

STATUS PÅ ARBEJDET MED REKRUTTERING, UDDANNELSE OG FASTHOLDELSE.

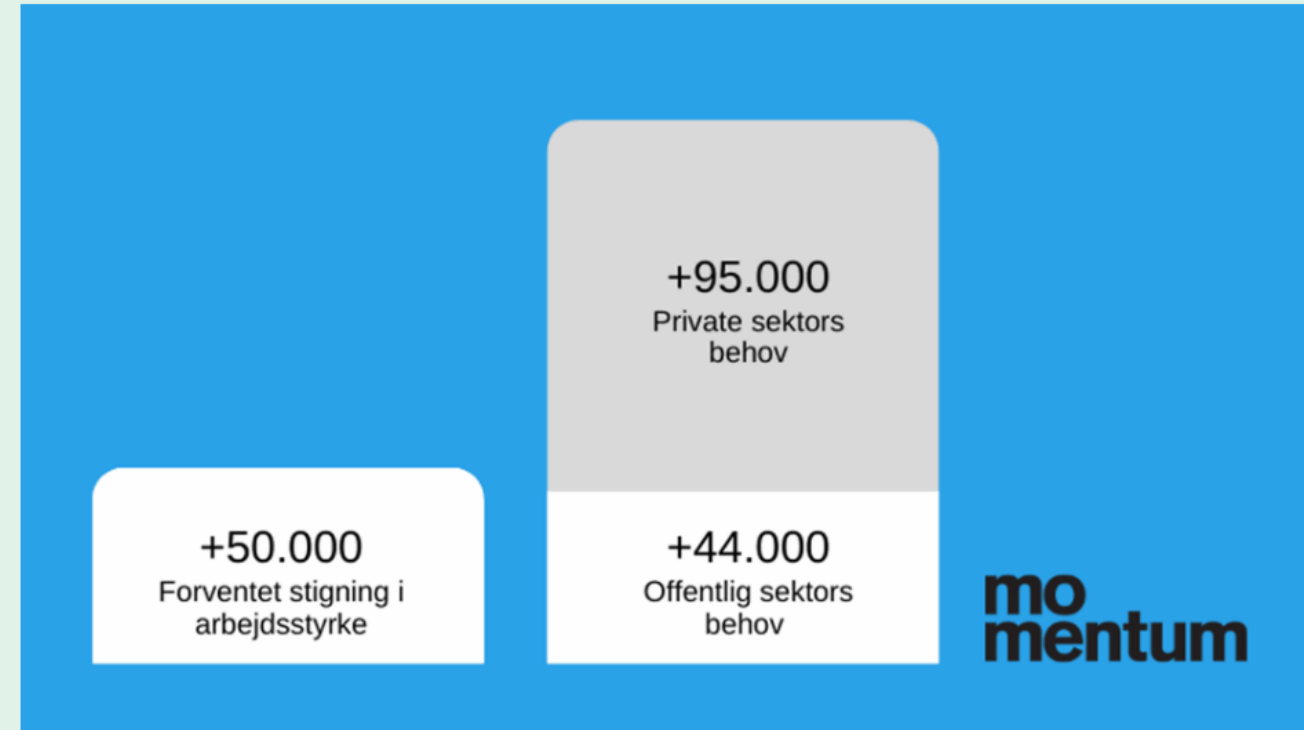
April 2022

FREDERIKSSUND
KOMMUNE

13. januar 2022

Kampen om arbejdskraft kan ramme både velfærd og vækst

Ny analyse viser, at der vil mangle omkring 90.000 personer på det danske arbejdsmarked i 2030, hvis den private beskæftigelsesvækst og det offentlige serviceniveau skal opretholdes. Hvis rekrutteringsudfordringerne skal mindskes, skal arbejdsudbuddet og produktiviteten øges, og politikere skal være påpasselige med at indføre lovgivning, der lægger bånd på arbejdskraften.



VELFÆRDSSAMFUNDETS FUNDAMENT

Den kommunale velfærd skabes i samspil mellem borger og medarbejder

Medarbejderes viden og kompetencer spiller en afgørende rolle

Sammen med:

- Attraktive arbejdspladser med god ledelse og høj social kapital
- Organisering, digitalisering, arbejdsgange
- Løn og ansættelsesvilkår



AFGRUNDEN ER NÆR



”

Vi har i en årrække nærmet os afgrunden. Hvad er afgrunden så her? Det er, at vi ikke længere har tilstrækkeligt med uddannede. Så følger skandalesager, forråelse og dårlige resultater. Så begynder folk at vælge private løsninger. Og så smuldrer grundlaget for velfærdsstaten.

Stefan Herman, formand for Danske Professionshøjskoler, 16. marts 2022

”



Flere udvalgt har truffet beslutningerne om at udarbejde rekrutteringsstrategier på deres områder - På den baggrund har Frederikssund Kommune igangsat et strategisk arbejde på tværs af den kommunale organisation om

REKRUTTERING, UDDANNELSE OG FASTHOLDELSE

SAMMEN OM FREDERIKSSUND



Borgere og virksomheder er omdrejningspunktet for det, vi gør. Vi løser opgaverne i et tæt samarbejde. Derved leverer vi kvalitet og skaber rammer for det gode liv for alle i Frederikssund Kommune.

Vi arbejder i tre udviklingsspor:

SPOR #1 MENNESKER

Vi skaber attraktive arbejdspladser



SPOR #2 OPGAVER

Vi udvikler og forbedrer opgaveløsningen



SPOR #3 RELATIONER

Vi samarbejder om løsninger



SÅDAN ARBEJDER VI

- Tænk stort, start småt
- Gør det nemt og konkret at gå til, og så gør det!
- Juster undervejs og brug erfaringer og fejl konstruktivt.
- Kommuniker og motiver gennem eksemplets kraft

Dagtilbuds- og skoleområdet

- Penge afsat i budget 2022-2023
- Ny læreruddannelse i Hillerød 2023
- Meritlærere og meritpædagog
- Praktikforløb i særklasse
- Vikarjob som springbræt
- Fælles efteruddannelsesforløb
- En ledelsesopgave for alle
- Professionernes stolthed og omdømme
- Kvalitet i hverdagens praksis



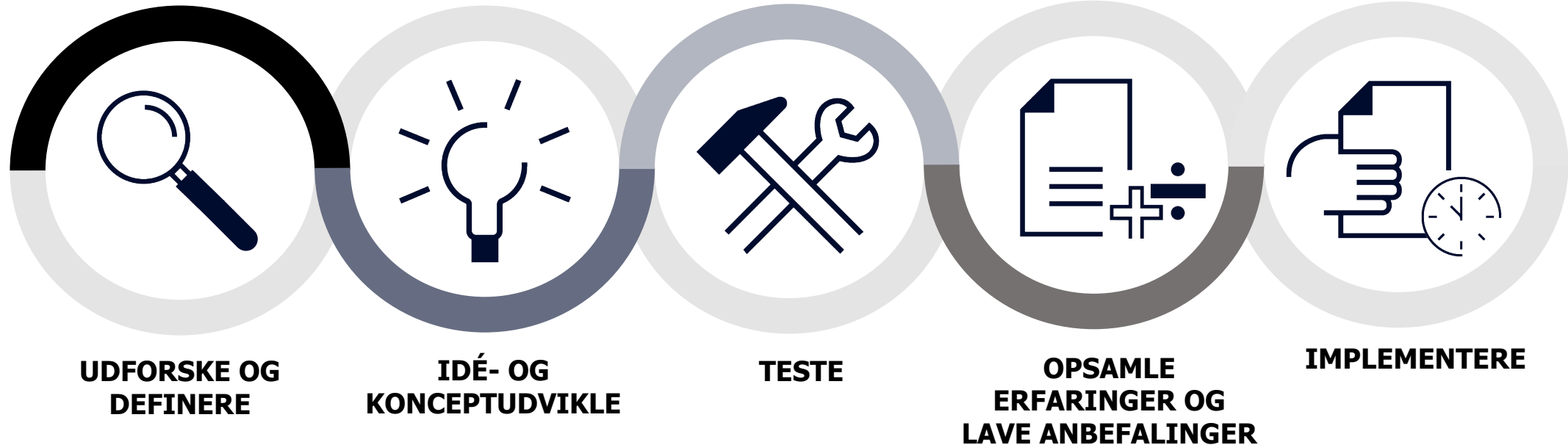


Ældre- og sundhedsområdet

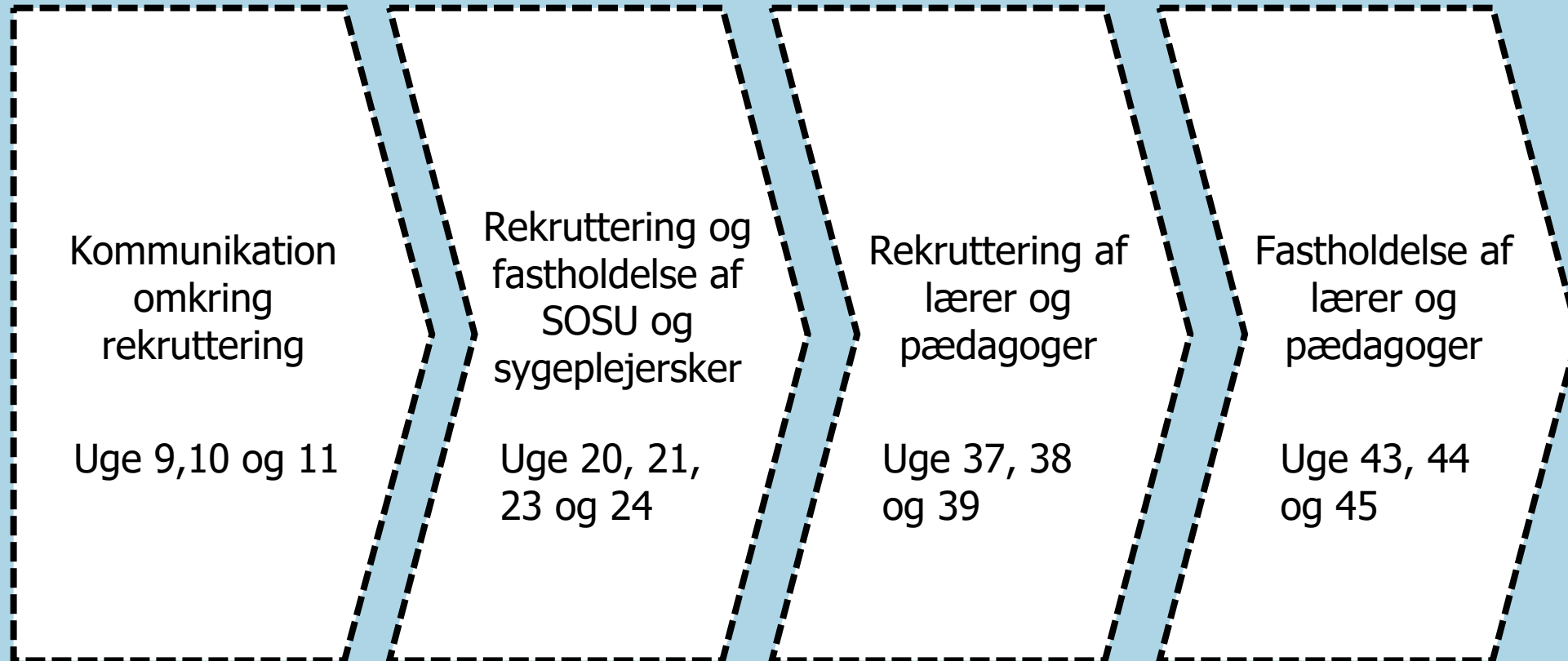
- Opgaven med at uddanne SOSU-elever er afgørende for, at vi kan rekruttere fremtidens medarbejdere
- Opgaven handler både om rekruttering ind i uddannelsen og at vise Frederikssund Kommune som en attraktiv arbejdsplads under uddannelsen
- Eleverne skal hjælpes mere end tidligere; hvis unge skal fastholdes i uddannelsen, skal de have en hånd i ryggen
- Vi arbejder på en løsning, hvor vejlederen kan følge eleven gennem hele uddannelsen for at skabe et sammenhængende forløb

Hvordan har vi grebet arbejdet an i Frederikssund Kommune?

DESIGN THINKING SOM METODE



Fire sprints i 2022



Status i udvalg/ØU efter hvert sprint

Det har vi kigget på i sprit 1

Vores annoncering, kommunikationsplatforme (hjemmeside og SoMe), hvordan vi kan brande kommunen bedre, og en hel masse mere.

Hvilke ideer og muligheder der er for at gøre det mere attraktivt at tiltrække og blive i sektoren og ikke mindst hos os i Frederikssund kommune.

Vi har særligt været nysgerrige efter er:

- Hvem søger jobs?
- Hvorfor søger de Frederikssund Kommune?
- Hvem søger ikke?
- hvordan ansætter vi?
- Hvordan er opstarten som ny i Frederikssund Kommune?

Hvordan er vi kommet der hen?



INTERVIEW MED PERSONALE FRA:

Skoleområdet
Dagtilbudsområdet
Døgnplejen
Ældreplejen
Special tilbuddene
Specialistområdet



DATAANALYSE

Personaledata
Webdata
Data fra Signatur
(IT platform)



DESK RESEARCH

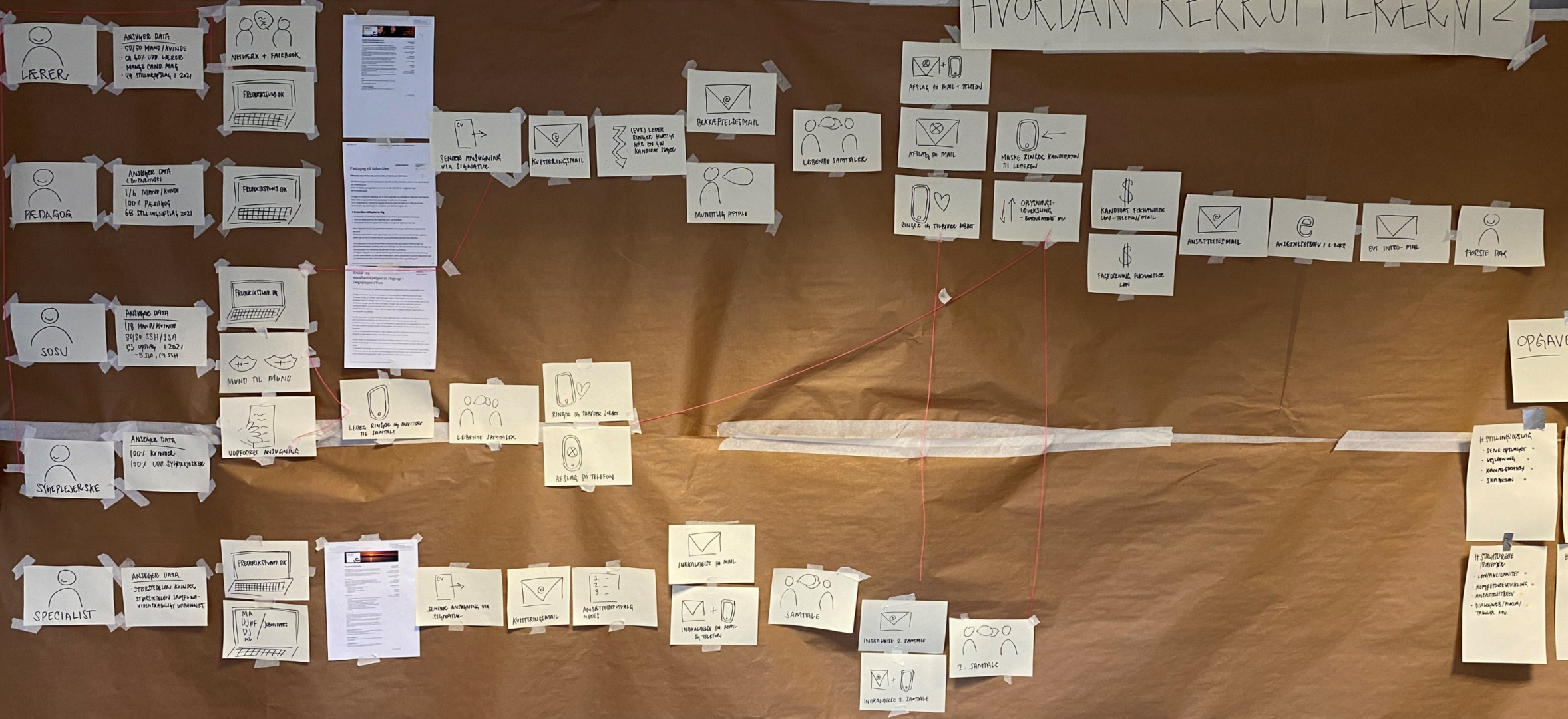
Inspiration fra andre
hjemmesider:
Andre kommuner
KL
Digitaliserings-
styrelsen
Borger.dk
mv.



TEST AF PROTOTYPER:

Skoleområdet
Dagtilbudsområdet
Døgnplejen
Ældreplejen
Special tilbuddene
Specialistområdet
FTR
Kommunikations-teamet
Personaljuristerne

HVORDAN REKRUTTERER VI?

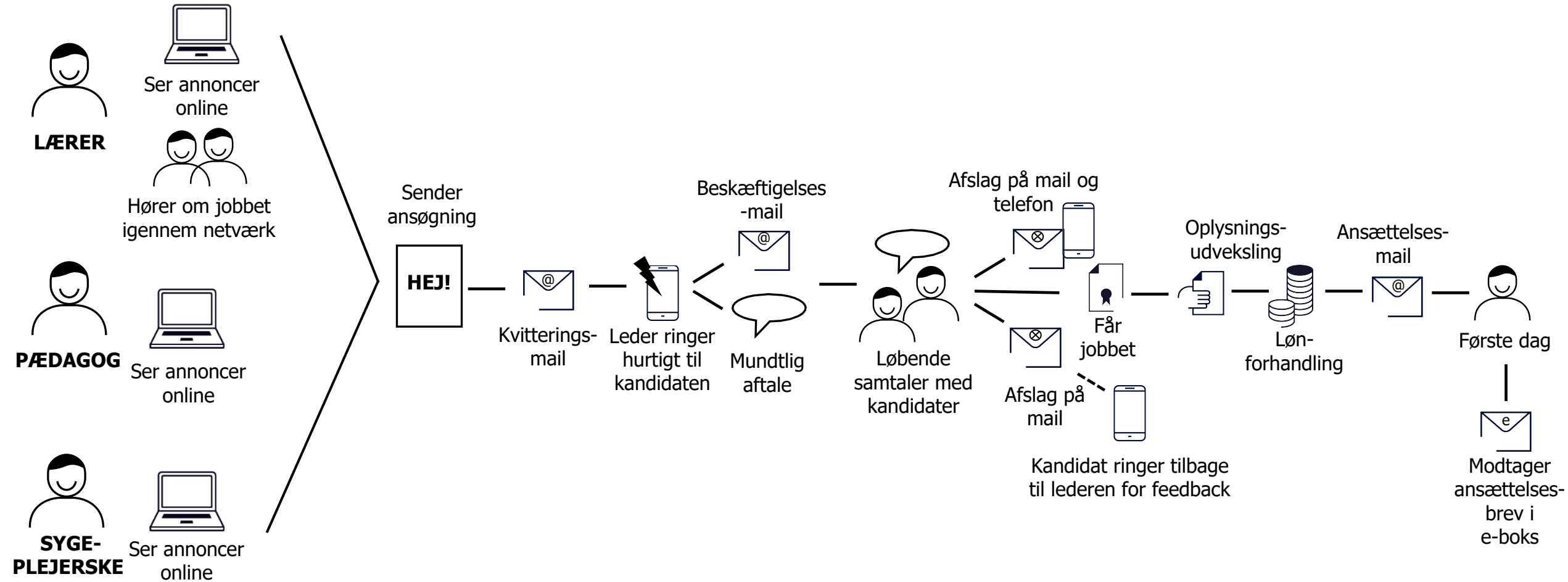


OPGAVER UGE 2

- # STYLLINGSÅR
 - SEVE OPTAGELSE
 - UDVÆRSELSE
 - KVALIFIKATION
 - SKOLEN
- # BEKENDTSKAPSPROCESSEN
 - KVALIFIKATION
 - UDVÆRSELSE
 - ANSØGTELSE
 - 1. OG 2. RANG
- # SYGPLEJERSKE
 - ANSØGTELSE
 - KVALIFIKATION
 - UDVÆRSELSE
 - 1. OG 2. RANG
- # MØDE-DELING
 - BILDE
 - VIDEO
 - HJÆLPEFØRRELLING
 - LØB
 - INSTRUKTIONER
 - KVALIFIKATION

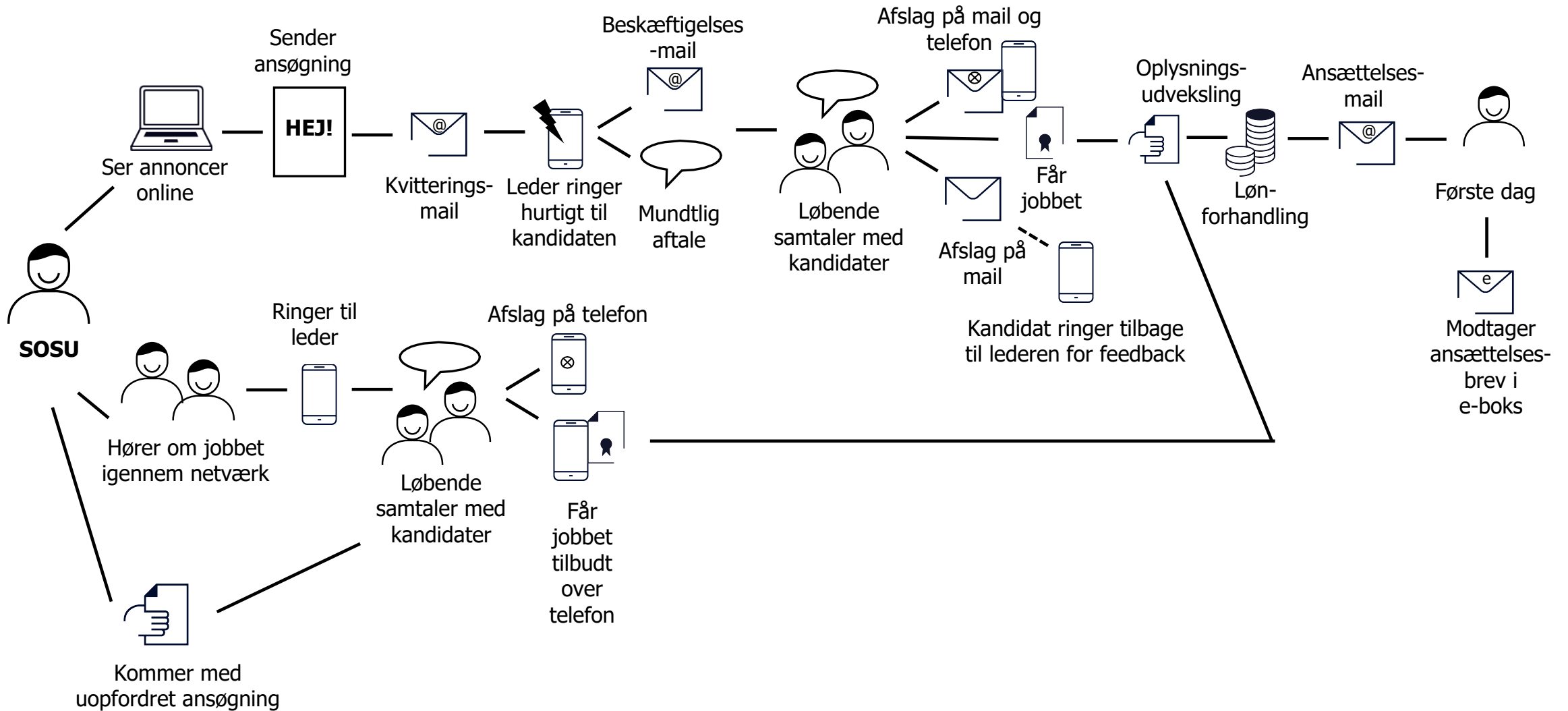
Brugerrejse

LÆRER, PÆDAGOG OG SYGEPLEJERSKE



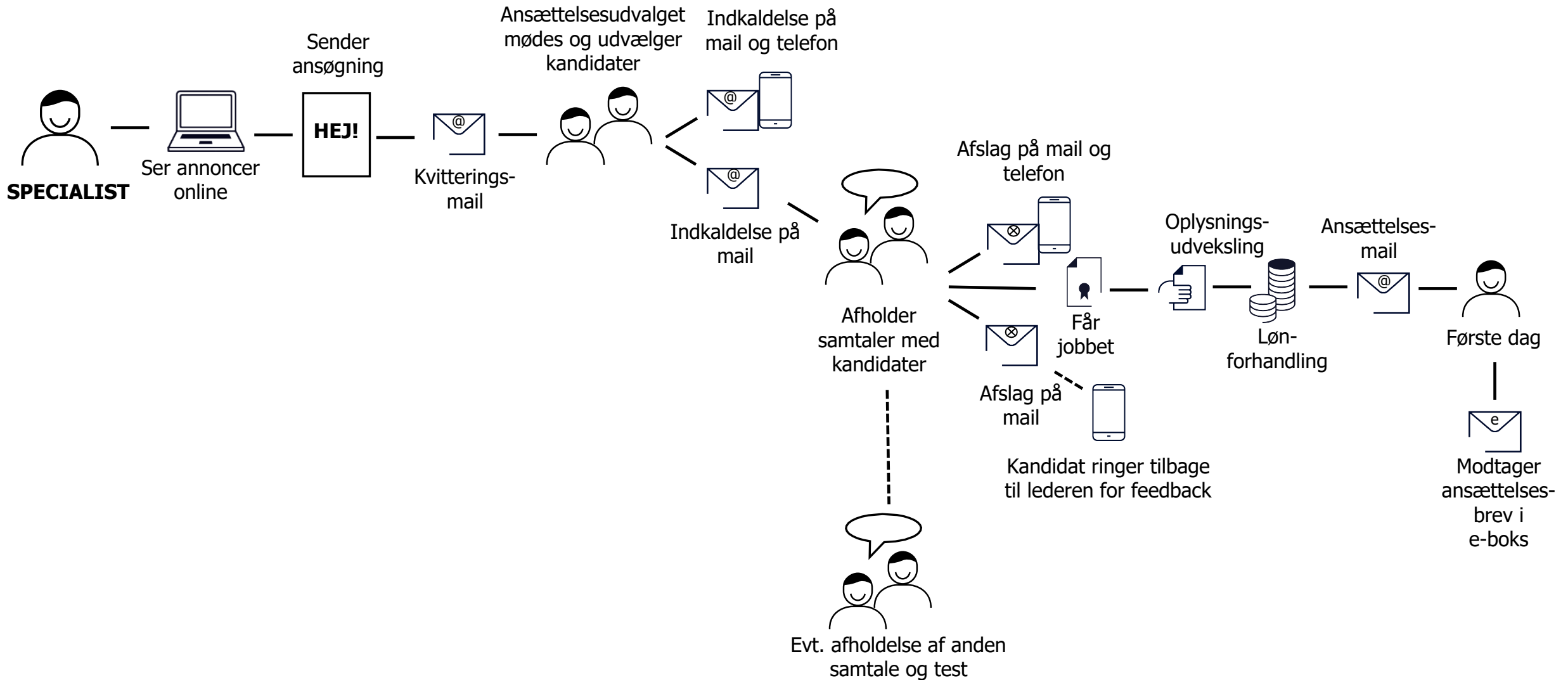
Brugerrejse

SOSU



Brugerrejse

SPECIALIST



Eksempler på resultater og mulige løsninger - sprint 1

ANNONCER

- Jobopslag som fanger – og taler ind i fagligheden
- Bedre billedmateriale
- Flere kanaler / SoMe

HJEMMESIDE / BRANDING

- Bedre branding af vores jobunivers
- Bedre billedmateriale og levende billeder
- Oprydning på Intranet

REKRUTTERINGEN

- Vi holder samtaler løbende
- For nogle faggrupper kan det være en barriere at skrive en ansøgning

HR / KOMMUNIKATION

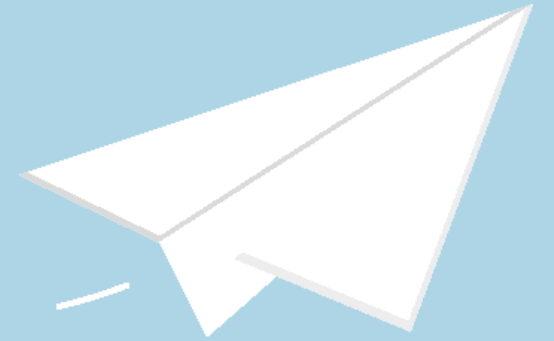
- Bedre til at understøtte de decentrale ledere i driften

LØN / ANSÆTTELSE

- Velkomstbrev og introforløb
- Hvad kan vi tilbyde i forhold til bruttolønsordninger?

KOMPETENCEUDVIKLING

- Lønmæssige barrierer i forhold til at gå i uddannelse



Vi går nu i gang med at implementere løsningerne
og så går vi i gang med Sprint 2 om rekruttering og fastholdelse af
SOSU'er og sygeplejersker

HOW-MIGHT-WE

SPRINT 2

HVORDAN KAN VI ...

**Tiltrække flere medarbejdere til SOSU og sygeplejleområdet der
finder det attraktivt at arbejde på vores arbejdspladser**

VED AT ...

**Gå nye veje for at tiltrække medarbejdere og
kigge på potentialet i nuværende og nye medarbejdertyper**

FOR AT ...

**Sikre at vi har medarbejdere på social, sundhed og ældreområdet
for også i fremtiden at kunne gøre en positiv forskel for og med**