

Kommissorium for § 17, stk. 4-udvalg om fastholdelse og rekruttering

I forbindelse med budgetforhandlingerne om budget 2023 vedtog forligspartierne at nedsætte et § 17, stk. 4-udvalg om fastholdelse og rekruttering. Forligspartierne ønsker med § 17, stk. 4-udvalget at give tyngde og sætte fokus på udfordringerne vedrørende fastholdelse og rekruttering af både medarbejdere og ledere med særligt fokus på udfordringerne på social- og sundhedsområdet. Udvalgets arbejde skal bygge videre på de tiltag, som allerede er igangsat internt i Norddjurs Kommune, blandt andet inden for kommunikation og branding, ledelse, arbejdsmiljø og uddannelsespartnerskaber. Tiltagene er igangsat med henblik på at sikre de nødvendige kompetencer til at varetage opgaverne på fagområderne. En kortlægning af igangværende og kommende fastholdelses- og rekrutteringstiltag på tværs af fagområderne er under udarbejdelse.

Baggrund og udfordringsbillede

Der er generelt set stor mangel på arbejdskraft i samfundet i disse år, hvor store årgange forlader arbejdsmarkedet, mindre årgange træder ind på arbejdsmarkedet og ledigheden er historisk lav. Det er særligt på social-, ældre- og sundhedsområdet, at manglen på kvalificeret arbejdskraft sammenholdt med stigende opgavekompleksitet giver udfordringer.

På Sundheds- og omsorgsområdet viser befolkningsfremskrivningerne for Norddjurs Kommune, at andelen af ældre borgere over 80 år stiger med 35 % frem mod 2030. Samtidig er der en tendens til, at befolkningen i Norddjurs Kommune bliver ældre - det vil sige, at andelen af ældre stiger, mens andelen af børn og unge er faldende¹. Herudover ses der en større kompleksitet ift. borgernes udfordringer.

På Socialområdet tegner der sig et lignende billede med større kompleksitet hos kendte borgergrupper, samtidig med at nye målgrupper med psykiatriske diagnoser kommer til. Det betyder, at der er brug for nye kompetencer samtidig med, at efterspørgslen på socialpædagogisk støtte generelt er stigende.

Da udfordringerne på social- og sundhedsområdet i Norddjurs Kommune er størst og mest akutte, afgrænses udvalgets arbejde til fastholdelse og rekruttering hertil. Afgrænsningen sker med opmærksomhed på, at der også er fastholdelses- og rekrutteringsudfordringer på andre fagområder, og at virksomheder i Norddjurs Kommune generelt har svært ved at rekruttere den arbejdskraft, de efterspørger. Det forventes, at udvalgets anbefalinger kan bruges som inspiration på tværs af fagområderne internt i Norddjurs Kommune.

¹ [Befolkningsprognose 2021-2030 for Norddjurs Kommune](#)

Formål

Formålet med udvalgets arbejde er at forstærke og videreudvikle indsatser, som fremmer fastholdelse og rekruttering af ledere og medarbejdere primært på social- og sundhedsområdet i forlængelse af det arbejde, der allerede er igangsat inden for social-, ældre- og sundhedsområdet.

Med det som afsæt er omdrejningspunktet for udvalgets arbejde at komme med anbefalinger til løsninger, som styrker Norddjurs Kommunes omdømme, så nuværende og kommende medarbejdere oplever Norddjurs Kommune som en attraktiv arbejdsplads, som medarbejdere og ledere gerne vil søge hen til og blive hos.

Udvalgets arbejde centrerer således om to temaer:

1. Rekruttering af medarbejdere og ledere
2. Fastholdelse af allerede ansatte medarbejdere og ledere

Rammer for udvalgets arbejde

Kommissoriet for udvalget er udarbejdet med udgangspunkt i de principper, som følger af kommunalbestyrelsens håndbog, og som er godkendt af kommunalbestyrelsen. Kommissoriet indstilles til godkendelse i Voksen- og Plejeudvalget 25. januar 2023 og herefter Økonomiudvalget den 7. februar 2023 og Kommunalbestyrelsen den 21. februar 2023.

Udvalget har ikke selvstændig beslutningskompetence uafhængig af kommunalbestyrelsen. Det er kommunalbestyrelsen, som har beslutningskompetence ift. godkendelse af kommissorium og sammensætning af udvalget. Udvalget har en forberedende og rådgivende funktion, og kan derfor ikke træffe beslutning om at iværksætte tiltag, men kan komme med anbefalinger til efterfølgende politisk behandling. Udvalgets afrapportering og anbefalinger behandles i Voksen- og Plejeudvalget den 31. maj 2023 og herefter i Økonomiudvalget den 13. juni 2023 og i Kommunalbestyrelsen den 20. juni 2023.

Leverancer

De konkrete opgaver for udvalget er, på baggrund af allerede iværksatte initiativer vedrørende fastholdelse og rekruttering, at drøfte og komme med anbefalinger til konkrete løsninger på de udfordringer, som social- og sundhedsområdet står overfor.

Udvalgets arbejde vil koncentrere sig om følgende temaer, som er gennemgående for det udfordringsbillede, der tegner sig på området:

1. Uddannelse - før, under og efter
 - Hvordan bliver Norddjurs Kommune en attraktiv uddannelseskommune for såvel de studerende som uddannelsesinstitutioner?
 - Hvordan øges andelen af studerende, som efter endt uddannelse søger ansættelse i Norddjurs Kommune?

Eksempler til inspiration for udvalgets arbejde: styrkelse af vejlederfunktionen, fokus på studiemiljø i praktikperioder, overgange fra skole til praktik mv.

2. Fra ledighed til uddannelse og fastansættelse

- Hvordan styrkes samarbejdet på tværs i kommunen om ledige borgere med potentiale for beskæftigelse indenfor social-, ældre- og sundhedsområdet?
- Hvordan styrkes samarbejdet vedrørende 'sporskiftere' og udenlandsk arbejdskraft?

Eksempler til inspiration for udvalgets arbejde: Samarbejde mellem fagområder og jobcenter, jobafklaring/praktikforløb mv.

3. Tidlig interesse for fagene

- Hvordan styrkes det tværgående samarbejde, så det skaber tidlig interesse blandt børn og unge i forhold til en uddannelse og karriere indenfor social-, ældre- og sundhedsområdet?

Eksempler til inspiration for udvalgets arbejde: Brobygning, praktik, fritidsjob, virksomhedsbesøg mv.

4. Fastholdelse af medarbejdere

- Hvordan styrkes arbejdsfællesskaberne og arbejdsmiljøet, så personaleomsætningen reduceres og sygefraværet mindskes?

Eksempler til inspiration for udvalgets arbejde: Fremtidens arbejdsfællesskaber og de fire temaer: blik for borgeren, en stærk fortælling, digitale muligheder og en attraktiv arbejdsplads²

5. Ledelse som fag på social- og sundhedsområdet

- Hvordan kan ledelsestalenter spottes og udvikles i egen organisation?
- Hvordan kan ledelseslagene styrkes og understøttes, så det er attraktivt at være leder i Norddjurs Kommune

Eksempler til inspiration for udvalgets arbejde: Før-lederuddannelse, lederuddannelse, onboarding og mentorforløb mv.

I supplement til udvalgets arbejde nedsættes en tværgående administrativ arbejdsgruppe bestående af medarbejdere med kommunikationsfaglighed og/eller arbejder med kommunikation i det daglige. Formålet med denne arbejdsgruppe er at styrke den helhedsorienterede indsats om kommunikation, branding og markedsføring på tværs af Norddjurs Kommune. Denne gruppe suppleres med ekstern ekspertbistand.

Organisering og mødeplan

Udvalget er nedsat under Voksen- og Plejeudvalget og sekretariatsbetjenes af Sundheds- og omsorgsområdet.

Udvalget består af repræsentanter fra politiske udvalg, eksterne samarbejdspartnere og repræsentanter fra kommunens forvaltninger. Der kan efter behov inddrages relevante aktører eller speci-

² [Dialogmateriale om fremtidens arbejdsfællesskaber](#)

alister med relevans for udvalgets arbejde til f.eks. inspirationsoplæg, deltagelse i workshops mv. Derudover vil Borgmesteren og Kommunaldirektøren også inviteres med ind til møderne i §17, stk. 4-udvalget.

Medlemmerne af udvalget er følgende:

- Formand for Voksen- og Plejeudvalget
- Næstformand for Voksen- og Plejeudvalget
- Repræsentant fra Arbejdsmarkedsudvalget
- Velfærdsdirektøren
- Sundheds- og omsorgschefen
- Konstitueret socialchef
- Ledelsesrepræsentant fra arbejdsmarkedsområdet
- Ledelsesrepræsentant fra Ungeindsatsen og UU
- Ledelsesrepræsentant fra en folkeskole
- Direktør for Randers Social- og Sundhedsskole
- Rektor for Grenaa Gymnasium
- Ledelsesrepræsentant fra Viden Djurs
- Repræsentant fra VIA University College (fx leder af sygeplejeuddannelsen i Randers eller repræsentant fra VIAs ledelsessekretariat)
- Ledelsesrepræsentant fra meritpædagoguddannelsen i Grenaa

Formand for udvalget er: xxx

Udvalget afholder to-tre møder i foråret 2023 i perioden marts-april, hvorefter udvalgets arbejde afsluttes med en afrapportering med anbefalinger til løsninger på fastholdelses- og rekrutteringsudfordringerne. Afrapporteringen skal herefter politisk behandles.

Økonomi

§17, stk. 4-udvalg om fastholdelse og rekruttering har ikke eget økonomisk rådighedsbeløb, og udvalgsmedlemmer modtager ikke vederlag for udvalgsarbejdet.