



Referat af møde i Opgaveudvalget Tiltrækning, rekruttering og fastholdelse

Mødetidspunkt **28-02-2024 17:00**
Mødeafholdelse Kantinen, venstre side

Protokollen blev læst og
mødet hævet kl.: 20.00

Tilstede: Michael Fenger, Ane Palsberg, Søren B. Heisel, Anne Hjorth, Christina Wex,
Firas Muad, Lars Bo Winther, Sidsel Wied, Pia Vest, Henrik Biune, Thomas Braagaard,
Elisabeth Sandorff, Niels Baht, Peter Dissing Rasmussen

Fraværende: Sofie Vernon Skovsted Birch, Kim Tverskov,

Indholdsfortegnelse

Opgaveudvalget Tiltrækning, rekruttering og fastholdelse

28-02-2024 17:00

1 (Åben) Dagsorden til 3. møde i opgaveudvalget Tiltrækning, rekruttering og fastholdelse	3
Offentlig titel	3

1 (Åben) Dagsorden til 3. møde i opgaveudvalget Tiltrækning, rekruttering og fastholdelse

Offentlig titel

Sags ID: EMN-2024-00997

Resumé

.

Baggrund

Kommunalbestyrelsen nedsatte den. 28. august 2023 opgaveudvalget Tiltrækning, rekruttering og fastholdelse. Opgaveudvalget skal give nye perspektiver på og forslag til, hvordan kommunen kan blive mere synlig som attraktiv arbejdsplads og i højere grad fastholde nuværende medarbejdere gennem bl.a. et godt arbejdsmiljø, kompetenceudvikling og ledelse. Opgaveudvalget skal anbefale initiativer, der kan mobilisere borgerne som ambassadører for kommunens arbejdspladser.

På det andet møde var opgaveudvalgets foreløbige idéer og forslag til indsatser inddelt i tre hovedoverskrifter: 1. Tiltrækning, 2. Rekruttering og den første ansættelsestid og 3. Fastholdelse. Der blev dannet tre grupper, der skulle arbejde med idéerne, supplere med nye idéer og prioritere dem. Herefter blev der ved en stemmeprocess udvalgt de seks idéer, som udvalget skal arbejde videre med. De seks ideer er:

1. Tilbud om daginstitutionsplads til 'udenbys' medarbejdere
2. Jonannoncer, der visuelt og på en levende måde beskriver, hvad jobbet handler om – det kunne være en lille video, der lægges på SoMe
3. Analysemodel (LEADs) af den enkelte arbejdsplads for at igangsætte initiativer ift. attraktiv arbejdsplads på de områder, hvor der er brug for at blive mere attraktiv
4. Arbejde mere systematisk med preboarding og onboarding
5. Tid til kerneopgaven – til også de 'snævre' kerneopgaver og til omsorgen for borgeren
6. Løbende kompetenceudvikling af medarbejderne.

Der blev desuden nedsat en arbejdsgruppe, der skal konkretisere de seks valgte idéer til indsatser. Udvalget skal arbejde med ideerne på møderne i opgaveudvalget og som to mindre og afgrænsede prøvehandling for at se, hvordan indsatserne virker i praksis.

Dagsordenen for mødet:

- Ankomst, velkommen og program
- Oplæg ved IKEA med fokus på pre- og onboarding, talentudvikling og branding af organisationen som attraktiv arbejdsplads
- Dialog med IKEA
- Middag og pause
- Arbejdsgruppens tilbagemelding til opgaveudvalget: Oplæg fra arbejdsgruppen om den foreløbige kvalificering af ideerne og oplæg fra forvaltningen om, hvordan arbejdet med de to valgte prøvehandling kan formes.
- Gruppedrøftelser:
 - Oplæg ved forvaltningen om retningen for det videre arbejde med ideerne i forlængelse af kommissoriet og organisationens behov for indsatser
 - Dialoger om, hvad oplægget fra IKEA har inspireret til i forhold til yderligere kvalificering af de seks idéer og i øvrigt. Hvor mangler vi viden eller input, som vi kan få i spil på workshoppen d. 24. april?
 - Forslag ved forvaltningen til en skitse til workshoppen den 24. april

- På baggrund heraf – dialoger om, hvordan workshoppen tilrettelægges den 24. april.
- Opsamling og tak for i dag.

Økonomiske konsekvenser

.

Indstilling

Forvaltningen indstiller

1. At opgaveudvalget drøfter en skitse fra forvaltningen til workshoppen den 24. april og giver input til formål med og tilrettelæggelse af workshoppen.
2. At opgaveudvalget arbejder videre med de seks valgte idéer, så opgaveudvalget kan påbegynde udformning af de endelige anbefalinger på workshoppen den 24. april 2024.

Tidligere beslutninger:

.

Beslutninger:

Ad 1)

Opgaveudvalget ønskede, at workshoppen den 24. april indledes med et fælles oplæg om rekruttering og fastholdelse af forskellige generationer, og tilsluttede sig forvaltningens forslag om at der i stationer arbejdes videre med de seks ideer mhp. at trykprøve og kvalificere dem og indlede formningen af dem til opgaveudvalgets anbefalinger. Til workshoppen inviteres bl.a. ressourcepersoner fra forvaltningen og fra handicap- og beskæftigelsesrådene. Andre relevante skal også tænkes ind som deltagere, herunder den unge generation.

Ad 2)

Den nedsatte arbejdsgruppe mødtes den 31. januar og kvalificerede de ideer, opgaveudvalget på andet møde valgte at arbejde videre med, herunder de to, der skal arbejdes med som prøvehandling. Forvaltningen har efter arbejdsgruppens oplæg arbejdet videre med at afgrænse ideerne og sætte en retning for det videre arbejde med dem og sikre, at opgaveudvalget udfylder kommissoriet om bl.a. generationsperspektivet og mangfoldighed ift. medarbejdernes baggrund.

1. Idéen om daginstitutionsplads til udenbys medarbejdere arbejder forvaltningen videre med, da der er en række forhold, der skal undersøges, inden ideen kan udfoldes yderligere.
2. For idéen om kompetenceudvikling foreslås at identificere de vigtigste tre-fire strategiske kompetencer, alle i organisationen skal have, og foreslå, hvordan kompetencerne kan indarbejdes i fx MUS og i onboarding, og hvordan man kan træne kompetencerne.
3. For idéen om onboarding og preboarding, foreslås, at opgaveudvalget fokuserer på preboarding, og at opgaveudvalget former en model for preboarding.
4. For tid til kerneopgaven foreslås at fokusere på konkrete ideer til, hvordan vi kan tiltrække og fastholde helt unge, mennesker der er gået på pension/efterløn, der har brug for, at der tages særlige hensyn i jobbet, der har et handicap eller har en anden etnicitet.
5. Visuelle jobannoncer og nem ansøgningsproces er en prøvehandling, hvor vi på et par arbejdspladser involverer forældre, borgere og pårørende i stillingsopslag/video og i spredningen på sociale medier. Samt tester screenings spørgsmål, sms-ansøgninger og

virtuelt Åbent Hus for nye medarbejdere og laver annoncering på sociale medier, også til fx elever.

6. LEADS helhedsmodel udvikles som en prøvehandling til et værktøj, arbejdspladserne kan bruge til analyse af, hvor de har brug for at styrke fastholdelse og rekruttering, og værktøjet afprøves på en-to arbejdspladser.

Forvaltningen starter undersøgelsen af spørgsmålene omkring daginstitutionspladser og indleder de to prøvehandling. De foreløbige resultater heraf drøftes i arbejdsgruppen den 21. marts. Alle seks ideer kvalificeres og trykprøves på workshopen den 24. april.

På mødet arbejdede opgaveudvalget i grupper med at målrette de sidste tre ideer:

Kompetenceudvikling

Kompetencerne kunne bl.a. være altid at være faglig og relationel kompetent. Oplægget fra IKEA inspirerede til, at MUS skal være en løbende proces, og at man ikke skal vente flere år på at udvikle medarbejderne til nye kompetencer, og at talentudvikling også er et kulturarbejde. Mellemledere 'på gulvet' giver særlige muligheder for at være tæt på og udvikle medarbejderne. Opmærksomhed på at udvikle buddy-kompetencer.

Nogle af de kompetencer, der kan testes på workshopen, er digitalisering, relationelle kompetencer, forbedrings-mindset, innovation- og læringskompetencer, tillidsledelse, borgermøder og psykologisk tryghed. Generations- og mangfoldighedsperspektiverne kan være, hvordan man leder generationer, kompetencer i diversitetsforståelse og -ledelse, kulturforståelse og forståelse for, hvordan man leder medarbejdere, der har det svært i livet.

Preboarding

Onboarding skal have som mål, at man hurtigt bliver faglig stærk på udvalgte områder. Ift. preboarding gav IKEA-oplægget inspiration til, at der formes en model, der kan afprøves på udvalgte områder, hvor behovet er størst. Når nye medarbejdere er blevet ansat, skal modellen indeholde en række (fx 3-5) touchpoints:

1. en ansættelseskontrakt inden for to dage
2. en arbejdspladsvideo, 'her skal du være, sådan ser vi ud'
3. mulighed for at starte på jobbet via e-learning
4. velkomsthilsen/-video fra buddyen (vigtigt at sikre et godt buddy-match, og at buddyen er kompetent og varetager de sociale introopgaver og oplæring i de helt konkrete og praktiske opgaver)
5. opringning fra lederen
6. introprogram, vagtplan/mødetider og FAQ.

Tid til kerneopgaven

Gentofte Kommune skal være tydelige med, hvor man kan forme stillinger, der appellerer til seniorer, forstået som mennesker, der er gået på pension, men som gerne vil arbejde et antal timer. Man kunne holde åbent hus for seniorer, hvor man kan vise, hvilke stillinger, vi har, som kan varetages af seniorer. Vi kan også tilbyde flere opgaver til frivillige og invitere borgere til åbent hus – måske sammen med seniorerne.

Vi skal gøre en indsats for at rekruttere elever til jobs i kommunen og blive bedre til at understøtte grupper af medarbejdere med anden etnicitet i jobbet, fx ved at tilknytte en trivselsmedarbejder. Vi kan afdække, hvordan vi tilrettelægger de bedst mulige arbejdsliv for medarbejdere med diagnoser, handicaps eller andre forhold, der betyder, at der skal tages særlige hensyn

Bilag

.