

HANDLEPLAN

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



RANDERS





HANDLEPLANER FOR HVERT DIREKTØROMRÅDE – REKRUTTERING OG KOMPETENCEUDVIKLING 2019

Strategien for rekruttering og kompetenceudvikling skal sikre at Randers Kommune nu og i fremtiden fortsat kan tiltrække og rekruttere de rette personer, fastholde de mange dygtige medarbejdere og ledere og sikre at de er klædt på til at løse kerneopgaven nu og i fremtiden.

Som led i strategien har hvert direktørområde udarbejdet handleplaner for, hvordan de vil arbejde med de seks fokusområder, lokalt og på tværs. Handleplanerne er dynamiske og vil derfor løbende bliver opdateret i takt med at der arbejdes med initiativerne og nye kommer til. Ved planlægning af initiativerne opfordrer direktionen til at disse gennemføres på tværs af direktørområderne, hvor det er relevant.

I 2 kvartal 2020 vil direktionen følge op på handleplanerne samt drøfte det fortsatte arbejde med strategien. Dette sker på baggrund af en opsamling på initiativer samt som en del af Personale og arbejdsmiljøredegørelsen. Strategien er en fælles strategi for alle i kommunen. Derfor er både ledere og medarbejdere forpligtet til at omsættes den til konkrete handlinger. Når ledere skal arbejde med strategien på egen arbejdsplads, kan dette gøres i forskellige fora, lige fra ledergruppen til det lokale MED eller i hele personalegruppen.



HANDLEPLAN FOR SOCIAL OG ARBEJDSMARKED

Initiativnavn, chefansvar og periode	Beskrivelse	Første handlinger	Effekt
Fælles kompetenceudviklingsforløb	Styrke samarbejdet om kerneopgaven på tværs af Social og Arbejdsmarked. Kompetenceudvikling Karakteren af fælles kompetenceudvikling kunne bestå i, at medarbejdere fra de forskellige områder "underviser" hinanden i deres fagligheder for derigennem at få kendskab til hinandens fagligheder og hvordan man i fællesskab kan støtte op om det samme mål. <i>OBS: Det er også relevant at tale om fælles kompetenceudvikling på tværs af Randers Kommune, som dækker bredere emner end de emner til højre. – kunne man igangsætte fælles kompetenceudvikling?</i>	Fælles kompetenceudviklingsforløb – f.eks. om: 1. Recovery på Recoveryskolen. 2. Viden om autismeområdet, 3. Motiverende Interview (MI), 4. Acceptance and Commitment Therapy (ACT) 5. Overgangen fra "pædagog til jobpædagog" 6. Job- og beskæftigelse i forhold til borgere med psykisk sårbarhed 7. Socialområdets formidlingsforløb med VIA 8. Socialområdets forløb om gruppeforløb med VIA 9. "Hvordan vi bruger FKO på socialområdet" 10. Konflikt håndtering 11. Pragmatisk profil 12. Neuroundervisning 13. Arbejdsmarkedslovgivning i hovedtræk 14. Fremtidens kompetencekrav 15. JobFirst – hvad ved vi der virker – hvordan kan social- og arbejdsmarkedsområdets medarbejdere i fællesskab understøtte dette med deres forskellige indsatser? 16. Viden om småjobs	



› HANDLEPLAN FOR SOCIAL OG ARBEJDSMARKED

Initiativnavn, chefansvar og periode	Beskrivelse	Første handlinger	Effekt
Bedre stillingsopslag og formidling heraf	Rekruttering	Mere kreative stillingsopslag Brug af LinkedIn Videoer Nudging Større fokus på hvordan vi får solgt Randers Kommune og vores område.	
Kortlægning af nye medarbejderes behov i forbindelse med jobstart	Fastholdelse Vi skal have noget viden, før vi går i gang - også viden om hvor mange nye medarbejdere, vi får hvert år. Vi skal formentlig indstille os på, at "unge" i dag ikke nødvendigvis er i den samme stilling lige så mange år som før i tiden.	Tale med de nye medarbejdere – hvad har de behov for/hvad lægger de vægt på	
"Onboarding-programmes"	Fastholdelse Det er relevant at tænke i fælles onboardingprogrammer i Randers Kommune.–	Drøftelse af programmer for onboarding/introduktion med fokus på fastholdelse. Vigtigt at huske udførerleddet	Bedre fastholdelse Sikre en hurtigere integration af medarbejderne i organisationens strategier, mål og metoder.
Turnusordning for myndighedsrådgivere og med tilhørende netværk	Fastholdelse og tværfaglighed Øge styrken af samarbejdet på tværs af Social og Arbejdsmarked og andre forvaltninger.	Turnusordning for myndighedsrådgivere og opbygning af netværk fra dag ét af, hvilket vil gøre samarbejde lettere på sigt, når man kender hinandens fagligheder og det fælles mål – borgerne i beskæftigelse. Myndighedsrådgiverne kunne skifte mellem social og arbejdsmarked (og måske andre forvaltninger) de første par år.	Øget kendskabet til hinanden med henblik på at skabe bedre samarbejde om borgeren.



HANDLEPLAN FOR SUNDHED, KULTUR OG OMSORG

Initiativnavn, chefansvar og periode	Beskrivelse	Første handlinger	Effekt
Lene Jensen/Christina Breddam Demensvenlig kommune og et inkluderende lokalsamfund 2018-2021	Strategi/tiltag for at kompetenceudvikle medarbejdere og ledere på omsorgsområdet i forhold til viden og kompetencer om demens. Dette sker som et led i at være en demensvenlig kommune, hvor borgere, pårørende og sundhedsfagligt personale aldrig skal være alene med demens.	Nye organisering og uddannelse af demensnøglepersoner Kompetenceudvikling af medarbejdere og ledere på tværs af distrikter, sygepleje, træning og visitation i socialpædagogiske kompetencer til at understøtte og interagere med borgere med demens.	Ledere og medarbejdere er klar til at understøtte og vejlede borgere med demens og deres pårørende på omsorgsområdet. Ligesom organisationen bliver klar til at imødekomme et stigende antal borgere med demens.
Lene Jensen/Christina Breddam Det borgernære sundhedsvæsen 2018-2021	Strategi/tiltag for at kompetenceudvikle medarbejdere på omsorgsområdet ift. at varetage mere komplekse sundhedsfaglige opgaver. Dette sker som et led i at reducere genindlæggelser, tidlig opsporing, styrkelse af akutfunktioner og udgående sygehusfunktioner,	Opkvalificering og særlige funktioner. APN-sygeplejerske, specialuddannelse i borgernær sundhedsvæsen. Ansættelse af farmaceut til undervisning og vejledning i medicin håndtering. Opkvalificering ift. psykiatri for sygeplejersker, ergo- og fysioterapeuter, SOSU-personale m.fl.	Styrke organisation på sundheds- og omsorgsområdet til at varetage flere komplekse sundhedsfaglige opgaver bl.a. som følge af oplæg til ny sundhedsreform og opgaveglidningen fra sygehuset samt behovet for at tættere samarbejde med den almene praksis.
Lene Jensen Rehabilitering 2018-2021	Strategi/tiltag for implementering af ny rehabiliteringsmodel på omsorgsområdet med henblik på at skabe sammenhængende forløb for borgerne med udgangspunkt i borgerens egne ønsker, ressourcer og behov.	Etablering af borgerteams til intensive forløb for borgerne med udgangspunkt i egne ønsker, behov og ressourcer. Praksisnært kompetenceforløb for ledere og medarbejdere på tværs af ude-distrikter, sygepleje, trænings- og aktivitet, samt visitation til at understøtte det tværfaglige samarbejde og koordinering af borgerens forløb og målarbejde.	Styrke organisationen til at arbejde sammenhængende, koordinerende og tværfagligt. Styrke samarbejdet med borgeren, arbejde med mål og tage udgangspunkt i borgernes egne ønsker, ressourcer og behov – og understøtte borgerens egen mestring i hverdagen.



› HANDLEPLAN FOR SUNDHED, KULTUR OG OMSORG

Initiativnavn, chefansvar og periode	Beskrivelse	Første handlinger	Effekt
Lene Jensen Rekruttering til social- og sundhedsuddannelser	Strategi/tiltag for rekruttering – et samarbejde mellem omsorg, UU, FOA og Randers Social- og sundhedsskole for fortsat at sikre kvalificerede ansøgere til social- og sundhedsuddannelser.	Samarbejde på tværs for sammen at sætte nye tiltag i værk. Forløb på plejecentre for 8. klasses elever. Kampagne på FB og Instagram med gode historier og lokale influencere. Forsøg med elevløn på GF2 Læringsmiljøer	Kvalificerede ansøgere til de 3 årlige optag af elever til social- og sundhedsuddannelser. God omtale og videndeling om omsorgsområdet – samt om social- og sundhedsuddannelserne.
Christina Breddam/Lene Jensen Sundhedskompetencer 2020	Afdækning af behov for udvikling af medarbejdernes sundhedskompetencer og sundhedspædagogik – tage udgangspunkt i rehabiliterings enhedens erfaringer.		
Christina Breddam Rekruttering til sundhedsplejen og tandplejen 2020	Afdækning af fremtidige udfordringer ift. rekruttering til sundhedspleje og tandpleje – strategi for at skabe attraktive miljøer.		



HANDLEPLAN FOR BØRN OG SKOLE

Initiativnavn, chefansvar og periode	Beskrivelse	Første handlinger	Effekt
BS chefgruppe	Talentudvikling	Udarbejdelse af strategi for talentudvikling af ledere i sammenhæng med kommunens overordnede lederudviklingsprogram samt for nøglepersoner/faglige fyrtårne/vejledere/koordinatorer.	Mere målrettet kompetence- og lederudvikling til gavn for hele organisationen og ikke kun den enkelte
BS chefgruppe	Organisatorisk læring	Strategi for organisatorisk læring, herunder for: • Mestring af relationel koordinering • Kendskab til den tværfaglige samarbejdsmodel • Læring og vidensdeling på tværs (fx PLF og aktionslæring)	Øget udnyttelse af eksisterende viden/kompetencer Øget medarbejdertilfredshed Generel kompetenceudvikling
BS chefgruppe	Organisatorisk læring	Strategisk drøftelse med uddannelsesinstitutioner, fx VIA, om at vi tilbyder gratis undervisning fra vores medarbejdere – herunder også gerne forløb, hvor besøg på arbejdspladserne indgår	Kompetenceudvikling Øget medarbejdertilfredshed
BS chefgruppe	Rekruttering	Vi overvejer rette platform ved hvert stillingsopslag Opretter rekrutteringsprofil på LinkedIn. Videorekruttering, hvor det er relevant	Flere relevante ansøgere ved ledige stillinger



HANDLEPLAN FOR UDVIKLING, MILJØ OG TEKNIK

Initiativnavn, chefansvar og periode	Beskrivelse	Første handlinger	Effekt
Rekruttering (JLH) Januar-april 2019	Vi vil brande UMT som en attraktiv arbejdsplads for at skabe et forbedret rekrutteringsgrundlag Skrives ind i tjeklisten til modtagelse af nye medarbejdere/ skabeloner i personale-rekrutteringssystemet.	Fortælle, at der her ikke er øvebaner – det er lige på, og der er masser at lære. Der er en god balance mellem generalist og specialist i størrelsen på Randers Kommune Der er helhed i opgaverne – vi arbejder i borgernes tjeneste. Fortælle om de spændende projekter, der finder sted i Randers Kommune og som man kan komme til at arbejde med.	Forbedret rekrutteringsgrundlag
Introprogram (JLH – RHC) Chefgruppen/direktør UMT Januar-april 2019	Velkomst for nye medarbejdere og opfølgning på denne fx efter 3 mdr. og 6 mdr. Skrives ind i tjeklisten til modtagelse af nye medarbejdere	Nye medarbejder kommer sammen med sektionsleder til en snak med direktør. Fx kvartalsvis (behovsbaseret) holdes intromøde/-kursus for nye medarbejdere (deltagelse af kommunaldirektør og direktør for UMT)	Sikre fastholdelse af nye medarbejdere
Tværgående mentorer for nye medarbejdere SH (RHC), 2019 Januar-april 2019	Formålet er at sikre bedre tværgående kendskab. Skrives ind i tjeklisten til modtagelse af nye medarbejdere	Alle nyansatte i forvaltningen frem til udgangen af 2019 skal have en mentor fra en anden sektion – måske skal de skifte efter en periode.	Bedre tværgående kendskab, bedre fagligt samarbejde. Evalueres efter et år
Samlet overblik over personalemæssige forhold (JLH – RHC) Januar-april 2019	Afdækning af aldersfordeling, personaleomsætning, kompetenceudviklingsbehov mm i de forskellige sektioner mhp. på at vurdere, hvor der især er udfordringer og hvilke tiltag, der skal sættes i værk for at imødekomme dem.	Personale og HR trækker oplysninger ud. De enkelte chefer tilføjer viden fra eget chefområde	Overblik over udfordringer ift. rekruttering, fastholdelse og kompetenceudvikling i UMT.



› HANDLEPLAN FOR UDVIKLING, MILJØ OG TEKNIK

Initiativnavn, chefansvar og periode	Beskrivelse	Første handlinger	Effekt
Kompetenceudvikling Chefgruppen/direktør UMT 2019	Kompetenceudvikling Hvordan gør vi det? Hvordan skal vi gøre?	Hvordan gør man andre steder? Beskrivelse/synliggørelse af hvilke steder og på hvilke måder man kan tilegne sig viden.	Mere sidemandsoplæring Mere viden på tværs i organisationen.
Forbedrede kompetencer	Styrke IT-kompetencer nogle steder i organisationen. Sikre mod videnstab ved projektorganisering		
Forbedret teamsamarbejde 2019	Fokus på at sikre den bedste ressourceudnyttelse gennem forbedret teamsamarbejde – fordeling af ressourcer/kompetencer/opgaver	Klar forventning til medarbejderne om at sikre en god videndeling/- overdragelse	Forbedret ressourceudnyttelse
Fælles udviklingsplan for UMT 2019	Sætte tværgående hold på opgaver og sikre synlig udpegning af fælles projekter i organisationen	Arbejde med matrix-organisering på større projekter	Bedre samarbejde på tværs – bedre udnyttelse af faglige kompetencer
Samarbejde med uddannelsesinstitutioner 2019	Systematisering af samarbejdet med relevante uddannelsesinstitutioner i forhold til praktikker mv. mhp. at "sluse" medarbejdere ind i organisationen, mens de stadig er studerende.	Afdækning af relevante uddannelsesinstitutioner for forskellige medarbejdergrupper. Afdækning af, hvilke institutioner, der allerede nu er aftaler med.	Studerende på relevante uddannelsesinstitutioner bliver opmærksomme på UMT som en attraktiv arbejdsplads. Fortsætter evt. i job direkte efter studiet, søger opslåede stillinger, anbefaler UMT til andre.



HANDLEPLAN FOR STABENE

Initiativnavn, chefansvar og periode	Beskrivelse	Første handlinger	Effekt
Fælles E-læringsplatform og kursusportal i Randers Kommune IT og Digitalisering - Udvikling, Miljø og Teknik - Personale og HR	Tværgående initiativ der har til formål at afdække mulighederne for et fælles LMS-system til Randers Kommune, som kan håndtere og udvikle egne e-læringskurser samt håndtere administrationen af udviklingsaktiviteter og kurser for både interne og eksterne kurser og kursister.	Nedsætte arbejdsgruppe og udarbejde projektbeskrivelse for henholdsvis: • Markedsafdækning • Intern behovsafdækning	• Et samlet overblik over læringsaktiviteter i Randers Kommune (dataudtræk) • Effektiv administration af kurser • Medarbejdere og ledere kan selv udvikle e-læringskurser der er direkte målrettet deres behov, dog har hver fagchef ansvar for godkendelse og kvalitetssikring (effektiv og fleksibel system-/fagtræning, introduktion, platform for videndeling etc.)
Overblik over samarbejdsflader med uddannelsesinstitutioner Økonomi - Personale og HR	Afdækning af samarbejdsflader herunder aftaler, uddannelses-/karrieremesser etc. Afdækningen har til formål at skabe et overblik over hvordan Randers Kommune samarbejder med uddannelsesinstitutioner.	Indstilling til sekretariatschefgruppen vedr. afdækning af samarbejdsflader med uddannelsesinstitutioner.	• Mere effektiv i vores branding som attraktiv arbejdsplads for studerende • Pipeline af dygtige studerende til jobs i kommunen
Professionel lederrekruttering Personale og HR	Initiativ der har til formål at styrke professionaliseringen af rekruttering af ledere i Randers Kommune. Initiativet skal sikre en ordentlig rekrutteringsproces, der imødekommer forskellige rekrutteringsudfordringer og optimerer på processen fra A-Z.	• Indstilling til direktionen vedr. professionel lederrekruttering • Information om rekrutteringsprocessen og hjælpeværktøjer gennem diverse kommunikationskanaler • Udbud af workshops (herunder <i>Den gode rekrutteringsproces</i>) • Anvendelse af rekrutteringsdata til identificering af mulige udfordringer i rekrutteringsprocessen	• Sikre effektiv og professionel rekruttering af ledere • Hjælpeværktøjerne kan understøtte decentrale lederes rekrutteringer af ledere og medarbejdere • Med HR som sparringspartner kan mulige rekrutteringsudfordringer spores tidligt i processen



› HANDLEPLAN FOR STABENE

Initiativnavn, chefansvar og periode	Beskrivelse	Første handlinger	Effekt
Rekruttering og onboarding – En helhedsorienteret tilgang Økonomi - IT og Digitalisering - Kommunikation - Personale og HR	Tværgående initiativ der har til formål at bygge bro mellem rekruttering og onboarding, så processerne i forløbet opleves smidige og overskuelige for såvel den ansættende leder/afdeling og for ansøgerne. Initiativet skal bidrage til en helhedsorienteret tilgang og effektive administrative processer, hvor rekruttering og onboarding spiller sammen, så der skabes et godt fundament for fastholdelse.	• Kortlægning af hvordan processerne opleves • Pilotprojekt i stabene • Afdækning og undersøgelse af erfaringer med et onboardingsystem. Herunder andre kommuners erfaring med Signaturs onboardingsystem.	• Overskuelig modtagelses/ introduktions-proces • Mindske tidsforbrug på planlægning af introduktionsforløb (standard introduktionsforløb som kan tilpasses til kultur og regler på den enkelte arbejdsplads/den enkelte medarbejder der skal ansættes) • Mere professionel og systematisk introduktion til arbejdspladsen, som sikrer en bedre modtagelse – og fastholdelse – af nye medarbejdere.
Lederakademi i Randers Kommune Personale og HR 2018 - 2020	Initiativ der samler kommunens mange lederudviklingsaktiviteter. Initiativet har til formål at igangsætte aktiviteter der giver mulighed for fortsat udvikling af ledelse gennem sparring, videndeling og netværk på tværs af organisationen.	• Igangsætning af forløb for chefer og direktører • Mentorordning • Lederafklaring • Lederaspirant forløb • Stærkere forankring af DOL • Fokus på effektive lederteams	• Styrke videndeling og netværk på tværs af kommunens ledere • Øge organisationens sammenhængskraft • Styrke intern rekruttering og uddannelse af dygtige ledere
Udvikling af arbejdsmiljøindsatsen Personale og HR	Initiativ der har til formål at sikre en kontinuerlig udvikling af arbejdsmiljøindsatsen og øge videndelingen på tværs indenfor området.	• Personale- og arbejdsmiljøredegørelse • Arbejdsmiljøkonference • Trivselsmåling for hele organisationen • Undervisning i Arbejdsmiljø og MED	• Sikre datainformede beslutninger og øge videndeling på tværs af organisationen • Bidrage til bedre trivsel og arbejdsglæde på arbejdspladserne



› HANDLEPLAN FOR STABENE

Initiativnavn, chefansvar og periode	Beskrivelse	Første handlinger	Effekt
Digitalisering og robotteknologi i fagforvaltninger og stabene Økonomi, IT og Digitalisering, Personale og HR	Tværgående initiativ der dels har fokus på at afsøge muligheder for digitalisering af administrative arbejdsgange, og dels effektivisere og optimere konkrete arbejdsprocesser gennem implementering af robotteknologi.	• Konferencedag for administrative medarbejdere og deres ledere om fremtiden og digitale muligheder • Implementering af robotteknologi både i fagforvaltningerne og stabene. • Workshops indenfor personale-administration • Udbud af løn- og økonomisystem	• Øge viden om digitale muligheder og anvendelsen af robotteknologi • Styrke videndelingen om digitalisering og robotteknologi på tværs i organisationen • Sikre en effektiv kommunal administration der udnytter teknologiens muligheder
Ny fælles projektmodel Tværgående gruppe (Økonomi er tovholder)	Som led i arbejdet med at videreudvikle kompetencer indenfor ledelse og deltagelse i projekter, fortsættes arbejdet med en ny fælles projektmodel i Randers Kommune.	• Fælles workshop mhp. inputs til færdiggørelse af projektmodel (afslutning af pilotprojekt) • Kursustilbud vedr. projektarbejde og projektledelse: intro til projektmodellen samt projektledelsesuddannelsesforløb ettet mod projektledere såvel som projektmedarbejdere	• Sikre fælles afsæt for projektarbejde i kommunen • Understøtte projektledere og -medarbejdere i det løbende projektarbejde • Understøtte videndeling på tværs af afdelinger • Styrke kompetencerne inden for projektarbejde og projektledelse bredt i organisationen



› HANDLEPLAN FOR STABENE

Initiativnavn, chefansvar og periode	Beskrivelse	Første handlinger	Effekt
Tværgående Uddannelsesaktiviteter Tværgående gruppe (Økonomi er tovholder)	Udvikling af kursusaktiviteter på økonomi, kommunikation og digitalisering ved brug af såvel interne som eksterne undervisere. Styrke stabenes forståelse af service og support ved et tværgående kompetenceforløb.	• Fælles koordinering af kursusudbud på økonomiområdet • Løbende vurdering og justering af kursusudbuddet på økonomiområdet • Kurser i at skrive et letforståeligt sprog og i at udarbejde letforståelige dagsordener • Kurser i at kommunikere med borgere, håndtere den kritiske borgerhenvendelse og forældrehenvendelse. • Sidstnævnte kurser udbydes efter behov og skræddersys til de enkelte afdelinger.	• Understøtte løbende kompetenceudvikling på økonomiområdet, som matcher ønsker og behov. • Færre klager da borgeren forstår, hvor vedkommende er i en proces og bedre oplevelse af service hos borgeren • Øget åbenhed, gennemsigtighed samt understøtte inddragelse og samskabelse