

§17 stk. 4 udvalget om fastholdelse og rekruttering

13/21134 Åben Sag

Sagsfremstilling

Vores Norddjurs: Organisations- og ledelseskodexet, som er udarbejdet af medarbejdere og ledere i fællesskab. Værdierne beskriver kultur og adfærd, de sætter en fælles retning og binder organisationen sammen med et fælles sprog.

HR-strategi 2022-2025, som fremhæver organisationen som en rummelig og attraktiv arbejdsplads med stærke arbejdsfællesskaber. En organisation, som har fokus på at fremtidssikre varetagelsen af kerneopgaven til gavn for borgerne, og hvor medarbejdere og ledere skal være glade for at gå på arbejde. HR-strategien opstiller mål for, hvordan der arbejdes for at styrke fx tiltrækning, tilknytning, onboarding, hensynet til den enkelte ansatte, vidensdeling samt udvikling af den decentrale, tillidsbaserede ledelsestilgang.

TRIO-stormøde om Fremtidens arbejdsfællesskaber, hvor medarbejdere og ledere i fællesskab udviklede en fælles ramme og inspiration til dialog i lokale MED-udvalg om udvikling af fremtidens arbejdsfællesskaber inden for de fire temaer: En attraktiv arbejdsplads – En stærk fortælling – Blik for borgeren - Digitale muligheder.

Personalepolitikken, som er struktureret med afsæt i et godt arbejdsliv hele arbejdslivet og bl.a. indeholder rekrutterings- og ansættelsespolitik, generationspolitik mv.

Der blev med aftalen om budget 2023 nedsat et §17 stk. 4 om fastholdelse og rekruttering nedsat med det formål, at sammen med eksterne interessenter og interne aktører at få sat fokus på løsninger som forstærker og videreudvikler indsatser, som fremmer fastholdelse og rekruttering af ledere og medarbejdere i Norddjurs Kommune. Udvalgets mål er at komme med realiserbare forslag 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 anbefalinger vil indgå i den politiske prioritering og stillingtagen i maj/juni.

§17 stk. 4 udvalgets anbefalinger blev præsenteret på et møde i Voksen- og plejeudvalget den 31. maj 2023. Anbefalingerne er vedlagt til orientering.

Områdeudvalget har på dette møde en dialog om fastholdelse og rekruttering.

Sammenhæng til andre politikker/strategier og fagområder

Der er sammenhæng til Vores Norddjurs, HR-strategien, Personalepolitikken, Fremtidens arbejdsfællesskaber (TRIO-stormøde) samt §17 stk. 4 om fastholdelse og rekruttering.

Indstilling

Formanden indstiller, at områdeudvalget:

1. Tager informationen om §17 stk. 4 udvalgets anbefalinger til efterretning.
2. Drøfter fastholdelse og rekruttering.

Beslutning i Områdeudvalg socialområdet den 21-06-2023

1. Områdeudvalget bemærker at der er tidligere positive erfaringer med trivselskonsulent på velfærdsområderne, som kan forebygge sygefravær og øge trivsel. Områdeudvalget synes, at det er et flot arbejde, der favner bredt og som samtidig forholder sig til kommunens værdier. Områdeudvalget finder det vigtigt med betydning af ledelse og finder det godt at det synliggøres hvad initiativer koster at realisere. Informationen blev taget til efterretning.
2. Områdeudvalget har drøftet emnet med særligt fokus på, hvordan vi modtager unge medarbejdere, og bredden i ansøgerfeltet samt seniorer og hvordan vi får dem godt ind i organisationen og fastholder dem i organisationen.

Fraværende:

Hans-Henrik Brandt(aftaleholder) deltagelse af Michael Holm

Marianne Bækager(aftaleholder)

Tina Nicolajsen (FOA)

Pia Christensen(DSR)

Hanne Helt Kevy(SL)

Hanne Nezlo Hansen(FOA)

Afbud:

Nikolaj Stefansen(AMR)

Bilag:

1 - Åben Anbefalinger fra §17 stk. 4-udvalget om fastholdelse og (65134/23) (H)
3481459 rekruttering