

Projektbeskrivelse for

Fælles kommunal indsats for rekruttering og fastholdelse

Baggrund

Mange både private og offentlige brancher er og vil de næste år blive mere presset på at have tilstrækkelig arbejdskraft.

I Hedensted Kommune ser vi allerede nu udfordringer i forhold til specifikke stillingskategorier og geografier. Konkret var sommerferien 2021 en udfordring med henblik på rekruttering af sommerferieafløgere på seniorområdet. Det affødte at Byrådet besluttede, at der skal laves en analyse af rekrutteringsudfordringerne og udarbejdes en rekrutteringsstrategi.

Direktionen har udarbejdet denne projektbeskrivelse som opfølgning på byrådets beslutning og fremsender projektbeskrivelsen til politisk godkendelse i PKØ.

Projektbeskrivelsen beskriver rammerne for den fælles kommunale indsats for rekruttering og fastholdelse.

Formål

Formålet med at sætte fokus på rekruttering og fastholdelse er, at sikre at Hedensted Kommune har tilstrækkelig arbejdskraft til levering af god service overfor borgerne.

For rekruttering og fastholdelse af personale skal Hedensted Kommune være en attraktiv arbejdsplads, hvor vi er sammen om skabelse af den gode arbejdsplads og det gode liv for borgerne.

Formålet med projektgruppens arbejde er at bidrage til ovenstående formål, men også at tage og koordinere konkrete initiativer i forhold til rekruttering og fastholdelse.

Mål

Mål for projektgruppens arbejde er,

- at få udarbejdet en analyse af både udfordringer ved og muligheder for rekruttering og fastholdelse,
- at få udarbejdet en rekrutteringsstrategi for Hedensted Kommune,
- at tage konkrete initiativer på tværs af kerneområderne, som kan gavne områdernes muligheder for rekruttering og fastholdelse.

Organisering

Direktionen er styregruppe for Fælles indsats for rekruttering og fastholdelse.

Projektgruppen består af

Repræsentant for Direktionen

Leder af HR

Repræsentant fra HR / lønkontoret

Én repræsentant fra hvert kerneområde: Læring, Social Omsorg, Beskæftigelse og Vækst, teknik og fællesskab.

Hovedudvalget udpeger 2 ekstra medarbejderrepræsentanter til projektgruppen fra henholdsvis Social Omsorg og Læring.

Projektgruppen kan nedsætte ad.hoc. arbejdsgrupper med specifikke opgaver. Det kan f.eks. være at lave analyse på egne data, undersøge tiltag i andre kommuner osv.

Administrativt betjenes projektgruppen af HR-afdelingen.

Hvert kerneområde er ansvarlig for at skabe en intern organisering, så den fælles kommunale projektgruppe har mulighed for sektororienteret sparring, der løbende kan bemande konkrete opgaver/arbejdsgrupper, samt varetage den løbende forankring af initiativer i organisationen

Indhold

Projektgruppen laver nærmere rammesætning af indhold for analysen i samarbejde med analysekonsulenter.

Analysen skal for eksempel beskrive nuværende og forventninger til kommende udfordringer med rekruttering i forhold til jobkategorier, geografier, vakancer, anden eller ingen uddannelse end stillingsopslag. Analysen skal for eksempel beskrive fastholdelsesudfordringer, hvor der undersøges på medarbejderflow, alder, og hvor personalet rejser hen.

Projektgruppen laver nærmere rammesætning af rekrutterings- og fastholdelsesstrategiens indhold i samarbejde med en arbejdsgruppe om opgaven. Arbejdsgruppen bruger aktivt analysen ved udarbejdelse af strategien, men arbejdsgruppen tager ligeledes inspiration fra andre kommuner og andre eksterne aktører. Strategien skal være præcis i beskrivelse af udfordringer og konkret i sin beskrivelse af retning, så strategien let kan omsættes i fælles kommunale eller sektororienterede indsatser. Rekrutterings- og fastholdelsesstrategien kan for eksempel indeholde indsatser i forhold til branding, kommunikation, rekrutteringsproces, onboarding, fleksibel arbejdstilrettelæggelse og arbejdsvilkår.

Tidsplan

Indledende fase:

- Den 28. okt.: Præsentation af foreløbige tanker og opstart af arbejdet ved Fælles Kommunalt ledermøde.
- Den 8. dec.: Præsentation og drøftelse af projektbeskrivelse og foreløbige tanker på Hovedudvalgsmøde.
- 17. jan.: Præsentation og godkendelse af projektbeskrivelse i Økonomiudvalget
- Nedsættelse af projektgruppe

Arbejdende fase for produkter:

- Nedsættelse af arbejdsgrupper under kerneområderne
- 1. jan. – 1. mar.: Udarbejdelse af analyse af udfordringer og muligheder
- 1. feb. – 1. apr.: Udarbejdelse af rekrutterings- og fastholdelsesstrategi

Udmøntnings- og driftsfase:

- 1. apr. - Udmøntning af initiativer i rekrutterings- og fastholdelsesstrategien
- Etablering af fast samarbejdsform mellem projektgruppe og kerneområdernes arbejdsgrupper.

Forventningen er, at der inden udmøntnings- og driftsfasen vil være initiativer i gang.

Samarbejdsform

Projektgruppen skal både i arbejdet og ved produktpræsentationer sikre samarbejde med Direktionen (styregruppe), ledergrupper, MED-system og kerneområdernes arbejdsgrupper. Ligeledes skal projektgruppen inddrage og sikre samarbejde med de relevante faglige organisationer.

Projektbeskrivelsen forelægges til politisk godkendelse.

Opfølgning og evaluering

Der laves løbende orientering til Direktionen og relevante politiske udvalg.

Der laves én gang årligt en afrapportering til Direktionen og Økonomiudvalget. Afrapporteringen skal indeholde data om rekruttering og fastholdelse i Hedensted Kommune, og en beskrivelse af de initiativer, der er taget fra projektgruppen og kerneområdernes arbejdsgrupper.