



## Rekruttering og fastholdelse

20/21925 Åben Sag

### Sagsgang

OMU

### Sagsfremstilling

På områdeudvalgets møde den 24. august 2021 blev det besluttet, at rekruttering og fastholdelse fremover skal være et fast punkt på dagsordenen, grundet de aktuelle udfordringer. Rekruttering og fastholdelse er en strategisk indsats, da det er den største udfordring, som området står overfor.

På mødet drøftes følgende punkter:

#### Hjemmearbejde for medarbejdere med primær borgerkontakt

På områdeudvalgets seneste møde den 30. september 2021 blev det foreslået at diskutere mulighederne for evt. hjemmearbejde i nogle situationer for medarbejdere, der har primær borgerkontakt. Efter mødet blev LMUerne opfordret til at drøfte forslaget lokalt. På mødet samles der op på de lokale drøftelser af forslaget.

#### Rekrutterings- og fastholdelsesstrategi

Områdeudvalget har drøftet rekrutterings- og fastholdelsesinitiativer ad flere omgange. Aftaleholdergruppen drøftede oplægget fra områdeudvalget på sit møde den 13. oktober 2021. Her blev det besluttet, at der skulle udarbejdes en Rekrutterings- og fastholdelsesstrategi for sundheds- og omsorgsområdet. Strategien indeholder fire overordnede strategiske indsatsområder, som hver især rummer flere konkrete initiativer:

1. Uddannelsesområdet
2. Attraktive arbejdspladser og nye former for arbejds(tids)tilrettelæggelse
3. Øget brug af andre faggrupper
4. Branding og digital kommunikation

Strategien er stadig under udarbejdelse, og det forventes at den kan godkendes endeligt i løbet af første kvartal 2022.



Som en del af rekrutteringsindsatsen har Sundhed og omsorg et samarbejde med kommunikationskonsulent Karen Lebeck, og hun skal hjælpe os med udarbejdelse af kernefortælling som sundhed og omsorg og hver enkelt aftaleenhed. På denne baggrund udarbejdes strategisk kommunikationsmateriale, som skal bidrage til at matche potentielle kandidater med dét, som vi kan tilbyde i Sundhed og omsorg.

### **Sammenhæng til andre politikker/strategier og fagområder**

Arbejdet med rekruttering og fastholdelse på sundheds- og omsorgsområdet understøttes af HR-strategien for Norddjurs Kommune, som danner den centrale ramme for arbejdet med at forbedre kommunens rekrutterings og fastholdelsesmuligheder samt udvikle organisationen som helhed.

### **Økonomiske konsekvenser**

Punktet har ingen økonomiske konsekvenser.

### **Indstilling**

Formanden indstiller at punktet drøftes.

### **Beslutning i Områdeudvalg sundhed og omsorg den 25-01-2022**

Områdeudvalget fulgte op på drøftelsen vedr. hjemmearbejde for medarbejdere med borgerkontakt. Det kan give mening i nogle situationer, og er en vurdering af, hvad der giver mening ift. opgaven. Der er ikke brug for rigide regler, men det vurderes, hvad der giver mening på den enkelte arbejdsplads i situationen.

Anne Ahrensbach orienterede om, at der er tilføjet et femte strategisk indsatsområde til Rekrutterings- og fastholdelsesstrategien: Før-leder forløb. Denne indsats handler om at sikre det fremtidige ledelsesgrundlag i Sundhed og omsorg og uddanne egne ledere. Uddannelsen sker i samarbejde med Skole- og dagtilbudsområdet og Socialområdet via Østjysk ledelsesakademi. Det forventes, at Rekrutterings- og fastholdelsesstrategien er klar i løbet af 1. kvartal.

Fraværende:

Karina Kreutzfeldt

Ann Koustrup Birkmann

Mette Bech M'hamsadji

Tove Jensen

Laila Søgaard Frederiksen

Helle Andreassen

**Bilag:**