



7. november 2022

Intern driftsrettet rekrutteringsfunktion

Sundheds- og Omsorgsforvaltningen oplever store udfordringer med at rekruttere sundhedsfaglige medarbejdere. Samtidig stiger antallet af ældre borgere med behov for pleje og omsorg markant i disse år. På den baggrund er der behov for en fortsat målrettet og styrket rekrutteringsindsats i Sundheds- og Omsorgsforvaltningen.

Det foreslås, at der etableres en lokalt rettet intern rekrutteringsfunktion som kan understøtte differentierede rekrutteringsudfordringer i forvaltningens driftsenheder. Funktionen kan varetage følgende opgaver:

- Administrative opgaver i forbindelse med rekruttering og ansættelse med henblik på at aflaste ledere i driften
- Understøtte headhunting af nye medarbejdere og styrke den interne mobilitet
- Sænke barrierer for kandidater til at søge stillinger i SUF
- Systematisk karriererådgivning af elever og studerende med henblik på ansættelse i forvaltningen

Intern driftsrettet rekrutteringsfunktion og aflastning af lederne

Det foreslås, at der etableres en intern driftsrettet rekrutteringsfunktion som skal styrke rekrutteringsindsatsen og understøtte, at ledere kan bruge mere tid på faglig ledelse. Der vil være fokus på at aflaste lederne fra at bruge unødigt meget tid på det administrative omkring ansættelsesprocesser, så de i højere grad kan fokusere på at skabe den gode forventningsafstemning med kandidaterne og få det bedste match. Enhederne oplever rekrutteringsudfordringerne forskelligt og der vil være behov for valgfrihed og differentierede indsatser for at afhjælpe de lokale behov. Indsatserne løses med den størst mulige nærhed til driften for at sikre at de aktuelle og lokale udfordringer adresseres bedst. Rekrutteringsfunktionen kan bl.a. stå for jobopslag, indkalde til jobsamtaler og sikre, at de kandidater, som er egnede, men som måske blev nummer 2 eller 3 i ansættelsesprocessen, guides frem til andre ledige stillinger i SUF. Udover at aflaste den lokale ledelse skal det også gøres nemmere for interesserede kandidater at søge job på forvaltningens enheder.

Den konkrete opgavevaretagelse og snitfladen til lederne og Koncernservice fastlægges efter en nærmere vurdering af, hvordan der sikres den mest effektive proces og mest aflastning af lederne.

Center for HR og Uddannelse
Afdeling for Organisation og HR
2
Borups Allé 41
2200 København N

EAN-nummer
5798009290502

Intern mobilitet samt ansættelse af elever og studerende

For at øge antallet af kandidater, der søger job i forvaltningen foreslås det at der igangsættes yderligere indsatser, som kan tiltrække nye medarbejdere til forvaltningen. Dette kan bl.a. ske ved headhunting som en måde er at rekruttere gennem eksisterende medarbejders netværk. Der foreslås en systematisk understøttelse af netværksrekruttering med råd og vejledning samt branding af tiltag og materialer, som medarbejderne kan dele i deres netværk f.eks. film og historier på sociale medier.

En anden indsats er at gøre det så nemt som muligt for kandidaterne at søge ledige jobs. Dette kan bl.a. understøttes ved at hjælpe mindre skriftstærke kandidater med at skrive cv og ansøgning. Det kan også understøttes ved en mere håndbåren proces, hvor kandidater, som er egnede, men som måske blev nummer 2 eller 3 i en ansættelsesproces, guides frem til andre ledige stillinger i SUF.

Et tredje væsentligt fokus er at øge den interne mobilitet i forvaltningen, så medarbejderne ikke søger ud af forvaltningen, men i højere grad søger videre til en anden enhed i forvaltningen. For fastansatte medarbejdere handler det bl.a. om at gøre det nemmere at prøve nye jobmuligheder internt i forvaltningen. Der vil blive gennemført en systematisk og målrettet indsats for at øge antallet af elever og studerende, der bliver ansat i forvaltningen efter studietiden. Dette sker bl.a. gennem en systematisk karriererådgivning og -afklaring i den sidste del af studietiden.

I første omgang vil der være fokus på at understøtte rekrutteringen af sundhedspersonale på forvaltningens plejehjem, i hjemmeplejeenhederne og på de midlertidige døgnophold.

Det vil være en opgave for rekrutteringsfunktionen systematisk at indsamle erfaringer og evaluere, hvilke tiltag der virker bedst på forskellige stillingstyper og faggrupper, så rekrutteringsindsatserne løbende tilpasses. Der vil ligeledes være fokus på løbende at vurdere, hvilke tiltag og opgaver der understøttes bedst ét centralt sted og hvilke opgaver, der bedst løses tættere på enhederne, samt om medarbejdere i funktionen skal dedikeres til bestemte områder eller enheder, så der opnås en tæt relation og indblik i enhedernes behov.

Der foreslås afsat i alt 23,85 mio. kr. i perioden 2023 til 2026, jf. tabel 1. Midlerne anvendes til bemanding af den interne rekrutteringsfunktion med i alt 11 medarbejdere (herunder ledelsesfunktion) svarende til ca. en medarbejder pr. 90-100 opslag.

Der forventes ansat både HK og AC-profiler, og eventuelt en sygeplejerske for at understøtte den sundhedsfaglige dialog med kandidater til

sygeplejerske stillinger. I det første år vil der være en række ekstra opgaver og udgifter i forbindelse med etablering af funktionen. Der afsættes 0,5 mio. kr. til udviklingsomkostninger og ansættes midlertidigt to administrative medarbejdere til løse nogle af disse ekstra opgaver. I takt med at der opnås erfaringer, vil det også løbende blive vurderet om funktionen kan understøtte enhedernes rekruttering af øvrige faggrupper i driften.

Table 1. Udgifter til intern driftsrettet rekrutteringsfunktion

<i>Estimeret økonomi (i hele tusinde kr.)</i>	2023	2024	2025	2026
Intern rekrutteringsfunktion	6.400	6.050	5.700	5.700
I alt	6.400	6.050	5.700	5.700