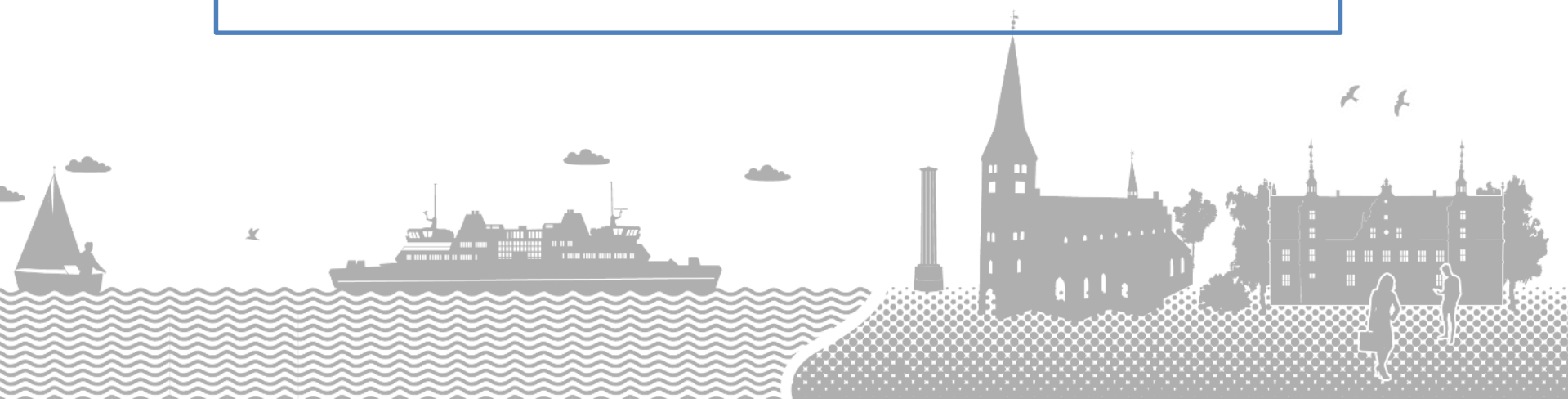


”Arbejdstid er noget, vi taler om”

Center for Sundhed og Omsorg
Helsingør Kommune



Indledning/baggrund

For at påbegynde et struktureret arbejde med indsatser i forhold til rekruttering og fastholdelse gennemførtes i foråret 2018 "Tour den attraktive arbejdsplads", hvor centerchef, FTR fra FOA og DSR samt konsulent besøgte alle enheder på ældreområdet i Helsingør Kommune for at gå i dialog om tanker om og perspektiver på at skabe attraktive arbejdspladser og tiltrække medarbejdere.

Touren blev gennemført i forlængelse af en temadag afholdt for alle MED-medlemmer, hvor fokus var at drøfte hvilke elementer, der kendetegner den attraktive arbejdsplads.

Hensigten var desuden at skabe fundament for udarbejdelse af en Strategisk plan for rekruttering og fastholdelse.



Tour den attraktive arbejdsplads 2018

Formål

Gennem dialog med de enkelte A-MED at skabe grobund for nye tiltag og initiativer i forhold til fastholdelse og rekruttering, såvel i de enkelte enheder som generelt i Center for Sundhed og Omsorg.

Delformål

- Vidensdeling på tværs
- Styrkelse af enhedens fokus på elementer af betydning for fastholdelse og rekruttering
- Involvering af MED-organisationen
- Generering af idéer til udarbejdelse af en fastholdelses- og rekrutteringsplan



- Følgende undertemaer blev drøftet med A-MED medlemmerne på "Touren":

Rekruttering, fastholdelse, introduktion, trivsel, udvikling,
organisering af arbejdet, herunder arbejdstider,
medarbejderkompetencer, motivation af medarbejdere, branding, uddannelse

- Efterfølgende udarbejdedes en opsamlende rapport



En del konklusion fra Tour den attraktive arbejdsplads

Innovativ holdning til arbejdstidsplanlægning er af stor betydning, under hensyntagen til kontinuitet og sammenhæng for borgerne samt i sammenhæng med medarbejderønsker



Spørgeskemaundersøgelse via enhedernes A-MED – i forlængelse af Tour den attraktive arbejdsplads

En undersøgelse af medarbejdernes tilfredshed med egen arbejdstid samt tanker om arbejdsvilkår i forhold til egen ansættelse gennemførtes august 2018

- Ud af 218 besvarelser var 190 tilfredse med egen arbejdstid
- 13 medarbejdere ønskede at gå op i tid
- 13 medarbejdere ønskede at gå ned i tid



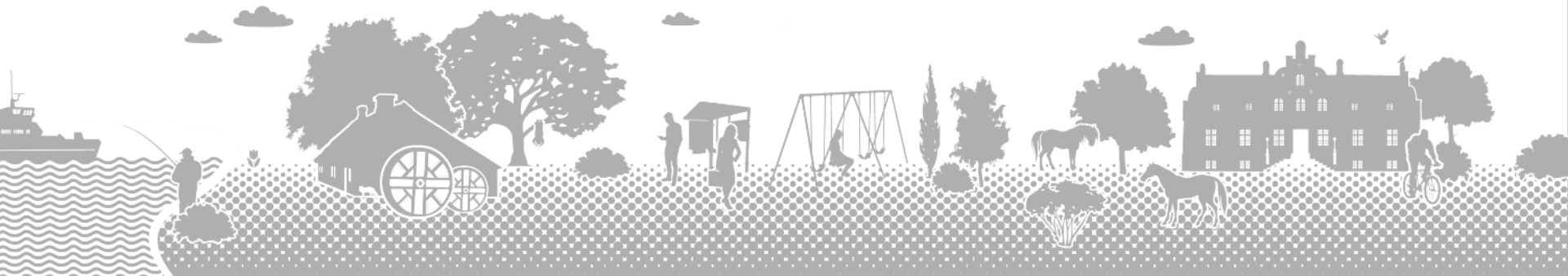
Spørgeskemaundersøgelse via enhedernes A-MED

- Medarbejderne fik mulighed for at udtrykke ønsker til hyppigheden af weekenden vagter
- Dette gav pejling for enhederne ift. vagtplanstilletæggelse af weekender
- Desuden har kommunen investeret i et webbaseret vagtplanlægningssystem, som giver medarbejderne mulighed for at tilgå systemet hjemmefra og bla. formidle ønsker ift. fridage eller tilbyde ekstradage



Spørgeskemaundersøgelse via enhedernes A-MED

- Den vigtigste konklusion var, at spørgeskemaundersøgelsen og drøftelserne i A-MED skabte en kulturændring blandt lederne til at have en innovativ og involverende tilgang til arbejdstid
- Fremadrettet blev kulturen:
"Arbejdstid er noget, vi taler om"



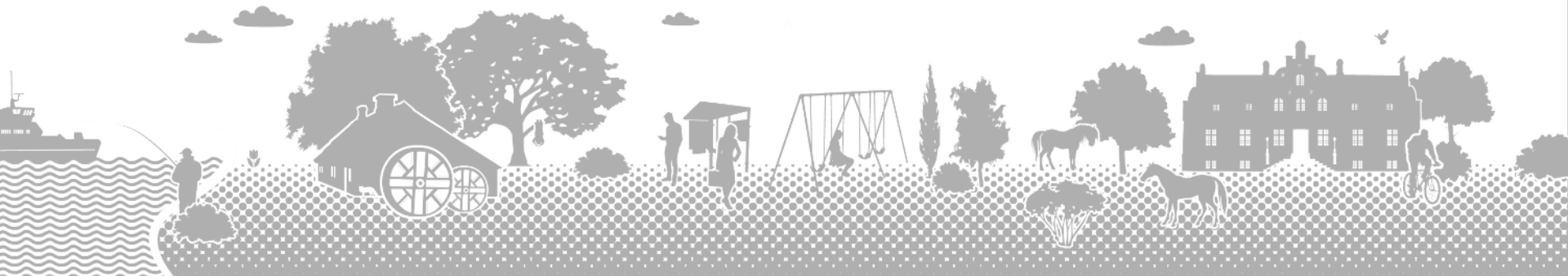
Resultater

Indsatsen har resulteret i, at Helsingør kommune i gennem flere år, har ligget højt ift. antal medarbejdere på ældreområdet, der arbejder på fuld tid

2020

- Landsgennemsnit: 15,3 % medarbejdere på fuld tid
- Center for Sundhed og Omsorg, Helsingør Kommune:
31,9 % medarbejdere på fuld tid

- men det essentielle er en fleksibel holdning til medarbejderes ønske til arbejdstid



Perspektivering

Forudsætning for at holde fast i den gode kultur "Arbejdstid er noget, vi taler om":

- Et on-going arbejde
- Webaseret vagtplanlægningssystem, hvor medarbejderne har indflydelse på arbejdstiden
- Visse enheder formulerer mulighed for at imødekomme ønsker til arbejdstid i stillingsopslag
- Visse enheder sætter fokus i ansættelsessamtalen og kontinuerligt på medarbejdernes mulighed for ønsker til arbejdstid
- Igennem knapt 3 år har centeret arbejdet med Fastholdelses- og rekrutteringsinitiativer i en engageret Task Force, hvor centerchef sammen med repræsentanter fra alle enheder, fællestillidsrepræsentanter, relevante samarbejdsparter (kommunikation, HR, personaleafdeling) og egne konsulenter har haft fokus på rekrutterings- og fastholdelsesindsatsen.

