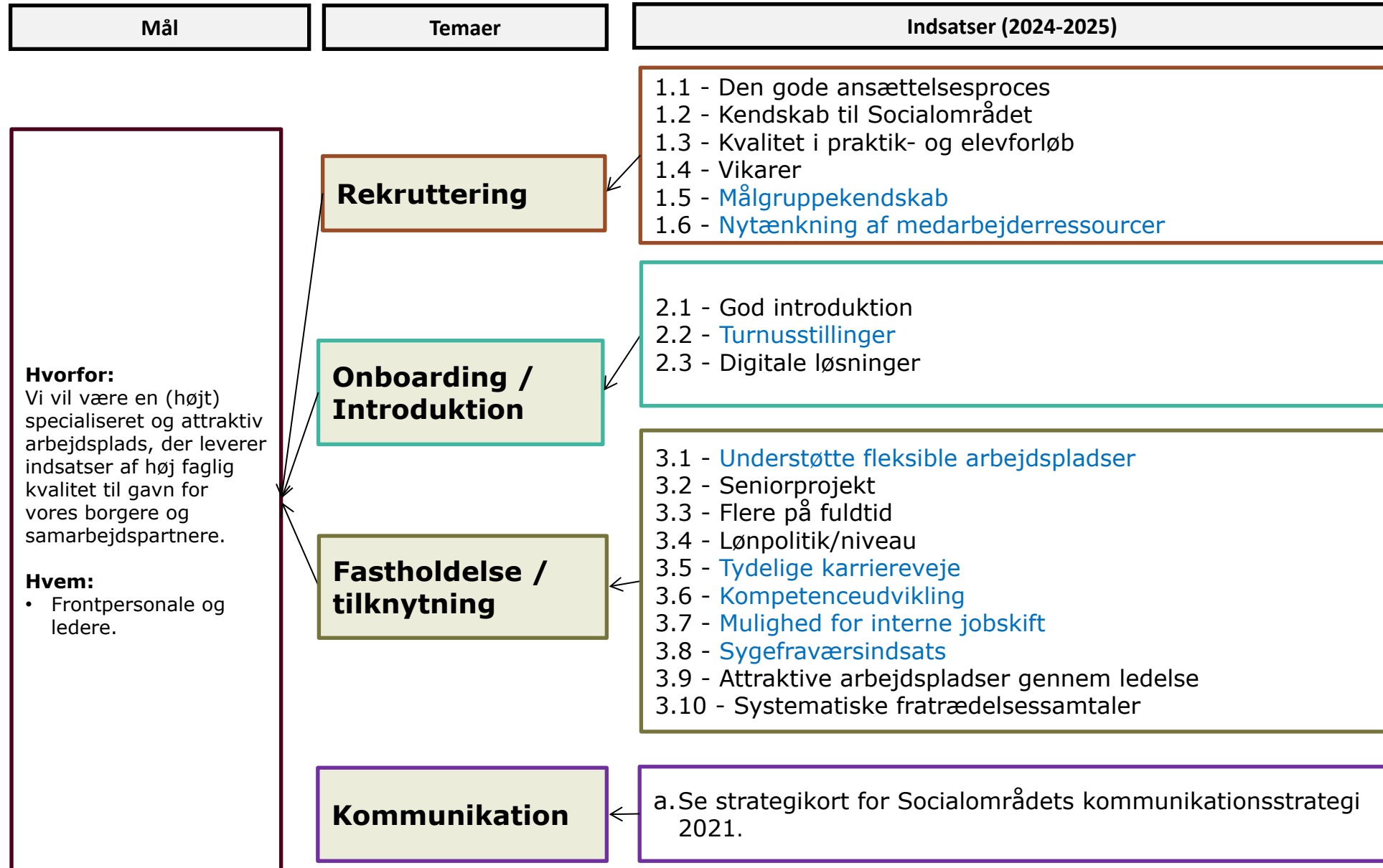




Driverdiagram – Indsatsområder 2022-2023  
Rekruttering, onboarding og fastholdelse på Socialområdet



Rekruttering		Aktiviteter
Mål	Indsatser	
<b>Igangværende indsats</b>		
<b>Afsluttet inds./i drift</b>	1.1 – Den gode ansættelsesproces	a. Stillingsopslag. Kreative, målrettede og synlige de rette steder.
<b>Forslag til indsatser</b>		
<b>Indsatser som ikke er igangsat</b>	1.2 – Kendskab til Socialområdet	a. Ambassadører. Ansættelse af / samarbejde med ambassadører. Eks. studenterorganisationer, elever/praktikanter.
<b>Hvorfor:</b> For at vi kan være en (højt) specialiseret arbejdsplads, der leverer indsatser af høj faglig kvalitet til gavn for vores borgere og samarbejdspartnere, er det afgørende, at vi kan rekruttere tilstrækkeligt og kompetent personale.  <b>Hvordan:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Den gode ansættelsesproces.</li> <li>• Øget kendskab til Socialområdet.</li> <li>• Kvalitet i praktik- og elevforløb.</li> <li>• Vikarer.</li> </ul> <b>Hvem:</b> Frontpersonale (primært pædagoger og social- og sundhedsassistenter), ledere og praktikanter/elever	1.3 – Kvalitet i praktik- og elevforløb	a. Koordineret og strategisk professionalisering af praktik/elevforløb centralt, lokalt og tværgående gennem konkrete indsatser.
	1.4 - Vikarer	a. Samarbejde med VRM – hvad er SPO’ernes behov aktuelt? b. Nedbringelse af vikarforbrug
	1.5 - Målgruppekendskab	a. Løbende afdækning af målgruppers forventninger til arbejdet, som tænkes ind i igangværende indsatser b. Forslag til onboarding af forskellige målgrupper på arbejdspladsen, tænkes sammen med livsfasepolitikken.
	1.6 – Nytænkning af medarbejderressourcer	a. Ansætte medarbejdere med andre fagligheder, men med erfaring og personlige kompetencer. b. Sætte lokalsamfundets ressourcer i spil. c. Frigørelse af arbejdstid, via nytænkning af dokumentation.

## Onboarding/introduktion

## Aktiviteter

### Mål

### Indsatser

- Igangværende indsats
- Afsluttet inds./i drift
- Forslag til indsatser
- Indsatser som ikke er igangsat

**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.

2.2 - Turnusstillinger

a. Igangsættelse af prøvehandling med turnusstillinger, hvor medarbejderen inden for en afgrænset periode, har mulighed for at arbejde med forskellige målgrupper i udvalgte specialområder.

2.3 – Digitale løsninger

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

Mål	Indsatser	Aktiviteter
<b>Igangværende indsats</b>	3.1 – Understøtte fleksible arbejdstider	a. Understøtte udbredelsen af fleksibel arbejdstidsplanlægning.
<b>Afsluttet inds./i drift</b>		
<b>Forslag til indsatser</b>		
<b>Indsatser som ikke er igangsat</b>	3.2 – Seniorprojekt	a. Pilotprojekt på SVO til at styrke fastholdelse af erfarne medarbejdere over 58 år
<p><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.</p> <p><b>Hvordan:</b></p> <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> <p><b>Hvem:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Frontpersonale (primært pædagoger og social- og sundhedsassistenter) og ledere.</li> </ul>	3.3 – Flere på fuldtid	a. Videoprojekt vedr. flere på fuldtid b. prøveperiode for 'op-i-tid/fuldtid'
	3.4 – Lønpolitik/niveau	a. Udnyttelse af de muligheder, der i forvejen er i lønforhandlinger og overenskomster
	3.5 – Tydelige karriereveje	a. Oversigt over karriereveje/kompetenceudviklingsmodeller for de store faggrupper
	3.6 – Kompetenceudvikling	a. Kursusplan- og oversigt. – Relevante kurser på tværs. b. Kompetenceudvikling af afdelingsledere c. Merituddannelse for pædagoger
	3.7 – Mulighed for internt jobskift	a. Intern jobbank/Jobbørs.
	3.8 – Sygefraværsfokus	a. Genbesøg af fraværspolitik med link til relevante vejledninger og værktøjer.
	3.9 – Attraktive arbejdspladser gennem ledelse	a. Etablering af støttefunktioner, som kan frigive ressourcer til lederne.
	3.10 – Systematiske fratrædelsessamtaler	a. Udarbejdelse af samtaleark/spørgeguide til fratrædelsessamtaler samt tværgående vidensdeling.