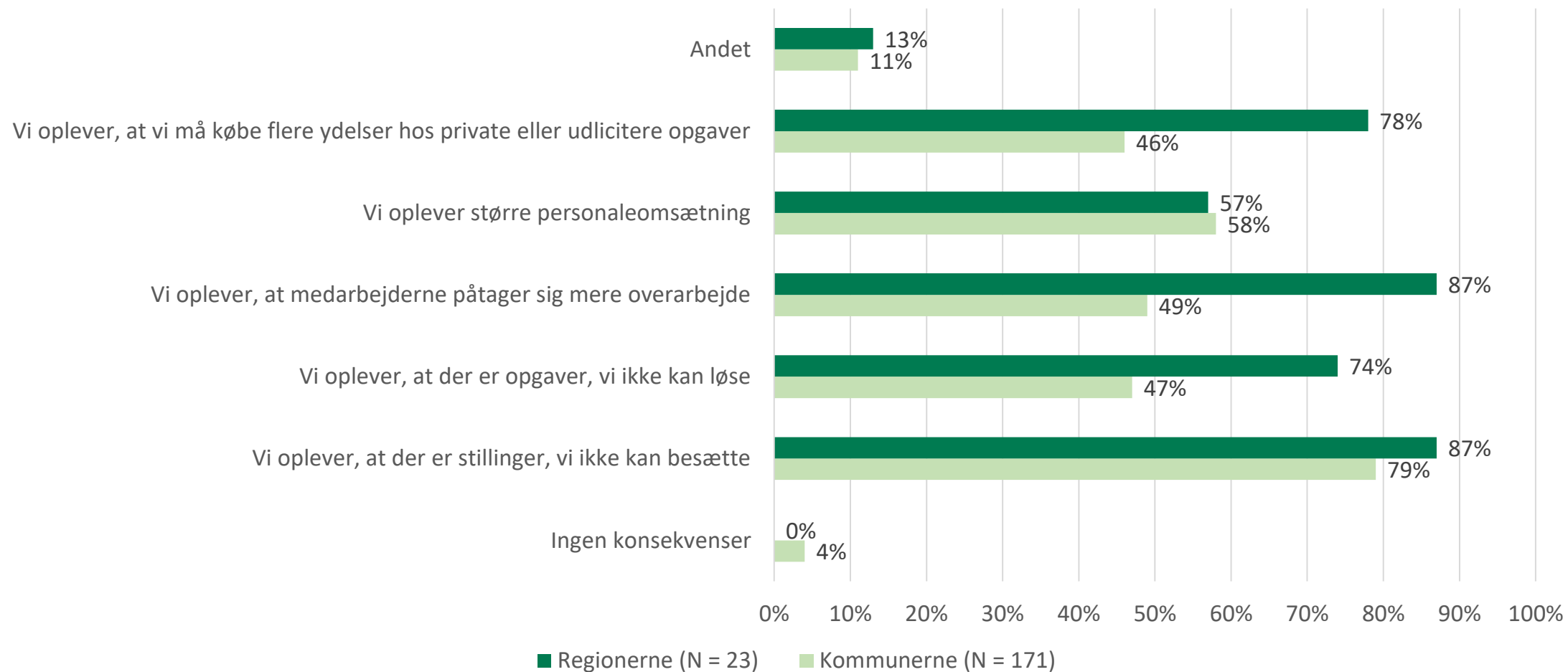


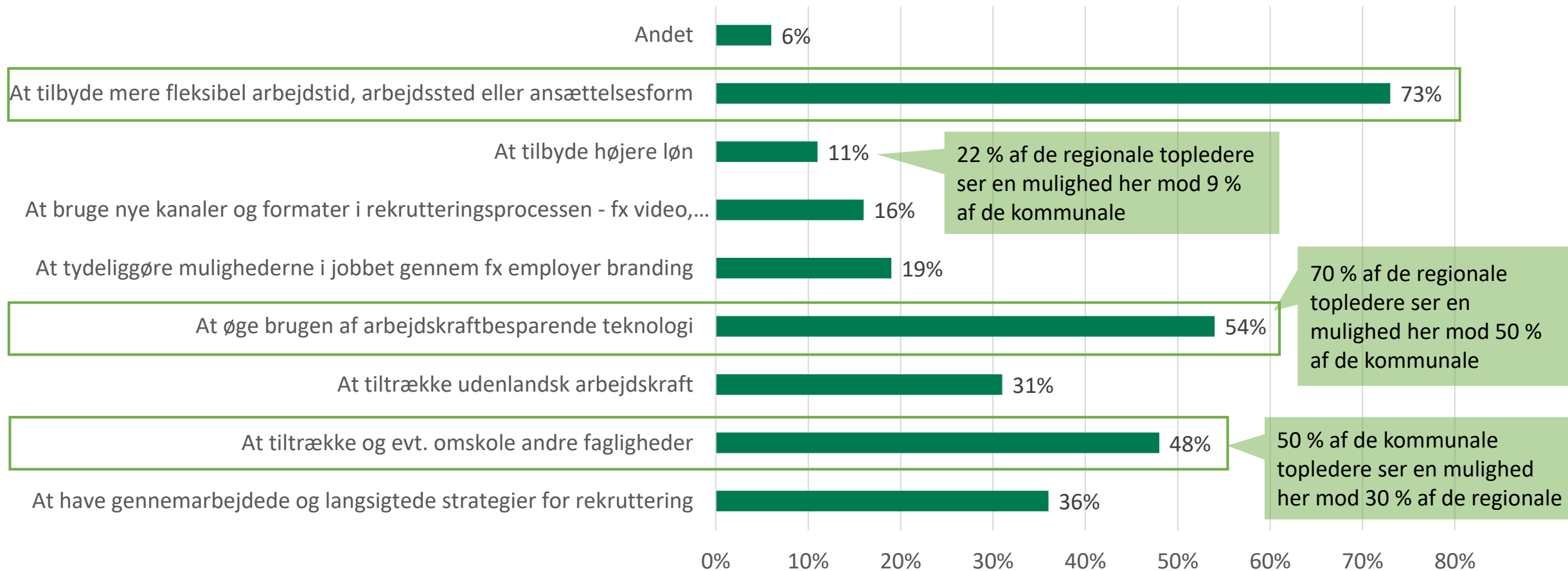
**Undersøgelse:**  
**Topledelse af**  
**den attraktive arbejdsplads**

*Efterår 2022*

# Hvilke konsekvenser oplever du ved arbejdskraftsmangel?



# De største muligheder for at udvide arbejdsstyrken gennem rekrutteringsindsatser



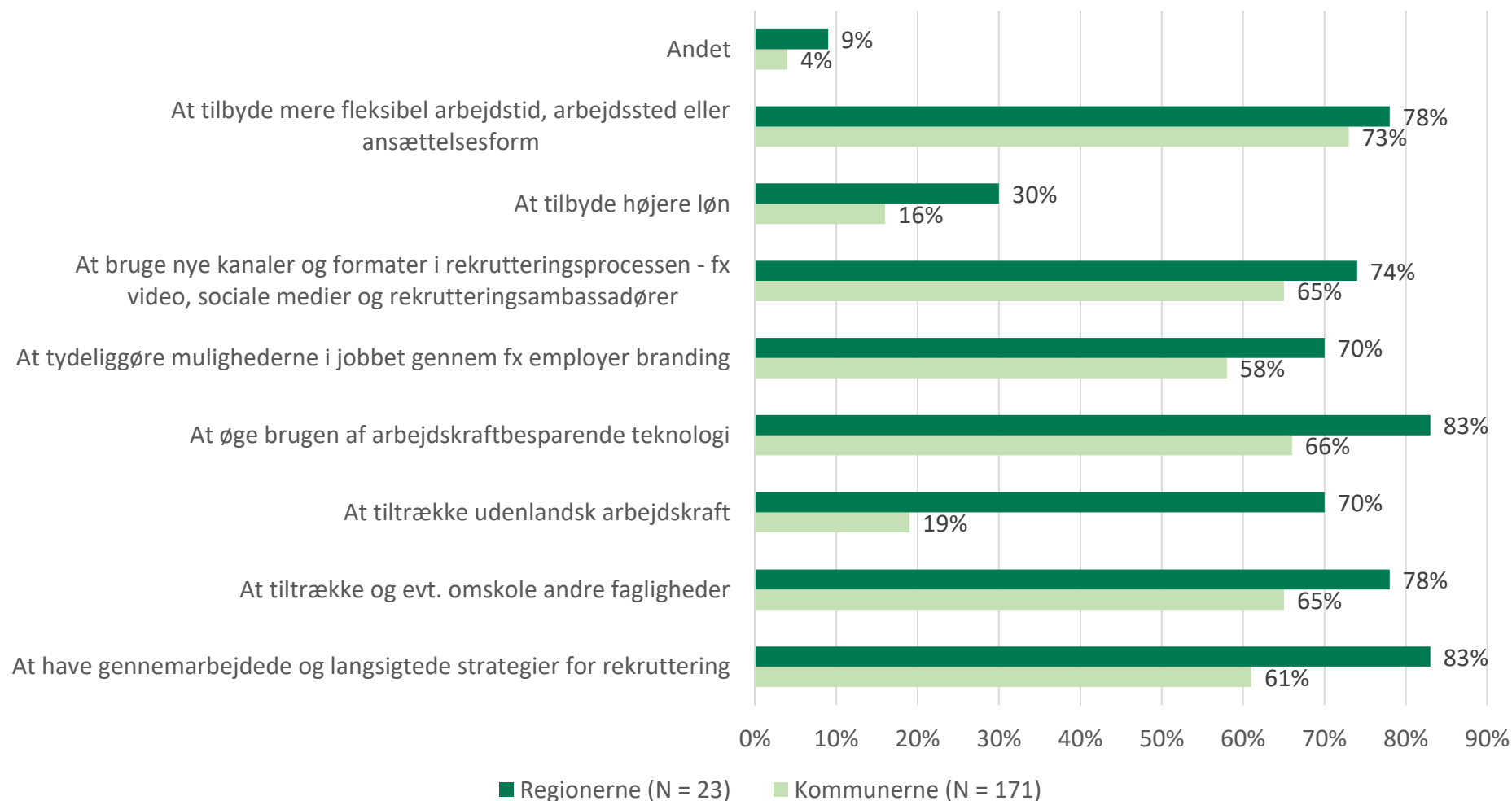
# De største muligheder for at udvide arbejdsstyrken via rekruttering

*"Have fokus på god onboarding - mange forlader jobbet i sundheds- og omsorgsområdet inden for det første års ansættelse"*  
- Kommunaldirektør

*"Vigtigt at arbejde med generationsperspektiver. Dvs. at yngre generationer motiveres anderledes end ældre"*  
- Administrerende direktør for sundhedsforvaltningen

*"Om-organisering af workflow, opgavehåndtering og opgavefordeling, internt som eksternt mellem sektorerne"*  
- Vicedirektør for hospital

# Hvilke af disse rekrutteringsindsatser arbejder I med i dag?

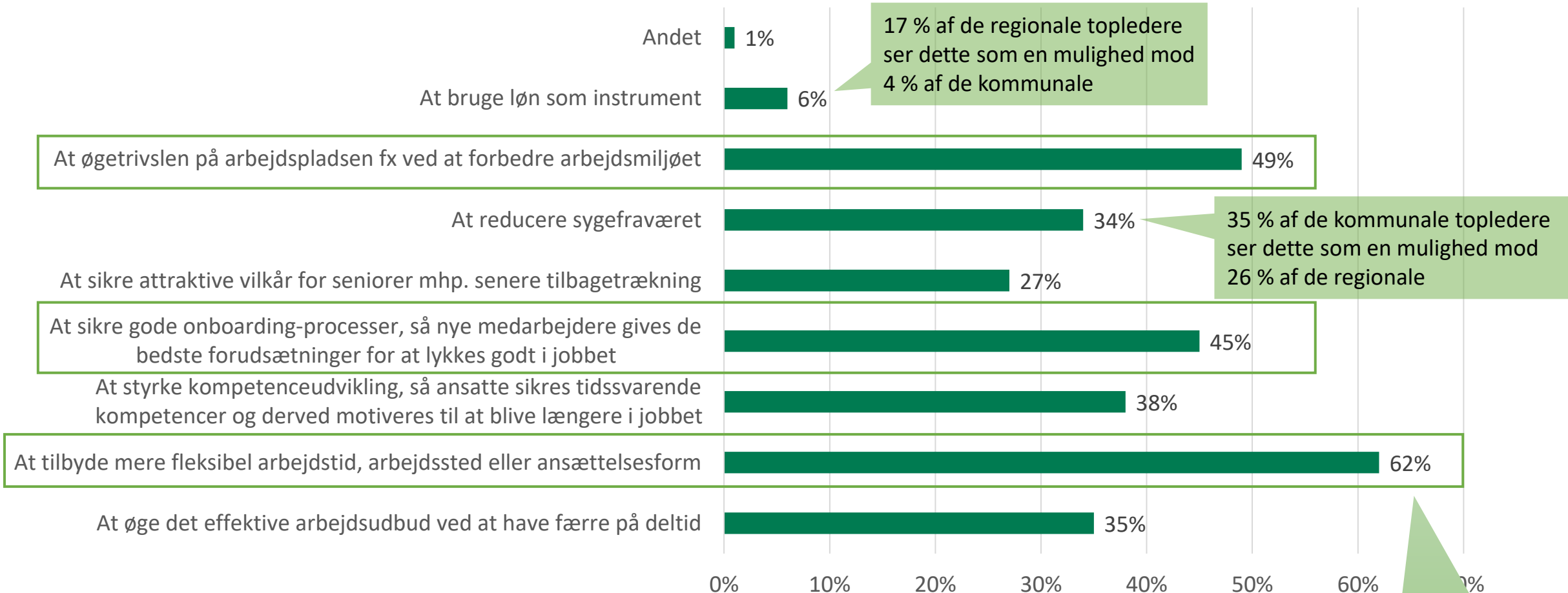


Der arbejdes med mange forskellige indsatser.

14% flere regionale topledere arbejder med at tilbyde højere løn

51% flere regionale topledere arbejder med at tiltrække udenlandsk arbejdskraft

# De største muligheder for at udvide arbejdsstyrken gennem fastholdelse



## De største muligheder for at udvide arbejdsstyrken via fastholdelse

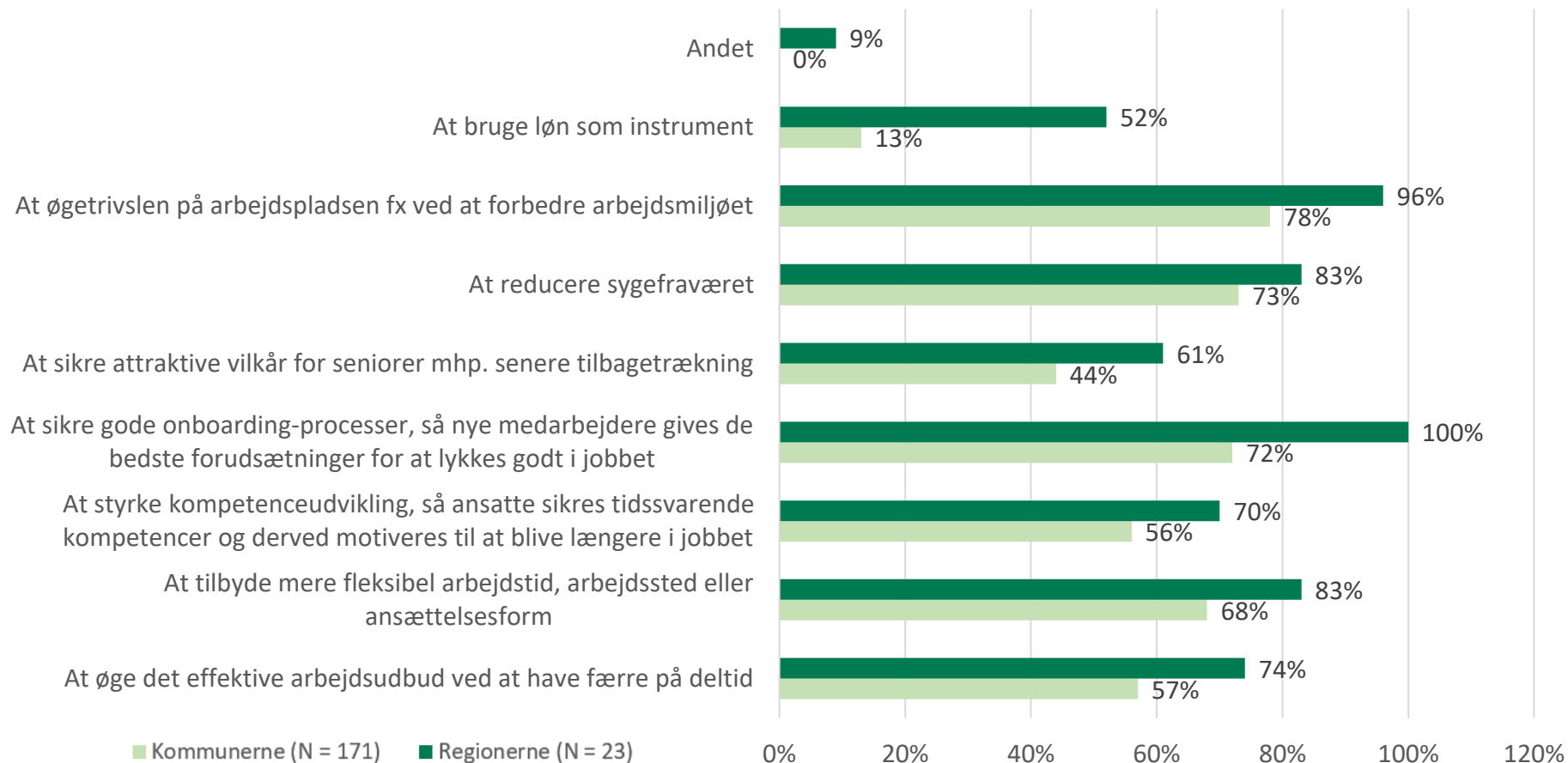
*”Grundlæggende skal det være mere attraktivt at være offentlig ansat leder og medarbejder. Det kræver gode arbejdsvilkår, god og nærværende ledelse og en god løn. Det kniber lidt med det hele... ”*

- Kommunaldirektør

*” [...] de nye generationer slet ikke kan forlige sig med ordet fastholdelse. Det er et noget gammeldags begreb, der i sig selv signalerer noget rigidt. Vi er derfor begyndt at tale om fastholdelse af seniorer og tilknytning af nyuddannede...”*

- Koncerndirektør

# Hvilke indsatser for fastholdelse arbejder I med i dag?



39% flere af regionale ledere bruger løn som instrument

Alle regionale ledere arbejder med at sikre gode onboarding-processer, hvor det til sammenligning er 72% af kommunale ledere



## Hvor viser undersøgelsen, at der er behov for at sætte yderligere ind?

- **Behov for strategisk tænkning** – dvs. en tilgang der er systematisk, langsigtet, helhedsorienteret og samarbejdende. Mange nævner udenlandsk arbejdskraft som én vigtig kilde.
- **Behov for at arbejde på mange dimensioner af den attraktive arbejdsplads** – herunder godt arbejdsmiljø, fleksible arbejdstider og god ledelse.
- **Behov for at styrke det organisatoriske omdømme på alle niveauer**, så det offentlige generelt og den enkelte velfærdssektor, arbejdsplads og faggruppe bliver talt op og fremstår troværdigt attraktive.
- **Behov for forventningsafstemning** – med både politikere, organisation og borgere, fordi det ikke er realistisk at opretholde et uændret serviceniveau med færre og/eller mindre kompetente medarbejdere.

## Hvad ser du som dine væsentligste topledelsesopgave ift. arbejdskraftudfordringen?

*”At sørge for at sætte udfordringen på dagsordenen hos mine ledere, at facilitere en proces om indsatser og at fastlægge en langsigtet strategi og konkrete handlingsplaner samt sørge for, at vi får fulgt op”*

- Fagdirektør

*”At sikre fastholdelse af de nuværende kompetente medarbejdere, herunder være i løbende dialog med alle relevante interessenter”*

- Vicedirektør for hospital

## Hvad ser du som dine væsentligste topledelsesopgave ift. arbejdskraftudfordringen?

*”Arbejdet for arbejdspladsens kultur, trivsel, arbejdsmiljø og rekruttering er generelt de væsentligste topledelsesindsatser.”*

- Hospitalsdirektør

*”At anskue det som andet og mere end en rekrutteringsudfordring, Det er en kapacitetsproblematik, som måske ikke alene kan løses v.h.a. traditionelle greb, manglen på arbejdskraft gør at vi skal se på hvordan behovet for arbejdskraft kan reduceres”*

- Kommunaldirektør