

Region Midtjylland

EVP og budskabsbank til revitalisering af EB-indsats

Publico Kommunikation
November 2023

Baggrund for arbejdet

- Det blev besluttet, at Region Midtjyllands employer branding skal have et løft. I foråret og sommeren 2023 har vi forestået et såkaldt 'servicetjek' og en mindre analyse, som mandede ud i en ny employer branding-strategi. Denne er vi nu ved at eksekvere.
- Vi har fra analysens start fået mange gode input til, hvad der er vigtigt for jobkandidaterne, og hvilke styrker Region Midtjylland som helhed har (inkl. udfordringerne).
- I dette rul med EVP'er og budskabsbank zoomer vi ind på de enkelte enheder og deres særkende. Vi har forsøgt at fremhæve de dele, hvor sygehusene står stærkest – og hvor de nogle steder adskiller sig fra hinanden.
- Dog har vi ikke samme indgående kendskab, som I har, da teksterne er baseret på ét interview per hospital. Derfor kan vi ikke beskrive kultur og initiativer på det enkelte hospital i dybden.
- Se derfor både EVP og budskabsbank som et arbejdsværktøj, I løbende kan bygge videre på.
- Vi håber, I kan se lyset i metodikkerne og har mod på at føre dem ud i livet.

Indhold

- 01 Indflyvning
- 02 Region Midtjylland (koncernniveau)
- 03 Regionshospitalet Horsens
- 04 Regionshospitalet Gødstrup
- 05 Aarhus Universitetshospital
- 06 Regionshospitalet Randers
- 07 Hospitalsenhed Midt
- 08 Aktivering
- 09 Next step

01 Indflyvning

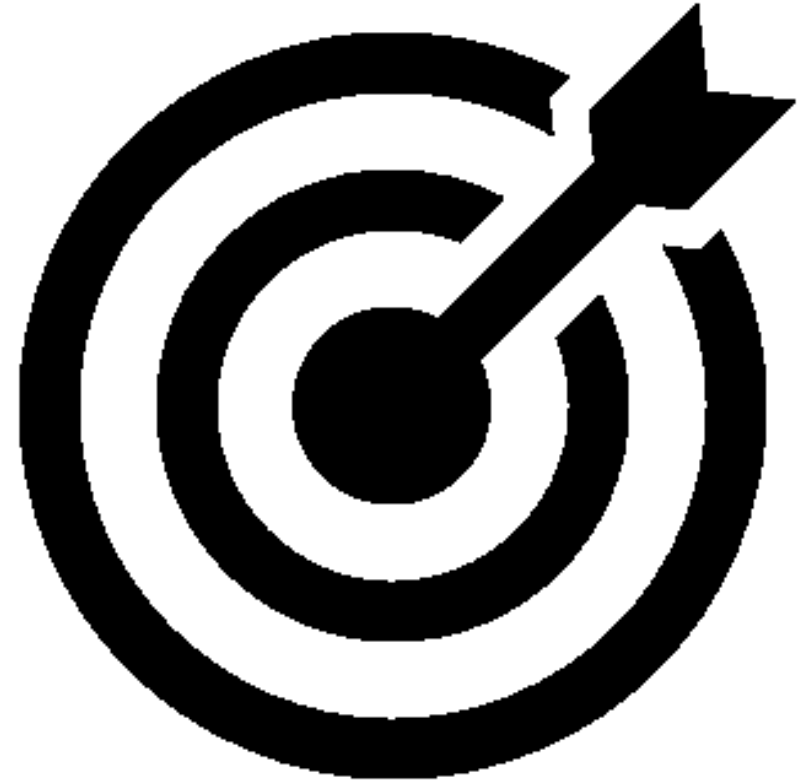
Hvad er en EVP?

Employer value proposition (EVP)

En EVP er et kondenseret tekststykke, der opsummerer de styrker og fordele, I har som arbejdsplads, og som adskiller jer fra andre.

Kort sagt: Hvorfor skulle jeg søge job hos jer?

- ✓ Med EVP'en på plads har I et fast udgangspunkt for al jeres rekrutterings- og employer branding-kommunikation – på tværs af afdelinger, skribenter og kanaler.
- ✓ EVP'en leverer konkrete formuleringer til jobannoncer, film og websites. Og sidegevinsten er, at I internt får et fælles billede af, hvorfor det er fedt at arbejde hos jer.
- ✓ En EVP skal være bred nok til at favne alle jeres personas, men samtidig formå at indkredse jeres specifikke lokation, så det ikke er hvilket som helst sted, vi taler om.
- ✓ Det kan ske via en kombination af både bløde og hårde styrker, visionære tanker, persona-præferencer og konkrete eksempler.



Mere frihed lokalt til at tiltrække kandidater

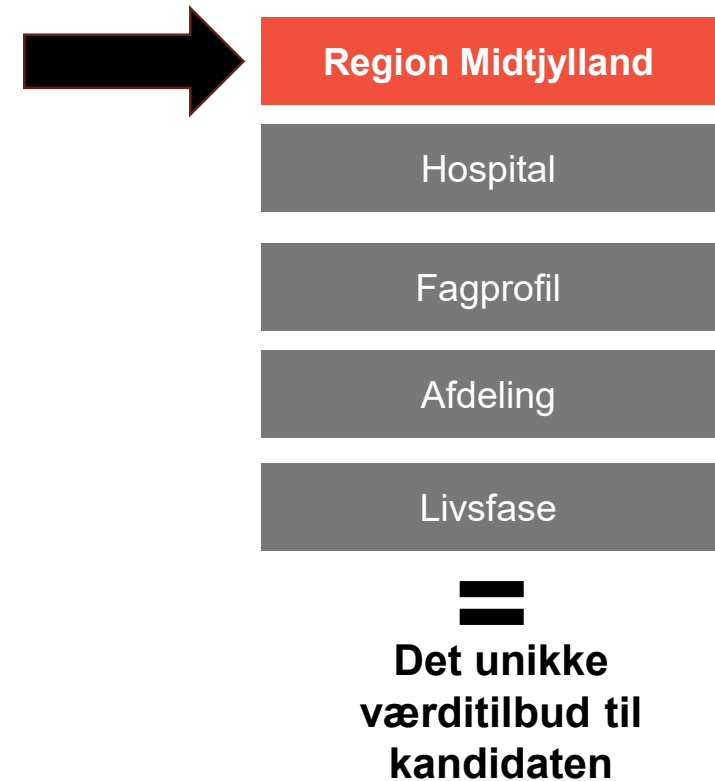
Budskabsbank som strategisk greb

Budskabsbanken er et koncept, vi har udviklet netop til Region Midtjylland grundet jeres komplekse sammensætning med mange jobprofiler og lokationer.

Budskabsbanken skal gøre det muligt for jer at sammensætte differentierede budskaber, der rammer målgruppen mere præcist, frem for generiske tekster. Det er en mere dynamisk måde at arbejde med rekruttering og employer branding på.

Med en budskabsbank bestående af budskabs-‘byggeklodser’ giver vi mulighed for:

- ✓ At HR og Kommunikation får et fælles arbejdsværktøj.
- ✓ At budskaber kan skræddersyes til kandidater ift. det enkelte sygehus, afdeling, jobprofil og livsstadie. Det gør, at budskaberne kan målrettes den enkelte i langt højere grad. Fx fremstår jobopslag mere levende, fordi vi kan fremhæve det unikke værditilbud (som også har hold i virkeligheden).
- ✓ At de enkelte lokationer får et overskueligt arbejdsværktøj og mere autonomi i arbejdet med rekruttering og employer branding. Vi kan fx ikke trylle mere fleksibilitet frem til alle, men med budskabsbanken er det muligt for de enheder, som rent faktisk tilbyder det, at kunne fremhæve fleksibiliteten og høste frugterne deraf.



Eksempel på budskabsbanken i anvendelse

Anæstesisygeplejerske til Dagkirurgi 1 på AUH

Hvad kan AUH dagkirurgi?

Dagkirurgien på AUH har udviklet sig meget gennem årene, vi udfordrer os på patientforløb og ser udvikling som en naturlig del af vores hverdag.

Dagkirurgien på AUH består af fire afsnit, med hver deres kirurgiske specialer

Vi bedøver indenfor ASA gruppe 1-3 og aldersgruppen på vores patienter er unge teenagere til den ældre mere komplekse patient. Vores patientgrundlag bevæger sig mod mere komplekse forløb og mere højt specialiseret kirurgi for Region Midt og Vestdanmark.

Hvem er vi?

Dagkirurgi 1 er et afsnit med fire operationsstuer og tilhørende opvågning.

Vores specialer er ortopædkirurgi og neurokirurgi.

Ortopædkirurgien har specialer indenfor idrætskirurgi, skulder, tumor, traume, rekonstruktion og fodkirurgi.

Neurokirurgien har cervikale og lumbale prolapper. Dertil kommer komplekse anæstesier i tæt samarbejde med neurokirurgerne, hvor patienterne bl.a. vækkes perioperativt og i samarbejde med kirurgen får isat cerebrale elektroder til lindring af Hortons Hovedpine.

Anæstesimæssigt håndteres alle former for bedøvelse. Generel anæstesi, sedation, regionalanæstesi og udbredt anvendelse af nerveblokader.

Lejring i beachchair, buglejring med proneview mm. Anvendelse af inotropi.

Vi benytter dagligt BIS monitorering til optimering af vores anæstesier og der tilbydes undervisning i afsnittet.

Vi er en erfaren anæstesisgruppe, som har et tæt samarbejde og god sparring med anæstesilægerne. Vi har stor opmærksomhed på, at vi har mange samarbejdspartnere, og at vi arbejder sammen om hele patientforløbet fra modtagelse til hjemsendelse.

Vores hverdag er meget forskellig, men altid med et stort ansvar for patienterne, høj faglighed, sygeplejen og hinanden.

I afdelingen er der skønne kollegaer med stor spredning i både alder og erfaring.

Der er en god og hyggelig tone i afdelingen og vi har vi en positiv og anerkende tilgang til hinanden med respekt for vores forskelligheder som mennesker og faggrupper.

Supplement fra budskabsbanken til anæstesisygeplejerske på AUH

Region midt-byggeklods:

I Region Midt tager vi os af de mest komplekse patienter, og det kræver de dygtigste medarbejdere. Som anæstesisygeplejerske bliver du en del af et stærkt fællesskab – i det enkelte team, på afdelingen, det enkelte sygehus, men også i det større fællesskab med 30.000 kolleger, som arbejder i regionen.

AUH-byggeklods:

På AUH har vi stærke bånd til forskningsverden, og som anæstesisygeplejerske hos os kommer du på hold med nogle af landets dygtigste specialister. Din egen udvikling går heller ikke i stå, blot fordi du allerede har et speciale – vi tilbyder mange typer af kurser, videreuddannelse og fordybelse.

Fagprofil-byggeklods:

Vi ønsker at give dig som anæstesisygeplejerske de bedste rammer i dit arbejdsliv. Vi benytter nyeste teknologi og viden, og selvom det kan gå stærkt på gangene, prioriterer vi et godt arbejdsmiljø med synlig ledelse, medindflydelse og god stemning.

Afdelings-byggeklods:

På Dagkirurgien har vi et helt særligt kollegialt sammenhold, som gør, at man kommer glad på arbejde og tager glad derfra. Det er vigtigt at få nye kolleger godt med fra start. Derfor arbejder vi fokuseret med introforløb, hvor du bliver taget imod som både menneske og kollega.

Livsstadie-byggeklods:

Selvfølgelig har vi vagter, som skal dækkes. Men arbejdstiderne planlægger vi i fællesskab, så du kan få familielivet til at hænge sammen. Det tror vi giver mest arbejdsglæde.

Se arbejdet med budskabsbanken som et step 1

Da det er et omfattende stykke arbejde at indsamle styrker og gode tiltag på både hospitals-, afdelings-, profil- og livsfase-niveau, har vi ikke kunnet udfylde alle 'byggeklodserne' på forhånd.

Derfor er tanken, at budskabsbanken er et arbejdsværktøj, der tegner nogle skabeloner, som I ude på hospitalerne selv er med til at udvikle og fylde input på.

Se derfor både den nuværende EVP og budskabsbanken for jeres sygehus som work in progress.



At arbejde strategisk med personas

What's in it for kandidaterne?

Personas er et vigtigt værktøj i jeres rekrutterings- og employer branding-indsats. Du er nemlig nødt til at kende din målgruppes behov og udfordringer, før du kan målrette din kommunikation til dem.

Dog er det en klassisk svipser i rekrutteringen at "sælge" fagprofilen (som om vi skulle tiltrække studerende til en specifik uddannelse) eller skrive udelukkende om arbejdspladsen.

Eksempelvis: "At være sygeplejerske er et job, som..."

Eksempelvis: "I Randers gør vi sådan og sådan.."

... frem for at fokusere på, **hvad I som arbejdsplads tilbyder en specifik profil.**

Eksempelvis: "Som sygeplejerske i Randers får du..."

I denne proces har vi udarbejdet et persona-katalog med fem udvalgte profiler på baggrund af interviewinput. Vi håber, I kan bruge kataloget i det videre arbejde med jeres employer branding. I er meget velkomne til at arbejde videre med budskaberne, udbygge dem og tilføje de personas, I mangler hos jer.

Tips til tone of voice

- Vær konkret, venlig, imødekommende og i øjenhøjde
- Undgå klicheer eller at male glansbilleder
- Pas på endelserne "-ing" og "-else"
- Skriv i et sprog (og brug ord) som en sygeplejerske, speciallæge, ambulance-redder, osv. vil forstå og se værdien i
- Formel vs. uformel: Overvejende uformel
- Informativ vs. inspirerende: Informativ
- Oplysende vs. underholdende: Oplysende
- Professionel vs. afslappet: Professionel med varm undertone
- Samme afmelding på tværs: 'Vil du med på holdet?' Det refererer til fællesskabet på en nede-på-jorden-måde uden at blive et nyt payoff.

02 Region Midt (koncernniveau)

EVP for Region Midtjylland:

Kom med på holdet

Vi har travlt. Meget travlt – ligesom resten af sygehusvæsenet. Vi hjælper tusindvis af patienter hver eneste dag og nat, juleaften og på søndage. For patienterne kommer ikke kun inden for kontortid. Men det ved du godt. Vi redder liv og oplever død – og går den ekstra mil op til flere gange. Somme tider dagligt. Det er ikke altid let. Men vi gør det for kollegerne. Og MED kollegerne, hvilket giver os et sammenhold, du nok ikke finder andre steder. Et fællesskab, som kan flytte bjerge, når det gælder. Det er derfor, vi er her.

Størrelsen giver muligheder

Region Midtjylland er den største arbejdsplads i hele regionen, og hos os får du 30.000 kolleger. Du behøver ikke kunne navnene på alle, men de er der, når du har brug for dem. På vores hospitaler, i andre enheder, på den enkelte afdeling og i det enkelte team. Størrelsen giver mulighed for, at du kan udvikle dig og dygtiggøre dig gennem hele dit arbejdsliv. Det gælder, uanset om du træder dine første skridt på gangene som studerende, nyuddannet eller kommer med meget erfaring.

Form din karriere

Som region behandler vi de mest komplekse borgere og patienter – ikke, fordi de har råd, men fordi de har brug for det. Og det kræver de dygtigste medarbejdere. Både til de korte, intense forløb, de planlagte og de langvarige med små, men vigtige skridt. Vi er tæt på forskningen og benytter de bedste behandlingsmetoder og den nyeste teknologi. Hos os kan du både blive rockstjerne inden for et speciale og en generalist, der ved noget om det meste – det er op til dig.

Arbejde er ikke alt

Vi kan ikke trylle. Men vi går langt for at skabe de bedste rammer for dig i dit arbejdsliv, så du også kan nyde fritiden og familielivet. Hver af vores arbejdspladser – hospitalerne, socialområdet, psykiatrien og regionshusene – arbejder hele tiden på at skabe de bedste arbejdsforhold for dig.

Vil du tæt på fællesskabet, din faglighed, patienterne og få fart på din udvikling?
Så kom med på holdet.



Budskabsbank:**Region Midtjylland (koncernniveau)****Det kollegiale fællesskab**

- I Region Midtjylland bliver du en del af et stærkt kollegialt fællesskab – i det enkelte team, på afdelingen, det enkelte sygehus, men også i det større fællesskab med 30.000 kolleger, som arbejder i regionen.
- Da vi står med liv og død mellem hænderne – direkte såvel som indirekte – er vores samarbejde som kolleger altafgørende. Det skaber et helt særligt sammenhold og giver glæde på de gode dage og en energiindsprøjtning på de dårlige dage.

Unikke karriereveje

- Et job i Region Midtjylland gør dig dygtigere. Vi lægger stor vægt på løbende kurser samt mulighed for videreuddannelse og specialisering.
- Her går din karriere ikke i stå, og du kan forme din karrierevej i den retning, du ønsker – i dybden, i bredden, mod forskning eller undervisning.
- Faktisk kan du have et helt arbejdsliv hos os og stadig afprøve forskellige specialer og i forskellige funktioner.

Toppen af faglighed

- I Region Midtjylland tager vi os af de mest komplekse borgere og patienter, som ikke kan behandles andre steder og ikke har andre muligheder. Det kræver de dygtigste medarbejdere i alle typer job.
- Vi har førende specialister og er tæt på forskningen, hvilket gør, at viden og behandlingsmetoder aldrig står stille. Vi bliver klogere hver dag til gavn for patienterne og medarbejdernes faglige udvikling.

Et meningsfuldt job med en mærkbar forskel

- Vi gør en forskel for tusindvis af patienter og borgere på daglig basis. Og selvom man sjældent hører alle solskinshistorierne, er der masser af dem. Hver dag.

**Region Midtjylland**

Hospital

Fagprofil

Afdeling

Livsfase

Hvornår kan I bruge EVP'en?

Jeres EVP er det faste anker i al jeres employer branding-kommunikation. Den kan I altid genbesøge og udvælge de sekvenser, der giver mening i en bestemt sammenhæng.

En EVP vil typisk blive bragt i spil:

- På jeres karriereside
- I stillingsopslag
- I annoncering på SoMe – evt. i forkortet eller tilpasset udgave
- Til præsentationer og evt. trykt materiale, fx til studerende, nye medarbejdere eller årsberetninger.

Hvornår kan I bruge budskabsbanken?

Budskabsbanken kommer især til sin ret, når I skal ramme en bestemt målgruppe, fordi I kan sammensætte unikke budskaber.

Budskabsbanken vil typisk være brugbar:

- Når I (hurtigt) skal skrive stillingsopslag, der skal adskille sig
- Når det er ikke kommunikationsfolk, men i stedet fx afdelingssygeplejersken eller HR-medarbejderen, der skal formulere et stillingsopslag
- Når Kommunikation skal køre målrettet annoncering.

03 Regionshospitalet Horsens

Kernefortælling for Regionshospitalet Horsens: **SAMMEN er vi stærke**

Regionshospitalet i Horsens er et af de mindre hospitaler i Region Midtjylland, og det, synes vi selv, er en af vores største styrker. For her kender vi hinanden og kommer hinanden ved. Og du kommer hurtigt med ombord.

Vi spiller på samme hold

Det er krævende at være en del af det danske sundhedsvæsen. Det er det også i Horsens. Vi er der for patienterne dag og nat, men vi er gode til at deles, også om vagterne. Med vores hospitals størrelse har vi en nærhed og et fællesskab, som større arbejdspladser kan have svært ved at hamle op med. Det får det daglige samarbejde til at glide lettere, fordi vi kender hinanden og ved, at vi har hinandens ryg. Både når vi lykkes, og når vi engang imellem begår en fejl. Så lærer vi af det sammen.

Kom godt fra start

Der venter dig knap 2.000 kolleger på Regionshospitalet i Horsens. På tværs af afdelinger og specialer møder vi hinanden som mennesker samtidig med, at vi har hver vores fagprofil. Det gælder også, når vi byder nye kolleger velkommen. Vores introduktion bygger på en nysgerrighed om det enkelte menneske – hvad du kommer med, hvad der optager dig og driver dig. På den måde kan vi hjælpe med at bringe netop dine styrker i spil i Horsens, så du kan udvikle dig fagligt og personligt. Som ny kollega får du både en faglig og social mentor, så du hurtigt kan komme ind i arbejdsopgaverne og blive en del af fællesskabet. Måske du også har lyst til at løbe med i den årlige Beringstafet eller synge med i det kor, vi er ved at samle?

Fart på din udvikling

Vi udvikler løbende vores høje faglighed og bringer den i spil i forhold til de mest almene sygdomme – dem, som flest danskere lider af. Hos os finder du dog også faglige spydspidsfunktioner, hvor vi tager imod patienter fra hele regionen.

Uanset hvor du er i din karriere, og hvad du drømmer om, så tager vi din udvikling seriøst. Er du nyuddannet eller under uddannelse, er der fart på læringskurven. Her skal du ikke vente på at "få lov" til de udfordrende og spændende opgaver. Du får ansvar fra første dag – naturligvis med erfarne kolleger i ryggen. Er du mere erfaren, har du mulighed for at forme dit arbejdsliv i forskellige retninger inden for nye specialer eller andre funktioner som fx. forskning og undervisning.

Vil du med på holdet?



Bearbejdet
pba. oplæg
fra Publico

Budskabsbank:**Budskaber om Horsens som arbejdsplads****Værdier, der især praktiseres i Horsens**

- Vi ser dig både som menneske og medarbejder. Hos os er du ikke bare en ressource, der skal udfylde vagtplanen. Når det er sagt, er vi som alle andre afhængige af at få dækket vagter. Men det er nemmere, fordi vi er sammen om det.
- Tillid er grundstenen for os. Kun når vi har gensidig tillid til hinanden, kan vi tale åbent om alt det, vi lykkes med, og nogle gange ikke lykkes med.
- Vi er gode til at få tingene ned på jorden, og vi tør tale om de svære emner, hvis der har været en særligt belastet periode – hvad det gør ved os, og hvordan vi kan lære af det.
- Da vi er et mindre hospital, vil du kende stort set alle dine kolleger. Her kommer vi hinanden ved. Det giver et særligt fællesskab og en sammenhængskraft, som gør os stærke.
- Vi har fokus på at udvikle dig fagligt og menneskeligt fra første dag. Hos os skal du ikke vente flere år på videreuddannelse – vi har kun glæde af, at du dygtiggør dig igennem hele din ansættelse hos os.

Særligt tilrettelagt onboarding-forløb

- Som ny kollega får du både en faglig og en social mentor, der hjælper dig med alt det, du ikke kan læse dig til. På den måde kommer du godt ind i fællesskabet på hospitalet. Vi kan også godt lide at hygge os sammen udenfor vagtskemaet – fx til Beringstafet, til fællessang og snart også i det kor, vi er ved at samle.
- Efter 14 dage bliver nye kolleger inviteret til en potentialesamtale, der skal bidrage til, at medarbejder, leder og mentor får øje på særlige talenter og potentialer, som kan bringes i spil i dit job.

Ja, vi har travlt, men...

- Det er krævende at være en del af det danske sundhedsvæsen. Det er det også i Horsens. Men vi står sammen, og med gode kolleger ved vores side har vi mulighed for at gøre en forskel – for patienterne og for hinanden.
- Vi er der for patienterne dag og nat, men vi er gode til at deles om vagterne. Fordi vi ved, at når vi løfter i flok, bliver vagtbyrden lidt lettere at bære for den enkelte.



Region Midtjylland

Regionshospitalet
Horsens

Fagprofil

Afdeling

Livsfase

Bearbejdet
pba. oplæg
fra Publico

Budskabsbank:

Budskaber til fagprofiler

Erfarne sygeplejersker generelt (fra persona-kataloget):

- Hos os kan du udvikle og specialisere dig. Vi løser de mest komplekse opgaver, og det kræver de dygtigste (dvs. dig).
- Vi har et helt særligt kollegialt sammenhold, og vi kan gøre en forskel, når vi løfter i fællesskab.
- Selv om det ofte går stærkt, fokuserer vi på et godt arbejdsmiljø med synlig ledelse, medindflydelse og god stemning.

Intensivsygeplejersker (erfarne)

Budskaber til intensivsygeplejersker om job på Regionshospitalet Horsens:

- Som noget særligt her i Horsens har vi et oplæringsprogram til dig, der har været væk fra faget i et år eller mere. Programmet består af forskellige moduler, som sluser dig ind i det faglige igen.
- I Horsens benytter vi ny og avanceret teknologi til at behandle patienter, hvilket giver dig som intensivsygeplejerske de bedste rammer at arbejde i – og sikrer patienterne den bedste behandling.
- Tilføj gerne flere...



Region Midtjylland

Regionshospitalet
Horsens

Fagprofil

Afdeling

Livsfase

Tilføj gerne selv flere fagprofiler

Udvælg fagprofiler (som I fx mangler mange af eller som er svære at rekruttere).

Besvar følgende:

- Hvad gør vi for denne fagprofil i Horsens, som er særligt og som evt. adskiller sig fra andre arbejdspladser?
- Kan vi levere på nogle af de ønsker og behov, som denne fagprofil efterspørger? Fx fleksibilitet, medindflydelse, o.l.

(Se persona-katalog, og byg gerne videre med input fra egne medarbejdere)

Bearbejdet
pba. oplæg
fra Publico

Budskabsbank:

Budskaber om den enkelte afdeling

Da I på Regionshospitalet i Horsens har mange afdelinger, og vi ikke kan komme i dybden hele vejen rundt, håber vi, at I selv vil skabe denne budskabs-byggeklods.

Tag gerne udgangspunkt i følgende spørgsmål:

Afdeling: Indsæt afdeling

Beskrivelse af afdelingen og kulturen:

Spørg gerne medarbejderne om følgende:

- Hvad er styrkerne på afdelingen?
- Har afdelingen en særlig DNA i sammenligning med andre afdelinger, også ift. samme afdeling på andre hospitaler?
- Er der særlige muligheder, tiltag, faglige fyrtårne eller andet, som bør fremhæves? Fagligt såvel som socialt.
- Plus det faktuelle (hvor mange medarbejdere, hvilke fagprofiler, o.l.)

Her kommer konkrete spørgsmål at tage udgangspunkt i – til inspiration

- Har afdelingen særlige uddannelsestilbud?
- Hvordan tilrettelægges vagterne? Sker det fx på fællesmøder/via inddragelse eller hvordan?
- Er der mentorordning?
- Er der en indslusning/intro på afdelingen som ny medarbejder?
- Hvor mange er man typisk på vagt med ad gangen?
- Hvor hurtigt indgår man som ny i den normeringen?
- Hvordan er alders/anciennitetsspredningen?
- Laver afdelingen aktiviteter sammen uden for arbejdstid?



Region Midtjylland

Regionshospitalet
Horsens

Fagprofil

Afdeling

Livsfase

Vi hører fx, at akutafdelingen og kirurgisk afsnit gør det godt og får uopfordrede ansøgninger. Kunne der være noget at lære fra deres tilgange, som kunne udbredes?

Bearbejdet
pba. oplæg
fra Publico

Budskabsbank:

Budskaber om de forskellige livsfaser

Nyuddannede/studerende:

- I Horsens er vi gode til at udvikle talenter. For som nyuddannet eller under uddannelse får du hos os fart på læringskurven.
- Her skal du ikke vente på at "få lov" til de udfordrende og spændende opgaver. Du får ansvar og faglig udvikling fra dag ét – erfarne kolleger er naturligvis med på sidelinjen, når der er behov for sparring.

Budskab til især kandidater med børn:

- To gange om ugen kan du købe sund, økologisk og lækker aftensmad med hjem til familien fra hospitalets køkken. På den måde får I lidt luft i ulvetimen og slipper for at bruge tiden i køkkenet derhjemme.

Tilføj gerne budskaber til fx de mere erfarne profiler og seniorer:

- Hvilke tilbud/muligheder har I i Horsens, der er særligt attraktive for profiler med meget erfaring på bagen? (få inspiration i persona-kataloget til, hvad målgrupperne efterspørger generelt)

Region Midtjylland

Regionshospitalet
Horsens

Fagprofil

Afdeling

LivsfaseBearbejdet
pba. oplæg
fra Publico

Budskabsbank:**Inspiration: Budskaber om de forskellige livsfaser**

Her kommer lidt inspiration til at arbejde med budskaber/tiltag, der er relevante for forskellige livsstadier.

Studerende

- Hvad gør vi for de studerende, mens de er hos os, så de har lyst til at blive ansat efterfølgende?
- Kan vi 'sætte en krog i dem', fx med studiejob eller vikarjob?
- Vigtigt med den gode oplevelse fra start, så de ikke bliver skræmt væk fra faget. Vigtigt med støtte og udvikling, men uden at glemme, at de er studerende.

Nyuddannede

- Hvilke tilbud har I, der er særligt henvendt til nyuddannede? Fx mentorordninger, introstillinger eller længere indslusning udenfor normering?
- Nyuddannede er i højere grad villige til at arbejde i fx skolernes sommerferier og andre spidsbelastede tidspunkter.
- Vigtigt med den gode oplevelse fra start, så de ikke bliver skræmt væk fra faget. Vigtigt med støtte og udvikling uden at glemme, at de er nye i faget.

Kandidater med nogen eller meget erfaring

- Arbejdslivet skal ikke gå i stå, blot fordi 'man er blevet dygtig til sit fag'.
- Her er fokus på faglig udvikling væsentlig, evt. med kombi-stillinger. Det kan også være en mulighed for de afdelinger, hvor det er svært at tiltrække specialiserede medarbejdere.

Kandidater med mindre børn

- Blandt denne målgruppe er fleksibilitet højt på ønskesedlen. I mangel på samme arbejder mange på deltid.
- Ved at tilbyde fleksibilitet/indflydelse på egen arbejdstid vil I stå stærkt overfor denne målgruppe.
- Er der alternativt andre tiltag, som kan lette?

Kandidater med store børn

- Dem, hvor børnene er blevet store, og det kunne være spændende at komme (tilbage) til Region Midtjylland, hvor der er mere faglig udvikling

Region Midtjylland

Horsens

Fagprofil

Afdeling

Livsfase**Seniorer**

- Har I særlige tiltag, der gør det attraktivt for seniorer at arbejde/blive hos jer?
- Disse kan være kilde til ekstra arbejdskraft og er desuden velegnede til at oplære nyuddannede.
- I Region Midtjyllands egen undersøgelse blandt 60-65-årige er målgruppen positiv for at fortsætte, hvis de får medindflydelse på arbejdstilrettelæggelsen og opgaverne.

Bearbejdet
pba. oplæg
fra Publico

Publico®

www.publico.dk