



GLADSAXE

EN ATTRAKTIV
ARBEJDSPLADS TIL

ET ATTRAKTIVT ARBEJDSLIV

Strategi for fastholdelse og rekruttering
med særligt fokus på uddannelse



Tvingende behov for forandring

I Gladsaxe har vi høje ambitioner for velfærden. Byrådet har sat barren højt med Gladsaxestrategiens sigte på bæredygtig vækst og velfærd. Det kræver dygtige medarbejdere og ledere, hvis vi skal løfte ambitionerne, og det kræver, at vi skaber bedre rammer for bæredygtige arbejdsliv for vores medarbejdere og ledere.

Vi er stolte af det arbejde, vi hver eneste dag løfter på kommunens arbejdspladser. Vi ved, at vores medarbejdere hver dag tager på arbejde med et ønske om, at vores borgere oplever, at Gladsaxe er et godt sted at bo og leve i. Vi ved også, at mange søger til Gladsaxe på grund af vores ambitioner og stærke faglighed.

Desværre oplever vi en stigende mangel på medarbejdere inden for flere velfærdsområder. Manglen på arbejdskraft øger presset på vores medarbejdere – et pres, der kun bliver større i årene fremover.

Arbejdskraftudfordringen er uden sammenligning den største udfordring, vi står overfor de kommende år. Får vi ikke løst den, vil det udfordre det arbejdsmiljø, vi byder vores medarbejdere og det vil udfordre vores evne til at tage hånd om særligt vores yngste, ældste og mest udsatte borgere. Det vil samlet set få konsekvenser for, om vi kan opretholde det nuværende serviceniveau. Det er en udfordring, vi deler med andre arbejdspladser og med alle andre kommuner i hovedstadsområdet. Vi skal forsøge at imødegå udfordringen ved at afprøve nye løsninger og ved at træffe bevidste og nødvendige valg. I Gladsaxe og i samarbejde med lovgivere, de faglige organisationer, uddannelsesinstitutioner og andre kommuner.

De store velfærdsområder er i tiltagende grad udfordret af stigende efterspørgsel på velfærdsydelser.

Ifølge seneste befolkningsprognose for Gladsaxe (marts 2020), forventer vi for de 0-5-årige en tilvækst på knap 10 procent frem mod 2030. Samtidig vil næsten hver fjerde pædagog og lærer nå pensionsalderen.

På ældreområdet ser vi en tilvækst frem mod 2030 på cirka 16 procent for vores ældste borgere (85+ år), og hver anden sygeplejerske og hver tredje sosu-assistent og -hjælper når pensionsalderen i samme periode. På det socialpædagogiske område vil tæt på hver anden medarbejder nå pensionsalderen i 2030.

Vi presses også af, at der ikke uddannes nok sosu-assistent og -hjælper, pædagoger, lærere og sygeplejersker. I Region Hovedstaden er andelen af ansøgere til professionshøjskolerne den laveste i landet, og vi ser en bekymrende lav gennemførelsesprocent på velfærdsuddannelserne. På nogle fagområder falder de nyuddannede også hurtigt fra igen, når de møder hverdagen.

I Gladsaxe ser vi allerede nu en stigning i antallet af vakante stillinger inden for flere faggrupper, og vi oplever udfordringer med at fastholde og tiltrække kvalificerede medarbejdere. Det gælder særligt social- og sundhedspersonale og pædagoger, men også forskellige specialistfunktioner andre steder i kommunen. Dette på trods af, at vi gennem de seneste år har gjort en stor indsats for at imødegå rekrutteringsudfordringerne.

Med denne strategi ønsker vi at sætte retning for en intensiveret indsats i Gladsaxe for at fastholde vores medarbejdere og udvikle deres kompetencer samt uddanne og tiltrække nye. Indsatsen er helt central for, at vi fortsat kan løfte vores ambitioner for velfærd for borgerne i Gladsaxe. Strategien vil blive konkretiseret i en handleplan med indsatser på de respektive velfærdsområder.

Blandt Hovedstadsområdetets 29 kommuner (KKR Hovedstaden) er det besluttet, at hver kommune skal udarbejde en uddannelsesstrategi. I Gladsaxe knytter vi vores uddannelsesstrategi tæt sammen med strategien for fastholdelse og rekruttering.



En attraktiv kommune at arbejde og uddanne sig i

For at imødegå arbejdskraftudfordringen er det bydende nødvendigt, at vi arbejder målrettet på at skabe de bedste rammer for, at vores ansatte oplever Gladsaxe som en attraktiv arbejdsplads med de rette muligheder for et langt og godt arbejdsliv. Vi skal samtidig styrke vores rekruttering til velfærdsområderne og til uddannelserne på velfærdsområderne.

Fastholdelse og rekruttering samt det særlige fokus på uddannelse er hinandens forudsætninger. Med vellykkede og effektive indsatser kan vi skabe kommunale arbejdspladser, der opleves som attraktive for både nuværende og kommende ansatte.

Formår vi ikke at fastholde, uddanne og rekruttere kompetente medarbejdere til vores velfærdsområder, bliver vilkårene for at løfte opgaverne vanskeligere. Det vil øge risikoen for, at flere gode medarbejdere forlader kommunen, hvilket kan lægge yderligere pres på de tilbageværende og gøre det vanskeligere at rekruttere.

Med strategien forpligter vi os til at tage ansvar for at sætte retning for de nødvendige indsatser, så Gladsaxe bliver en endnu mere attraktiv kommune at arbejde og uddanne sig i, og en kommune, man ønsker at søge til. Vi forpligter os til et styrket og tværgående blik på de indsatser, der er nødvendige for at imødegå eksisterende og fremtidige demografiske udfordringer.

Vi vil investere og eksperimentere

Vi vil styrke velfærdsfagene som meningsfulde, sunde og udviklende uddannelses- og karriereveje. For at lykkes med det, skal vi være villige til at eksperimentere og afprøve andre løsninger som supplement til det, vi allerede ved virker. Vi vil investere i nye løsninger og udvikling af vores medarbejders kompetencer – både når vi uddanner, rekrutterer og skaber rammer for det gode arbejdsliv i Gladsaxe. Vi vil også arbejde målrettet på at anvende digitale løsninger og hverdagsteknologi, som kan give mere rum til at løfte de opgaver, hvor den personlige kontakt til borgerne er vigtig for deres trivsel.

Vi vil være en fleksibel arbejdsplads

En attraktiv arbejdsplads hviler på evnen til at skabe tydelige rammer og samtidig have blik for, at vi er en stor og fleksibel arbejdsplads. Der er stor variation i, hvad forskellige ansatte anser for vigtigt i deres arbejdsliv. Vi vil være en attraktiv arbejdsplads for både den nyuddannede og den erfarne medarbejder. Det kræver, at vi er tydelige om forskellige karriereveje, og at vi gør os umage for at skabe fleksibilitet i ansættelsen, og bedst muligt kommer vores medarbejdere i møde uanset hvor de befinder sig i livet. Altid med udgangspunkt i, at vi leverer kvalitet i velfærden for borgerne.

Vi er fælles om uddannelse

Vi ønsker at være én af de bedste uddannelseskommuner i Danmark. Det gælder både i forhold til studerende, praktikanter og elever, der arbejder hos os, og det gælder i forhold til vores medarbejdere, som løbende skal have mulighed for at udvikle deres faglige kompetencer.

Vi ønsker samtidig at bidrage til, at vi, på tværs af kommunerne i Hovedstadsregionen, styrker arbejdet med at binde uddannelserne og de kommunale arbejdspladser tættere sammen.

Målet med samarbejdet er blandt andet at reducere frafaldet fra velfærdsuddannelserne og ruste nyuddannede bedst muligt til at indgå på de kommunale arbejdspladser. Vi vil gøre vores til, at velfærdsfagene bliver mere attraktive som uddannelses- og karrierevalg, både for uddannelsessøgende og for andre, som vil bidrage til, at vi kan tage hånd om borgerne nu og i fremtiden.

Vi har defineret en række indsatsområder indenfor fastholdelse og rekruttering, der vil blive konkretiseret i en handleplan med indsatser inden for og på tværs af de respektive fagområder.

Fastholdelse

Det vil vi

Uanset hvor man er i sit arbejdsliv har trivsel, fysisk sunde rammer samt muligheden for meningsfuldt at udfolde og udvikle sin faglighed betydning for, hvor attraktiv arbejdet opleves. Vi er samtidig opmærksomme på, at løn også er et konkurrenceparameter.

Vi vil investere i det, som skaber trivsel, mening og bæredygtige arbejdsliv. Investeringen har stor

betydning for, at vores medarbejdere har de rette kompetencer og oplever arbejdspladsen som et attraktivt og meningsfuldt sted at udvikle og sætte kompetencerne i spil. Det er en forudsætning for, at kommunens borgere også fremover møder kvalitet i særklasse.



Sådan vil vi gøre

Gode rammer og vilkår for medarbejdere

Organisering, ledelse og kulturen på arbejdspladsen skal sammen skabe optimale rammer for, at ansatte kan levere den bedst mulige kvalitet i kerneydelsen. Det skaber grobund for udvikling og oplevelse af faglig tilfredsstillelse og mening.

Vi skal turde udfordre den gængse organisering og udvikle mere fleksible rammer og vilkår for arbejdets tilrettelæggelse med afsæt i, at forskellige grupper kan have forskellige behov – unge, børnefamilier, ældre medarbejdere. Vi skal sikre arbejdspladser med høj trivsel og sikkerhed, hvor det også er trygt at tale om og dele det, der er svært. Vi skal være en arbejdsplads, hvor man kan give sit bidrag i alle faser af livet – som helt ung, som forældre, som lidt ældre og som den erfarne senior. Vi skal fastholde vores fokus på at udvikle god ledelse, som en grundforudsætning for at skabe attraktive arbejdspladser og arbejdsliv.

Kompetenceudvikling i hele arbejdslivet

Der er brug for, at vi udvikler vores kompetencer gennem hele arbejdslivet. Det skal bidrage til fortsat udvikling af vores dygtige medarbejdere. Karriereudvikling er andet og mere end bevægelsen fra medarbejder til leder. Vi skal styrke vores fokus på de særlige kompetencer, den enkelte medarbejder har, blive tydeligere om karriereveje for den enkelte og hjælpe medarbejderen på vej.

I Gladsaxe forventer vi, at lederne skaber gode rammer og mulighed for kompetenceudvikling, og at alle ansatte bidrager til at udvikle egne og hinandens kompetencer.

Formelle efteruddannelsesforløb er én vej til at udvikle vores kompetencer. Derfor vil vi styrke vores samarbejde med uddannelses-institutionerne, så vi får en tættere kobling mellem det, man lærer på uddannelsen og hos os i praksis.

En stor del af vores kompetenceudvikling sker i den daglige opgaveløsning og i fællesskab. Ikke bare på den enkelte arbejdsplads, men også på tværs af arbejdspladser i kommunen. Kompetenceudvikling er ikke et individuelt anliggende, men noget vi er fælles om og deler med hinanden. Vi vil skabe trygge fællesskaber, der optimerer læring og udvikling på de enkelte arbejdspladser.

Godt i gang i nyt arbejde

Vi sætter helt fra ansættelsens start ind med at understøtte medarbejderens tilknytning til sin nye arbejdsplads. Alle nye medarbejdere skal så hurtigt som muligt integreres både fagligt og socialt. Vi ved, at det minimerer risikoen for, at medarbejderen hurtigt forlader os igen. Med et godt introduktionsforløb opnår vi også højere kvalitet i det arbejde, den nye medarbejder kan levere og større tryghed for medarbejderen.

For nogle fagområder vil der være behov for længerevarende individuelle introduktionsforløb for at skabe den nødvendige tryghed og undgå praksis-chok, når en nyuddannet møder en mere kompleks virkelighed. Det betyder også, at vi skal investere i kompetencerne blandt de medarbejdere, der skal stå i spidsen for det.

Rekruttering

Det vil vi

Vi vil være førstevalget. Det mest interessante valg af uddannelsessted for praktikanter, studerende og elever, og den første arbejdsplads man tænker på, når man er jobsøgende. Det er helt centralt for vores mulighed for at levere høj kvalitet til borgerne, at

vi også fremover kan tiltrække kompetente medarbejdere, så vi kan løfte opgaverne uden at gå på kompromis med fagligheden og trivslen blandt vores medarbejdere.



Sådan vil vi gøre

Gladsaxe som uddannelsessted

Praktikanter, studerende og elever skal opleve Gladsaxe som en attraktiv arbejdsplads med stærk faglighed og høj professionalisme. Det starter med deres oplevelse af Gladsaxe som uddannelsessted.

Jo bedre vi lykkes som uddannelsessted, jo bedre bliver de færdiguddannede, og jo bedre mulighed får vi for at rekruttere kvalificerede medarbejdere. Gladsaxe som uddannelsessted er en vigtig platform for rekruttering af kommende medarbejdere.

Vi vil fortsat arbejde på at styrke partnerskabet med uddannelsesinstitutionerne. Vi vil udfordre vanetænkning og komme med forslag til nye praktik- og uddannelsesforløb for derved at styrke sammenhængen mellem skolebænken og hverdagens praksis.

Når vi lykkes som uddannelsessted, bidrager vi til at gøre velfærdsuddannelserne mere attraktive.

Branding af Gladsaxe som arbejdssted

Vi ved, at den høje faglighed i Gladsaxe er med til at tiltrække nye medarbejdere. Derfor skal vi fortsat have fokus på at formidle vores ambitioner, indsats og resultater. Fortællingen om Gladsaxes arbejdspladser bevæger sig ad mange veje. Vi skal bruge forskellige platforme til at fortælle om det, der virker, og kommunikere åbent og ærligt om det, der udfordrer os. Vi vil være en arbejdsplads, man taler positivt om, og som kan leve op til et positivt omdømme. Gladsaxe har som alle andre kommuner udfordringer, som vi arbejder hårdt og seriøst for at løse. Det er en vigtig del af fortællingen, hvis vi skal være troværdige. Men det er en fælles forpligtelse, at vi kommunikerer om og med hinanden i en konstruktiv tone. Det gælder i alle sammenhænge og i alle relationer.

Mange unge former deres uddannelsesvalg i grundskolen uden at have viden om Gladsaxe som arbejdsplads og uddannelsessted. Derfor vil vi

tydeliggøre de job- og karriereveje, der er hos os og arbejde målrettet med at synliggøre dette for de unge for at inspirere dem i deres uddannelsesvalg.

Kvalitet i rekrutteringsprocesserne

Vi stiller store krav til de medarbejdere, vi ansætter. Det gør vi i dag, og det vil vi også være kendte for i fremtiden. Men rekruttering er i stigende grad et gensidigt til- og fravalg. Vi ved, at vores evne til at rekruttere hænger sammen med vores omdømme, og at processen starter længe før, et stillingsopslag ser dagen lys. Den starter med det, man fortæller om os på uddannelsesinstitutionen, blandt venner og når man møder kolleger i faglige sammenhænge.

Men vi ved også, at selve rekrutteringsprocessen betyder noget for valg af arbejdsplads. Hvordan stillingsopslaget appellerer til dig, hvor nemt det er at søge, hvor hurtigt det går, og ikke mindst: Hvordan bliver du mødt i selve samtalen. Vi ved, at alt det betyder noget – også for ansøgere, som ikke får jobbet.

Derfor vil vi styrke vores kompetencer til at rekruttere.

Gode rammer for nye medarbejdere

Fremtidige ansatte skal opleve Gladsaxe som en arbejdsplads, hvor de kan trives og udvikle sig, uanset om de er nyuddannede, erfarne eller kommer med en alternativ baggrund.

At tiltrække dygtige medarbejdere i fremtiden kan kræve en bredere opmærksomhed på, hvordan kommende ansatte vægter en god arbejdsplads. Vi ved, at bæredygtighed, klima og diversitet fylder mere for de nye generationer på arbejdsmarkedet end tidligere. Vi vil derfor have endnu bedre blik for differentierede behov og ønsker i rekrutteringssammenhænge, og vi vil være nysgerrige på, hvordan nye medarbejdere kan bidrage til, at vi udvikler os som en endnu mere bæredygtig kommune og arbejdsplads.

gladsaxe.dk/job

På Gladsaxe Kommunes hjemmeside kan du læse mere om Gladsaxe som arbejdsplads og se ledige stillinger.

Gladsaxe fokuserer særligt på syv af verdensmålene, hvoraf denne strategi understøtter:



Gladsaxe Kommune
Strategi, Kommunikation og HR
Rådhus Allé 7
2860 Søborg

gladsaxe.dk/job
Telefon: 39 57 50 00
Mail: kommunen@gladsaxe.dk