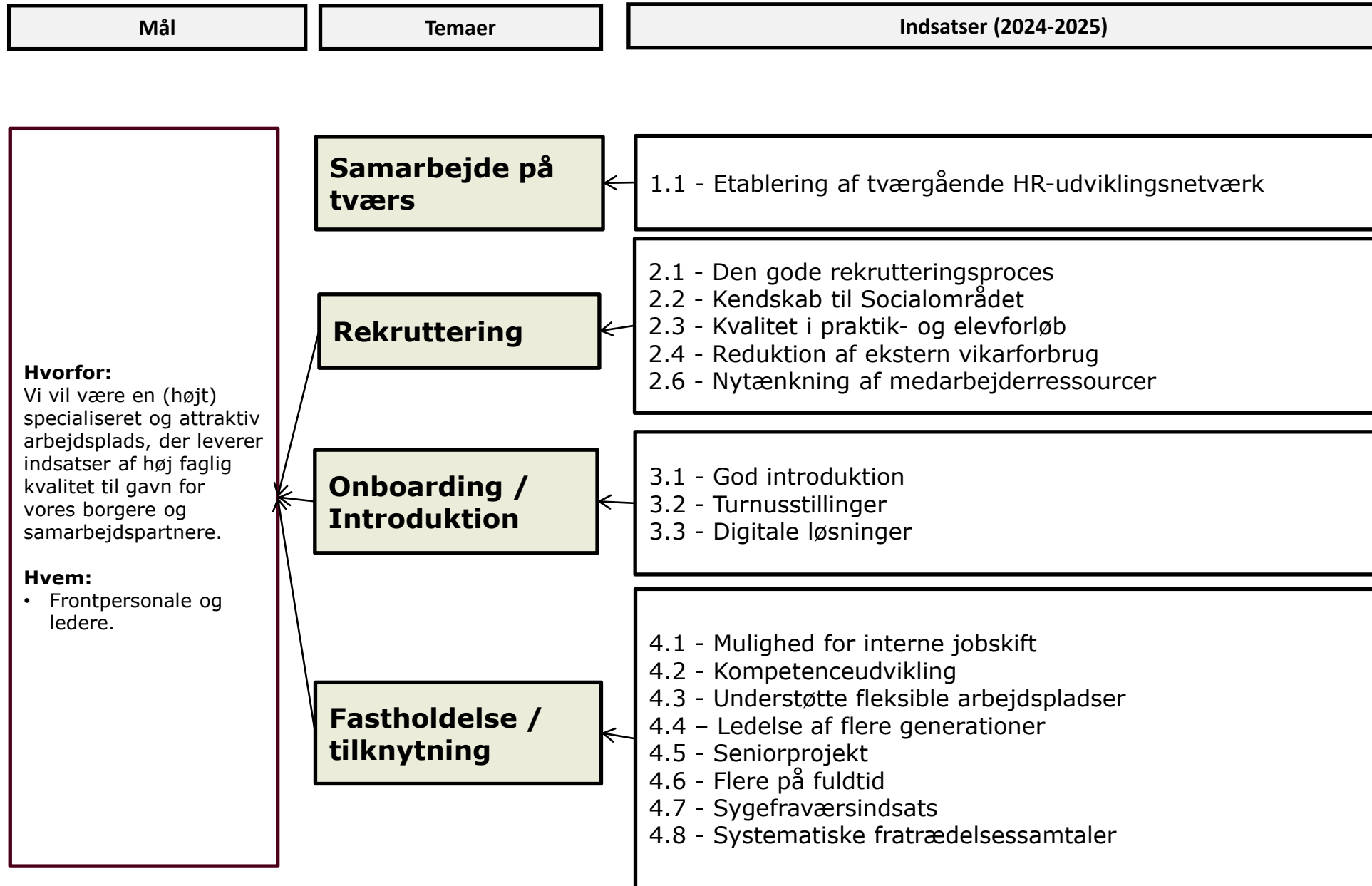




Drøftelse af næste indsats for rekruttering, onboarding og fastholdelse for 2024 og 2025



Driverdiagram over indsatser for rekruttering, onboarding og fastholdelse for 2024 og 2025



Samarbejde på tværs

Aktiviteter

Mål

Indsatser

Igangværende indsats

Forslag til næste indsatser

Indsatser som ikke er igangsat

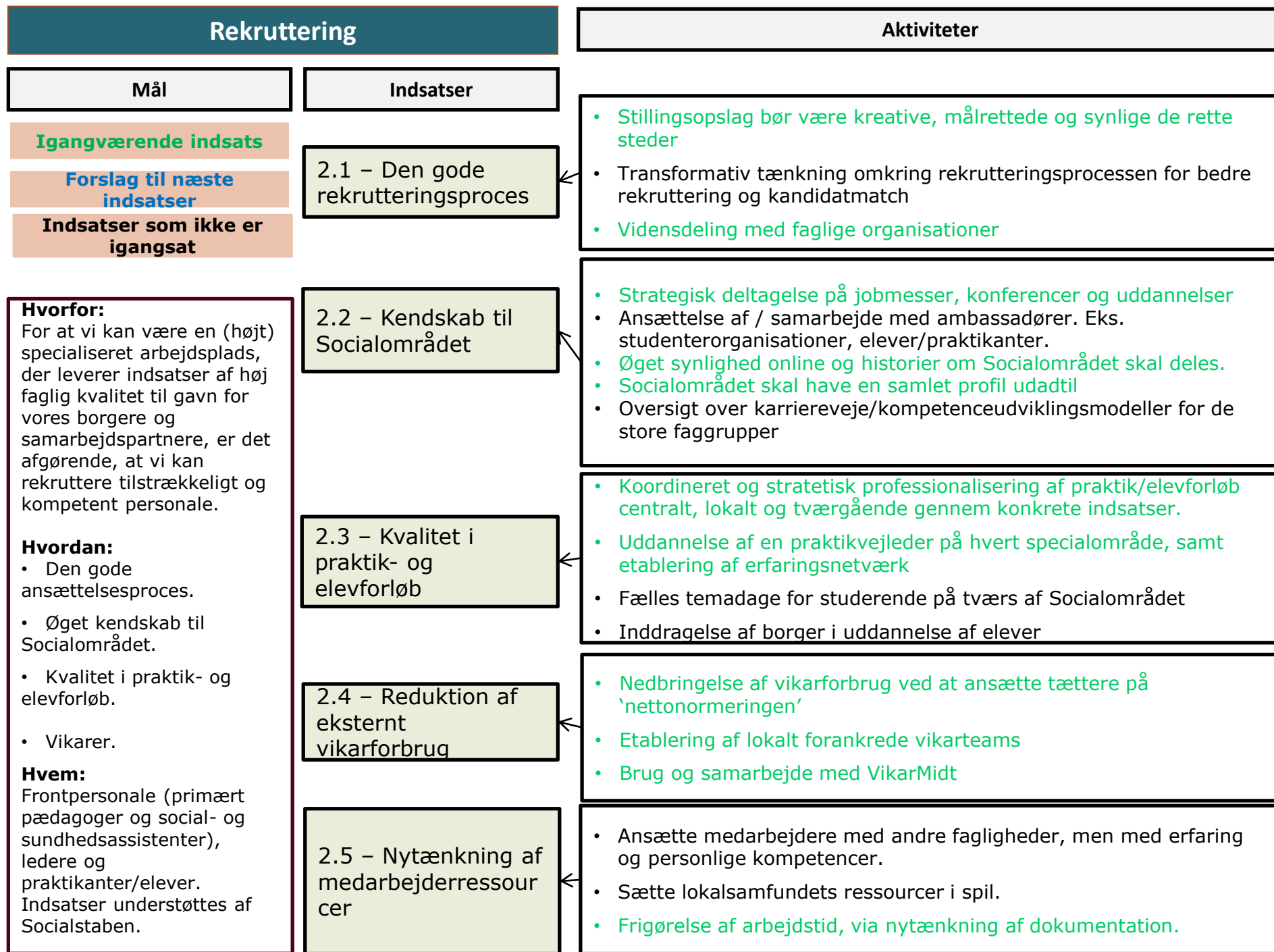
1.1 – Tværgående HR-udviklingsnetværk

- 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.

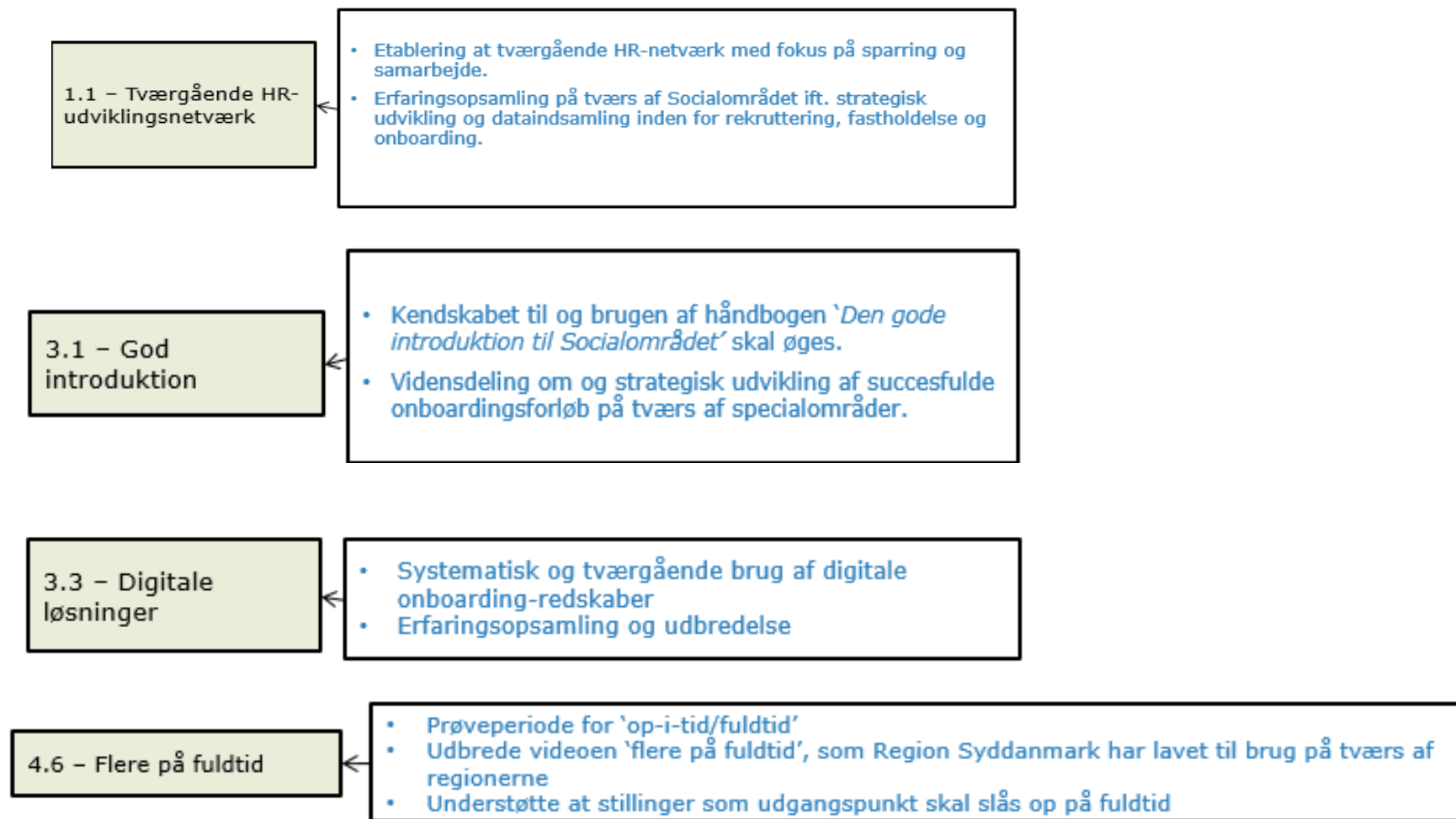
3.3 – Digitale løsninger

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

Fastholdelse / tilknytning

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

Opsummering - Forslag til næste indsatser for rekruttering, onboarding og fastholdelse

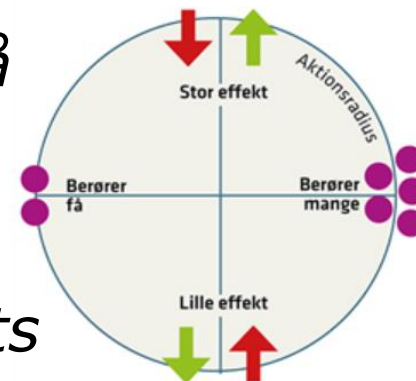


1. Gruppedrøftelse – drøftelse og prioritering af næste indsats (17 min)

Step 1) Ved bordet vælges to medarbejderrepræsentanter, som efter gruppedrøftelsen deler gruppens drøftelser med en ny gruppe/nyt bord.

Step 2) Ved bordene drøftes, prioriteres, anbefales næste indsats – gerne med overvejelser omkring:

- *Om indsatsen har stor eller lille effekt for hhv. mange eller få*
- *Hvilken ressourceindsats indsatsen kræver*
- *Hvilken værditilførsel indsatsen forventes at skabe*
- *Opmærksomheder ved udvikling og implementering af indsats*



Grupperotation (2 min)

2 medarbejderrepræsentanter ved bordene skifter til højere gruppenummer – med undtagelse af gruppe 4, som skifter til bord 1:

Gruppe 1

- Ann-Britt Wetche
- Lars Bording-Machon
- Inge Else Winther
- Hans Bo Kristensen
- Brita Bjerre Christiansen
- Mette A. Larsen (ref.)

Gruppe 2

- Carsten Wulff Hansen
- Rasmus Ladefoged Dinnesen
- Jimmy Riberholdt
- Janni Conley Marotzke
- Lone Andersen
- Claus Blendstrup

Gruppe 3

- Ann Frederiksen
- Michael Aakjær
- Louise Leturgie
- Dorthe Rafn
- Ruth Fisker Taasi
- Irene Jensen

Gruppe 4

- Hilde T. Holst
- Tommy Skaalum
- David Cooper
- Lars Carlsen
- Lina H. Sørensen
- Lotte Koldtoft

2. gruppedrøftelse – fortsat drøftelse, prioritering og anbefaling (17 min)

Step 1) I den nye gruppe deles de tidligere drøftelser, prioriteringer og anbefalinger til næste indsats for rekruttering, onboarding og fastholdelse



Step 2) Med baggrund i den nye gruppes drøftelser, prioriteres og anbefales næste indsats på ny

Step 3) Der udvælges et eller to gruppemedlemmer, som i plenum kort fortæller om, hvilken indsats gruppe anbefaler

Opsamling (20 min)

...Hvilken indsats vil I anbefale som den næste indsats?...

Næste skridt for indsats

På næstkommende HMU-møde, vil HMU drøfte udvikling og implementering af indsats



Alternativ ord for fastholdelse?

Forslag:

- Længerevarende ansættelser
- Arbejdspladsglæde
- Medarbejderstabilitet
- Staybording
- Stabil personaleomsætning

