



**STRATEGI FOR REKRUTTERING,
FASTHOLDELSE OG FREMMØDE
SOCIAL & SUNDHED 2020-2025**

MÅLSÆTNING FOR REKRUTTERING FASTHOLDELSE OG FREMMØDE I SOCIAL & SUNDHED

Social & Sundheds overordnede målsætning for strategi for rekruttering, fastholdelse og fremmøde er, at vi i 2025 har de kvalificerede medarbejdere, vi har brug for, for at kunne løse forvaltningens kerneopgave.

At kunne rekruttere og fastholde kvalificerede medarbejdere er forudsætningen for, at vi i Social & Sundhed også i fremtiden kan løse vores opgaver i samspil med borgerne. Samtidig ønsker vi at udnytte vores medarbejderressourcer optimalt ved at øge fremmødetiden.

Medarbejderne er fundamentet for, at vi SAMMEN med borgeren kan skabe mulighed for et sundt, aktivt og værdigt liv. Det er i dette samspil mellem borgeren og medarbejderen, at vi løser Social & Sundheds kerneopgave: Sundhed, Mestring og Fællesskab.

Med den overordnede målsætning som pejlemærke sætter strategi for rekruttering, fastholdelse og fremmøde retning konkrete mål for arbejdet med

at sikre, at vi har de rette medarbejderressourcer i Social & Sundhed.

For at nå den overordnede målsætning arbejder vi med tre fokusområder:

- Rekruttering af de rigtige medarbejdere
- Fastholdelse af flere medarbejdere
- Sikring af højere fremmøde blandt vores medarbejdere.

Det betyder, at vi i 2025 ønsker at have opnået følgende:

- 90 % af stillingsopslagene i Social & Sundhed besættes
- Et fald på 10 % i personaleomsætningen i Social & Sundhed
- En stigning på 10 % i tilstedeværelsen til borgerne

MÅLSÆTNING

Vi har de medarbejdere vi har brug for at løse kerneopgaven





REKRUTTERING AF DE RIGTIGE MEDARBEJDERE

Hvordan lykkes vi med at gøre Social & Sundhed til den arbejdsplads, man aktivt vælger til?

Social & Sundhed tilbyder attraktive stillinger

Vi tilbyder stillinger, der er attraktive for de faggrupper, vi søger.

Det gør vi bl.a. ved at tilbyde fagligt spændende opgaver, udvikle den faglige kvalitet, arbejde med nye metoder, teknologier eller løsninger og at gøre arbejdet meningsfuldt for medarbejderne.

Det gør vi f.eks. også ved at skabe attraktive læringsmiljøer for elever, studerende og nyuddannede medarbejdere, etablere relevante erhvervspraktikforløb eller åbne dørene for ledige som er interesseret i et brancheskifte.

I Social & Sundhed skal vi tiltrække mange forskellige faggrupper og tilbyder mange forskellige typer af stillinger. Vi fokuserer derfor lokalt på de aspekter ved at arbejde i Social & Sundhed, som opleves som attraktiv for lige den faggruppe, vi står over for at skulle rekruttere.

Social & Sundhed har ry for at være en god arbejdsplads

Vi arbejder målrettet med at promovere Social & Sundheds forskellige fagligheder

og arbejdspladser over for potentielle medarbejdere.

Det gør vi bl.a., at ved at synliggøre Social & Sundhed som et godt sted at arbejde, skabe interesse for at arbejde her og motivere potentielle medarbejdere til at søge ved at synliggøre vores medarbejders faglige stolthed.

Vi tilpasser vores kommunikation til de potentielle medarbejdere, vi henvender os til. Der er nemlig forskel på, hvad der skal til for at tiltrække f.eks. tandlæger eller sygeplejesker, social- og sundhedsassistenter eller pædagoger, studerende eller erfarne medarbejdere, personer i eller uden arbejde, medarbejdere fra Danmark eller medarbejdere fra Tyskland.

Social & Sundhed tilbyder faste stillinger

Vi tilbyder så vidt det er muligt ansættelse i faste stillinger.

Det gør vi bl.a. ved at vi i overvejende grad slår nye stillinger op som faste stillinger. Derudover arbejder vi med at konvertere midlertidige stillinger til faste, der hvor det giver mening.

MÅL:

I 2025 besættes minimum 90 % af stillingerne uden genopslag



FASTHOLDELSE AF FLERE MEDARBEJDERE

Hvordan får vi flere medarbejdere til at blive – og gerne lidt længere – samt hvordan understøtter vi muligheden for at blive længere på arbejdsmarkedet?

Social & Sundhed tilbyder fleksible arbejdspladser og spændende arbejdsopgaver

Vi skal sikre, at vi har stillinger med fleksible arbejdsforhold og spændende arbejdsopgaver, som vores medarbejdere ønsker at blive i.

Det gør vi bl.a. ved løbende at udvikle opgaveløsningen, implementere nye metoder og løsninger eller give medarbejderne muligheder for at prøve nyt og udvikle sig gennem f.eks. rotationsstillinger.

Der gør vi f.eks. også ved at tilbyde fleksible arbejdsforhold, der tilgodeser både medarbejdernes ønsker og opgaveløsningen. Det kan være forskudte arbejdstider eller forskellige vagtlængder, når det er muligt.

Social & Sundhed tilbyder tryghed i opgaveløsningen gennem kompetenceudvikling

Vi ønsker, at vores medarbejdere oplever sig trygge i at løse deres opgaver.

Det gør vi bl.a. ved at sikre, at der er sammenhæng mellem medarbejderens kompetencer og de opgaver, som skal løses.

Det gør vi også ved at give medarbejderne mulighed for at udvikle sig og vokse i stillingerne ved,

at vi tilbyder relevant kompetenceudvikling.

Social & Sundhed har medarbejdere, der bliver længe i deres stilling

Vi skal skabe en arbejdsplads, hvor vores medarbejdere har lyst til at blive, fordi medarbejderne er vores vigtigste ressource og er uundværlige for, at vi også i fremtiden kan løse vores opgaver.

Det gør vi bl.a. ved styrke arbejdsfællesskabet, anerkende medarbejdernes indsats og fremhæve de gode oplevelser og historier.

Det gør vi også ved at undersøge hvorfor medarbejdere, der ønsker at skifte arbejdsplads, vil forlade Social & Sundhed og hvordan de kan fastholdes.

Det gør vi også ved f.eks. at sikre en god start gennem oplæring og introduktion, at fastholde medarbejdernes motivation gennem løbende læring og sparring eller ved at etablere seniorstillinger for at holde på vores pensionsparate medarbejdere.

Fastholdelse af medarbejdere spiller i høj grad sammen med kommunens bosætningsstrategi. Medarbejdere, der bor i lokalområdet formodes at være lettere at fastholde i jobbet.

MÅL:

I 2025 er personaleomsætningen faldet med 10 %



HØJERE FREMMØDE

Hvordan skaber vi de muligheder og rammer, der giver flere medarbejdertimer hos borgerne samt hvordan kan vi bedre udnytte de medarbejderressourcer, vi har?

Social & Sundhed har et lavt sygefravær

Vi skal skabe et godt arbejdsmiljø med et lavt sygefravær. Et godt arbejdsmiljø er et fælles ansvar og en fælles opgave, som vi arbejder sammen om på tværs af medarbejdere og ledere.

Det gør vi bl.a. ved at sætte fokus på og have dialog om trivsel og sygefravær.

Det gør vi f.eks. også ved at hjælpe de medarbejdere, der bliver syge, med at komme tilbage til arbejdspladsen på den bedst mulige måde.

Det gør vi også ved at benytte og gøre opmærksom på de muligheder og tilbud, der er i Aabenraa Kommune, som kan være med til at forebygge livsstilssygdomme, fysisk nedslidning og fremme sundhed.

Social & Sundhed tilbyder fuldtidsstillinger

Vi tilbyder fuldtidsstillinger til dem, der vil, for at sikre den bedst mulige udnyttelse af de hænder vi har.

Det gør vi bl.a. ved at motivere vores medarbejdere til at gå op i tid.

Det gør vi også ved, at arbejde med måden vi arbejdstilrettelægger på, så planlægning og opgaveløsningen i højere grad passer til en 37-timers arbejdsuge.

Social & Sundhed har effektive arbejdsgange

Vi udvikler løbende vores arbejdsgange, så vi har de mest effektive arbejdsgange og vælger de rigtige løsninger.

Det gør vi f.eks. ved at optimere måden, vi dokumenterer på eller ved at, anvende den nyeste velfærdsteknologi og de nyeste digitale løsninger til at understøtte vores medarbejdere i at levere høj kvalitet effektivt.

Det handler i sidst ende om at få mere tid til borgerne og løsningen af kerneopgaven.

MÅL:

I 2025 er den gennemsnitlige tilstedeværelse hos borgerne steget med 10 %

FRA STRATEGI TIL HANDLING

Lokale handleplaner og mål på områdeniveau sætter rammen for overgangen fra strategi til handling.

I denne strategi er den overordnede målsætning – inspireret af Social & Sundheds effektkæde - nedbrudt til konkrete mål for hvert af fokusområderne. På samme vis som vi kender fra arbejdet med effektmål, skal målene yderligere omsættes til konkrete resultater, aktiviteter og hvilke nødvendige ressourcer, der skal allokeres for at nå det overordnede mål.

Det betyder, at omsætningen af strategien til aktiviteter og handlinger sker i samarbejde mellem den ansvarlige afdelingschef og center-/områdeleder i regi af virksomhedsaftalerne.

Der udarbejdes lokale handleplaner for hvert center/område i Social & Sundhed, der beskriver, hvordan områderne hver i sær arbejder med og understøtter strategiens tre overordnede indsatsområder; rekruttering,

fastholdelse og fremmøde. Handleplanen skal også indeholde de lokale mål, der ønskes opnået med de valgte aktiviteter.

Der bliver fulgt op på målopfyldelsen af de lokale mål i forbindelse med opfølgning på virksomhedsaftalerne.

De tre overordnede målsætninger for strategi for rekruttering, fastholdelse og fremmøde vil årligt blive behandlet i chefgruppen i Social & Sundhed.

Chefgruppen har i denne sammenhæng ansvaret for, at udarbejde et beredskab, såfremt Social & Sundhed ikke kommer i mål med strategiens målsætninger.

Strategien er godkendt under forudsætning af, at igangsatte aktiviteter afholdes inden for den eksisterende ramme. Aktiviteter, der ikke kan indeholdes af rammerne, men som vurderes at have en ønsket effekt, kan løftes til chefgruppen med henblik på at anvise en eventuel finansiering.