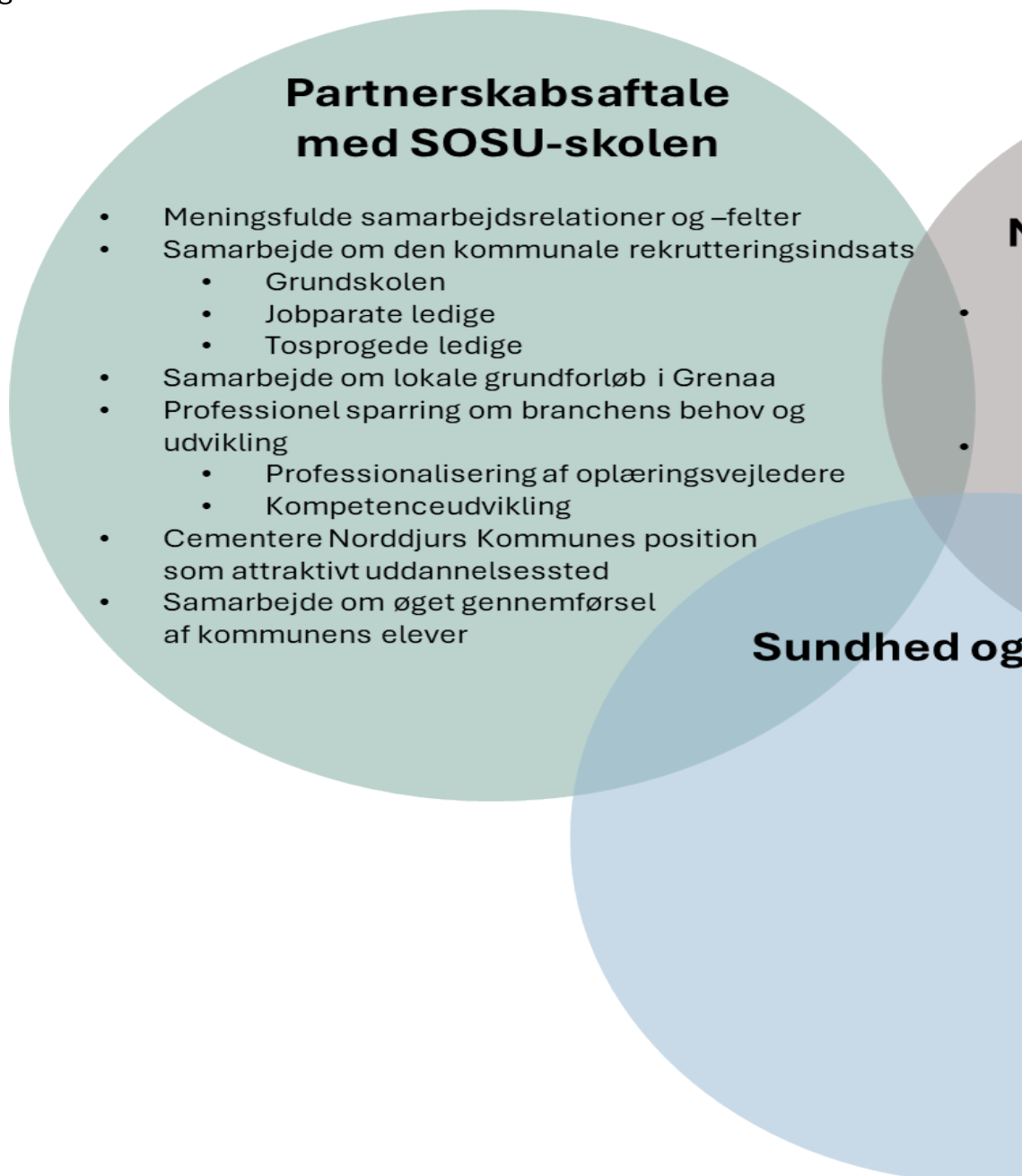


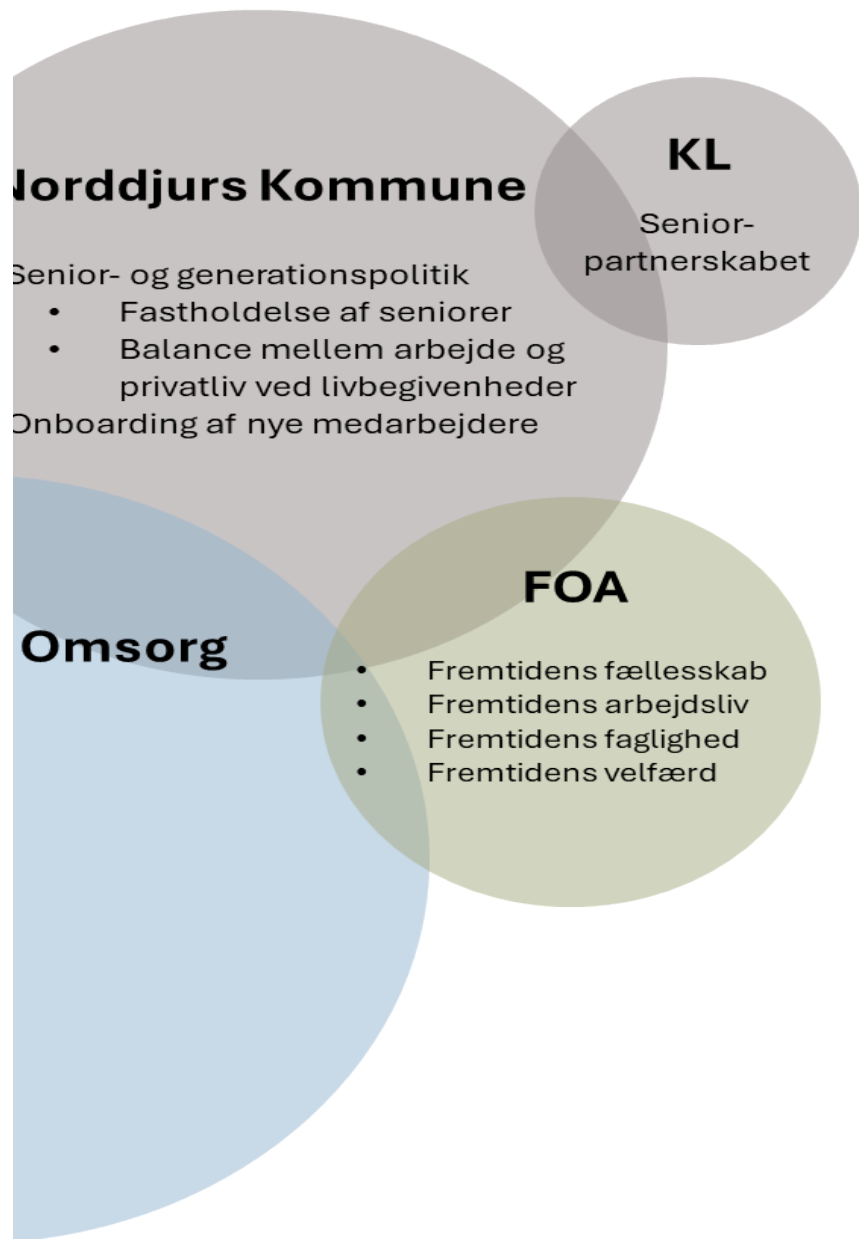
# Fastholdelse og rekruttering: Visioner for Sundhed og Oms

Opdateret: 19. 12. 24

## Baggrund



sorg



## Status på handleplan for fastholdelses- og rekrutteringsstrategi

INITIATIV	BESKRIVELSE	STATUS Q4 2022
Systematisk evaluering af praktikperiode	Uddannelsesrådet har igangsat et nyt evalueringsværktøj til at følge op på praktikperiode for elever.	I gang
Udvikling af introduktionsforløb for nye elever og studerende	Uddannelsesrådet vil styrke introduktionen for nye elever og studerende. Introduktionen skal skabe bedre overgang fra studie til praktik og fra praktik til praktik	Klar til implementering
Analyse af organisering af vejlederfunktion	Vejlederfunktionen skal analyseres mhp. at vurdere, hvordan denne funktion optimalt set kan organiseres til fordel for både vejleder og elev	Begyndt (planlægningsfasen)
Justering af organiseringen af uddannelsesområdet	Det er besluttet at justere organiseringen af uddannelsesområdet. Der skal arbejdes med strukturen på området i samarbejde med relevante aktører	I gang
Strategi for Uddannelsesområdet	Der skal udarbejdes en strategi for uddannelsesområdet, som tydeligt beskriver hvordan vi arbejder med at gøre Norddjurs kommune til en attraktiv uddannelsespartner for elever og studerende på tværs af uddannelser	Ikke påbegyndt
Udvikling af karriereveje for flere faggrupper	Der er allerede udarbejdet karriereveje SSA og SPL. Karrierevejen skal udvides med flere faggrupper ift. muligheder for faglig udvikling	Pauseret
Analyse af hvilke faktorer der har betydning for at gå op i tid	Survey til alle medarbejdere for at afdække, hvilke faktorer der har indflydelse på, hvorvidt medarbejderne vil gå op i tid	Begyndt (planlægningsfasen)
Flere op i tid	Pilotprojekt på en enhed, hvor medarbejderne går få timer op i tid i en kortere periode. Efterfølgende evaluering af effekter samt om medarbejderne fortsat vil gå op i tid	Ikke påbegyndt
Undersøgelse af potentiale ved selvstyrende teams	Undersøgelse af hvilke modeller og potentialer, der er ved selvstyrende teams samt en anbefaling om, hvorvidt der skal opstartes pilotprojekt	Pauseret
Evalueringsværktøj til at belyse udfordringer og gevinster ved andre faggrupper	Udvikling af et evalueringsværktøj hvormed vi systematisk kan følge op på erfaringer ved at ansætte andre faggrupper, samt at dele disse erfaringer på tværs af organisationer	I gang
Strategisk kommunikationsværktøj	Kernefortælling for Sundhed og omsorg samt strategisk kommunikationsværktøj målrettet digital kommunikation. Initiativet laves i samarbejde med ekstern kommunikationskonsulent Karen Lebeck	Afsluttet
Udvikling af værktøjskasse som skal understøtte indsatser ift. fastholdelse og rekruttering	Kommunikationsværktøjer målrettet stillingsopslag, video og sociale medier.	I gang
Udvikling af proces til afdækning af talentmasse	Udvikling af en proces og arbejdsgang for hvordan talentmassen i velfærdsforvaltningen afdækkes i samarbejde med de øvrige chefovråder	Ikke påbegyndt
Planlægning af uddannelsesforløb	Tilrettelæggelse af uddannelsesforløb på Østjysk ledelsesakademi	Ikke påbegyndt

STATUS Q2 2024
Gennemført
Gennemført
Gennemført
Gennemført
Gennemført
Der er karriereveje for SSH/SSA/SPL
Gennemført
Ukendt
Gennemført
Gennemført
Gennemført
Gennemført
Ikke påbegyndt
Ikke påbegyndt

# Fastholdelse og rekrutt

Opdateret: 19.12.24

## DEN OVERORDNEDE VISION ER ...

Skriv en tekst

### VISIONSOMRÅDE

1: Vi skaber forudsætning for opdyrkning af egne ledelsestalenter og -aspiranter

2: Vi bruger de interne ressourcer optimalt

3: Vi har medarbejdere i trivsel og forebygger følelsesmæssig belastning

4: Vi håndterer fastholdelse og rekruttering i fællesskab

5: Vi bidrager til at uddanne kommende medarbejdere på området

## ering: Visioner for Sundhed og Omsorg

---

---

BESKRIVELSE
Ledelse af en faglighed, som skal udvikles. Vi vil løbende arbejde med at sikre vores egen fødekæde af ledere for at styrke kontinuiteten i organisationen og fokus på ledelse som faglighed. Ledertalenterne vil blive klædt på til at gå fra medarbejder til leder, så de er klar til at løfte opgaven som leder den dag, det
Ressourcerne er knappe og derfor skal vi bruge dem vi har på den rette måde. Vi vil derfor arbejde med hvordan vi kan tilrettelægge arbejdet på en måde, så vi får mest muligt ud af de ressourcer vi har tilgængeligt og reducerer brugen af eksterne
At arbejde med mennesker stiller følelsesmæssige krav til medarbejderne og det kan over tid føre til følelsesmæssige belastninger og mistrivsel. Vi vil have et arbejdsmiljø, hvor medarbejderne trives og arbejder med, hvordan vi kan forebygge følelsesmæssig belastning og udbrede værktøjer til at arbejde med robusthed og
fastholdelse og rekruttering er en fælles udfordring og det er en fælles opgave at håndtere det. Derfor vil vi stå sammen om dette, så den enkelte enhed ikke løser egne udfordringer ved at skabe større udfordringer for andre. Vi vil have en ens tilgang, som ikke skaber unødvendig konkurrence mellem enhederne og vilkår er ens
I samarbejde med uddannelsesinstitutioner bidrager vi til at skabe interesse for fagene på sundheds- og omsorgsområdet samt at skabe gunstige betingelser for elevernes uddannelse, så vi uddanner kompetente medarbejdere til området

# Fastholdelse og rekruttering: Visioner

Opdateret: 19.12.24

## DEN OVERORDNEDE VISION ER ...

Skriv en tekst

VISIONSOMRÅDE	AKTIVITETER
1: Vi skaber forudsætning for opdyrkning af egne ledelsestalenter og -aspiranter	1.1. Screeningskriterier til at spotte ledelsestalenter
	1.2. Udpegning af ledelsestalenter
2: Vi bruger de interne ressourcer optimalt	2.1. Op i tid <i>(Økonomisk, strategisk vagtplanlægning)</i>
	2.2. Fleksible vagtplaner (nye vagttyper)
3: Vi har medarbejdere i trivsel og forebygger følelsesmæssig belastning	3.1. Mindfulness-forløb
	3.2. Værktøjer til håndtering af følelsesmæssig belastning
4: Vi håndterer fastholdelse og rekruttering i fællesskab	4.1. Fælles tilgang til fastholdelse og rekruttering
5: Vi bidrager til at uddanne kommende medarbejdere på området	5.1. Partnerskabsaftale med Randers Social- og Sundhedsskole
	5.2. Professionalisering af oplæringsvejledere
6: Kompetenceudvikling...	





## r for Sundhed og Omsorg



<--- tekst hentet fra arket "vision og visionsområder"

BESKRIVELSE	MÅL	MÅLGRUPPE
Udarbejdelse af fælles kriterier for, hvad der lægges vægt på, når nye ledelsestalenter skal spottes	Målet er ensartede kriterier for hvad ledelsestalent betyder	Ledere
Målet er er bruge screeningsværktøjet aktivt og løbende identificere ledelsestalenter	Målet er, at der årligt udpeges minimum 5 ledelsestalenter i Sundhed og Omsorg	Ledere
Løbende arbejde med at øge antallet af medarbejdertimer	Målet er at øge antallet af arbejdstimer	
		Ledere og planlæggere
Afprøvning af nye vagttyper (eks. 12-timersvagter mv)	Målet er at reducere forbruget af eksterne vikarer	Ledere og planlæggere
Mindfulnessforløb for medarbejdere og ledere, hvor de bliver introduceret til mindfulness og får redskaber som kan bruges i hverdagen og opbygge robusthed	Målet er at have et internt tilbud til medarbejdere der oplever mistrivsel eller er i risiko for sygemelding	Medarbejdere og ledere
Udarbejdelse af en værktøjskasse og guidelines til håndtering af følelsesmæssig belastning	Målet er, at reducere sygefravær med xx %	Medarbejdere
Fastholdelse og rekruttering er en fælles udfordring og håndteres i fællesskab på tværs af Sundhed og omsorg, så vi ikke spiller enhederne ud mod hinanden og skaber ulig konkurrence	Målet er at skabe ensartethed der gør, at vi ikke skaber ulige vilkår internt	Ledere
Der pågår pt et arbejde med at formulere en række indsatser som skal medvirke til at Norddjurs Kommune og fremadrettet dels tilstrækkelige og dels de rette sundhedsfaldige kompetencer	Defineres i løbet af 1 kvartal 2025	
Ansøgning til pulje til opkvalificering af oplæringsvejledere evt. i samarbejde med Syddjurs		Praktikansvarlige og oplæringsvejledere



LEDELSESANSVARLIG	KONSULENT	STATUS	START	SLUT
Karina og Kirsten		Ikke påbegyndt		
Karina og Kirsten		Ikke påbegyndt		
Tove og Lene		I gang		
Tove og Lene				
Tove og Lene		Ikke påbegyndt		
Rikke Broch	Heidi Berg Nielsen (psykolog)	Ikke påbegyndt	2. kvartal 2025	
Rikke Broch	Heidi Berg Nielsen (psykolog)	Ikke påbegyndt		
Espen og Rikke		Ikke påbegyndt		
Rikke Broch og Susan		I gang		
		Ikke påbegyndt		
		Ikke påbegyndt		

Status - valgmuligheder

Ikke påbegyndt

Begyndt (planlægning)

I gang

Klar til implementering

Afsluttet

Pauseret

BEMÆRKNING

de igangværende arbejde fortsætter

Partnerskabsaftalen er indgået.

Ansøgningsfrist for puljen i februar

# Fastholdelse og rekruttering: Visioner for Sundhed og Oms

Opdateret: 06.01.25

;org