



Hvordan vinder vi kampen om de gode medarbejdere?

Rekrutteringsindsats 2019-2020



FREDENSBORG
KOMMUNE

ÉN KOMMUNE – FEM UNIKKE STEDER

• FREDENSBORG • HUMLEBÆK • NIVÅ • KOKKEDAL • LANDET



Professionelle rekrutteringer i Fredensborg Kommune

- lokal indsats med central understøttelse

Der er kommet mere gang i arbejdsmarkedet og konkurrencen om de gode medarbejdere er intensiveret. Det kan vi også mærke i Fredensborg Kommune. Derfor vil vi forbedre rekrutteringsprocesserne samt udvikle nye tiltag inden for rekruttering, der skal sikre en professionel tilgang til rekruttering. Vi vil også forandre vores kommunikationsindsats i forbindelse med rekruttering og skabe fortællinger om Fredensborg Kommune som en interessant arbejdsplads.

Rekruttering og fastholdelse er to sider af samme mønt, men med rekrutteringsindsatsen 2019-20 sætter vi spot på rekrutteringerne. Rekruttering er nemlig i sig selv en disciplin, der spænder over mange opgaver.

Rekrutteringsudfordringerne varierer på tværs af kommunen. Vi oplever social og sundhedsassistent stillinger med meget få ansøgere og konsulentstillinger med over 100 ansøgere. Derfor ligger det primære ansvar for at styrke rekrutteringerne lokalt i centrene og hos den enkelte leder.

For at skabe et overblik over de mange opgaver, som en rekruttering spænder over, introducerer rekrutteringsplanen en overbliksskema for de opgaver, der typisk knytter sig til rekrutteringen af medarbejdere samt institutions- og teamledere. Rammen består af 8 temaer og sonder mellem processen omkring den enkelte rekruttering og en række løbende strategiske indsatsområder.

På næste side fremgår overbliksskemaen og en række støttespørgsmål. Støttespørgsmålene er ikke en udtømmende liste af overvejelser, men forhåbentlig en inspiration til den lokale drøftelse af, hvordan rekrutteringsindsatsen kan styrkes.



Hvordan styrker vi rekrutteringerne? – inspiration til lokal drøftelse

Løbende strategiske indsatsområder:

Udvide feltet af potentielle kandidater

- Hvilke stillinger/opgaver kan varetages af en bredere kreds af kandidater, fx andre uddannelsesbaggrunde og kandidater med sproglige vanskeligheder?
- Hvilke stillinger/opgaver kunne vi omdefinere, så de kan varetages af en bredere kreds af kandidater?

Øge arbejdspladsens synlighed

- Hvordan kan vi involvere medarbejderne i at skabe synlighed?
- Hvordan kan vi være mere synlige? Fx på de sociale medier og på uddannelsesinstitutionerne?
- Hvilke faglige netværk indgå vi i?

Afdække og udvikle det særlige ved arbejdspladsen

- Hvad er arbejdspladsens særlige kendetegn?
- Hvordan kan vi involvere medarbejderne i identificeringen af det særlige ved arbejdspladsen?
- Hvordan udvikler vi en attraktiv arbejdsplads?
- Bruger vi systematiske fratrædelsessamtaler til at få input til, hvordan vi skaber en attraktiv arbejdsplads?

Udvikle og fastholde interne kandidater

- Kunne vi have flere uddannelsesstillinger? Og hvordan fastholder vi dem efter endt uddannelse?
- Hvordan kan vi hjælpe de gode medarbejdere, der ønsker at prøve nyt, videre til en anden stilling i kommunen?

Proces for den enkelte rekruttering:

Forberedelse: behov, jobprofil og ansættelsesudvalg

- Hvordan tager vi os tid til de strategiske overvejelser? Fx om det aktuelle indhold i jobbet stadig er relevant, om opgavefordelingen i enheden kan ændres og om vores kompetencebehov ændrer sig i den nærmeste fremtid.
- Hvordan bruger vi fratrædelsessamtalerne til at give input til justeringer i stillingen?
- Har vi brug for at involvere CPO tidligere ifm. lederstillingerne?

Stillingsopslag og tiltrækning af kandidater

- Hvordan ser vores seneste stillingsopslag ud, set gennem de potentielle medarbejders øjne?
- Har vi medarbejdere med gode formidlingsevner, der kan hjælpe med at skrive stillingsopslagene?
- Hvilke nye elementer kunne vi eksperimentere med i de kommende opslag?
- Er der alternative måder vi kan finde kandidater på?

Samtaler, tests, udvælgelse og ansættelse

- Kan vi forbedre spørgeguiden?
- Kan vi styrke kandidaternes oplevelse af samtalerne og vores arbejdsplads?
- Hvordan kan vi integrere i samtalen, at kandidaterne løser faglige opgaver/dilemmaer/cases?
- Hvordan inddrager vi CPO til at lave test ifm. lederstillingerne?

Introduktion og prøvetid

- Hvordan kan vi styrke kontakten inden start?
- Hvordan introducerer vi til kulturen og "sådan gør vi hos os"? Er der fx brug for en mentor?
- Hvordan hjælper vi med at opbygge sociale relationer og netværk?
- Er der brug for særlige oplæringsaktiviteter målrettet nyuddannede og uerfarne medarbejdere?
- Hvordan holder vi løbende samtaler med medarbejderen til at evaluere og justere introduktionen?

Rekruttering – understøttende aktiviteter

Den lokale indsats vil blive understøttet med blandt andet inspirationsmateriale og skabeloner på HosFrede.

Derudover vil der blive udmøntet en række aktiviteter, som er udvalgt på baggrund af input fra ledere og medarbejdere på tværs af kommunen. Aktiviteterne har særligt fokus på at øge arbejdspladsens synlighed, forbedre stillingsopslagene og introduktionen af nye ledere og medarbejdere. Disse fremgår af oversigten på næste side.

Derudover vil centre og institutioner med særlige rekrutteringsudfordringer blive bistået i identificeringen af lokale aktiviteter. I første omgang Center for Ældre og Omsorg samt Center for Skole og Dagtilbud i forhold til skolelederstillingerne.



ÉN KOMMUNE – FEM UNIKKE STEDER

• FREDENSBORG • HUMLEBÆK • NIVÅ • KOKKEDAL • LANDET

Rekruttering – understøttende aktiviteter

Løbende strategiske indsatsområder:

Udvide feltet af potentielle kandidater

- Udbyde intensive sprogforløb for medarbejdere med sproglige vanskeligheder
- Undersøge muligheder for annoncering i Sverige

Øge arbejdspladsens synlighed

- Opdatere hjemmesidens jobsider og HosFrede
- Styrke branding på LinkedIn
- Professionalisere lederne LinkedIn profiler og vejlede i brug af sociale medier
- Bistå den lokale kommunikationsindsats, hvor der er behov
- Kampagne om job i kommunen på dagsinstitutioner og skoler

Afdække og udvikle det særlige ved arbejdspladsen

- Udarbejde skabelon for fratrædelsessamtaler

Udvikle og fastholde interne kandidater

- Bistå i udviklingen af leder-talentforløb, hvor der er behov
- Fremme en proaktiv indsats for at fastholde elever efter endt uddannelse

Proces for den enkelte rekruttering:

Forberedelse: behov, jobprofil og ansættelsesudvalg

- Sparre på jobprofiler for lederstillinger

Stillingsopslag og tiltrækning af kandidater

- Sparre på stillingsopslag
- Omskrive opslag til udvalgte stillinger
- Tilbyde inspirationsoplæg fra Jobindex vedr. udvalgte målgrupper
- Tage nye billeder til stillingsopslag
- Justere annonceringspakker
- Afprøve nye annonceringskanaler

Samtaler, tests, udvælgelse og ansættelse

- Udføre persontest på alle lederstillinger

Introduktion og prøvetid

- Gennemføre en spørgeskemaundersøgelse blandt nye medarbejdere om introduktion
- Lave servicetjek på introduktionen af nye ledere og udmønte eventuelle tværgående tiltag
- Revidere fælles introduktionsdag for nye medarbejdere
- Sparre på lokal introduktion af nye medarbejdere og udvikling af oplæringsaktiviteter