

VELKOMMEN

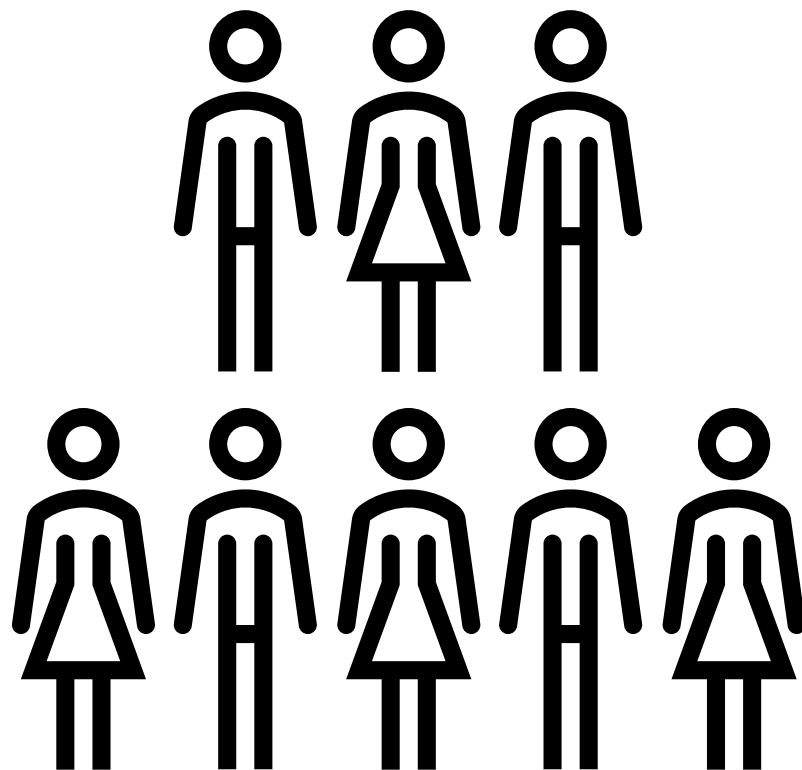
§ 17, stk. 4-udvalget om fastholdelse og rekruttering



PROGRAM FOR FØRSTE MØDE DEN 3. MARTS 2023

Tidspunkt	Aktivitet
13.00 - 13.30	Velkommen til udvalgets arbejde, herunder formål og mål samt præsentation af deltagerne v. formand for udvalget, Mads Jensen Velkommen, gennemgang af tidsplan over udvalgets arbejde samt arbejdsgruppe om kommunikation v. Velfærddirektør Lene Mehlsen
13.30 - 13.45	Introduktion til temaerne: Uddannelse - før, under og efter samt Tidlig interesse for fagene v. forvaltningen
13.45 - 14.30	Gruppedrøftelser og idegenerering af mulige løsningsforslag
14.30 - 14.40	Opsamling i plenum
14.40 - 14.50	Pause
14:50- 15.00	Introduktion til tema: Ledelse som fag v. forvaltningen
15.00 - 15.45	Gruppedrøftelser og idegenerering af mulige løsningsforslag
15.45 - 15.55	Opsamling i plenum
15.55 - 16.00	Tak for i dag

PRÆSENTATIONSRUNDE

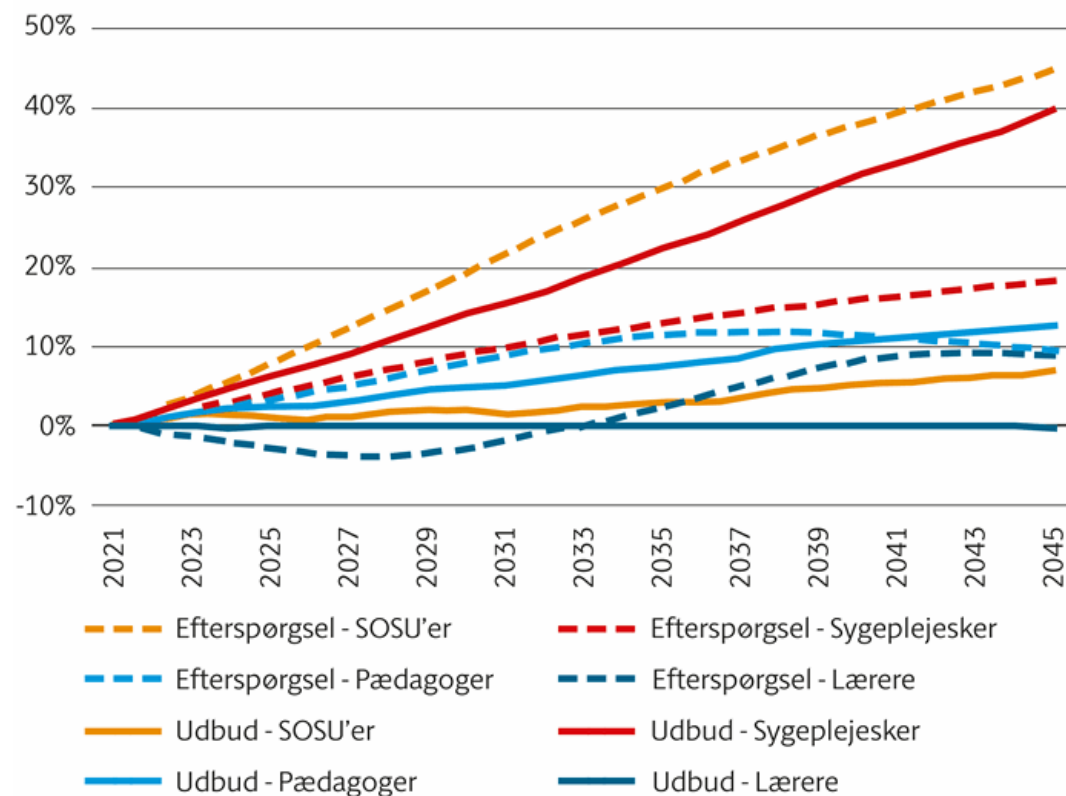


BAGGRUND OG UDFORDRINGSBILLEDE

Udfordringsbillede

- Faldende optag på velfærdsuddannelserne
- Øgede forventninger fra borgere til den kommunale service
- Stigende offentlige udgifter
- Store årgange forlader arbejdsmarkedet, samtidig med et stigende antal ældre.
- Befolkningsfremskrivningerne for Norddjurs Kommune viser, at andelen af ældre borgere over 80 år stiger med 35 % frem mod 2030.
- Et stigende antal medarbejdere forlader velfærdsfagene eller søger væk fra den offentlige sektor

Forventet udvikling i udbud og efterspørgsel af medarbejdere på udvalgte områder



Kilde: KL. Egne beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik.

UDVALGETS FORMÅL OG MÅL

§17 stk. 4 udvalget for fastholdelse og rekruttering

- Sætter fokus på udfordringerne vedr. fastholdelse og rekruttering
- Udvalgets arbejde bygger videre på de tiltag, som allerede er igangsat i Norddjurs Kommune, bl.a. indenfor kommunikation og branding, ledelse, arbejdsmiljø og uddannelsespartnerskaber

Formål: 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.

Mål: 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. Disse forslag vil indgå i den politiske prioritering og stillingtagen i maj/juni. Der er således ikke begrænsninger i udvalgets anbefalinger.

Udvalgets arbejde centrerer således om to temaer:

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

KOMMISSORIETS FEM OVERORDNEDE TEMAER



Uddannelse – før, under og efter



Tidlig interesse for fagene



Ledelse som fag



Fra ledighed til uddannelse til fastansættelse



Fastholdelse af medarbejdere

ARBEJDSGRUPPE OM KOMMUNIKATION

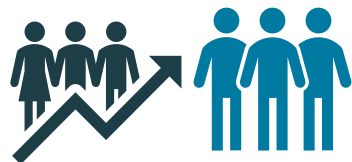
I supplement til udvalgets arbejde er der nedsat en intern arbejdsgruppe bestående af medarbejdere fra Velfærdsområdet og Kommunaldirektørens sekretariat.

Formålet med arbejdsgruppen er at styrke videndeling og koordinering og herigennem bidrage til en helhedsorienterede indsats om kommunikation, branding og markedsføring på tværs af Norddjurs Kommune.

På det sidste møde i udvalget, den 19. april 2023, orienterer arbejdsgruppen om arbejdet med kommunikation i relation til rekruttering og fastholdelse.



TIDSPLAN FOR UDVALGETS ARBEJDE



Møde 1: 03.03.23

- Uddannelse – før, under og efter
- Tidlig interesse
- Ledelse som fag

Møde 2: 27.03.23

- Fra ledighed til uddannelse til fastansættelse
- Fastholdelse af medarbejdere

Møde 3: 19.04.23

- Godkendelse af anbefalinger
- Orientering fra arbejdsgruppe om kommunikation

Maj - juni

- Politisk behandling af anbefalinger

OPTAKT TIL TO TEMAER

UDDANNELSE – FØR, UNDER OG EFTER SAMT TIDLIG INTERESSE FOR FAGENE

Vi tager afsæt i ungevinklen

Kort optakt ved Thomas Olesen, chef for Ungeindsatsen i Norddjurs Kommune

Hils på Asta, Matilde og Ida som alle arbejder inden for Sundheds- og omsorgsområdet

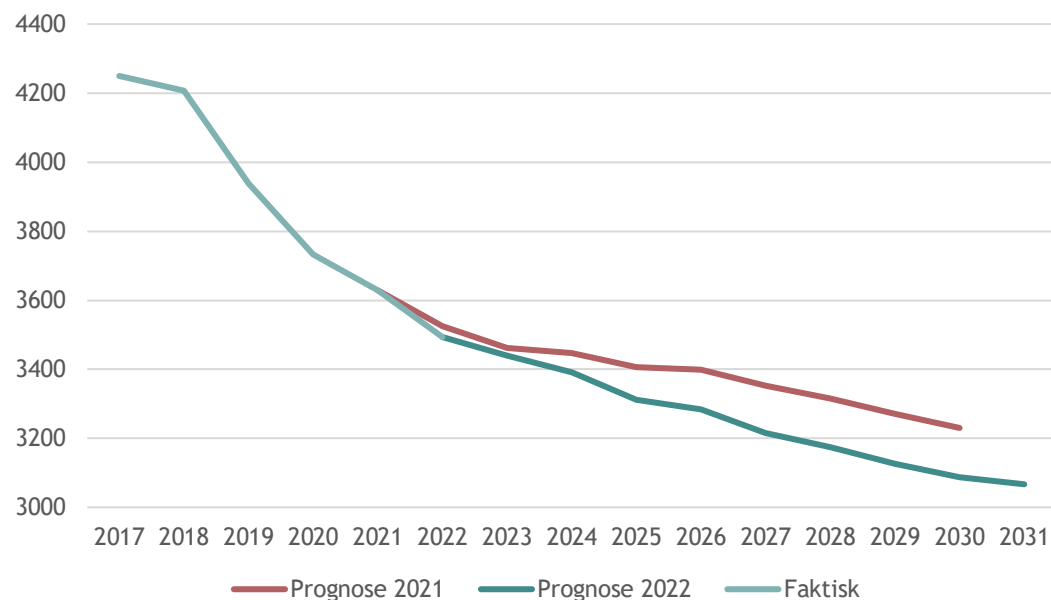


UDVIKLING AF ARBEJDSSTYRKEN PÅ KOMMUNENIVEAU

Kommuner med højest vækst	Vækst fra 2022-2030	Kommuner med lavest vækst	Vækst fra 2022--2030
Horsens	+ 7,0 %	Struer	- 7,7 %
Silkeborg	+ 6,2 %	Vesthimmerland	- 7,8 %
København	+ 5,7 %	Norddjurs	- 8,0 %
Rødovre	+ 5,5 %	Hjørring	- 8,2 %
Skanderborg	+ 4,7 %	Langeland	- 8,3 %
Solrød	+ 4,1 %	Skive	- 8,7 %
Aarhus	+ 3,8 %	Tønder	- 9,1 %
Høje Taastrup	+ 3,5 %	Lolland	- 10,0 %
Vejle	+ 3,5 %	Læsø	- 12,3 %
Aalborg	+ 2,6 %	Lemvig	- 12,3 %

BEFOLKNINGSFREMSKRIVNING 2022-2031 AF DE 17-25 ÅRIGE

Den faktiske udvikling 2017-2022 samt den forventede udvikling for prognose 2021 og 2022 i aldersgruppen 17-25 år



- Antallet af personer mellem 17 og 25 år forventes at falde jævnt til 2031
- Det forventes at antallet falder med 427 svarende til 12%
- Kilde: Norddjurs Kommunes egen befolkningsprognose

Udvikling i overgangen til ungdomsuddannelse

Figuren viser kommunens udvikling i andel elever, der er overgået til ungdomsuddannelser i september i året efter de er afgået fra 9. eller 10. klasse

Tallene vises for kommunale skoler i Norddjurs

[Se flere data om overgangsfrekvenser →](#)



DE UNGES UDDANNELSESVALG MARTS 2022

Uddannelse	Landstal	Norrdjurs Kommune
Gymnasiale uddannelser	71,6%	52,9%
EUD	20,0%	31,6%
FGU og øvrige	2,9%	7,3%
Øvrigt	5,5%	8,3%

- Afgangselever fra 9. og 10. klasse med bopæl i Norrdjurs Kommune
- Tallene viser de unges 1. prioritet
- Kilde: www.uddannelsesstatistik.dk

73,3 % af eleverne er i gang med en ungdomsuddannelse 15 mdr. efter 9. klasse

UNGE UDEN UDDANNELSE ELLER BESKÆFTIGELSE

Andel unge (15-24 årige) uden uddannelse eller beskæftigelse 2021			
Faktisk andel	Forventet andel	Forskel	Gns. Danmark
9,0	8,3	0,7	6,3

Antal i population: 3770

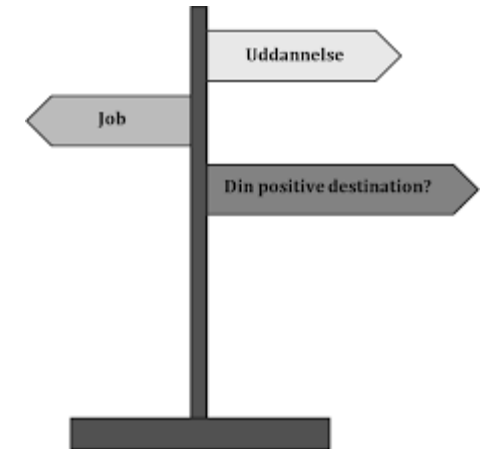
Antal uden uddannelse eller beskæftigelse: 339

8,3% er mænd. 9,9 % er kvinder.

Alle unge skal have en positiv destination

For de fleste vil vejen til målet være åbenlys og lige til, for andre vil den være snørklet og kompleks, og for andre vil både målet og vejen synes meget utydelige. I så fald vil det være den fagprofessionelles fornemste opgave at finde en flig af mulighed, som kan forstørres.

Den positive destination bliver et rejsemål med indbyggede milepæle for den unge. Det bliver samtidigt en målestok, som alle skole-, vejlednings-, virksomheds- og støtteindsatser kan vurderes i forhold til.



UDSYN

Den enkelte unge skal have udsyn og impulser udefra, der fremmer refleksion, inspiration og drømmen om 'mit gode liv'.

INDSIGT

Den enkelte unge skal opnå indsigt i egne kompetencer og mulige veje, der fører til realiseringen af drømmen om 'mit gode liv'.

KOMPETENCER

Den enkelte unge skal ud fra egne forudsætninger opdage og udvikle sine potentialer og opnå de nødvendige kompetencer for at kunne realisere drømmen om 'mit gode liv'.

SAMMENHÆNGENDE INDSATSER PÅ TVÆRS

- Grundskole
- Virksomheder
- Støtte
- Vejledning

Helhedsorienteret indsats og sagsbehandling

KARRIERELÆRING

Karrierelæring kvalificerer de forskellige vejledningsaktiviteter, så de unges indsigt i sig selv og udsyn til omverdenens muligheder bliver større, og de på længere sigt opnår en større valgkompetence.

Skabe større sammenhæng/meningsfuldhed for de unge

- Virksomheden ind på skolen, skolen ind på virksomheden
- Læringsforløb på alle årgange
- Obligatorisk erhvervspraktik
- Praktik kombineret med skolegang

VIDEOER MED ELEVER OG UNGARBEJDER



[Klik her for at se video med Ida og Matilde](#)



[Klik her for at se video med Asta](#)

INTRODUKTION TIL GRUPPEDRØFTELSE

Roller

Ordstyrer

- Sørger for, at alle kommer til ordre
- Styrer tiden
- Sørger for, at gruppen får besvaret alle spørgsmål i drøftelserne

Referent

- Noterer gruppens drøftelser i Forms skema
- Skema er sendt til referent på mail

Fremlægger

- Præsenterer de væsentligste pointer fra gruppedrøftelserne i plenum i 2 min.
- Sørg for at skrive egne noter til præsentationen undervejs i gruppedrøftelsen

Gruppe 1

- Kasper Bjerregaard
- Diana Therese Mikkelsen (Ordstyrer)
- Lene Mehlsen Thomsen (Referent)
- Bo Nørregaard Jensen (Fremlægger)
- Pernille Larsen
- Vibbe Vogel

Gruppe 2

- Jytte Schmidt (Ordstyrer)
- Anne-Marie Bentzen (Referent)
- Annette Rosenkilde (Fremlægger)
- Kirsten Tranekjær Søgaard
- Helene Bendorff Kristensen
- Kasper Kusk

Gruppe 3

- Mads Jensen (Ordstyrer)
- Thomas Olesen (Referent)
- Jesper Skorstengaard (Fremlægger)
- Birgitte Bastiansen
- Jannie Andersen

Gruppe 4

- Karoline Bergkvist (Ordstyrer)
- Marie-Louise Eskerod Ifversen (Referent)
- Susanne Tellerup (Fremlægger)
- Anne Martinus Illeborg
- Trine Møller Sørensen
- Gert Landergren Due

GRUPPEDRØFTELSE

45 min



Ordstyrer: Sørger for, at alle kommer til ordre, styrer tiden, sørge for, at gruppen får besvaret alle spørgsmål i drøftelserne

Referent: Noterer gruppens drøftelser i Forms (sendt på mail)

Fremlægger: Præsenterer de væsentligste pointer fra gruppedrøftelserne i plenum i 2 min, sørg for at skrive egne noter til præsentationen undervejs i gruppedrøftelsen



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?



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?

Hver gruppe skal med udgangspunkt i kommissoriets temaer og arbejdsspørgsmål drøfte:

Hvilke erfaringer har vi, som fungerer godt?

Hvilke udfordringer ser vi?

Forslag til løsninger

Andre vinkler, gode erfaringer eller initiativer

OPSAMLING





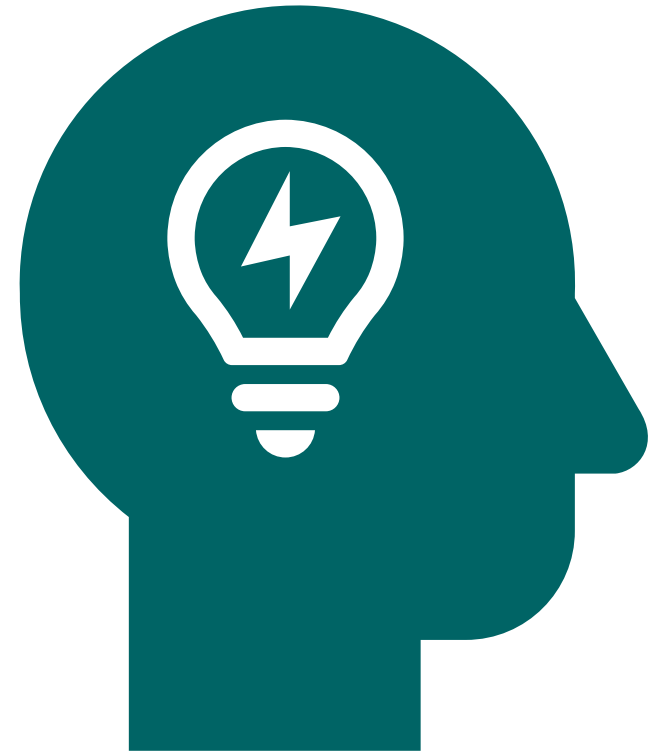
PAUSE

OPTAKT TIL TEMA

LEDELSE SOM FAG

Oplæg v. Christina om Public service motivation

Video: Mød Professor Lotte Bøgh Andersen, som fortæller om ledelsesspænd



PUBLIC SERVICE MOTIVATION



DEFINITION

Et individs orientering mod at levere service til folk med det formål at gøre godt for andre og samfundet

1. **Compassion/medfølelse:** Ønsket om at beskytte og hjælpe de svage
2. **Samfundssind:** Gøre noget godt for samfundet
3. **Forbedringstiltrækning:** Ønske om at forbedre og optimere til gavn for samfundet

Organisationens karakteristika har betydning for fastholdelse og rekruttering af medarbejderne

- Match mellem PSM og vision → høj performance
- Mismatch mellem PSM og vision → værdikonflikt og demotivation

LEDELSESSPÆND



GRUPPEDRØFTELSE

45 min



Ordstyrer: Sørger for, at alle kommer til ordre, styrer tiden, sørge for, at gruppen får besvaret alle spørgsmål i drøftelserne

Referent: Noterer gruppens drøftelser i Forms (sendt på mail)

Fremlægger: Præsenterer de væsentligste pointer fra gruppedrøftelserne i plenum i 2 min, sørg for at skrive egne noter til præsentationen undervejs i gruppedrøftelsen



Ledelse som fag

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?

Hver gruppe skal med udgangspunkt i kommissoriets temaer og underspørgsmål drøfte:

Hvilke erfaringer har vi, som fungerer godt?

Hvilke udfordringer ser vi?

Forslag til løsninger.

Andre vinkler, gode erfaringer eller initiativer.

OPSAMLING



Tak for i dag

