

RANDERS

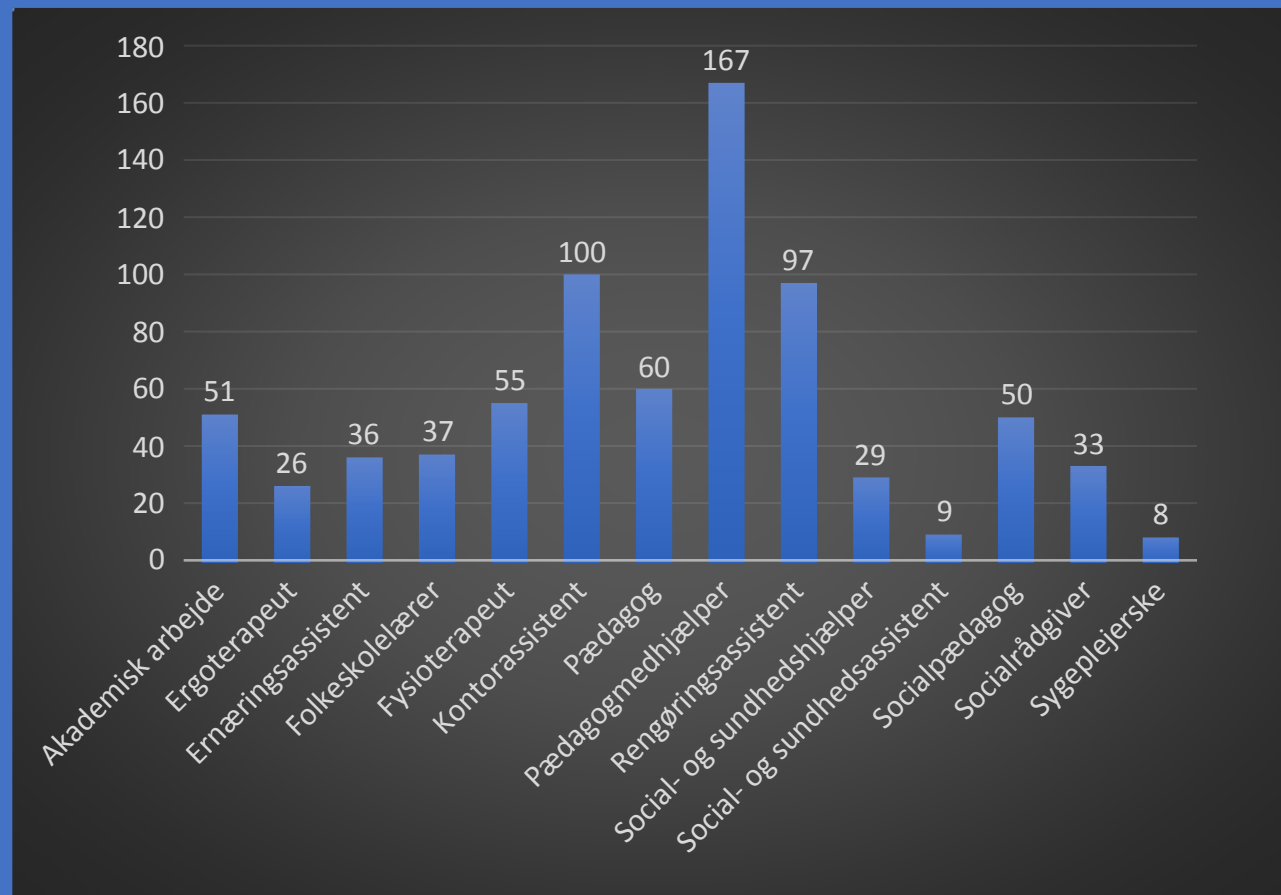
Indledning til drøftelser

- Rammerne for den attraktive arbejdsplads er:
 - Personalepolitikken
 - Strategi for rekruttering og kompetenceudvikling
- Særlige observationspunkter vedrørende nye, unge kolleger
- Drøftelse om den gode modtagelse af nye kolleger
- Drøftelse om kompetenceudvikling

Personalepolitikken om den attraktive arbejdsplads

”Vi vil være i forreste række, når det handler om at være en attraktiv arbejdsplads både for kommende og nuværende medarbejdere. Derfor har vi følgende fokusområder: God ledelse, trivsel, strategisk rekruttering og kompetenceudvikling”

Er vi en attraktiv arbejdsplads – har vi indikationer på dette



78 % af respondenterne har positive fortællinger om deres arbejdsplads når de taler med familie og netværk

87 % af respondenterne oplever at der i meget høj grad eller i høj grad er blevet en del af fællesskabet på arbejdspladsen

Fortællingen starter inden ansættelse



- [Link til introduktion til Randers Kommune](#)

Fokus på de nye kolleger - arbejdsskader

Se oversigt, som er fremsendt sammen med programmet for dagen

Med og uden forventet fravær			
	Uden forventet fravær	Med forventet fravær	Total
2017	234	23	257
2018	293	18	311

Er vi klar til at tage i mod de nye generationer

Millenials:

- Født 1980-2000
- Digitalt indfødte
- Udadvendte og rejsevante
- Netværksskabende
- Den bedst uddannede generation til dato

Sådan vil millenials ledes

- En god leder faciliterer faglig udvikling
- Ønsker at blive inddraget og spurgt til råds
- Efterspørger anerkendelse i form af større ansvar
- Lederen skal anerkende deres valg af job – de er naturligt motiverede i kraft af dette valg
- Ønsker indflydelse og gennemsigtige organisationer

Drøftelse om at få nye, unge medarbejdere med ombord

- Hvilke særlige observationspunkter har I med hensyn til modtagelse af nye, unge medarbejdere ?
- Hvilke initiativer kan I sætte i gang nu og her for at styrke modtagelsen og fastholdelsen af de unge ?
- Hvilke initiativer kan I sætte i gang på mellemlangt sigt ?

STRATEGI

FOR **REKRUTTERING** OG **KOMPETENCEUDVIKLING**
I RANDERS KOMMUNE



RANDERS





Hvorfor en fælles strategi for rekruttering og kompetenceudvikling?

Strategiens seks fokusområder

Hvordan vil vi prioritere og arbejde med de seks fokusområder?



Hvorfor en strategi?

Byrådet har skrevet kompetenceudvikling og rekruttering ind i forliget for Budget 2018-21, som et tværgående satsningsområde

Byrådet understreger i deres nye vision for Randers Kommune at et øget fokus på rekruttering, fastholdelse og kompetenceudvikling er vigtigt.

”Dygtige medarbejdere og dygtige ledere er en forudsætning for en god service til borgerne og for en kommunal administration, som er på forkant. Et kig i krystalkuglen peger på en vanskelig rekrutteringssituation og stigende krav til vores medarbejdere i fremtiden. Vi skal derfor være på stikkerne.”

Randers Byråd, 2018





Hvorfor en strategi?

Direktionen og Hovedudvalget besluttede i januar 2018, at kompetenceudvikling og rekruttering er et strategisk tværgående satsningsområde i de nærmeste år.

Udarbejdelsen af strategien er sket i samarbejde mellem ledere og medarbejdere

Tværgående arbejdsgruppe

(Tværgående fokusområder og tekst uddrag)

Sekretariatschefgruppen og 2 leder-/medarbejderrepræsentant fra hvert direktørområde

Hovedudvalget

(Kvalificerer grundlaget for beslutning)

Direktionen og G24

(Styregruppe og rådgivende panel)

Strategien skal omsætte kommunens vision, faglige strategier og politikker til konkret praksis

Strategien for rekruttering og kompetenceudvikling skal understøtte at medarbejdere og ledere kan føre kommunens vision og de faglige strategier og politikker ud i livet gennem rekruttering, fastholdelse og kompetenceudvikling.

Understøtte medarbejdere og lederes fokus på borgeren og den faglige udvikling af kerneopgaven

Give mening i praksis og derfor skal strategien oversættes til de udviklingsbehov der er på tværs i organisationen og lokalt på den enkelte arbejdsplads

Styrke organisationens sammenhængskraft og øge videndelingen



Strategi for rekruttering og kompetenceudvikling

Sammenhængen mellem de seks fokusområder illustrerer den vej, som medarbejderen går på ind i arbejdsfællesskabet. Her vil Randers Kommune gerne være kendt som en attraktiv arbejdsplads – et godt sted at arbejde. Vi er professionelle og imødekommende under hele rekrutteringsprocessen, så de rette kolleger ansættes i de rette jobs. For at sikre at medarbejderen bliver en aktiv del af fællesskabet, sørger vi for en god start på jobbet gennem introduktionsforløb. Allerede her har vi et ønske om at skabe de bedste rammer for fastholdelse af medarbejderen.

Når medarbejderen er ansat og blevet en del af fællesskabet, lægger vi vægt på en fortsat kompetenceudvikling. Dette skal sikre, at vi altid har de rette kompetencer til at løse fremtidens opgaver. Her har vi særligt fokus på, at nye kompetencer udvikles gennem læring og samarbejde på tværs, hvor vi lærer af hinanden i dagligdagen. Vi udvikler vores digitale kompetencer, så det er naturligt at anvende teknologi i kerneopgaven. Vi udvikler vores kompetencer til at skabe velfærd i fællesskab med borgerne, med deres familier/netværk og med både eksterne og interne samarbejdspartnere.

REKRUTTERING



Et godt sted at arbejde



De rette kolleger til de rette jobs



En god start på jobbet

KOMPETENCEUDVIKLING



Læring og samarbejde på tværs



Det er naturligt at anvende teknologi



Velfærd skabes i fællesskab



Et godt sted at arbejde



Vi er kendt som en attraktiv arbejdsplads

Hos os er der højt til loftet, frihed i arbejdet, fleksibilitet og et godt fællesskab. Vi lægger stor vægt på tydelig ledelse, hvor ledere og medarbejdere sammen skaber resultater. Vi tilbyder spændende muligheder for faglig udvikling, når vi løser vigtige samfundsopgaver. Vi gør en forskel for børn, unge, voksne og ældre hver dag. Det brænder vi for, og vi gør os umage i vores arbejde.

Derfor er vi synlige og fortæller gerne om vores arbejdsplads. Vi fastholder de mange dygtige medarbejdere, vi allerede har. Vi er offensive i forhold til at tiltrække nye medarbejdere - lige fra praktikanten til direktøren.

De rette kolleger til de rette jobs



Vi er professionelle og imødekommende under hele rekrutteringsprocessen

Vi har fokus på at rekruttere kvalificerede medarbejdere og ledere, som hver dag sætter borgerne i centrum for deres opgaveløsning. Vi lægger nemlig vægt på at alle kan indgå i fællesskabet, og være med til at løse vores fælles kerneopgave.

Derfor arbejder vi professionelt med rekruttering. Vi finder de rette medarbejdere til de rette jobs, og har fokus på ekstern såvel som intern rekruttering. Vi sørger for en imødekommende og ordentlig rekrutteringsproces lige fra første møde med Randers Kommune til ansættelse eller afslag.

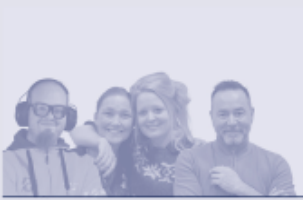
En god start på jobbet



At blive en del af fællesskabet

Alle nyansatte skal have de bedste forudsætninger for at falde godt til og lykkes i deres nye job. En god modtagelse bidrager til at nye medarbejdere og ledere hurtigere bliver en aktiv del af fællesskabet, så der skabes et godt fundament for fastholdelse. Det skaber engagement og arbejdsglæde, færre sygedage og arbejdsskader samt kvalitet i opgaveløsningen.

Derfor byder vi alle nyansatte velkommen allerede inden de starter. Vi sikrer en god og systematisk introduktion til kultur, regler og fysiske rammer. Vi værner om vores udviklende miljø ved at være opmærksomme på medarbejderes motivation og engagement, så de har lyst til at blive i Randers Kommune.



Drøftelse ved bordene

Med udgangspunkt i dialogkortene skal I tage en drøftelse om konkrete forslag til initiativer vedrørende de tre temaer:

- Et godt sted at arbejde
- De rette kollegaer til de rette job
- En god start på jobbet

Læring og samarbejde på tværs



Vi er nysgerrige, samarbejder på tværs og lærer nyt hele tiden

Vi lærer hele livet og arbejder kontinuerligt med faglig udvikling, så vi kan løse kerneopgaven bedst muligt til gavn for borgerne. Vi udnytter hverdagens potentiale, da hovedparten af al den læring som vi oplever, er uformel og foregår, mens vi i fællesskab løser hverdagens opgaver.

Derfor har vi en læringskultur, hvor vi samarbejder på tværs, anvender de interne ressourcer, har blik for andres gode idéer - også udenfor kommunen - og lærer på mange forskellige måder. Vi skaber udviklende rammer, som giver mulighed for videndeling, netværk, læringsmøder og feedback på tværs. Vi arbejder målrettet med at indhente ny viden og sørger for at læringen bliver værdifuld for hele organisationen.

Det er naturligt at anvende teknologi



Vi har de rette digitale kompetencer, så vi kan arbejde i en digital verden

Den teknologiske udvikling skaber nye muligheder for at digitalisere vores arbejdsprocesser og serviceydelser. Det udnytter vi til gavn for borgerne. Vi frigør ressourcer, øger kvaliteten og skaber merværdi ved at bringe teknologien i spil på meningsfulde måder, der stimulerer den faglige udvikling.

Derfor sikrer vi, at vores medarbejdere og ledere har de rette digitale kompetencer. Vi er nysgerrige på, hvordan teknologien påvirker vores relationer med kolleger, borgere og andre samarbejdspartnere. Vi har en grundlæggende forståelse for hvordan teknologi, digitale hjælpemidler, it-systemer og nye kommunikationsformer kan være med til at skabe merværdi for borgere. Vi er dygtige til at anvende teknologi i den daglige drift og udviklingen heraf.

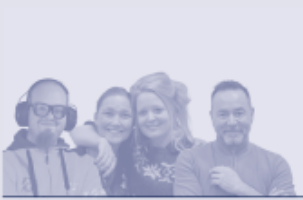
Velfærd skabes i fællesskab



Vi skaber velfærd i fællesskab med omverdenen med afsæt i fælles faglige tilgange

Vi er dygtige til at skabe velfærd i fællesskab med afsæt i fælles faglige tilgange. Vi ved, at de bedste løsninger skabes ved at inddrage og lytte til dem der efterspørger velfærdsydelserne. Derfor sætter vi vores erfaring, faglige viden og ressourcer i spil, så vi sammen med omverdenen kan skabe innovative og helhedsorienterede løsninger. I fællesskab kan vi dermed udvikle vores organisation, så vi hver dag skaber størst mulig værdi for civilsamfundet.

Derfor har vi fokus på at udvikle vores samarbejdskompetencer, så vi kan skabe velfærd sammen med omverdenen. Vi inddrager relevante aktører og er nysgerrige på deres perspektiver, viden, holdninger og oplevelser. Vi er åbne, skaber nyt, bryder med vanetænkningen og har modet til at gøre tingene anderledes.



Drøftelse ved bordene

Med udgangspunkt i dialogkortene skal I tage en drøftelse om konkrete forslag til initiativer vedrørende de tre temaer:

- Læring og samarbejde på tværs
- Det er naturligt at anvende teknologi
- Velfærd skabes i fællesskab

STRATEGI

FOR **REKRUTTERING** OG **KOMPETENCEUDVIKLING**
I RANDERS KOMMUNE



RANDERS

