

Job- karriereudvikling i Sundhed og Omsorg

Åben indstilling
 Lukket indstilling

Sagsbehandler:
 Mathilde Gråkær Petersen og
 Vibeke Jørgensen

Afdeling/Ansvarlig leder:
 HR/ Vibeke Sjøgreen

Chefteammøde - den 13. december 2019

Mødedeltagere:

Mathilde Gråkær Petersen, Svend Mogensen og Vibeke Jørgensen

Baggrund

Jf. Program for rekruttering og fastholdelse vil vi i MSO synliggøre job- og karriereudviklingsmuligheder for både nuværende og potentielle medarbejdere. Tendenser i ungdomskulturen peger på, at de unge der kommer på arbejdsmarkedet i de kommende år, i højere grad forventer job- og karriereudvikling og hjælp fra deres leder til at indfri det. Jf. Sundhed og Omsorgs egne undersøgelser af målgruppen 55+ er der også ønske om jobudvikling.

Den 24. september 2019 drøftede den Tværgående chefgruppe forslag til indsatser. På baggrund af drøftelserne foreslås følgende indsatser til fremme af en job- og karriereudviklingskultur i Sundhed og Omsorg:

1. Formulering og udbredelse af en job- og karriereudviklingskultur med afsæt i ledetrådene. Drøftelser forankret i MED-organisationen
2. Walk the talk: Vi tilpasser fælles politikker, retningslinjer, koncepter, systemer og indsatser så de understøtter kulturen - efterhånden som de skal opdateres. F.eks. stillingsbeskrivelser, MUS-konceptet, Ansættelse på skinner, lønpolitikken, praksisser mv. understøtter kulturen
3. Vi synliggør og understøtter job- og karriereudviklingsmuligheder med konkrete delindsatser (www, ledelsesunderstøttelse, digital guide til karriereveje mv.)

Målgruppen er alle ledere og medarbejdere i Sundhed og Omsorg. Indsatsen centrerer sig om social- og sundhedsfaglige medarbejdere i områderne, da det er her, der er de største rekrutteringsudfordringer.

Beslutninger

Chefteamet skal beslutte at,

1. HR igangsætter en proces til udvikling af en job- og karriereudviklingskultur i Sundhed og Omsorg (jf. punkt 1 og 2 overfor)
2. Der nedsættes en referencegruppe bestående af ledere og medarbejdere (herunder TR) til at kvalificere produkter og processer og til at understøtte implementeringen af kulturen. Forslag til kommissorium er vedlagt mhp. beslutning.
3. Kommunikation etablerer en landing page på www hvor Sundhed og Omsorg brandes bl.a. som en arbejdsplads med job- og karriereudviklingsmuligheder
4. Kommunikation opbygger koncept for branding via sociale medier (primært LinkedIn og Instagram)
5. HR udvikler forslag til struktur for og organisering af job- og karrierevejledning til medarbejdere i Sundhed og Omsorg
6. HR og Digitalisering undersøger mulighederne for at udvikle en digital karriereguide for nuværende og potentielle medarbejdere i Sundhed og Omsorg.

Effekt

Mål:

- At understøtte job- og karriereudvikling til medarbejdere i alle faser af arbejdslivet
- At stå stærkere i "kampen" om arbejdskraft ved at brande Sundhed og Omsorg som en arbejdsplads med job- og karriereudviklingsmuligheder
- At fastholde kvalificerede medarbejdere i organisationen
- Branding af Sundhed og Omsorg som en arbejdsplads med job- og karriereudvikling

Effekt:

- Øget tilfredshed med job- og karriereudviklingsmuligheder i Sundhed og Omsorg jf. trivselsmålinger og dermed forbedret rekruttering og fastholdelse, også af 55+
- Sundhed og Omsorg bliver kendt som en arbejdsplads med job- og karriereudviklingsmuligheder (jf. Pral med dit job)

Opfølgning

HR v/ Vibeke Sjøgreen sikrer opfølgning i samarbejde med Kommunikation v/ Svend Mogensen jf. nedenfor. CT-præsenteres løbende for konkrete indsatser mhp. beslutning

Risici ifm. implementeringen:

- At områderne er tilbageholdende med at foreslå job- og karriereudvikling til medarbejdere, da det kan stille dem i en situation med mangel på arbejdskraft
- At områderne passer på sine egne for at undgå "braindrain"

Tegn på at vi lykkes med at skabe en job- og karriereudviklingskultur følges i referencegruppen

- Hits på www "Et godt sted at arbejde"
- Forbedringer i trivselsmålinger (1.2, 3.1 og 6.2)
- Artikler om vores job- og karriereudviklingsindsats i de faglige organisationers blade
- Evt. nyt spørgsmål i trivselsundersøgelsen

Kommunikation

Budskabet:

- Vi synliggør og promoverer job- og karriereudviklingsmuligheder i Sundhed og Omsorg
- Vi opfordrer til at gribe og understøtte job- og karriereudviklingsmuligheder – også på tværs af områder og afdelinger

Kommunikation af beslutningen:

- Primært via ledelses- og MED-systemet og Udvalg for kvalitet og læring

Der laves en samlet kommunikationsplan for brandingdelen.

Koordinering

Koordineret med Kommunikation v/ Svend Mogensen

Direkte udgifter (tkr.)

2019	
2020	
2021	
2022	

Forslag til konkrete indsatser (ex. vejledning, karriereguide, brandingkampagne) vil blive forelagt CT med eventuelle anslåede udgifter

Udgiften finansieres inden for:

- Afdelingens grundbudget
 - Afdelingens opsparing
 - MSO's fælles opsparing
- Hvis der skal findes nye midler, er det vigtigt at indstillingen koordineres med Økonomi, så det noteres præcist hvor midlerne skal komme fra.

Indirekte udgifter

PROCES	Tværgående chefmøde	Chefteam-møde	HMU drøfter forslaget	Drøftelse af principper for job- og karriereudviklingskultur i LMU'erne	HMU og CT drøfter, kvalificerer og beslutter principper og forslag til indsatser	Opfølgning til xx
	●	●	●	●	●	●
	24. september 2020	13. december	16. januar 2020	1. kvartal 2020	April 2020	Dato

Referat

Chefteamet besluttede:

1. At HR igangsætter en proces til udvikling af en job- og karriereudviklingskultur i Sundhed og Omsorg. I arbejdet opfordres HR til at have særlig fokus på at definere karriere meget bredt.
2. Kvalificering af produkter, processer og understøttelse af implementeringen af kulturen skal ske i eksisterende mødefora.
3. Kommunikation etablerer en landing page på www hvor Sundhed og Omsorg brandes bl.a. som en arbejdsplads med job- og karriereudviklingsmuligheder
4. Kommunikation opbygger koncept for branding via sociale medier (primært LinkedIn og Instagram)
5. HR udvikler forslag til struktur for og organisering af job- og karrierevejledning til medarbejdere i Sundhed og Omsorg
6. HR og Digitalisering undersøger mulighederne for at udvikle en digital karriereguide for nuværende og potentielle medarbejdere i Sundhed og Omsorg.