

# Rekruttering og fastholdelse

- En tiltagende udfordring og kommende indsats



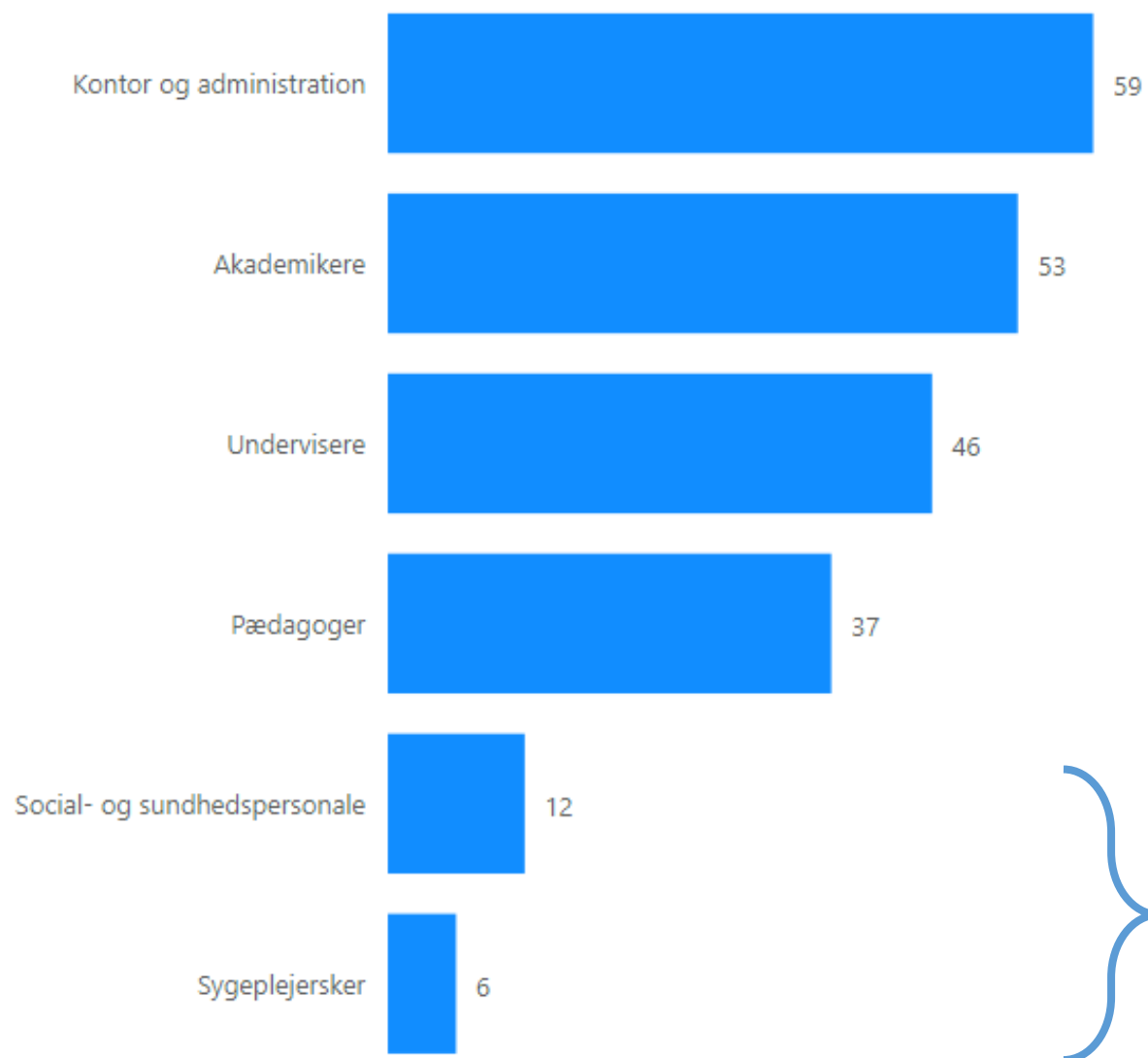
# Hvad er problemet?

Et hurtigt datatræk, der kræver meget mere analyse!

Fremtiden...?

# Det gennemsnitlige antal ansøgere per jobopslag fordelt efter jobkategori

Data dækker jobopslag i årene 2018, 2019 og 2020

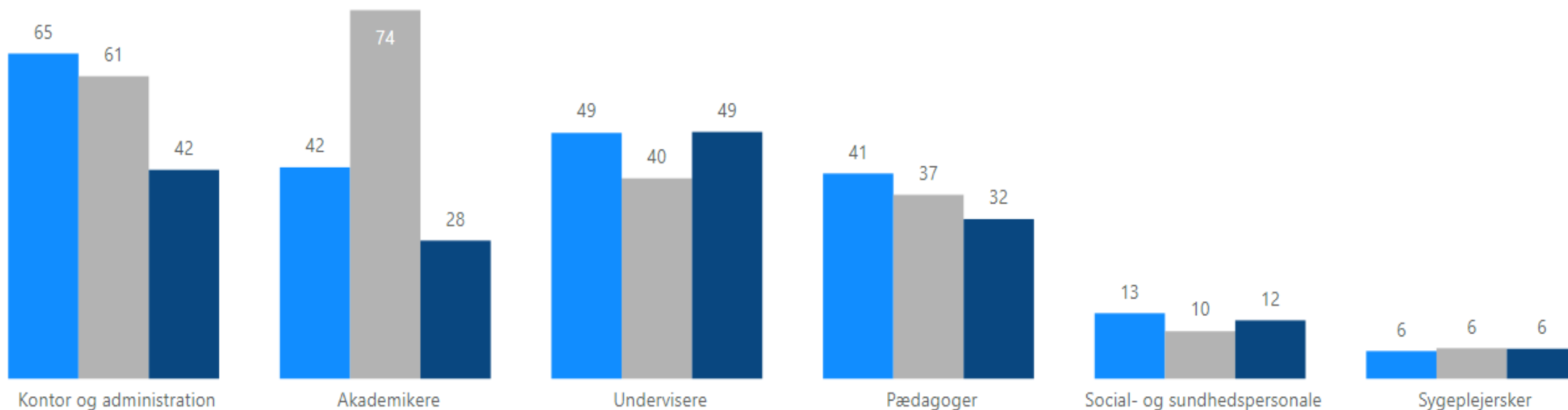


Dette viser sig også når man ser på jobkategorier, hvor det blandt de største jobkategorier specielt er stillinger for sygeplejersker og social – og sundhedspersonale, samt til dels pædagoger, som har relativt lave ansøgertal.

# Det gennemsnitlige antal ansøgere per jobopslag fordelt efter geografisk arbejdssted samt jobkategori

Data dækker jobopslag i årene 2018, 2019 og 2020.

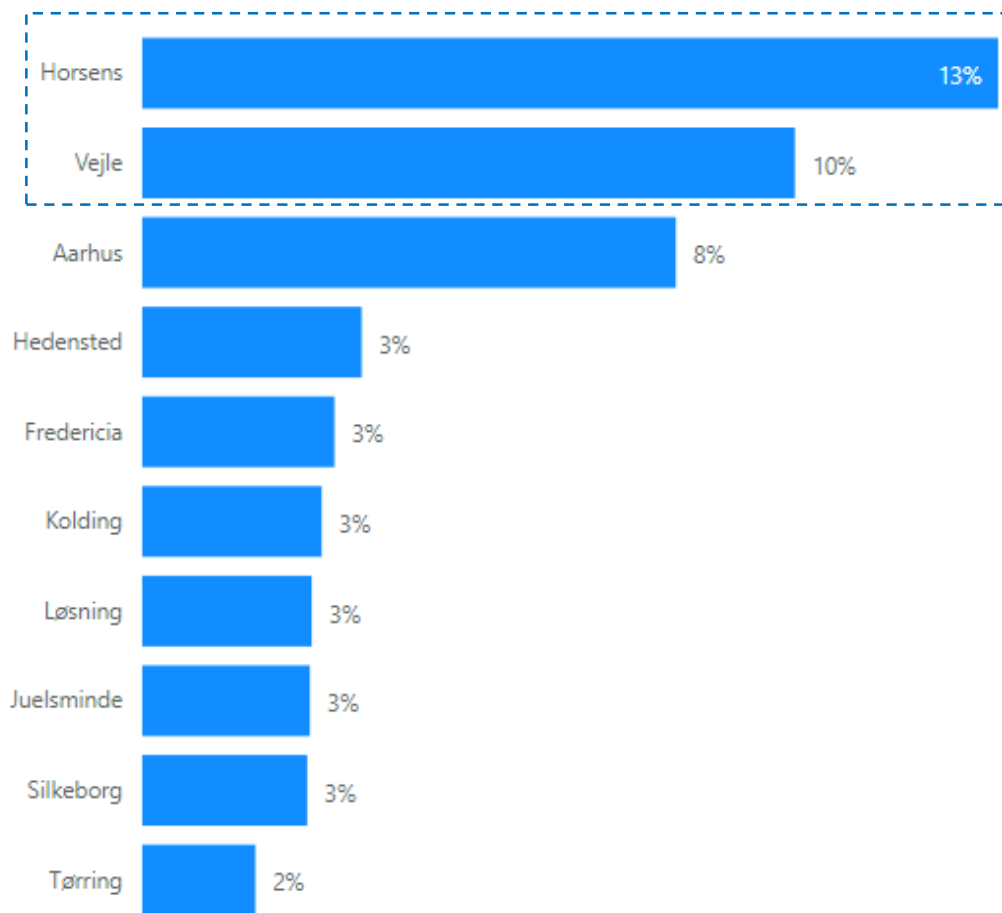
● Midt ● Vest ● Øst



For kontor og administration, akademikere og pædagoger observeres der stor forskel i antallet af ansøgere for arbejdssteder i den østlige del af kommunen sammenlignet med midt og vest.

# Top 10 over byer hvor ansøgerne kommer fra

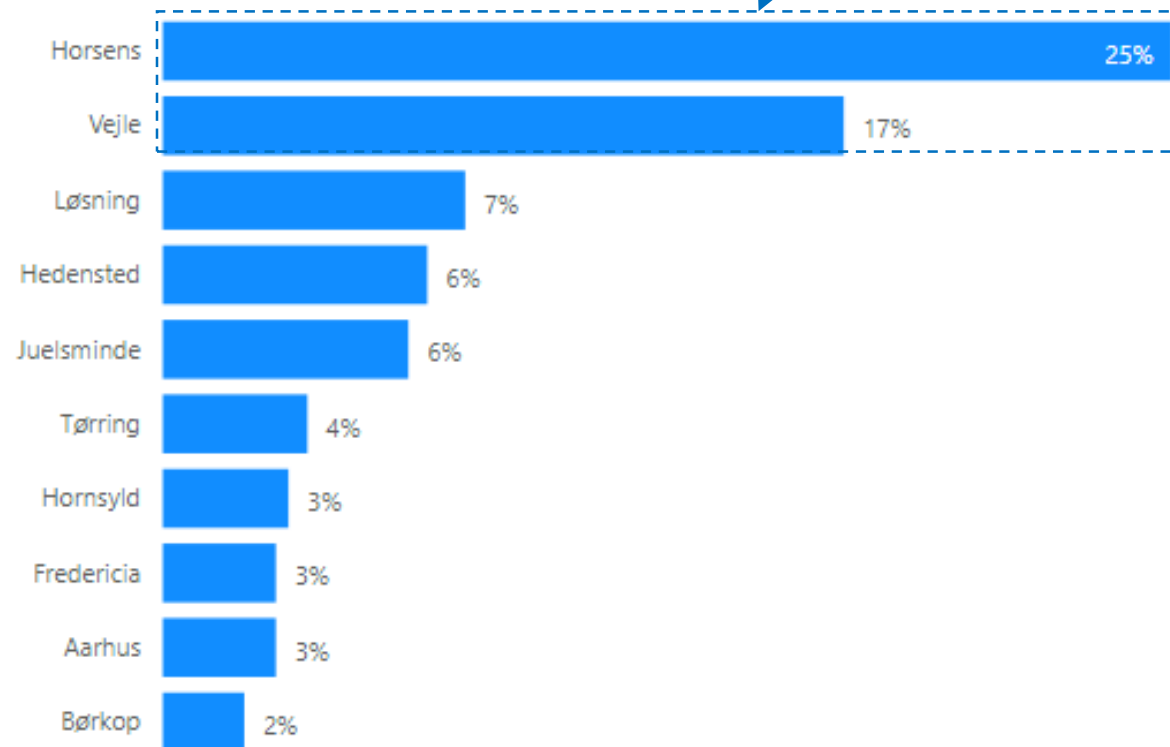
Data dækker ansøgere til jobopslag i 2020



Næsten en fjerdedel af alle ansøgerne i 2020 kom fra de to store nabobyer til Hedensted Kommune..

Ses der kun på jobopslag for jobkategorierne "social og sundhedspersonale" samt "sygeplejersker" som er mest udfordret, er det over 40 % af ansøgerne som kommer fra de to store nabobyer til Hedensted Kommune.

## Top 10 over byer hvor ansøgerne kommer fra for jobopslag vedrørende social- og sundhedspersonale og sygeplejersker

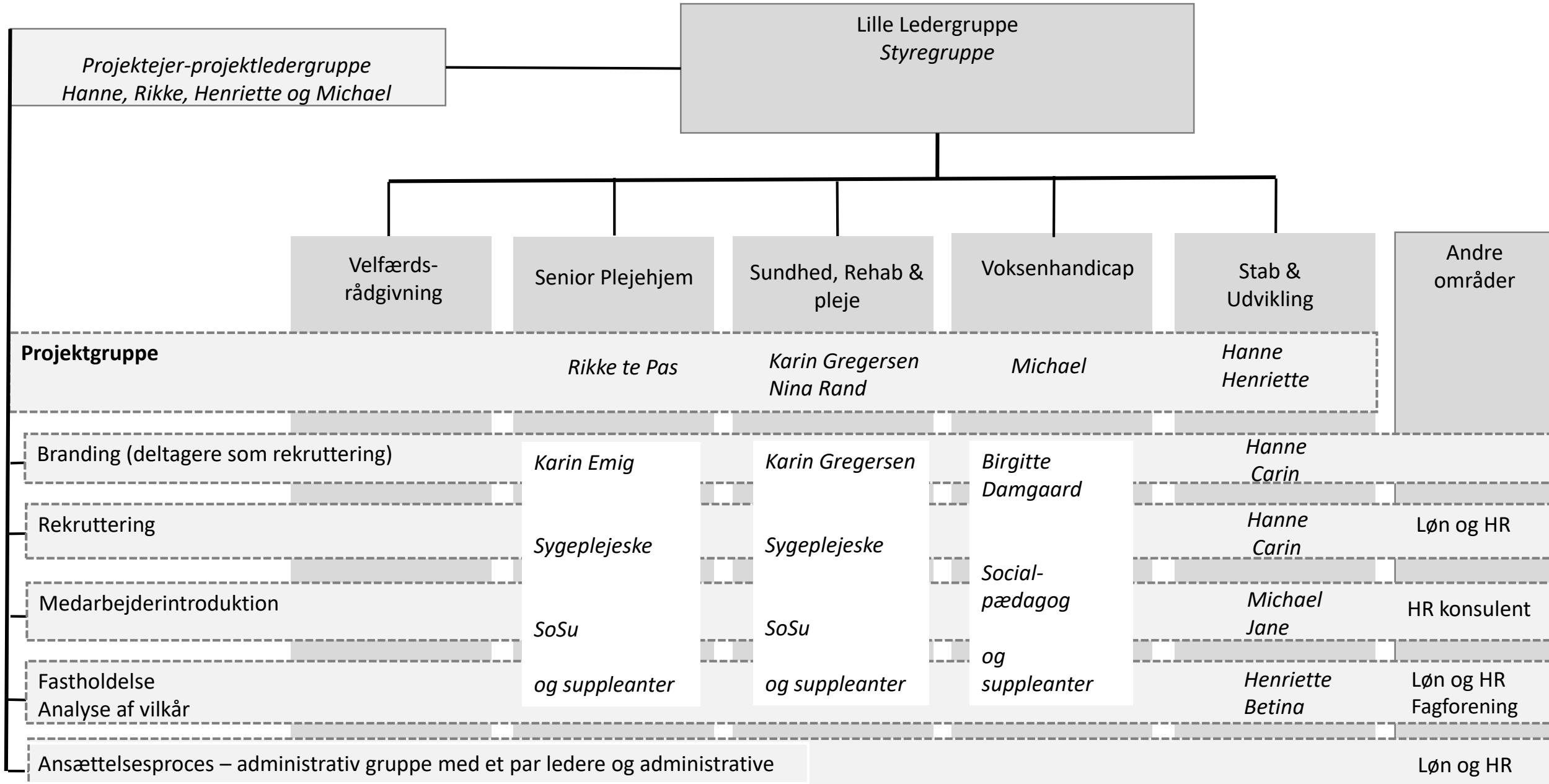


# Fælles kommunal projektbeskrivelse: Rekruttering og fastholdelse

- Baggrund
- Formål
- Mål / indhold
- Organisering
- Tidsplan

# Rekruttering og fastholdelse i Social Omsorg

# Rekruttering og fastholdelse i Social Omsorg - indsatser





Vi har haft besøg af vores kollegas lille ny hundehvalp 🐶❤️  
Det skabte stor glæde hos vores beboer 🥰🐶

# Branding

- Første skridt - pilot med lokale billedfortællinger fra hverdagen
- Skærpet opmærksomheden på at tage billeder ved arrangementer lokale Facebook opslag.
  - Lederne og ildsjæle kan i nogen grad få støtte
- Område MED Social Omsorg foreslår at vi får de nuværende ansatte til at fortælle de gode historier



MEGA  
**VI ER STOLTE AF !!**  
FRÅ RETNING OG BEVÆGELSE TIL KONKRETE HANDLINGER  
KAPACITET  
PLEJEHJEM  
VÆRDI BASERET TILGANG  
ORGANISATIONSÆNDRING

UD MED  
DE GODE  
HISTORIER  
f

# Rekruttering af kandidater via opgraderede jobopslag

## Jobopslag med fotos, tegninger eller video

- Fotoarkiv med fotos fra arbejdspladser så vi får fælles og lokale billeder.
- Lokale videoer der også kan bruges til branding af stedet
- Rekrutteringsvideoer på 60-90 sekunder
- Tegninger til stillingsopslag til SOSU, socialpædagog og sygeplejeske stillinger



Er du rollemodellen,  
der går forrest?  
Er du bold-ninja  
og borgerguide?

Sygeplejen  
i Hedensted  
søger en

**Sygeplejerske**

HEDENSTED  
KOMMUNE

Vil du gå forrest?  
- og sikre vores beboere  
livskvalitet og sammenhæng

**Sygeplejerske eller SSA**

Til Nederbylund Plejehjem i Tørring

# Job hos os

## Se hedensted.dk

### Ring 61 61 19 61

- Åbent job opslag på hedensted.dk
- Facebook videoopslag
  - Promovering er koordineret
  - Opslag i 10 dage fra Kolding til Århus
  - Målrettet de store faggrupper i Social Omsorg
  - Udgift pt. 500 kr. – budget 1000 kr.

*Eksponeringer 17000*

*25 sekunders visninger 1500*

*Set til ende 300*

*Linket til ansøgning åbnet 530*

## Job hos os kuglepenne

Tag med til jeres kollegaer og til kollegaernes bekendte. De kan blive vores næste bedste kollega!





# Job hos os

## Til messer og andre anledninger

- Informationsflyere med lakridspose
- Filmvisning
- Plakater
- Sundhedsdata måles  
Besøgende skriver data med  
**JOB HOS OS** kuglepen



# Rekruttering af elever og studerende - og deres forældre

## Løbende tiltag

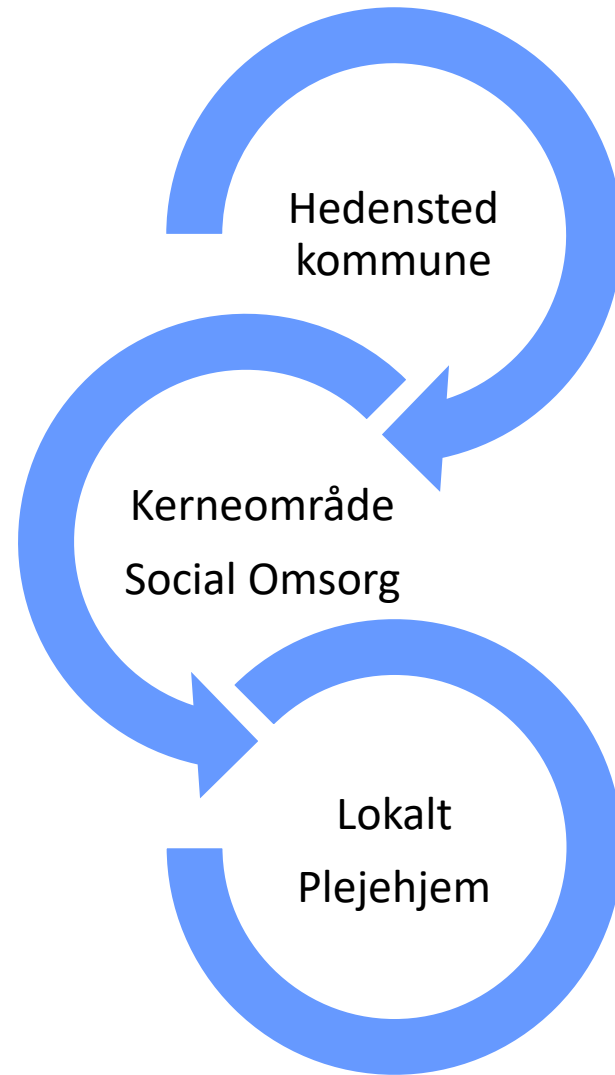
- Oplæg for SoSu elever - 2 gange årligt ved rehabiliterende terapeuter
- Karriereskifte for især ledige til SOSU uddannelse. Åbne møder 3-4 gange årligt med jobcenter
- Voksenelevløøn til ufaglærte ansatte < 25 år som ønsker SSH og SSA uddannelse.
- Videopromovering op til elev-ansøgningsfrister.
- Ansættelse af unge som kan sprede viden og fortælle de gode historier
- Praktikskiftedag for sygeplejersker- sygeplejerskerne skal vælge os frem for sygehusene
- Uddannelsesmesse for 8.-9. eleverne viser deres faglighed – sundhed, teknologi og omsorg

## Næste skridt

- Rekruttering af østeuropæere i samarbejde med Sosu-skolen Horsens, senior i Horsens samt jobcentrene
- Endnu tættere samarbejde med UU-vejledningen



# Medarbejderintroduktion på tre niveauer



# Fastholdelse af personale

## Fastholdelse af de nye og afløserne

- God introduktion og mentor ved opstart
- Julegave til afløsere

## Fastholdelse af nuværende personale

- Opkvalificering – uddannelse og efteruddannelse

## Analyse af arbejdsvilkår hos os i forhold til andre kommuner

Arbejdstid, weekendfrekvens, medarbejdersammensætning, løn, faglig fordeling, efteruddannelse, goder mv.



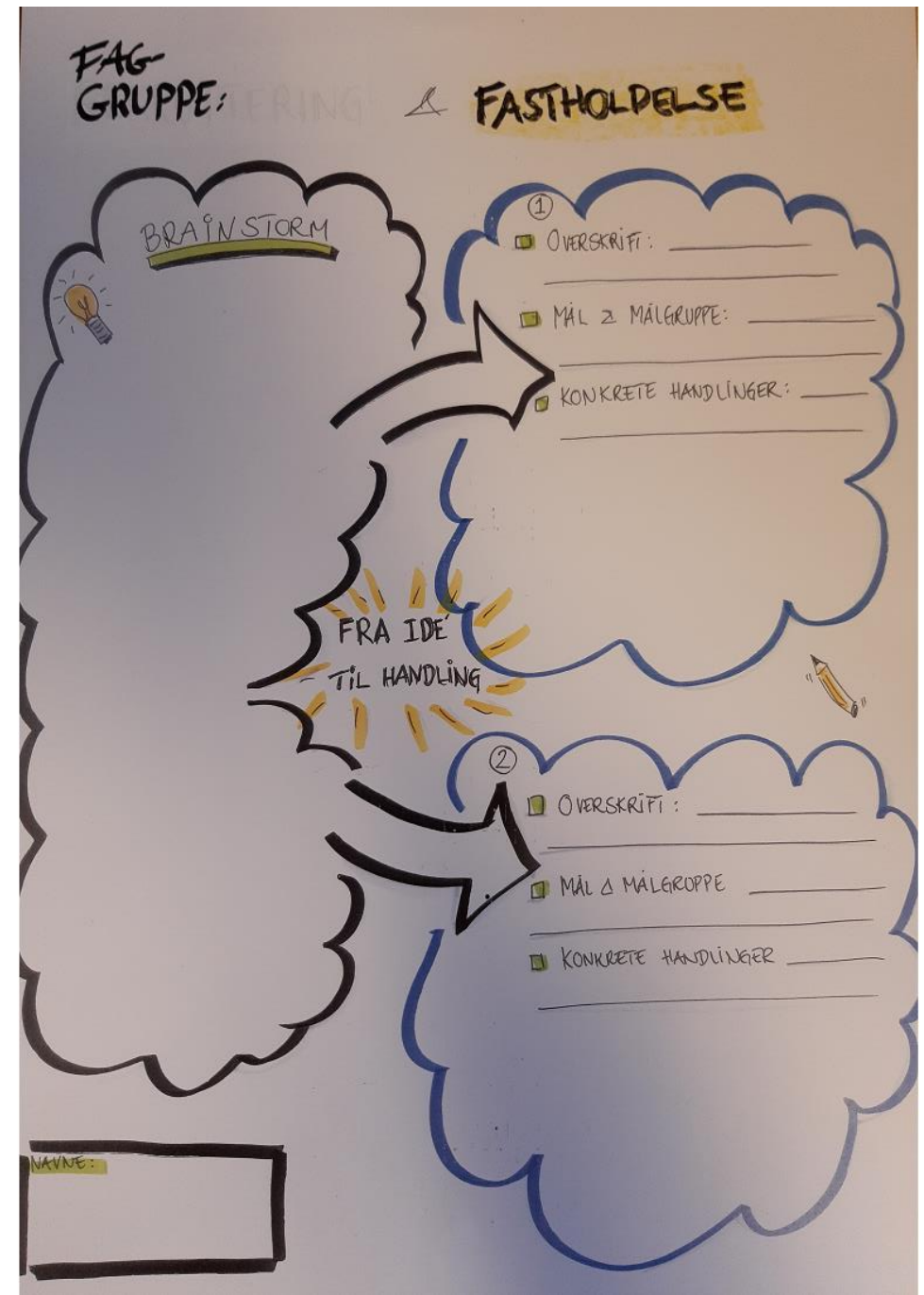


# Input til videre arbejde med Rekruttering og fastholdelse

Vi har spurgt alle ledere og tillidsvalgte:

A. Brainstorm

B. Konkrete forslag, ønsker og hypoteser om hvad der skal til for at rekruttere og fastholde gode kollegaer.





Bemærkninger eller spørgsmål?