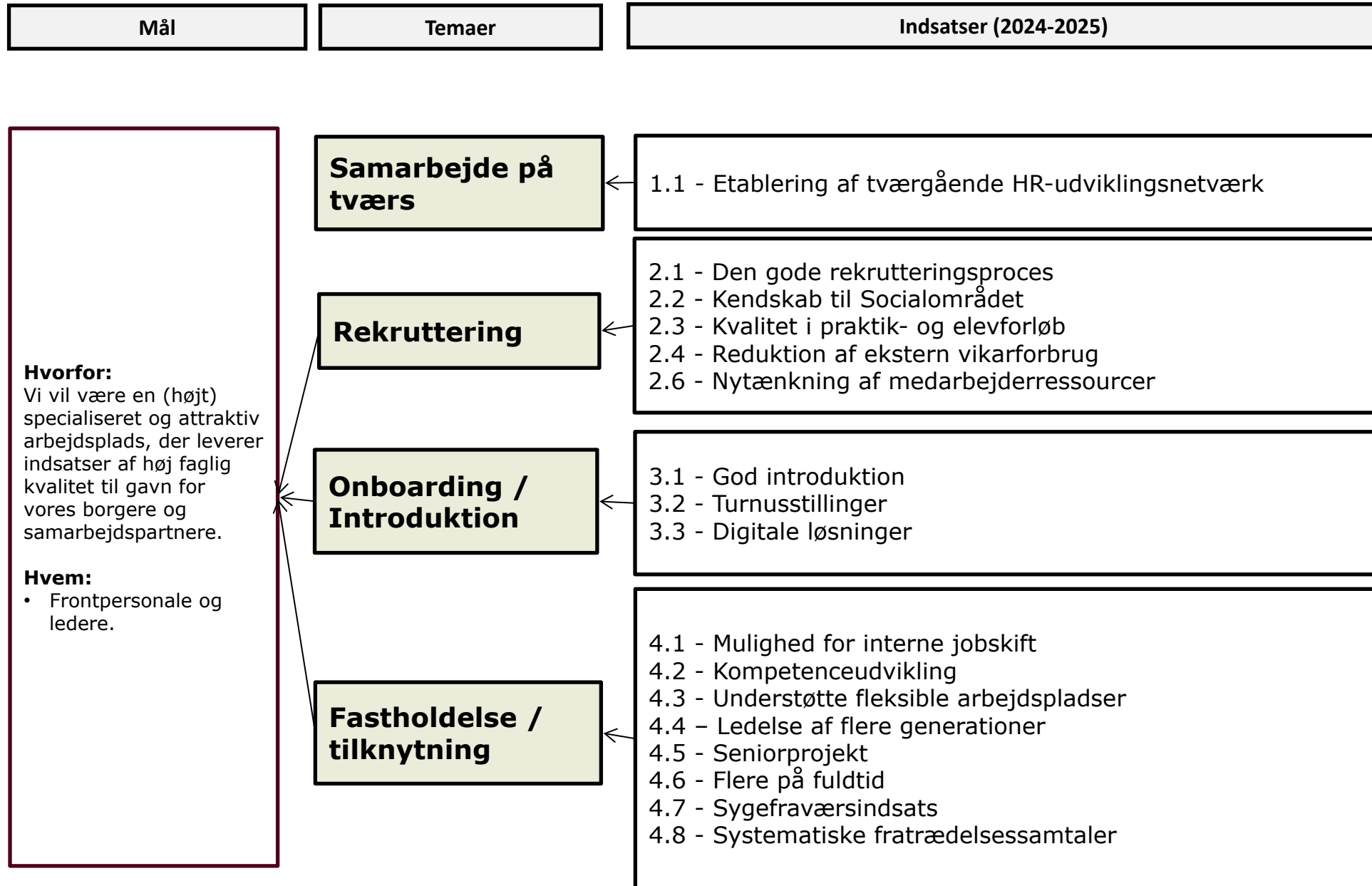




Indsatser for rekruttering, onboarding og fastholdelse i perioden  
2024-2025



**Samarbejde på tværs**

**Aktiviteter**

**Mål**

**Indsatser**

**Igangværende indsats**

**Forslag til næste indsatser**

**Indsatser som ikke er igangsat**

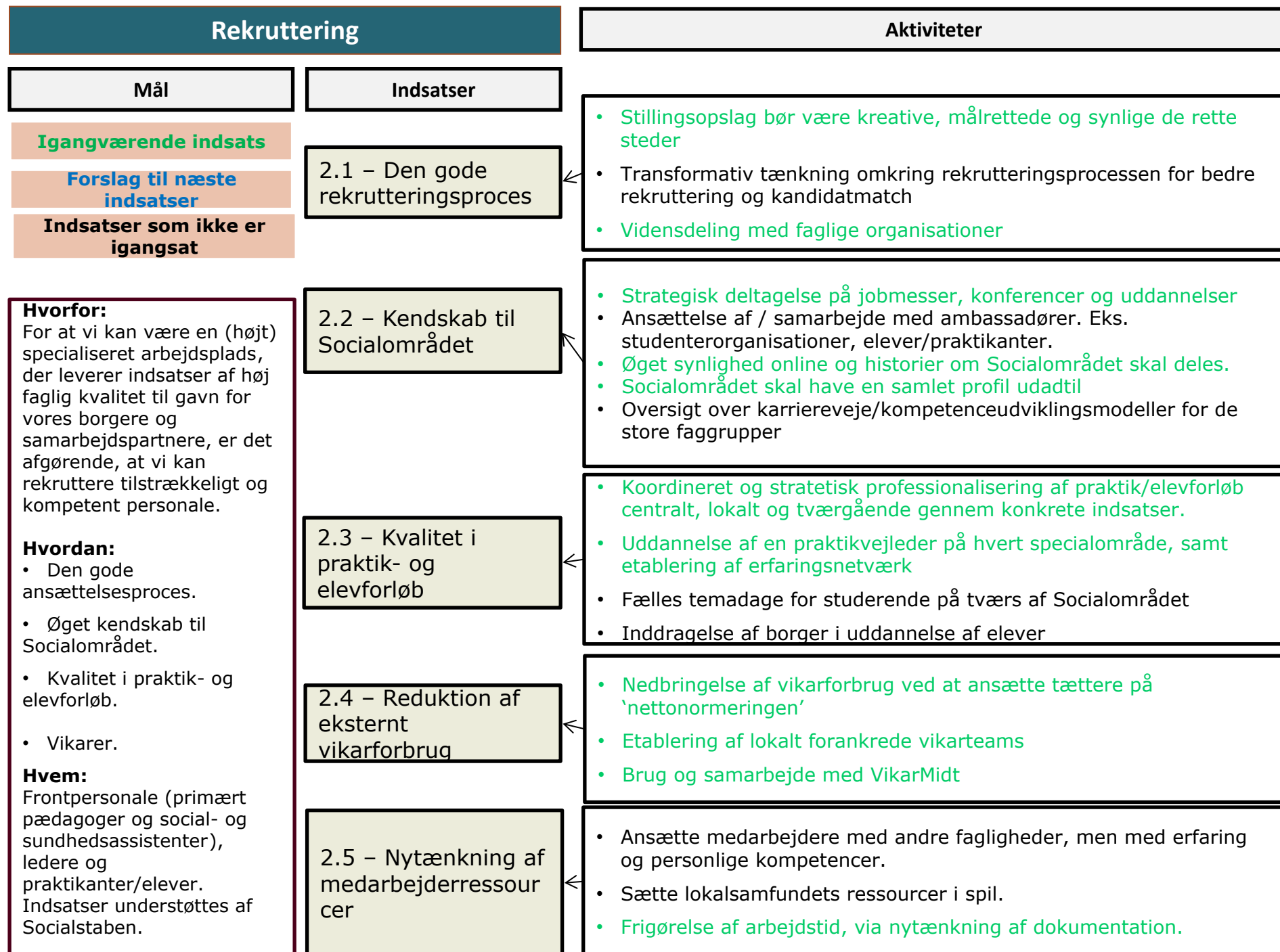
1.1 – Tværgående HR-udviklingsnetværk

- Etablering af tværgående HR-netværk med fokus på sparring og samarbejde.
- Erfaringsopsamling på tværs af Socialområdet ift. strategisk udvikling og dataindsamling inden for rekruttering, fastholdelse og onboarding.

**Hvorfor:**  
Socialområdet vil prioritere vidensdeling af nye metoder og resultater på tværs af specialområderne. Dette sikrer forudsætningen for, at effektfulde og virksomme indsatser når ud til alle tilbud.

**Hvordan:**  
Via gensidigt kendskab og løbende dialog.

**Hvem:**  
HR-faglige medarbejdere på tværs specialområde og Socialstaben



## Onboarding/introduktion

## Aktiviteter

### Mål

### Indsatser

#### Igangværende indsats

#### Forslag til næste 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)

3.1 – God introduktion

- Kendskabet til og brugen af håndbogen '*Den gode introduktion til Socialområdet*' skal øges.
- Vidensdeling om og strategisk udvikling af succesfulde onboardingforløb på tværs af specialområder.

3.2 - Turnusstillinger

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

3.3 – Digitale løsninger

- Systematisk og tværgående brug af digitale onboarding-redskaber
- Erfaringsopsamling og udbredelse

## Fastholdelse / tilknytning

Mål	Indsatser	Aktiviteter
<b>Igangværende indsats</b>	4.1 – Mulighed for internt jobskifte	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Intern jobbank/Jobbørs</li> </ul>
<b>Forslag til næste indsats</b>		
<b>Indsatser som ikke er igangsat</b>	4.2 - Kompetenceudvikling	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Muligheder for tværgående kompetenceudvikling (Anbefalinger fra Defactum)</li> <li>• Kursusplan- og oversigt. – Relevante kurser på tværs skal tydeliggøres</li> <li>• Kompetenceudvikling af afdelingsledere</li> <li>• Merituddannelse for pædagoger eller opkvalificering af ufaglærte</li> <li>• Tydelige karriereveje/kompetenceudviklingsmodeller for de store faggrupper (Oversigt)</li> </ul>
<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>• Intern jobskifte</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 og stabsmedarbejdere.</li> </ul>	4.3 – Understøtte fleksible arbejdstider	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Læring fra SOHs erfaring med arbejdstidsplanlægning</li> <li>• Understøtte udbredelsen af fleksibel arbejdstidsplanlægning, herunder inspiration for mulige tilgange og støtte til vagtplanlæggere</li> <li>• Behov for en fælles arbejdstidsaftale på Socialområdet omkring vagter på over 12 timer?</li> </ul>
	4.4 - Ledelse af flere generationer	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kompetenceudvikling af ledere med fokus på ledelse af forskelligere generationer - tænkes sammen med livsfasepolitikken.</li> <li>• Løbene fokus på at inddrage medarbejderes, elever og studerens perspektiver</li> </ul>
	4.5 – Seniorprojekt	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pilotprojekt på SVO til at styrke fastholdelse af erfarne medarbejdere over 58 år</li> <li>• Prøvehandling med at rekruttere pensionerede medarbejdere på deltid</li> </ul>
	4.6 – Flere på fuldtid	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prøveperiode for 'op-i-tid/fuldtid'</li> <li>• Udbrede videoen 'flere på fuldtid', som Region Syddanmark har lavet til brug på tværs af regionerne</li> <li>• Understøtte at stillinger som udgangspunkt skal slås op på fuldtid</li> </ul>
	4.7 – Sygefraværsindsats	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Genbesøg af fraværspolitik med link til relevante vejledninger og værktøjer på området.</li> <li>• Udarbejdelse af datapakke samt vejledning til hvordan sygefravær kan forebygges</li> </ul>
	4.8 – Systematiske fratrædelsessamtaler	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Udarbejdelse af samtaleark/spørgeguide til fratrædelsessamtaler samt tværgående vidensdeling og dataindsamling</li> </ul>