

Sag fra Venstres byrådsgruppe til byrådets dagsorden den 25/8 2021:

Nedenstående ønskes optaget på byrådets dagsorden i medfør af § 11 stk. 1, i lov om kommunernes styrelse, hvorefter ethvert byrådsmedlem kan indbringe ethvert spørgsmål om kommunens anliggender for Byrådet samt fremsætte forslag til beslutninger herom.

Rekrutteringsstrategi for Hedensted kommune

Sommerferien 2021 er blevet et eksempel på de store udfordringer, som manglende rekruttering de kommende år kommer til at give os. I mange kommuner, også Hedensted, har det været svært at få sommerferieplanen til at gå op i ældreplejen på grund af problemer med at rekruttere vikarer og afløsere med deraf følgende konsekvenser for serviceniveauet. De kommende års rekrutteringsproblemer i kommunerne er ligeledes aktualiseret af, at optaget på de store velfærdsuddannelser – folkeskolelærer, pædagog, sygeplejerske og socialrådgiver – har været faldende i år i forhold til sidste år og i øvrigt stagnerende over en årrække.

I byrådet taler vi ofte om manglen på penge som bekymrende i forhold til at kunne levere den hjælp, omsorg, undervisning og støtte, som borgerne har behov for. Som ansvarlig bestyrelse er det helt relevant og nødvendigt at kære sig om økonomien. Men mindst lige så bekymrende er risikoen for personalemangel de kommende år, hvis vi skal kunne levere kernevelværd. Derfor er det rettidig omhu, at vi som politisk valgt bestyrelse fokuserer på personalsituationen i den kommunale organisation.

Der skal for det første skabes overblik over problemets omfang; inden for hvilke faggrupper og områder er der nu og/eller på sigt problemer med at skaffe personale. Dernæst skal det på den baggrund drøftes og aftales, hvilke indsatser, der kan gøres for at tiltrække og fastholde medarbejdere på det enkelte område. Ordentlig personalepolitik er vigtig for at kunne rekruttere de bedste medarbejdere, ligesom god og kompetent ledelse, muligheder for kompetenceudvikling og løbende uddannelse af personalet, samarbejder med uddannelsesinstitutioner, mentorordninger for nyansatte og så videre har betydning. Men vi skal også tage utraditionelle midler i brug og hjælpe hinanden med at få øje på de tiltag, vi endnu ikke har benyttet os af for bedre at kunne lykkes med at rekruttere og fastholde personale i Hedensted kommune fremover.

Indstilling:

Punktet vedrørende rekrutteringsstrategi oversendes til behandling i relevante fagudvalg og i Økonomiudvalget.