

Fokusområde



- Fastholdelse – arbejdsmiljø, trivsel og faglig stolthed

# Status på arbejdet med rekruttering og fastholdelse i Social Omsorg

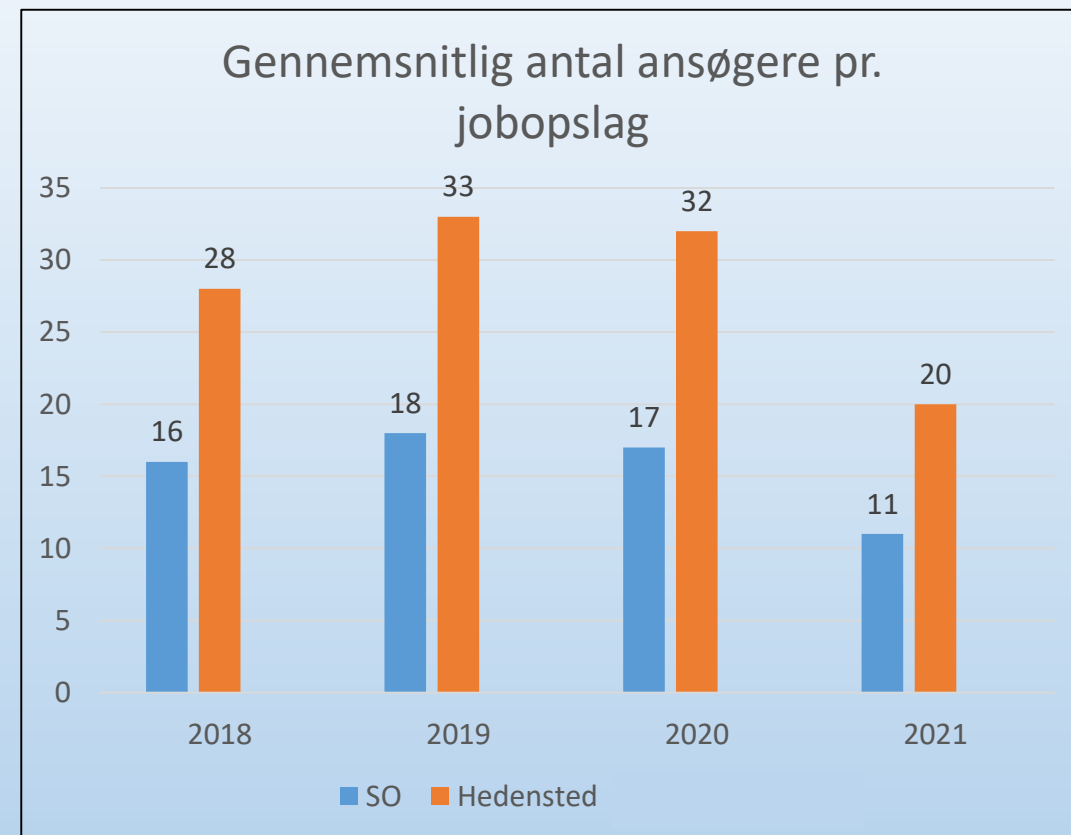
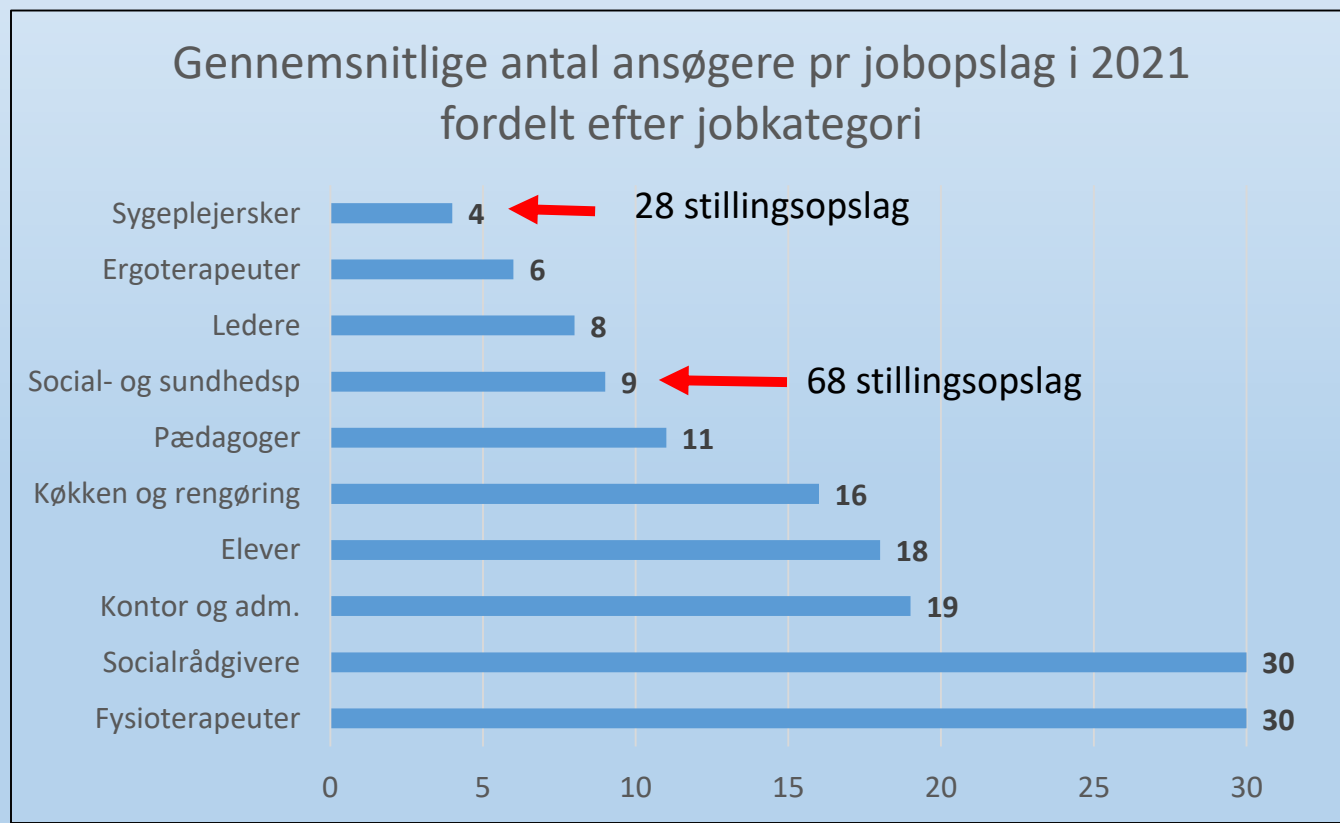
Offentliggjort oplæg på Udvalgsmødet 2. maj 2022

# Data på jobopslag

Medarbejderomsætning for månedslønnede er steget fra 2018 til 2021

Medarbejderomsætning for timelønnede er steget fra 2018 til 2021

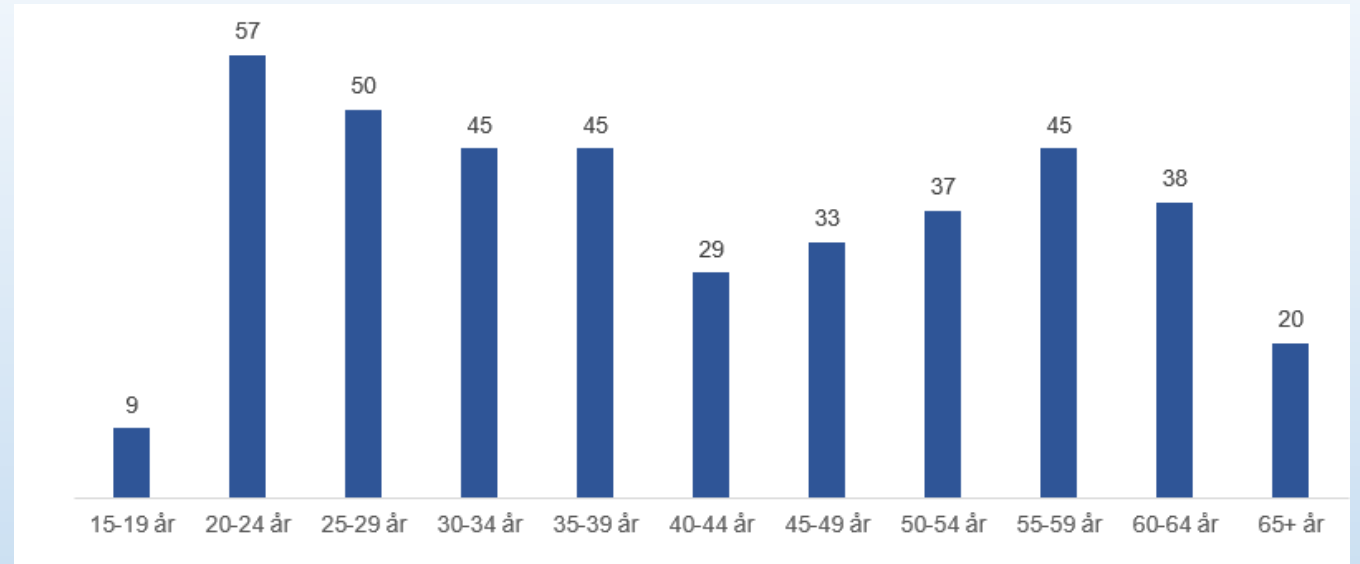
Antal timelønnede er samtidig steget fra 2018 til 2021



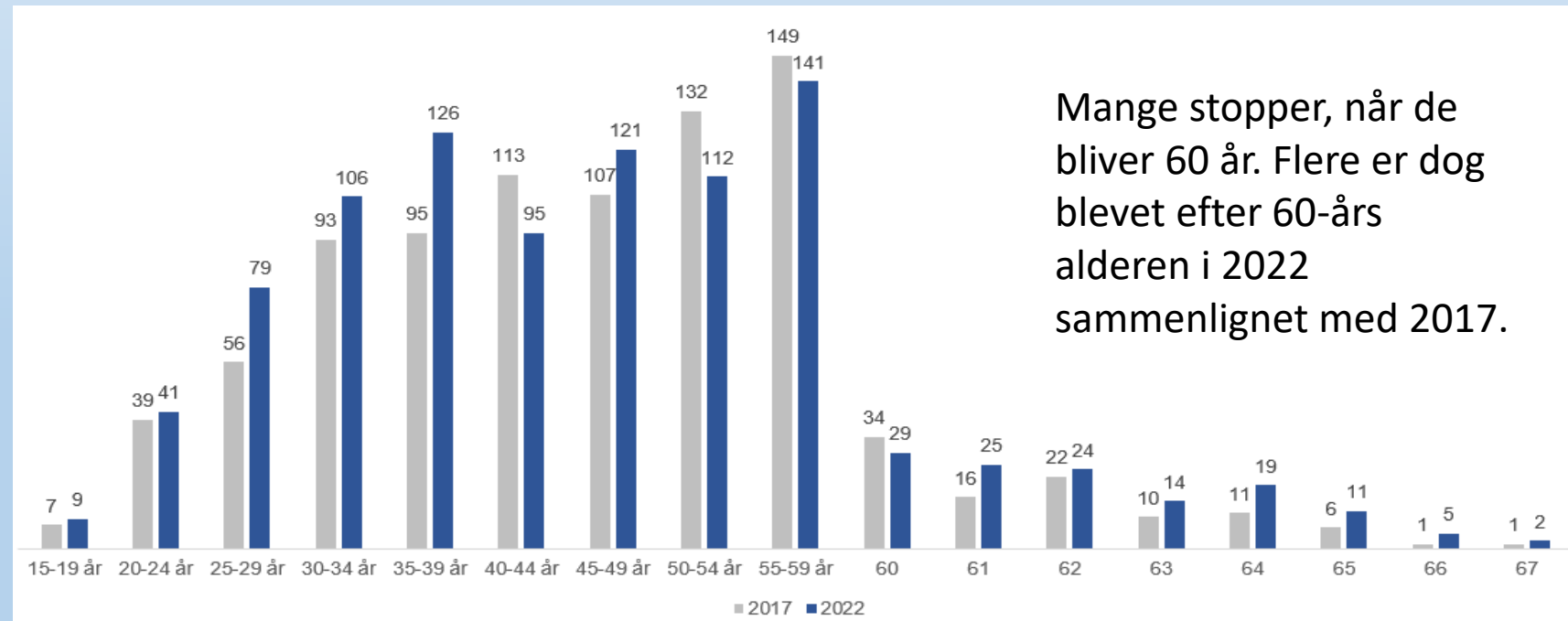
Hidtil har det været flest ansøgere til jobs i Løsning og Hedensted. Men nu i april –maj 2022 opleves der meget få eller ingen ansøgere uanset arbejdssted.

# Medarbejdernes aldersfordeling

Alder på månedslønnede medarbejdere, der stoppede i 2021.



Alder på månedslønnede årsværk i Social Omsorg 2017 og 2022



Mange stopper, når de bliver 60 år. Flere er dog blevet efter 60-års alderen i 2022 sammenlignet med 2017.

# Undersøgelse ansøgere og kvalificeret arbejdskraft blandt lederne i Social Omsorg april 2022

- En del stillinger kommer i genopslag Omsorg har pt. stillinger, der ikke er besat.
- En del lederne har ansat “nye” fagligheder
- Det er overvejende social- og sundhedsassistenser og social- og sundhedshjælpere der mangler.
- Løn spiller en rolle i rekrutteringsudfordringerne.
- Det opleves oftere end tidligere at have ubesatte stillinger i længere tid.
- At have flere ufaglærte stiller krav til god oplæring.
- Mange vikariater er slået sammen for at kunne tilbyde længst muligt vikariat, og holde på medarbejderne.
- Der er ikke mange fuldtidsstillinger: da vagtplanen ellers ikke kan hænge sammen, fuldtidsstillinger efterspørges typisk ikke af nogle medarbejdergrupper, indholdet i stillingerne og økonomien er ikke til det.

# I øjnefaldene og målrettede jobopslag

- Video, hvor der søges sommerferieaflødere til ældreplejen.
- Opslag på Sociale Medier – facebook, instagram.
- Tegning i jobopslag fra professionel tegner og lokale billeder
- Guide og sparing på tekstskrivning

Vil du stå i spidsen for vores køkken?

Produktionskøkkenet i Løsning søger kostkoordinator

HEDENSTED KOMMUNE

www.Hedensted.dk

The image shows a job advertisement for a kitchen coordinator. It features a central illustration of a woman in a green uniform holding a tray with a green cloche. Surrounding her are several smaller illustrations: a kitchen scene, a list of responsibilities (Erfaringsrigtig, Erfaringsrigtig, Kocokopinatork, Flange parter), a delivery van, and a group of people. The text is in Danish and includes the Hedensted Kommune logo and website.

Instagram Stories

hedenstederne Sponsoreret · Se videre

HVAD SKAL DU LAVE I DIN SOMMERFERIE? HEDENSTED KOMMUNE SØGER AFLØSERE TIL PLEJEHJEM OG HJEMMEPLEJE

Hedensted Kommune søger sommerferieaflødere i Hjemm... [more](#)

Ansøg nu

The image is a screenshot of an Instagram story. It features a collage of photos showing people in various settings. A central text box asks 'HVAD SKAL DU LAVE I DIN SOMMERFERIE?' and 'HEDENSTED KOMMUNE SØGER AFLØSERE TIL PLEJEHJEM OG HJEMMEPLEJE'. At the bottom, there is a text box that says 'Hedensted Kommune søger sommerferieaflødere i Hjemm...' with a 'more' link and a 'Ansøg nu' button.

## GUIDE TIL DET GODE JOBOPSLAG

### GODE RÅD

#### Skriv en fængende og sigende overskrift

Din overskrift, skal først og fremmest forklare, hvem du søger. Kan den også være fængende og anderledes, er det et plus.

Ansøger skal tænke: "Det vil jeg gerne".

#### Skriv til én bestemt medarbejder

Hvordan ville du tale direkte til en medarbejder? Det er sådan, du skal skrive. Brug "du", "dig" og læg gerne vægt på, at den nye medarbejder vil være en del af et nyt fællesskab.

Skift til ansøgerens perspektiv. Hvad er vigtigt for ham eller hende at vide?

#### Undgå floskler

Skal din nye medarbejder fx være robust? Gøre en forskel? Eller skal hun kunne have mange bolde i luften? Omformuler!

Og fortæl hvad jeres nye medarbejder rent faktisk skal lave - uden at gemme det bag flotte formuleringer. Oprids både hvad der er "nice to have" og "need to have".

Undgå at have mere end 5 punkter pr. afsnit.

#### Vær dig - og vis hvordan der er hos jer

Du forventer, at din ansøger gør sig umage og igennem sin ansøgning viser, hvem hun er.

Du er forpligtet til det samme. Beskriv stemningen. Hvad sker der hos jer, og hvordan skal den nye medarbejder bidrage. På den måde får ansøgeren et indblik i, hvem I er.

### OVERSKRIFTER

Jobopslaget skal have følgende overskrifter:

- Om jobbet
- Din profil
- Derfor skal du vælge os
- Løn og ansættelsesvilkår
- Ansøgning
- Om os
- Hedensted Kommune

### Processen

- Carin Willingsøe kan hjælpe med sparring på jobopslag, billeder og evt. film.
- Jobopslag udarbejdes og lægges i rekrutteringssystemet
- HR sørger for, at det kommer på Jobnet
- Jette Hansen eller Helene Jakobsen varsles i god tid og lægger opslaget på Facebook og LinkedIn

# Skabe fortællinger og opsøge kommende kollegaer på nye måder

- Understøtte "Mund- til – mund rekruttering" – medarbejderne finder deres nye kollegaer
- Branding på Instagram som ny digitale platform
- Ansættelse af unge "spirer" på to plejehjem indtil videre
- Foldere og pjecer uddeles på job- og karrieredage på uddannelsesinstitutioner, jobcenter samt jobmesser mv.



## Er du snart færdig som sygeplejerske

og er klar til en fremtid med sundhed, omsorg, høj faglighed og gode kollegaer



Så har vi brug for dig i Hedensted kommune



Hanne Runge Graversen  
27.april, 2022 · Stab og Udvikling Global



## Hvem skal hjælpe dig i sommerferien?

Vi søger de allerbedste kollegaer til at hjælpe dig på plejehjemmet eller i hjemmeplejen i sommerferien.

Derfor må du meget gerne dele opslaget, hvor vi fortæller om arbejdet som sommerferieafløser, på Facebook eller LinkedIn.

Kender du én, der kunne være interesseret, kan du finde filmen [her](#)

Hvad skal du lave i din sommerferie?  
Hedensted Kommune søger afløsere til plejehjem og hjemmepleje

# Nye medarbejdergrupper

+ 60 årige alle faggrupper

## Social- og Sundhedsområdet

- Flersprogede SOSU uddannede i ældreplejen
- Studenter – fast track til SOSU- uddannelse

Og fortsat øget indsats i forhold til

- Brancheskifttere
- Unge - fra folkeskolen, UU-vejledere, ungeenheden og jobcentret
- Ansatte ufaglærte - der kan og vil en SOSU-uddannelse
- Ledige



# Fastholdelse – fokus valgt af organisationen (indsats 2 og 3)

- efter input fra 25 ledere og 80 tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter





# Politisk fokusområde for Social Omsorg

## Fastholdelse

– arbejdsmiljø, trivsel og faglig stolthed

