



I løbet af projektperioden blev der udgivet tre medarbejderaviser, hvor medarbejderne selv fortalte hvad de fik ud af projektet, og hvordan de arbejdede med det i de enkelte afdelinger. Det gav ejerskab for HelsingørModellen og blev en platform for de gode historier.

Venteliste til job i ældreplejen

En målrettet indsats over to år fik bugt med personale-manglen i Helsingør Kommunes ældrepleje. Løsningen var at tænke langsigtet og inddrage medarbejderne i bestræbelserne på at skabe en attraktiv arbejdsplads.

For to år siden oplevede Helsingør, som mange andre af landets kommuner, store udfordringer med at skaffe personale nok til kommunens ældrepleje. Der var ofte op til 10 % ubesatte stillinger, et stort vikarforbrug og stor udskiftning i medarbejdergruppen. Derfor igangsatte kommunen et langsigtet projekt, der satte fokus på fastholdelse og rekruttering af medarbejdere til ældreplejen.

HelsingørModellen for den gode ældrepleje' betød, at der kort tid efter var ventelister på job i den kommunale ældrepleje og 5-6 uopfordrede ansøgninger om dagen. "Vi kan endnu ikke pege på en enkelt årsag til, at det er lykkedes så godt, men jeg tror, at vores succes handler om, at vi har givet os selv den fornødne tid og erkendt, at det at skabe en attraktiv arbejdsplads er et langt sejt træk. Et andet vigtigt element har været, at vi har inddraget vores medarbejdere i hele processen og brugt deres erfaringer aktivt", siger Birgitte Qvist-Sørensen, der er social- og sundhedsdirektør i Helsingør Kommune.

Inddragelse af medarbejdere

Recepten i HelsingørModellen lød på at inddrage medarbejderne og styrke de ting i dagligdagen, der gør arbejdet og arbejdspladsen attraktiv. "Medarbejderne er den vigtigste katalysator og ambassadør for en god arbejdsplads. Derfor har vi med HelsingørModellen fokuseret på, hvad der skal til for at gøre medarbejderne stolte af deres arbejde og deres arbejdsplads. Ved at fokusere på det positive og det vi gør godt, har vi oplevet større arbejdsglæde, som også har smittet af på tilfredsheden blandt vores borgere", fortæller Birgitte Qvist-Sørensen. Undersøgelser blandt medarbejdere viste, at nok er løn og personalegoder vigtige, men det er lige så vigtigt, at dagligdagen fungerer uden at skabe unødige frustrationer. Derfor er der også afsat mange ressourcer på at udanne dygtige ledere, på videre- og efteruddannelse af medarbejderne og på at udvikle målrettede interne udviklingsprojekter på de enkelte arbejdssteder. ■

HelsingørModellen for den gode ældrepleje

Employer Branding-projektet i Helsingør blev gennemført i perioden 2006-2008. Projektet satte fokus på trivsel, samarbejde, image, værdier, omgangstone og andre emner, der har betydning for oplevelsen af ældreplejen som en attraktiv arbejdsplads. For at skabe sammenhæng mellem de forskellige delprojekter, blev de samlet i et stort projekt med titlen "HelsingørModellen for den gode ældrepleje".