



DRAGØR
KOMMUNE

Strategi for Uddannelse, rekruttering og fastholdelse

Februar 2023

Den attraktive arbejdsplads er nøglen til at tiltrække nye medarbejdere

I Dragør Kommune har vi et fælles ansvar – både ledere og medarbejdere – for at skabe en attraktiv arbejdsplads, der løfter kommunens kerneopgaver og sikrer borgerne et højt serviceniveau.

Personalepolitikken er et sæt fælles værdier og leveregler for den samlede organisation, der skal sikre, at vi kan tiltrække, udvikle og fastholde kvalificerede medarbejdere. Lederen skal igennem sit virke, sine holdninger og sin adfærd afspejle de grundlæggende værdier i personalepolitikken samt i fællesskab med medarbejderen få denne til at leve ved at bevare og styrke fælles værdier i dagligdagen.

Organisatorisk pejlemærke

I Dragør Kommune har vi et organisatorisk pejlemærke. Pejlemærket definerer den organisation vi gerne vil være, når vi skal arbejde individuelt, samarbejde med hinanden og samarbejde med borgere og øvrige omverden;

”Vi skaber i fællesskab den værdi, som vi ønsker for vores nærmeste”.

Det organisatoriske pejlemærke er kernegrundlaget og handler om, at vi i Dragør Kommune skal have øje for den værdi vi skaber med vores handlinger samtidig med, at vi forsøger at sætte os i borgerens sted, når vi løser opgaver. På denne måde sikrer vi, at opgaveløsningen både har et fagligt- og et menneskeligt perspektiv.

Det organisatoriske pejlemærke skal ses i sammenhæng med medarbejderprincipperne og ledelsesprincipperne, da de tilsammen beskriver vores værdier og holdninger til en attraktiv arbejdsplads.

Indhold og værdier i medarbejder- og ledelsesprincipper

Medarbejderprincipper

1. Hjælpssom

Ved "hjælpssom" forstår vi, at vi som medarbejdere ønsker at hjælpe hinanden, ønsker at samarbejde med en positiv, imødekommende attitude. Det vil også betyde, at vi prøver at skabe gode relationer til vore kolleger for at skabe en god arbejdsplads med masser af empati, humor og hjælpsomhed.

2. Nysgerrig

Vi kan lide at være nysgerrige i vores arbejde, for så er vi både interesserede i, hvordan effekten af vores arbejde er, og vi er også interesserede i vores faglige udvikling og sparring med kollegerne. Vi tilstræber videndeling og ønsker dialog.

3. Energisk

Vi møder energiske på arbejde, for vi er stolte af vores faglige arbejde i Dragør kommune og yde en god indsats for borgerne. Vi er arbejdsomme og pligtopfyldende – og har det rigtig godt sammen, fordi vi også skaber en god arbejdsplads.

4. Ansvarlig

Vi er ansvarlige over for den værdi, effekten af vores arbejde har for borgerne. Vi har alle et ansvar for at skabe det gode resultat og alle medarbejdere og ledere har en fælles initiativpligt i forhold til at forsøge at skabe værdi for borgeren.

Ledelsesprincipper

1. Relationskompetent

Lederadfærd som vedligeholder og udvikler relationer til medarbejdere, ledere og borgere, således at de understøtter effektfulde opgaveløsninger.

2. Kommunikationsstærk

Lederadfærd som skaber klarhed om hvilke opgaver, der skal løses, hvorfor de skal løses, og hvilke rammer der er til at løse dem.

3. Sammenhængsskarp

Lederadfærd som skaber synergi og øget værdi ved at etablere sammenhænge og ved at lede på tværs af fagligheder.

4. Værdiskabende

Lederadfærd som rykker fokus fra indsatser til effekter af indsatser.

Medarbejderprincipperne og ledelsesprincipperne er de handlinger vi skal gøre og den adfærd vi skal have, for at vi kan indfri det organisatoriske pejlemærke. Samtidigt med dette skal principperne også understøtte, at vi er en attraktiv arbejdsplads med høj trivsel. De skal således sikre, at der er klarhed om måder vi løser opgaver på, klarhed om hvilke forventninger vi kan have til hinanden og klarhed om måder vi samarbejder med borgere på.

Behovet for en strategi for uddannelse, rekruttering og fastholdelse

Rekruttering og fastholdelse er et centralt omdrejningspunkt i personalepolitikken og et vigtigt område, som der er fokus på i alle dele af kommunen. I Dragør Kommune er der en række gennemgående fastholdelsestiltag såsom kompetenceudvikling, fokus på arbejdsmiljøarbejdet, flexordning, hjemmearbejde mv. som fortsat sigtes opretholdt og løbende udviklet. De senere år har der særligt på velfærdsområderne været udfordringer med at rekruttere tilstrækkeligt og kompetent personale samt fastholde eksisterende medarbejdere.

Kommunekontaktudvalg Hovedstaden (KKR) besluttede i juni 2021, at alle hovedstadskommuner udarbejder en uddannelsesstrategi som et led i arbejdet med at løse rekrutteringsudfordringen på velfærdsområdet.

Denne uddannelses-, rekrutterings- og fastholdelsesstrategi tager udgangspunkt i, at der arbejdes med en række initiativer for at udvide rekrutteringsgrundlaget og fastholde medarbejderne på velfærdsområderne; ældre- og sundhedsområdet samt skole- og dagtilbudsområdet. Baggrunden for strategien er den nationale udfordring med mangel på arbejdskraft til velfærdsområderne både i dag og i fremtiden.

Dragør Kommune har i valgperioden 2018-2021 haft nedsat et §17, stk. 4 udvalg særligt rettet mod ældre- og sundhedsområdet, der allerede har bidraget til at finde løsninger på disse udfordringer med en række konkrete initiativer til rekruttering af nye og fastholdelse af eksisterende medarbejdere. Disse tiltag er nu ved at blive implementeret. Fokus har særligt været på ældre- og sundhedsområdet i Dragør kommune, hvorfor skole- og dagtilbudsområdet ikke i samme omfang har forslag til konkrete tiltag og initiativer. De har i stedet startet op i løbet af 2022. Igangsættelsen af disse initiativer er koordineret sideløbende med udarbejdelsen af strategien, og er indarbejdet i uddannelses-, rekrutterings- og fastholdelsesstrategien, hvor det har været relevant.

Strategispor

Strategien består af fire strategispor, der beskrives nedenfor. Derudover er udarbejdet en handleplan med konkrete indsatser. Indsatserne er enten tværgående for hele kommunen eller er målrettet et konkret fagområde (Ældre- og sundhedsområdet eller Skole- og dagtilbudsområdet).

Dragør som attraktiv arbejdsplads

Medarbejderne er den vigtigste ressource i arbejdet i kommunen. Derfor skal Dragør Kommune være en attraktiv arbejdsplads, hvor medarbejderne trives, har lyst til at blive og vil anbefale til andre som arbejdssted.

Velkomst af nye medarbejdere

En god start er vigtig for at nye medarbejdere føler sig velkomne og værdsatte. Et struktureret og effektivt onboardingprogram kan sikre fastholdelse af den nye medarbejder og være med til at fremme motivation, loyalitet og forpligtelse.

Branding af Dragør Kommune

Dragør Kommune har en geografisk ulempe i tiltrækningen af arbejdskraft. Vi skal derfor aktivt gøre en indsats for, at sætte Dragør Kommune på landkortet som mulighed for at være en attraktiv arbejdsplads.

God uddannelse og praktik

Det gode uddannelses- eller praktikforløb kan være grundlaget for efterfølgende gode medarbejdere. Enten direkte via dem der er i forløb i Dragør Kommune eller via god omtale til medstuderende, så Dragør kommer i betragtning efter uddannelsen.

Dragør Kommune

Kirkevej 7

2791 Dragør

T 32 89 01 00

www.dragoer.dk