

HANDLEPLAN OG OVERSIGT OVER INDSATSER FOR REKRUTTERING, FASTHOLDELSE OG UDDANNELSE

Oversigten er opdelt i tre skemaer for henholdsvis rekruttering, fastholdelse og uddannelse (sosu-elever).
Konkrete indsatser anbefalet af §17, stk. 4 – udvalget fremgår med stjerne.

Desuden anbefalede § stk 17, stk. 4 – udvalget, at der blev iværksat indsatser inden for kategorierne rekruttering, fleksible rammer for arbejdet, fokus på det gode arbejdsmiljø og forbedret omdømme.

REKRUTTERING

INDSATS	FORMÅL	MÅL	STATUS
Annoncering i Sverige samt annonceskabelon (Også dækkende for hovedstadsområdet) *	Rekrutteringsgrundlaget udvides.	Ultimo 2022 er der modtaget svenske ansøgninger. Der indrykkes annonce på svensk jobside. I skabelonen indskrives Fælles om Dragør.	Skabelon udarbejdes ultimo juni måned.
Kommunikation af en gode historie *	Med formidling af den 'gode historie' fra bl.a. Enggården og hjemmeplejen som gode og meningsfulde arbejdspladser udvides rekrutteringsgrundlaget.	I jobannoncer fremgår gode historier. Gode historier formidles på sociale medier og hjemmeside. Ultimo 2022.	Historier indsamles i juni – august måned.
Ansættelse af ungarbejdere	Enggården ansætter ungarbejdere til at hjælpe et par gange ugentligt med praktiske opgaver samt hygge om beboerne. De unge kan via arbejdet med ældre blive inspirerede til en uddannelse inden for social-og sundhedssektoren.	Ordningen giver positiv feed-back fra beboerne.	Er iværksat Der er i alt ansat fem ungarbejdere.
Opsøgende formidling af job-og uddannelsesmuligheder på karriere-og uddannelsesmesser samt deltagelse i konferencer og fora. *	Indsatsen har til formål at udbrede kendskabet til de gode videreuddannelses-og jobmuligheder inden for social-og sundhedssektoren i Dragør for unge job-og uddannelsessøgende, men henvender sig også til skoleelever for hvem uddannelsesvalget endnu ikke er aktuelt.	Løbende deltagelse i relevante messer og konferencer – mindst to årligt.	Er iværksat. Pågår løbende. Fx er der i november 2021 deltaget i en rekrutteringskonference afholdt af FOA og SOSU-H. Ligeledes er der deltaget i karrieremessen i Hollænderhallen i november 2021.
Ledige fra lufthavnen ansættes/opkvalificeres til at varetage stillinger i plejesektoren *	Øge rekrutteringsgrundlaget.		HR har oplyst, at der ikke længere er ledige i lufthavnen.
Samarbejdsforum mellem Dragør og STAR ØST (Arbejdsmarkedsstyrelsen – arbejdskontor ØST)	At udvikle ideer og netværk ift. rekruttering.	At holde tre møder årligt.	Møde afholdt april 2022. Næste møde er berammet til september 2022.
Partnerskab mellem kommunen, faglige organisationer og andre interessenter undersøges			Dialog med FOA på politisk niveau er i gang. Administrationen har pr. maj 2022 påbegyndt informationsindsamling hos andre kommuner.
Koncept for fratrædelsessamtaler på baggrund af fratrædelsesskema udsendt af HR *	At sikre læring for, hvorfor medarbejdere fratræder mhp. bedre rekruttering og fastholdelse.		Er igangsat

FASTHOLDELSE

INDSATS	FORMÅL	MÅL	STATUS
Nyt it-system ifm. Onboarding af nye medarbejdere. Forankret i HR	Via et nyt it-program systematiseres 'on-boarding'-forløbet ved nye medarbejders opstart og skal medvirke til at sikre en god start i det nye job.	Systemet er udbygget og bruges både decentralt og centralt i Center for Sundhed, Pleje og Rehabilitering.	Er påbegyndt. Centeret har givet input vedr. ønsker og brug.
Mentorordning	Nye medarbejdere får tildelt en mentor ved jobstart. Er i gangsat på Enggården.	At understøtte gode onboardingforløb.	Planlægges iværksat i efteråret 2022. Ordningen afprøves centralt i administrationen på rådhuset fra efteråret 2022 mhp. evt. videre udbredelse
Fokus på de fire værdier i Fælles om Dragør	De fire værdier – hjælpsomhed, nysgerrighed, energisk og ansvarlighed - drøftes løbende i MED-organet og ud i organisationen, så der sikres bevidsthed om dem & hvordan vi får dem ud at leve. Værdierne er med til at understøtte den gode arbejdsplads.	Drøftes og udvikles i MED-regi.	Er igangsat. Indgår i rekrutteringsprocesser og mus-samtaler.
Omplacering af medarbejdere	Omplacering af medarbejdere med lyst til nye udfordringer i eller på tværs af egen 'enhed' kan kompetente medarbejdere fastholdes.	Det bliver normen at medarbejdere forsøges omplaceret, hvis muligt. Tillidsmænd og ledere oplyser om muligheden, når relevant.	Er igangsat. Er aftalt med lederne i centeret.
Fejring af resultater *	Fokus på at fejre særlige indsatser eller gode resultater.	Forskellige fejring. Skal beskrives i historier til hjemmeside – se punkt om gode historier.	Er igangsat
Læringsprojekt vedr. psykisk arbejdsmiljø	Læringsprojekt om håndtering af udad-reagerende borgere på Enggården og i hjemmeplejen. Projektet foregår i samarbejde med Sundhedsstyrelsen	Medarbejdere får værktøjer til at interagere med demente borgere med udad-reagerende adfærd.	Er igangsat.
Det Sunde Arbejdsfællesskab – STAR projekt	Projektet arbejder på at reducere sygefraværet i ældre-sektoren og dermed bidrage til at en øget arbejdsglæde	At reducere sygefraværet.	Projekt afsluttes juni 2022. Evaluering foreligger august måned.
Justering af arbejdstiden på Enggården og i hjemmeplejen	Der er fokus på at sikre fleksibilitet i arbejdstidene	Der arbejdes på at gøre dette til del af MUS-samtalerne.	Skal iværksættes i 2022.

SOSU-ELEVER/UDDANNELSE

INDSATS	FORMÅL	MÅL	STATUS
Netværksmøde for SOSU-eleverne	Uddannelseskonsulenten afholder netværksmøder hver anden måned af en times varighed. På mødet er der dels faglige diskussioner, dels drøftelser om evt. udfordringer i uddannelsesforløbet.	Højt fremmøde fra de elever, der er i praktik.	Første netværksmøde er afholdt den 12. maj 2022.
Samtaler med sosu-elever, der støder på udfordringer.	Uddannelseskonsulenten deltager i samtaler som praktikvejlederen afholder med elever, der støder på udfordringer. Uddannelseskonsulenten, der har arbejdsgiveransvar for eleven, skal vejlede elev og praktikvejleder.	At der udarbejdes en plan for det videre uddannelsesforløb.	Pågår løbende, når der kommer henvendelser fra praktikstederne om udfordringer.
Etablering af vejleder-forum	Der etableres et vejlederforum der klæder vejlederne til at understøttes eleverne bedst muligt.	Der afholdes to- tre møder årligt.	Igangsættes. Møde afholdes den 24. maj.
Sprogkursus for sprogligt udfordrede elever	Der tilbydes sprogundervisning for elever, der har sprogudfordringer.	Styrke sproget ift. læring	Eleverne der er sprogligt udfordrede går til undervisning ugentlig på KVCU.
Fejring efter endt uddannelse	Borgmester deltager to gange om året i højtidelige omkring fejring af nyuddannede sosu'er.	To årlige fejring af nyuddannede med borgmester.	Første fejring er planlagt til 8. juni 2022. Herefter planlægges på at afholde arrangement 2 gange årligt.
Ufaglærte i uddannelse – puljemidler	Ufaglærte medarbejdere starter på uddannelse til social- og sundhedshjælper/assistent. Puljemidler dækker udgifter til vikarer.	Op til tre ufaglærte starter i uddannelse i 2022.	Der afholdes info-møde for interesserede den 31. maj på Enggården.

*På baggrund af indsatserne foretages der dels ved udgangen af 2022 samt 2023 en måling af personaleomsætningen på området, dels måles på de årlige 3-i-en samtaler. Udvalget vil blive orienteret om resultaterne.