus på diversitet: Hvad er motivationen for at arbejde som vikar - og hvordan kan vi udnytte den viden bedst muligt
- Gøre op med de bindinger, vi har i dag.: At man ikke skal vide, hvor man skal møde ind - finde inspiration i et projekt i hjemmeplejen
- Modet til at overansætte: Så kan vi sparre på vikarudgifterne
- Værdien af vikarer: Hvis samme vikar tilkaldes ofte, så bliver de anset som en afløser.
- VikarMidt som rekrutteringsparameter: Kan vi overbevise vikarer om kvaliteten i fast arbejdsplads og fastansatte nogle af disse?
- 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?
- 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?
- Bruge den gode historie: - Mange medarbejdere vender tilbage til socialområdet.
- Vigtigt at være mere frisatte i vores tilgang

#### **Opsamling v. HMU-formandskabet**

- Takker for en god dag, god energi i rummet
- Vil gerne gentage succesen med LMU-formandskaberne
- Refleksion, hvilken rejse vi har været på i socialområdet. Det har været helt fantastisk. Både generelt såvel som i MED-systemet. Lære af hinanden, ét socialområde. Her har vi flyttet os, vi er i dag et helt andet sted end for 4 år siden. Vi skal fortsætte det gode arbejde.

Overvejelse: For mange spørgsmål og for lidt tid?

### **Bilag**

- Program 31. oktober 2023\_HMU's temadrøftelser med LMU formandskaberne
- Socialområdets visions- og udviklingsplan 2023
- Notat vedr. status på personalenøgletal på socialområdet oktober 2023