



KOMMISSORIUM FOR OPGAVEUDVALG

Tiltrækning, rekruttering og fastholdelse

1. BAGGRUND

Vi har i Gentofte – som i andre kommuner – en stor opgave i at sikre, at vi har medarbejdere nok i fremtiden. Derfor er fastholdelse og rekruttering den vigtigste strategiske dagsorden på tværs af alle arbejdspladser i kommunen i de kommende år. Det er særligt på velfærdsområderne, at vi kommer til at mangle medarbejdere. Hvis vi ikke gør noget, vil vi i 2030 alt andet lige mangle 160 social-og sundhedsmedarbejdere og 30 pædagoger, og det kan Gentoftes borgere ikke være tjent med.

Opgaveudvalget skal have sit hovedfokus på, hvordan vi styrker arbejdet med at tiltrække og rekruttere nye medarbejdere, men også se på, hvordan Gentofte også fremover kan fastholde medarbejderne. Opgaveudvalget skal bestå af borgere, der repræsenterer flere generationer, der har forskellig relation til kommunen, og hvor nogle fra deres professionelle arbejdsliv har erfaringer med at tiltrække og rekruttere medarbejdere.

Opgaveudvalgets arbejde skal ses som et supplement til de mange initiativer, der allerede er sat i gang i kommunen:

Gentofte har et mål om at reducere personaleomsætningen, så flere medarbejdere forbliver ansat i kommunen i længere tid. Derfor har vi igangsat en række initiativer, der skal øge medarbejdernes oplevelse af at være anerkendt og værdsat i deres job.

Der er i budget 2023-2024 afsat midler til strategiske og tværgående indsatser, som skal styrke Gentofte Kommune som attraktiv arbejdsplads. Midlerne anvendes blandt andet til at forbedre arbejdsvilkårene, opkvalificere medarbejdere uden de nødvendige faglige kompetencer, forsøg med at flytte opgaver mellem faggrupper for at skabe mere tid til opgaverne og til kompetenceløft. Det er også prioriteret at styrke Gentofte Kommune som uddannelsesinstitution for elever og studerende under uddannelse i kommunen, arbejde med systematisk onboarding af nye medarbejdere og finde nye veje til at udbrede fortællingen om Gentofte Kommune som arbejdsplads.

Vi arbejder med mange forskellige indsatser, fx forsøg med fleksible arbejdsrammer, nye former for kompetenceudvikling og opkvalificering af ledere og medarbejdere, hjælp til bedre rekrutteringsforløb og onboarding – og vi har naturligvis også et stort fokus på arbejdsmiljø, ledelse og arbejdsvilkår, der bidrager til at fastholde medarbejderne.

Vi gennemfører også årlige trivselsmålinger på alle arbejdspladser samt exit- og velkomstundersøgelser, så vi får viden om, hvad der motiverer ledere og medarbejdere til at blive i kommunen – og nye kolleger til at søge til Gentofte.

Et godt omdømme er ikke kun vigtigt for tiltrækning og rekruttering af nye medarbejdere, men også for at fastholde nuværende medarbejdere på en god arbejdsplads, der omtales positivt. Kommunens arbejdspladsvurdering viser, at otte ud af ti medarbejdere vil anbefale Gentofte som arbejdsplads, og i vores



onboardingundersøgelse kan vi se, at det gode indtryk af arbejdspladsen var en vigtig faktor for over halvdelen af de nyansatte i deres valg af Gentofte som arbejdsplads.

2. FORMÅL

Formålet er at få borgernes blik på og anbefalinger til, hvordan vi kan synliggøre Gentofte som en attraktiv arbejdsplads, der kan tiltrække og rekruttere kvalificerede medarbejdere og samtidig evner at fastholde nuværende medarbejdere.

3. UDVALGETS OPGAVER

Opgaveudvalget skal give nye perspektiver på og forslag til, hvordan kommunen dels kan blive mere synlig som attraktiv arbejdsplads, dels i højere grad kan fastholde nuværende medarbejdere gennem bl.a. et godt arbejdsmiljø, kompetenceudviklingsmuligheder og ledelse. Opgaveudvalget skal også konkret anbefale initiativer, der kan mobilisere borgerne som ambassadører for kommunens arbejdspladser.

Opgaveudvalget skal både søge inspiration på kommunens arbejdspladser og i private virksomheder. Fx på arbejdspladser, der er særligt gode til at formidle deres jobindhold og kernefortælling, eller som på anden vis har succes med at tiltrække, rekruttere medarbejdere.

Opgaveudvalget skal se opgaven i et generationsperspektiv med fokus på, hvordan Gentofte Kommune kan tiltrække og fastholde alle aldre: unge, midaldrende og seniorer på vej til pension – og samtidig se på, hvordan vi kan tiltrække borgere, der søger fx et flexjob, eller som er gået på pension/efterløn, men måske ønsker at vende tilbage til arbejdsmarkedet.

4. SAMMENSÆTNING AF UDVALGET

Opgaveudvalget nedsættes af Kommunalbestyrelsen under Økonomiudvalget i henhold til § 17, stk. 4, i lov om kommunernes styrelse.

Opgaveudvalget består af følgende medlemmer:

5 medlemmer fra Kommunalbestyrelsen.

11 borgere, fordelt således:

- 2 borgere mellem 16-25 år, der enten har overvejet, afsluttet eller er i gang med en velfærdsuddannelse/velfærdsjob.
- 1 borger, der har viden om og erfaring med unges uddannelses- og jobvalg.
- 2 borgere, som er eller har været brugere af mindst to kommunale serviceområder.
- 1 borger, der arbejder i en anden kommune end Gentofte eller i Region Hovedstaden/en region, hvor der opleves tiltræknings- og rekrutteringsudfordringer.
- 1 borger, der arbejder eller har arbejdet i en større privat virksomhed med et stærkt og kendt brand.
- 1 borger eller en pårørende til en borger, der er ansat i fleksjob, skånejob eller job med løntilskud.
- 2 borgere med poster i bestyrelser eller råd på kommunale serviceområder.
- 1 borger, der enten er gået på pension/efterløn eller nærmer sig efterløns-/pensionsalderen.



Kommunalbestyrelsen udpeger formand og næstformand for opgaveudvalget.

Sekretariatsbetjeningen koordineres af kommunaldirektøren.

5. UDVALGETS ARBEJDSFORM

Udvalget tilrettelægger selv sin arbejdsform inden for rammerne af styrelsesloven, Styrelsesvedtægten for Gentofte Kommune samt Kommunalbestyrelsens beslutninger. Formandskabet sikrer den nødvendige sammenhæng til de øvrige opgaveudvalg og de stående udvalgs arbejder.

Arbejdsformerne vil bestå af møder, workshops mv. der sikrer, at opgaveudvalget både får viden udefra og indefra. Fx gennem besøg på kommunens arbejdspladser, møder med unge borgere, oplæg fra eksperter/videnspersoner og besøg i private virksomheder.

På udvalgets første møde fremlægges forslag til mødeplan.

Udvalget skal tage stilling til, hvordan det vil involvere borgere, videnspersoner mv., der ikke er medlemmer af udvalget, i udvalgets opgave.

Opgaveudvalget skal komme med forslag til, hvordan borgerne i Gentofte Kommune aktivt kan bidrage til at realisere de tiltag, som opgaveudvalget foreslår.

Opgaveudvalget skal overveje, hvordan de teknologiske muligheder kan udnyttes i løsningen af udvalgets opgave, samt hvordan udvalget kan anlægge en innovativ tilgang til løsningen af opgaven.

6. TIDSPLAN

Opgaveudvalgets arbejde påbegyndes 4. kvartal 2023 og afsluttes i 2. kvartal 2024. Borgere, videnspersoner, medarbejdere, ledere med flere involveres i udvalgets arbejde i 4. kvartal 2023 og i 1. kvartal 2024.

7. ØKONOMI

Udgifter i forbindelse med opgaveudvalgets arbejde afholdes inden for eksisterende budget.