

Fra politik til praksis

Opsamling på Rekruttering og fastholdelse

ved Hanne Runge Graversen

Rekruttering og fastholdelse

	Fokuspunkt i Udvalget for Social Omsorg	Handling	Data
FORPLIGTENDE FÆLLESSKABER	Fastholde og rekruttere medarbejderne ved at sikre trivsel og godt arbejdsmiljø samt give medarbejderne anerkendelse og faglig stolthed.	Kompetenceårshjul for faglig læring og kommunikation.	Opfølgning på årshjul med lærings- og kommunikationsindsats.
		Nedsat arbejdsgruppe der skal have fokus på rekrutterings- og fastholdelsesindsats.	Følge data på rekruttering, personaleinformation og personaleomsætning - opdelt på faggrupper.
		Lederunderstøttelse af godt arbejdsmiljø, trivsel og faglig stolthed indenfor de givne rammer og vilkår.	Løbende dialog med medarbejderne, MUS-samtaler. Medarbejderundersøgelse hvert andet år. Drøftelser i MED-organisationen.

Formålet er at sikre

tilstrækkelig og kompetent arbejdskraft til den fælles opgave

med at levere god service over for kommunens borgere, politikere og virksomheder.

Kompetenceudviklingstiltag

- Årshjul 2023 til udvikling af sundhedsfaglige kompetencer
 - Årshjulet bidrager til synlighed omkring aktuelle udviklingsområder
- Idékatalog med forslag til emner og litteratur
 - Et dynamisk katalog, hvor nyeste materiale tilføjes løbende

December 2023

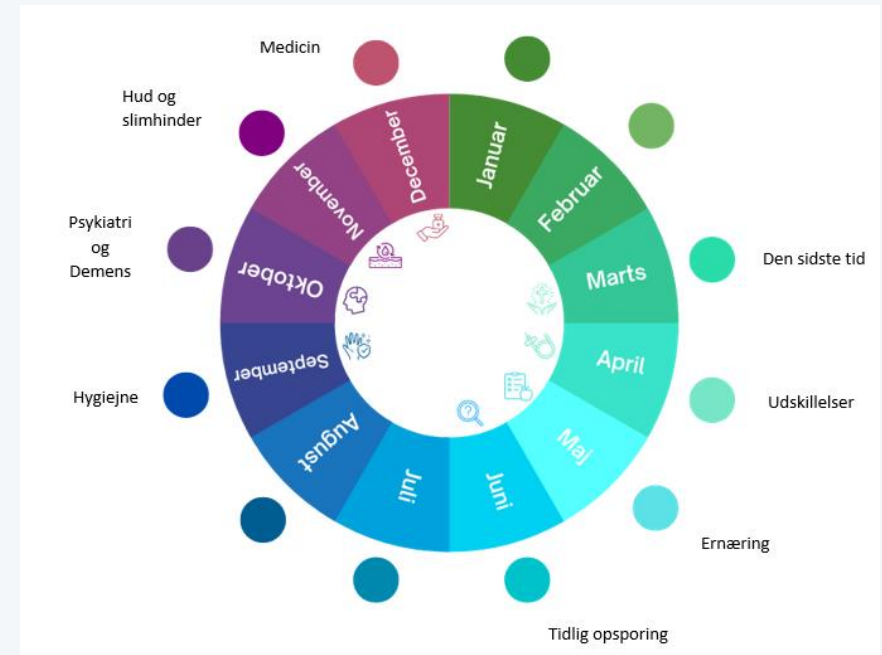
Medicin

TIL DIG SOM HAR BRUG FOR EN KORT INTRODUKTION TIL EMNET

- Video: [Lægemiddelhåndtering](#)
- Video: STOP-TÆNK-TJEK - [insulin](#)
- Video: STOP-TÆNK-TJEK - [blodfortyndende behandling](#)
- Pjece: [Korrekt håndtering af medicin](#)
- [Instruks for medicin håndtering](#)
- [Tjekliste til medicindispensering](#)

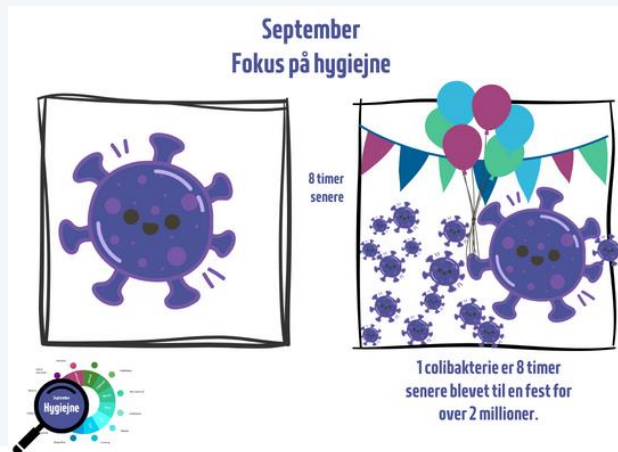
TIL DIG SOM HAR BRUG FOR MERE DYBDEGÅENDE VIDEN OM EMNET

- [E-læring i medicin håndtering](#)
- [Medicin - I sikre hænder](#)
- [Medicindosering APV](#)
- [Injektionsgivning APV](#)
- [Intravenøs medicinering og subkutan væske APV](#)

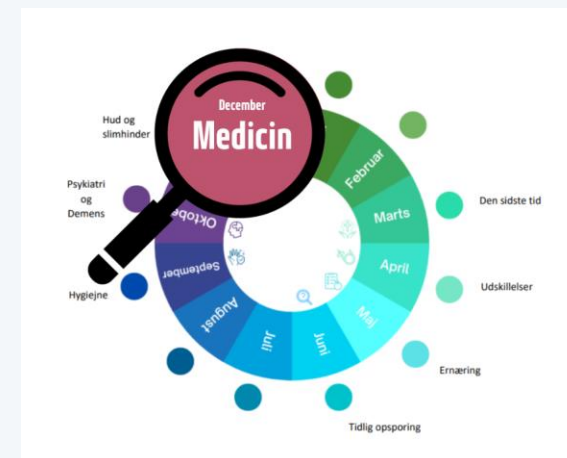


Tiltag som udspringer af årshjulet

- Lokale tiltag:
 - Workshops med forskellige emner
 - Case-baseret undervisning/refleksioner
- Centrale tiltag målrettet SSH og ufaglærte:
 - Hygiejneundervisning (afholdt 8 gange i perioden september – december)
 - Uændret: Fælles introduktionsdag for nyansatte ufaglærte i starten af hver måned
- Centrale tiltag målrettet sygeplejersker og SSA
 - Undervisning i 4 forskellige emner (Palliation, Diabetes, Demens og psykiatri) i de måneder, hvor emnet er i Årshjulet.



Påmindelser om aktuelle emner på medarbejdnernet og dialognet



Kommende tiltag i 2024

- Årshjul med emner for 2024 og tilhørende idekatalog.
 - Emnerne vælges på baggrund af nationale og lokale tiltag, fx er det i klyngesamarbejdet besluttet at der i maj/juni måned skal være fokus på palliation, det afspejler sig i årshjulet.
- I Området for voksne med handicap er Sundhedsfaglig Vidensteam genoptaget, med mulighed for at sætte fokus på sundhedsfaglige udviklingsområder fremadrettet.
- I Sundhed og Ældre arbejdes videre med kompetenceudvikling, via lokale tiltag, centrale tiltag, e-læring mm.



Center øst sprogkvalificering – et pilot projekt

Formål: At øge flersprogede plejepersonales kompetencer inden for dansk sprog og kultur, således de bedre kan kommunikere med borgerne og deres kollegaer.

Temperaturmåling

Hvad siger lederne?

- Gladere medarbejder, som tør tale mere dansk og indgå i fællesskabet.
- Medarbejderne giver positive tilbagemeldinger på kurset.

Hvad siger kursisterne?

- Det er blevet nemmere at øve sig derhjemme.
- Nemmere at forstå sammenhæng mellem ordene.
- Fået en følelse af merviden. Jeg føler mig klædt på.
- Lært at forstå accenter.
- Godt at arbejde i grupper og lære hinanden at kende, så vi kan hjælpe hinanden.
- Det har hjulpet at lære om forkortelser og fagudtryk → nemmere at forstå besøgsplan.



Initiativer for rekruttering

Temaer på kort og mellemlagt sigte:

- Medarbejderhistorier på medarbejdernet, Dialognet og Facebook
- Fængende jobopslag, video/grafik på jobopslag
- Artikler i Horsens Folkeblad, TVSyd og besøg af TV2 nyhederne mv.,
- På TV med Fag & Sprog” - et for-forløb for SOSU-elever, Jobopslag på forskellige sociale medier.
- I radioen P4 trekanten Nærhed i Omsorg
- Film om Kirkedal – skal både tiltrække beboere og medarbejdere
- Videoer til jobannoncer – Bl.a. hos Voksenhandicap og Birkelund – til rekruttering af nye medarbejdere.
- Sansevogn bygget af borgere på Kildebjerget til borgere på Fønix. (TV Syd)

Temaer på lang sigt :

- ”Fag & Sprog” - et for-forløb for to-sprogede før SOSU-uddannelse 2. forløb igangsættes december 2023.
- Stigende antal SOSU elever som der strater som ufaglærte, der uddannes til faglærte
- Tæt samarbejde med uddannelsesinstitutioner samt Jobcenter, Ungeenheden og UU-vejlederne.
- Spirer på plejehjemmene (14-17 årige), og folkeskoleelever i praktik
- De første EUX-velfærdselever er ansat
- Deltagelse på uddannelsesmesser bl.a. for sygepleje og SOSU-uddannelserne.



Karrieredag på VIA Horsens 🤗
Vi er stolte af vores fag og håber at bidrage til at mange flere bliver uddannet som sygeplejerske 💊🩺🩸
Du kan også søge job hos os som studerende 😊
Hedensted Kommune 🙌

Fastholdelse/tilknytning

På kort sigt :

- Udarbejdet guide til seniorsamtale (re-vitaliseres)
- Introduktionsmaterialer for alle større faggrupper
- Ufaglærte får 1 dagsintroduktionskursus.

Temaer på lang sigt:

- Ansætte af teamledere i Sundhed & ældre
- Etableret et kompetence-årshjul på det sundhedsfaglige områder
- Pusleplaner, nærhed i omsorg
- Vi arbejder på at fremme en kultur med tillid og psykologisk tryghed, faglighed og læring samt synergi på tværs. Indgår i Anns oplæg på medarbejdernet og dialognet.
- Krænkelser – arbejdsmiljøindsats før og efter corona 2020-2023
- Stærke arbejdsfællesskaber oplæg på Stormøde
- Styrket fremmøde forankret i Fagområderne FunktionsMED og LokalMED i Voksenhandicap samt Sundhed & ældre
- Anerkendelse ved fælles arrangement fra Udvalget for Social Omsorg ved Peter Q.G.
- Lederne arbejder med det personlige lederskab i SO

Peter Qvortrup var god, og jeg var også imponeret over Ann Hermansen. Hun kunne bare sige tingene, som de er.
- Michelle

Han havde nogle spændende pointer, og der er da lidt at gå hjem og tænke over.
- Jane









Medarbejdernes oplevelse af tilknytning

Forpligtende fællesskaber

Medarbejderundersøgelsen 2023





- ❖ Jeg oplever, at vi hjælper og støtter hinanden 
- ❖ Jeg oplever, at vi håndterer uenighed og konflikter på en god måde 
- ❖ Jeg yder gerne en ekstra indsats, når det er nødvendigt 
- ❖ Jeg kan trygt give udtryk for mine meninger og følelser på min arbejdsplads 

Øvrige data

- ❖ Faldende vikarudgifter i Sundhed & Ældre 

Trivsel og godt arbejdsmiljø

Medarbejderundersøgelsen 2023



- ❖ Jeg oplever ikke, at arbejdet stiller for høje følelsesmæssige krav 
- ❖ Jeg oplever mine arbejdsopgaver som meningsfulde 
- ❖ Jeg oplever, at jeg normalt har en passende balance mellem mit arbejds- og privatliv 
- ❖ Jeg oplever, at der hos os er overensstemmelse mellem ressourcer, opgaver og krav 

Øvrige data

- ❖ Faldende sygefravær 
- ❖ Fortsat registrering af krænkelser i medarbejderundersøgelsen 





Anerkendelse

Medarbejderundersøgelsen 2023

- ❖ Jeg oplever, at min nærmeste leder anerkender min indsats, når jeg gør et godt stykke arbejde 
- ❖ Jeg oplever, at min nærmeste leder giver mig tilstrækkelige tilbagemeldinger på mit arbejde 

Faglig stolthed

Medarbejderundersøgelsen 2023

- ❖ Jeg kan se, hvordan min indsats bidrager til Hedensted Kommunes succes 
- ❖ Jeg synes, min viden og mine evner bruges godt i mit arbejde 
- ❖ Jeg synes, jeg har de kompetencer, der skal til for at udføre mit arbejde godt 
- ❖ Jeg oplever, at jeg har mulighed for at udvikle mig fagligt 

Tilknytning og employer branding

Medarbejderundersøgelsen 2023

❖ Hvor tilfreds er du med dit job som helhed, alt taget i betragtning? 

❖ Jeg ønsker at være ansat i Hedensted Kommune om et år 

❖ Jeg kan anbefale andre at søge arbejde i Hedensted Kommune 



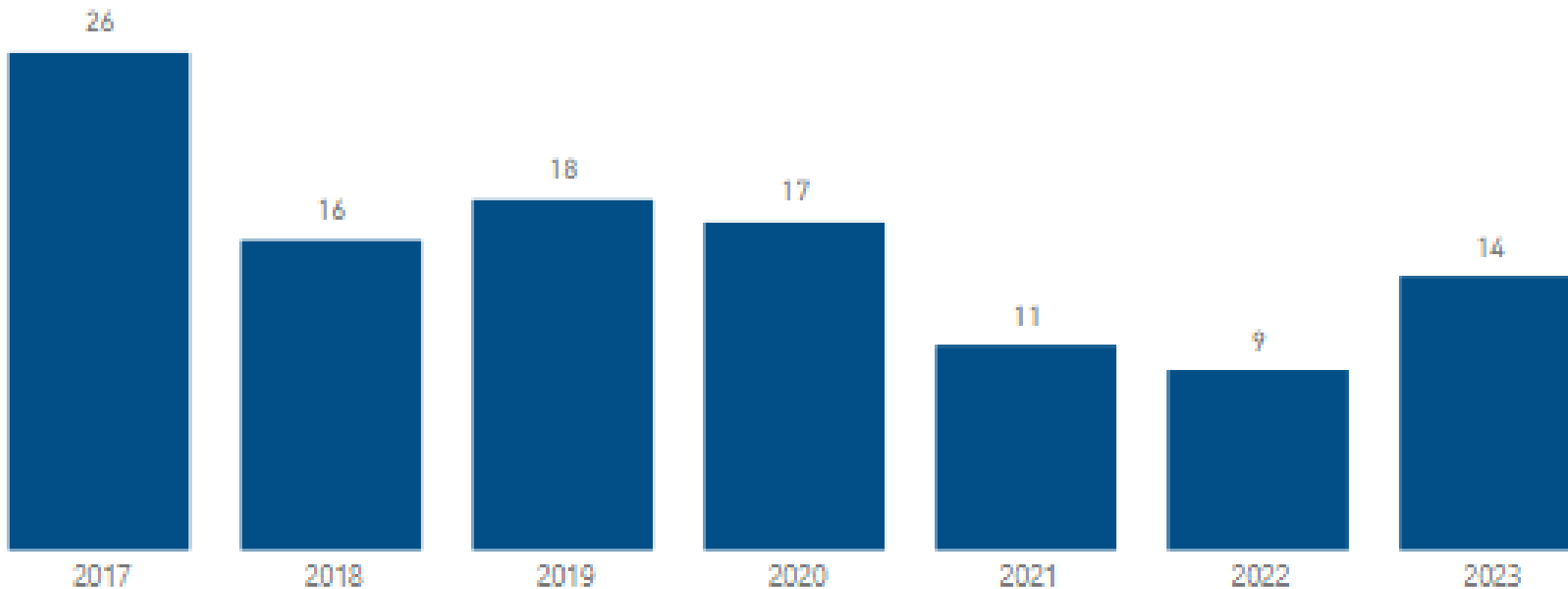
Rekrutteringsdata

Rekruttering

Udviklingen i det gennemsnitlige antal ansøgere per jobopslag

Data dækker jobopslag i årene 2018 til 2023*

Social Omsorg:



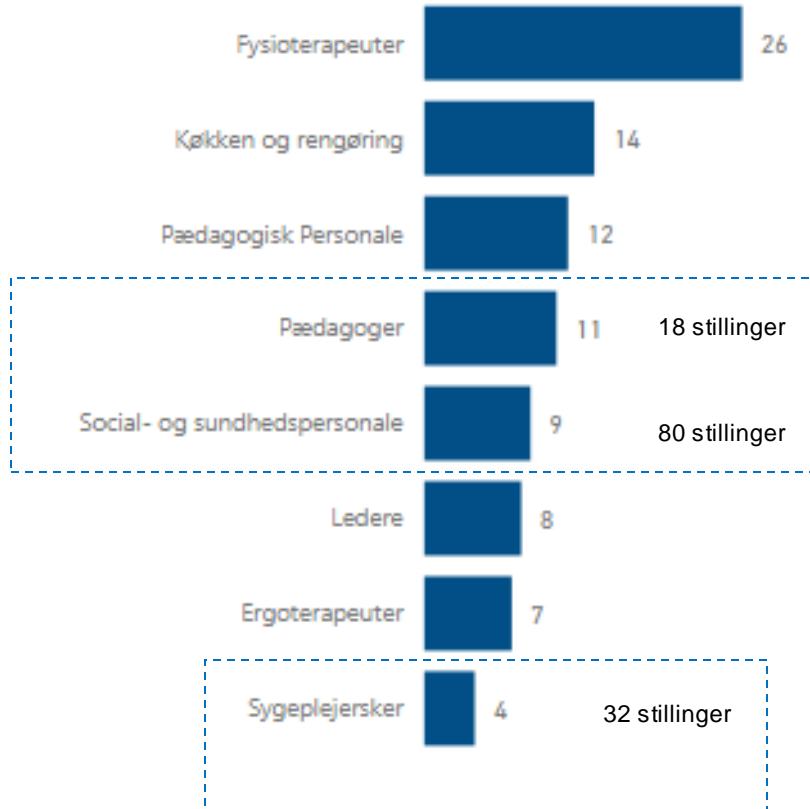
Data for Hedensted Kommune samlet viser det samme billede

* Data for 2023 dækker til og med september måned.

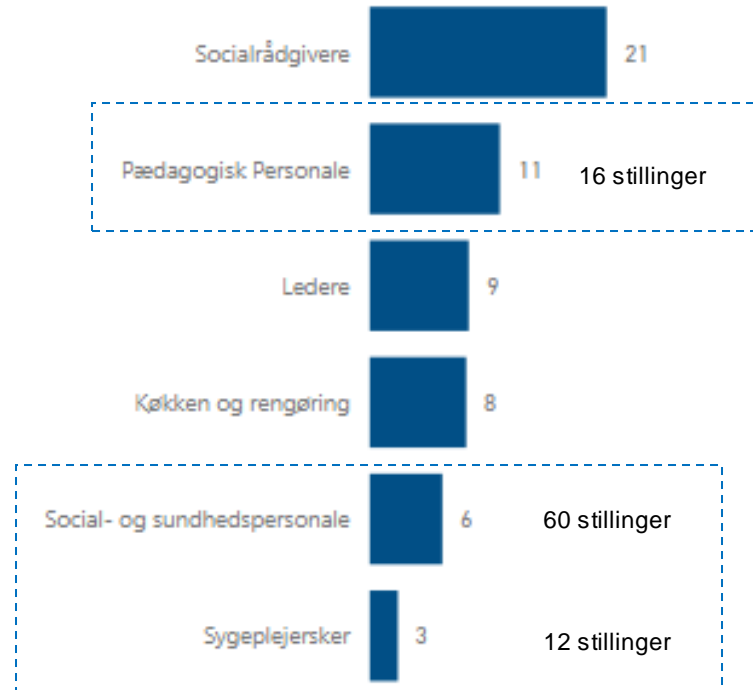
Rekruttering

Det gennemsnitlige antal ansøgere per jobopslag i 2021, 2022 og 2023 fordelt efter jobkategori

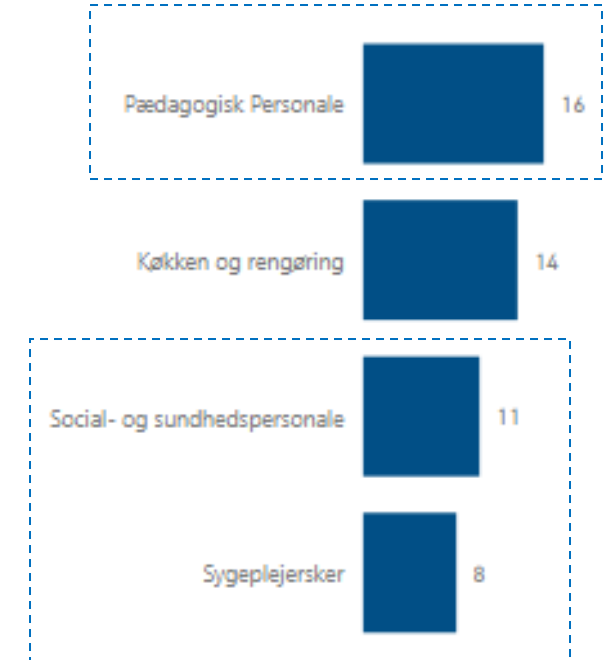
2021



2022



2023*

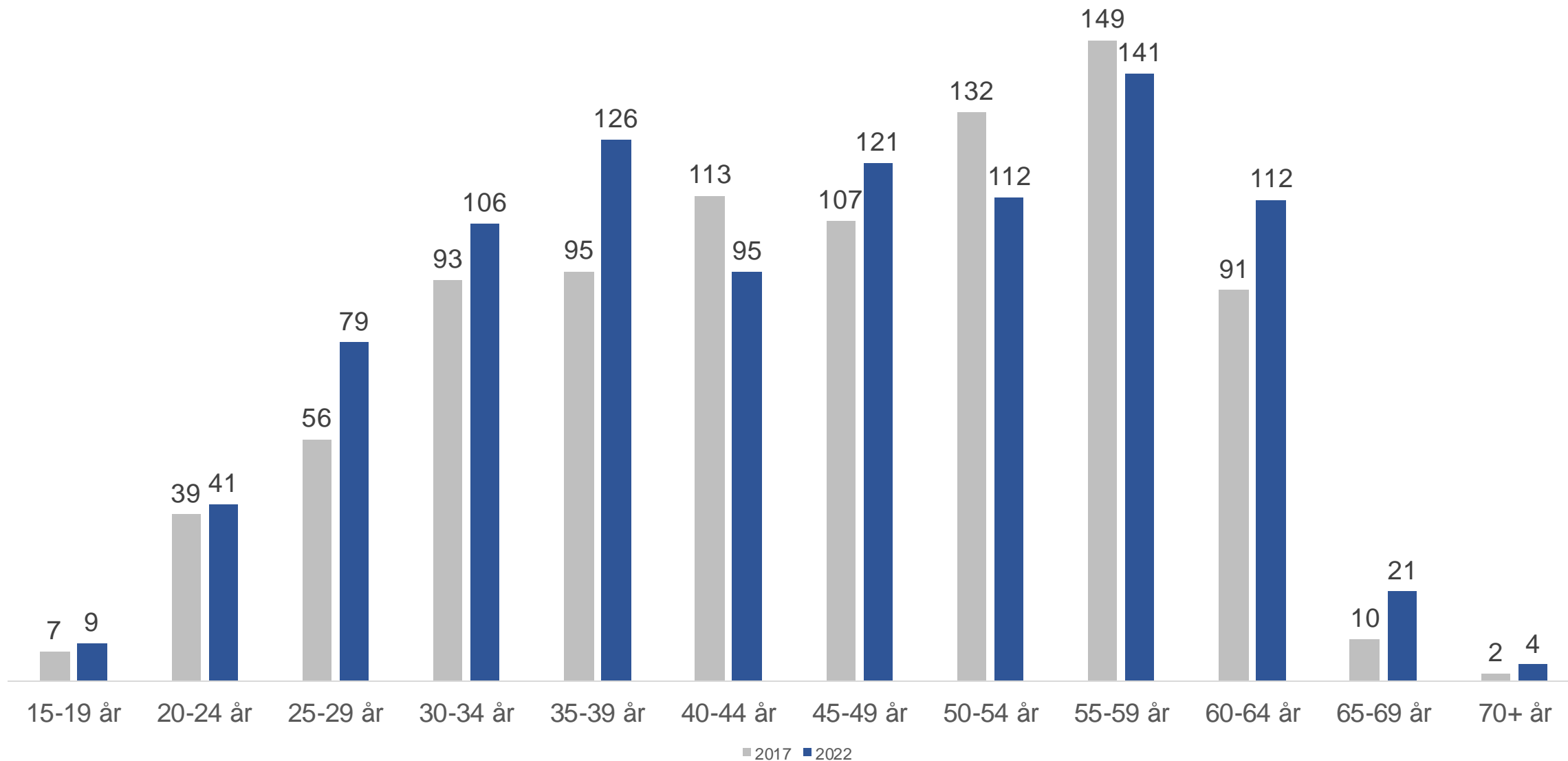


* Note: Staben Social Omsorg indgår ikke. Derudover er det et krav at der har været minimum 5 stillinger indenfor en kategori, for at den vises

** Data for 2023 dækker kun til og med september.

Alder på månedslønnede årsværk i Social Omsorg per januar 2017 og januar 2022

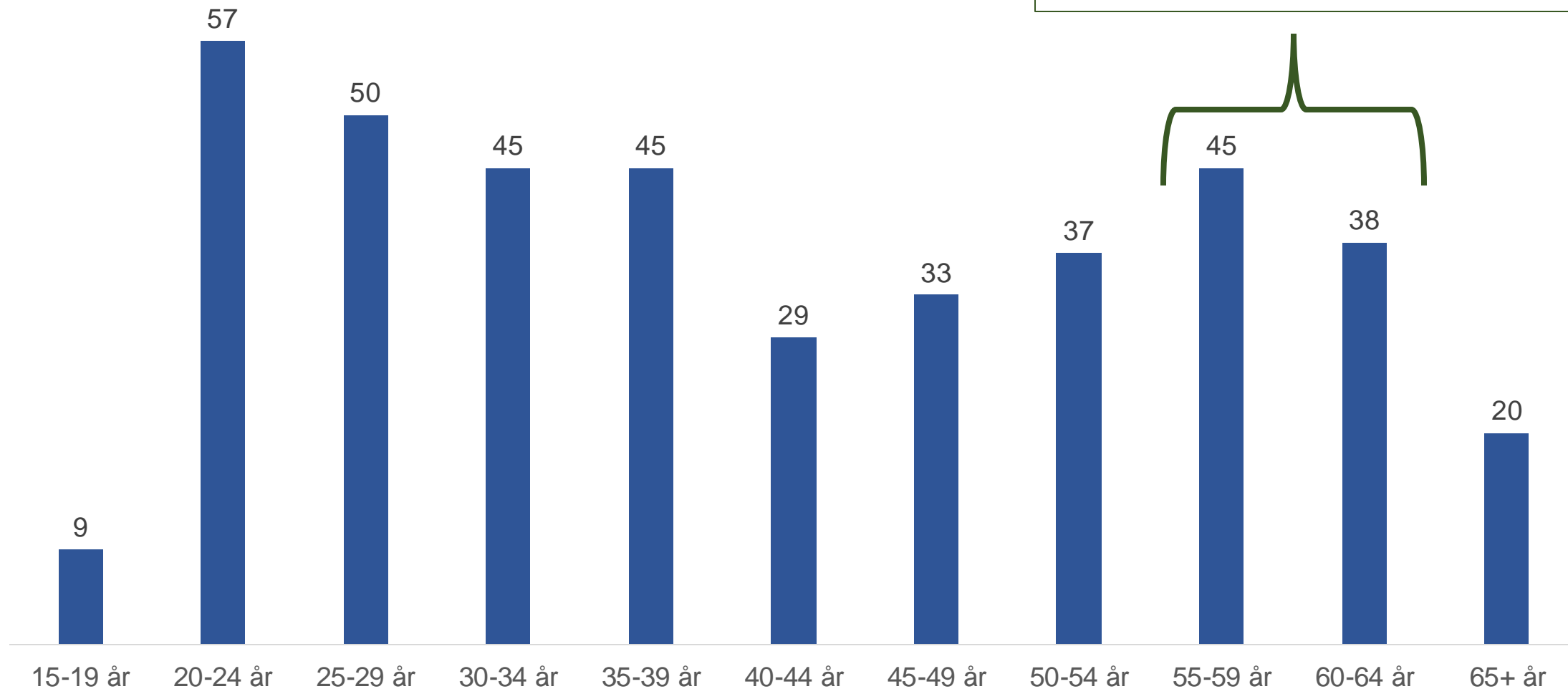
Data gælder for månedslønnede medarbejdere og er omregnet til årsværk/fultidsstillinger.



Alder på dem der stoppede i Social Omsorg i 2021

Data for månedslønnede medarbejdere.

Udskydes fratrædelse med ½ år for medarbejdere mellem 55 og 63 år svarer det til 20 fuldtidsstillinger i 2022.



Vi vil så gerne have at de +55 årige bliver lidt længere!

Månedslønnede i 2023

- Mange i alderen +55 årige stopper
 - Det er store årgange
 - Fratrædelsesprocenten for 54-63 årige er ikke højere end for andre aldersgruppe

Udvikling fra 2017 til 2022 for månedslønnede og timelønnede

- Flere arbejder efter at de er fyldt 60 når 2022 sammenlignes med 2017
- Der er flere over 68 år nu end tidligere især på timeløn

Seniorsamtaler

I Hedensted kommune ønsker vi at imødekomme de livsfaser vores medarbejdere befinder sig i. Derfor tilbydes den enkelte **medarbejder i Social Omsorg på 54 år og derover en seniorsamtale**, hvor ledere orienterer om **mulighederne for at bevare tilknytningen** til arbejdspladsen samt drøfte de **ønsker medarbejderen har** til den sidste del af arbejdslivet.



Ledernes opgaver i Social Omsorg

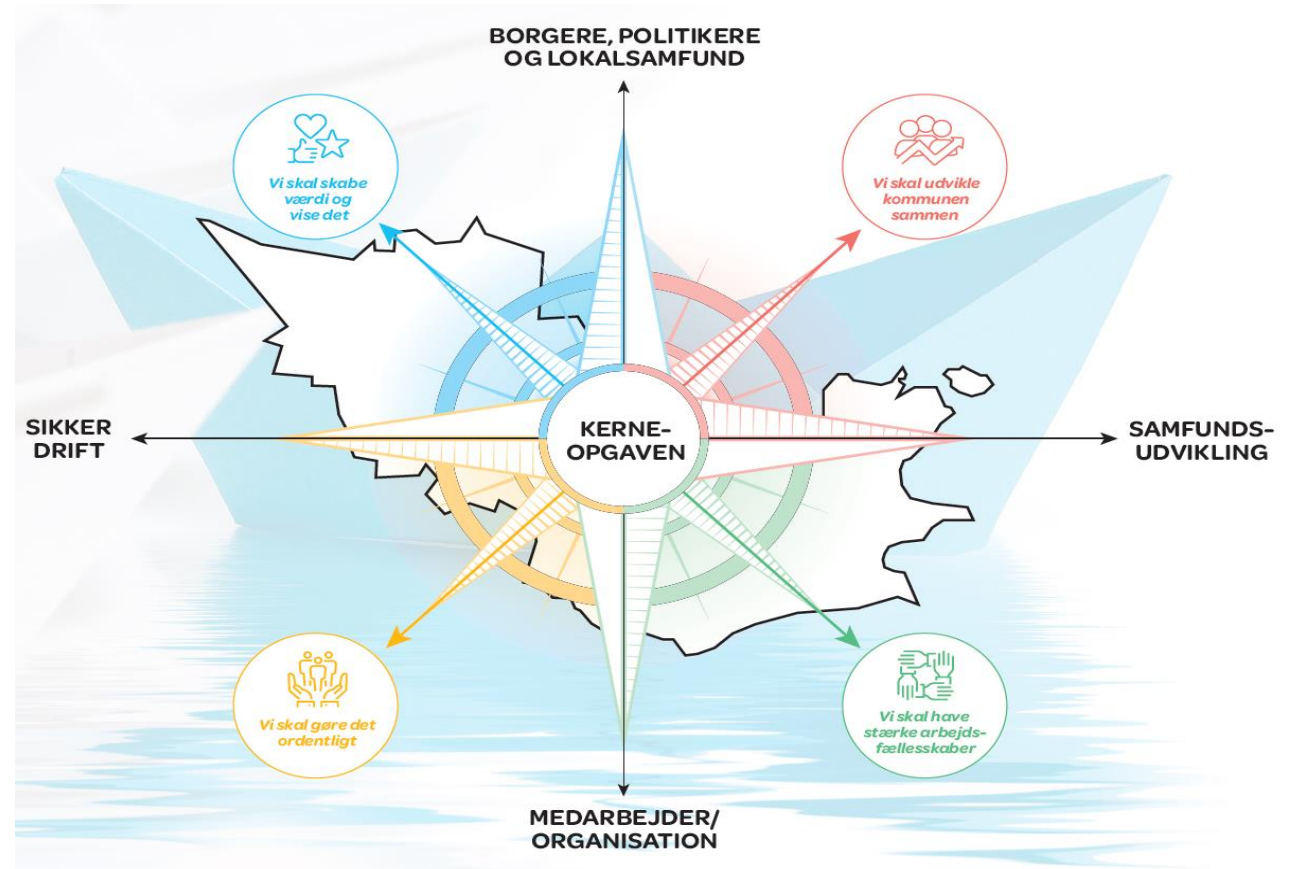
- ✓ Ledelse, styring, faglighed
 - ✓ Balance - fuld autonomi og fuld kontrol er utopier
 - ✓ Ledelse op, ledelse ned, ledelse ud og ledelse ind
- Rekruttere og fastholde kvalificerede medarbejdere*
- *Skabe godt arbejdsmiljø, trivsel og faglig stolthed indenfor de givne rammer og vilkår*

Fokus på det personlige lederskab i 2023

- ✓ Fællesskab og kendskab på tværs i ledergruppen
- ✓ Styrkebevidsthed og åbenhed om udfordringer
- ✓ Ledelseskompaset (Hedensted Kommune)
- ✓ Feedback kultur
- ✓ Personligt ledelsesgrundlag
- ✓ Generationsledelse (Hedensted kommune)
- ✓ Ledernes arbejdsmiljø (også i 2024)

Lederkultur i Social Omsorg

- ✓ Vi arbejder for et højt niveau af psykologisk tryghed
- ✓ Vi dyrker en læringskultur
- ✓ Vi hylder professionel tvivl
- ✓ Vi bekæmper suboptimering og strategisk adfærd



Ledernes undersøgelse 2023

Styrker

- ✓ Vi hjælper og støtter hinanden (4,0)
- ✓ Jeg kan trygt give udtryk for mine meninger og følelser (4,1)
- ✓ Vi tager ansvar for samarbejdet og kommunikationen på tværs (4,3)
- ✓ Mine arbejdsopgaver er meningsfulde (4,5)
- ✓ Jeg føler mig motiveret og engageret i mit arbejde (4,5)
- ✓ Min viden min viden og mine evner bruges godt i mit arbejde (4,5)
- ✓ Jeg har en passende indflydelse på mit arbejde (4,5)
- ✓ Jeg yder gerne en ekstra indsats, når det er nødvendigt (4,8)

Udviklingspotentialer

- Drøftet på udvalgsmødet
- Chefgruppen fremlægger Strategiske indsatsområder

Medarbejderne oplever (uddrag fra tidligere)

- Drøftet på udvalgsmødet



Initiativer for rekruttering

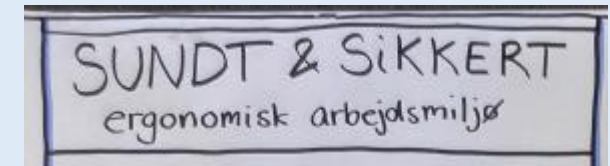
Nystartede og planlagte initiativer

- Løn og vilkår undersøges – hvordan ser det ud hos os i sammenligning med nabokommuner
- Emply – Rekrutteringssystem. Giver bedre overblik over ansøgningsprocessen.
- Brug af Displayannoncer, der gør det muligt at målrette online annoncer på websider, der er relevante for det der annonceres til relevante målgrupper.
- Opprioritering af socialpædagogstuderende

Fastholdelse/tilknytning

Nystartede og planlagte initiativer:

- Ergonomi som arbejdsmiljøindsats 2023- 2024, for et sundt og sikkert ergonomiarbejdsmiljø
- Tryk-træk kommunikation for bedre kommunikation med borgere og kollegaer.
- To-sprogede ansatte i Center Øst får som pilotprojekt med 2 timers sprogundervisning i 8 uger
- Information om relevant ny lovgivning omkring bedre økonomi for seniorer sammen med samtaleguide, rammeaftale mv.)
- Velfærdsteknologistrategi 2024-2028
- KMD-OPUS vagtplan for digitalisering af den fleksible vagtplanlægning. Web-løsning der giver godt overblik over planlagte vagter og let at tilkendegiver ønsker til den efterfølgende periode .
- Viden om hvorfor medarbejdere siger op. (Opgaven er i HR.)
- Fokus på forsat tilknytning (fastholdelse af seniorer)
 - Samtale guide
 - Formål ift. livsfasepolitik og rammeaftale
 - Info når der er nye regler



Spørgsmål eller kommentarer til
opsamling på
rekruttering og fastholdelse?