

REFERAT Direktionen d. 12-06-2023

Mødedato Mandag d. 12. juni 2023 kl. 09:00

Mødested Mødelokale 1.14

Mødedeltagere Lars Holte, Jørgen Lerhard, Charlotte Markussen, Anya Krogh
Manghezi

Indholdsfortegnelse

Øvrige sager.....	3
Data til monitorering indenfor arbejdskraftudfordringen år 2020-2022.....	5
Lukket.....	13
Status på kommunikation den 12. juni 2023.....	14
Lukket.....	15

Punkt 1: Øvrige sager

22/23184

Baggrund

- Oversigt over partiforslag
- Oversigt over planlagte politiske temadrøftelser
- Ferieskema – afklaring af direktionens ferie og telefonvagten herunder godkendelse af borgmestersvar i sommerferien

- Venskabsbybesøg i HTK den 10.-13. august 2023:
Programmet for venskabsbyarrangementet den 10. – 13. august drøftes mhp. at afklare direktionens deltagelse på de forskellige dage/punkter. Det bemærkes at der kommer ca. 18 repræsentanter for de tre venskabskommuner. Vi havde oprindeligt tilbud 4 pladser og kommunerne har derudover ønsket selv at betale for flere pladser altså stor opbakning til arrangementet.

Byrådet deltager overvejende ved udvalgte repræsentanter men vil som udgangspunkt ifm. fællesspisning på rådhus og spisning i Golfklubben/opera Hedeland være bredere repræsenteret.

- Det kommende direktionsseminar den 20. juni 2023

Beslutning Direktionen den 12-06-2023

Direktionen drøftede med tilfredshed den netop afholdte indvielse af det nye rådhus. Derefter blev det kommende Store Lederdag samt Folkemødet kort vendt.

Vedlagt sagen var de opdaterede bilag over partiforslag, som blev gennemgået. Der var et par enkelte rettelser, som opdateres i bilagene og så blev det aftalt, at listerne bør forelægges politisk to gange årligt (medio og ultimo), så de opdaterede lister forelægges som M-sag på ØU til august.

Derudover blev oversigten over temadrøftelser også drøftet, og det er aftalt, at dette er et internt administrativt overbliksskema. Dog er der nogle fejl i vedlagte bilag, som skal opdateres med planlagte temadrøftelser fx i Institutions- og Skoleudvalget og så skal en temadrøftelse om frisættelse på plejehjem tilføres til oversigten under Økonomiudvalget. Derudover blev det aftalt, at denne skal drøftes med borgmesteren på det kommende møde som direktionen har med borgmesteren efter sommerferien.

Bilaget omkring programmet for venskabsby blev ligeledes drøftet og det blev her aftalt, at Lars vender med borgmesteren i forhold til direktionens rolle.

Ferieskemaet blev også gennemgået, hertil var der også rettelser som opdateres i arket, ligesom de sidste indmeldinger skal sikres.

Bilag

Forslag stillet på byrådsmøderne der ikke er fremlagt

Forslag stillet på byrådsmøder der er fremlagt fra 2022

Oversigt temadrøftelser i fagudvalg og ØU 2023. xlsx

Programme - Twincities 2023.docx

Ferieskema 2023 cc og direktion.xlsx

Punkt 2: Data til monitorering indenfor arbejdskraftudfordringen år 2020-2022

22/8717

Baggrund

Direktionen har bedt om data til monitorering af arbejdskraftudfordringen 2 gange årligt. Data omfatter dagtilbud, skoler og plejehjem/hjemmeplejen, og blev sidst forelagt Direktionen den 05.12.2022. Med denne sag fremlægges data for perioden 2020–2022.

Data har forud for Direktionens behandling været drøftet med Centerchef og niveau 3 ledere i SOC, med dagtilbudschefen, skolechefen samt HU-arbejdsgruppen

Indstilling

Center for Byråd og Administration indstiller:

At Direktionen tager sagen til efterretning

Ar Direktionen godkender at:

- 1) Sagen forelægges chefforum til orientering
- 2) Data forelægges Økonomiudvalget til orientering
- 3) At der ifm. næste sag præsenteres årsager til opsigelse indenfor de første 3-12 måneder af ansættelsen herunder forslag til tiltag vedr. onboarding

Beslutning Direktionen den 12-06-2023

Med udgangspunkt i sagen drøftede direktionen rekrutteringsudfordringerne og de elementer som fremgår her. Direktionen besluttede, at data på nuværende tidspunkt ikke skal forelægges som en sag for chefforum eller Økonomiudvalget, men at der skal forberedes en temadrøftelse for direktionen efter sommerferien, hvor centercheferne for hhv. SPC, FDC og SOC (Lise, Pernille og Charlotte) skal deltage og hvor de sammen med Trine/HR har forberedt en drøftelse i direktionen omkring bearbejdning af data, den konkrete håndtering i centeret og baglandet, og hvordan der arbejdes med det på de tre områder. Efterfølgende kan der afholdes en drøftelse i Chefforum for at videndele bredt og først senere bør Økonomiudvalget orienteres herom.

Sagsfremstilling

Resume af sagens hovedkonklusioner

Samlet set peger data på, at det fortsat er svært at tiltrække og rekruttere arbejdskraft, og at en stor del af de jobannoncer, der publiceres, ikke fører til ansættelse.

Personaleomsætningen er generelt stigende og en stor andel af fratrædelserne sker indenfor hhv. 3 og 12 måneder. Det er primært den ansatte selv, der vælger at fratræde sin stilling. De tidlige fratrædelser er en udfordring, som har indvirkning på den høje personaleomsætning. De korte ansættelser er dyre, øger oplevelsen af pres i hverdagen, og kan forringe den gode borgerservice, der ligger i det velkendte ansigt og det indgående kendskab til borgeren.

Data peger endvidere på, at indenfor de faggrupper sagen sætter fokus på, lykkes det at øge andelen af fuldtidsansatte en smule (undtagen pædagoger i dagtilbud). De mindre stigninger slår dog kun igennem på beskæftigelsesgraden for sygeplejersker og ikke-uddannet sundhedspersonale.

Det er vigtigt, at fokus på fuld tid fastholdes, og at der fortsat arbejdes med at udvikle kulturen frem mod et arbejdsmarked, hvor det normale udgangspunkt for ansættelse er fuld tid med mulighed for deltid. Det kræver fokus på fuld tid på alle ledelsesniveauer.

Data på seniorområdet peger på, at vi som organisation kan gøre det bedre. Det samlede billede er, at mange ledere ikke holder seniorsamtaler. Det er vigtigt, at vores ledere har kendskab til seniorsamtaler og senioraftaler, og har mod på og kompetence til også at udøve personaleledelse indenfor det område.

Gennemgang af sagens fremlagte data

1. Jobannoncer publiceret uden ansættelse

Tabel 1 nedenfor viser antal publicerede jobannoncer samt antal jobannoncer uden ansættelse i første kvartal af 2022 (jan-marts) samt sep.-dec. 2022.

Tabellen giver et billede på, hvor nemt eller svært det har været at ansætte til vakante stillinger. Grundet opdatering af Emplify tilbage i 2022, har det ikke været muligt at trække data for første kvartal for hele kommunen, og det har ikke været muligt at trække data fra månederne april – august 2022.

Tabel 1 viser overordnet set, at en betydelig del af de publicerede jobannoncer ikke har ført til ansættelse. I perioden sep.-dec. 2022 blev der ikke ansat på 30 % (knap hver tredje) af kommunens publicerede jobannoncer.

På skoleområdet i første kvartal af 2022 førte 29% af de publicerede jobannoncer ikke til ansættelse. I perioden sep.-dec. 2022 steg denne andel til 38%.

Centerchef for skoleområdet nævner, at undervisningskompetencer indenfor nogle fag er særligt svære at rekruttere, samt at det typisk er nemmere at rekruttere sommer og slut på året, hvor de studerende bliver færdige fra seminaret.

Indenfor dagtilbud var der i første kvartal 36% af de publicerede jobannoncer, der ikke førte til ansættelse. I perioden sep.-dec. 2022 faldt denne andel til 26%.

Dagtilbudschefen vurderer, at en del af forklaringen på, at flere rekrutteringsprocesser fører til ansættelse ligger i, at lederne i højere grad tager det, de kan få. Men der også en oplevelse af, at nogle institutioner lykkes med at ansætte, mens andre har meget svært ved at ansætte.

For både skoler og dagtilbud er det vigtigt at gøre sig attraktive overfor de studerende, der skal ud have et job, fx gennem praktikforløb, der tilknytter de studerende og skaber positive fortællinger om skole og dagtilbud som arbejdsplads.

Indenfor plejehjem/hjemmeplejen var der i første kvartal af 2022 62% af de publicerede jobannoncer, der ikke førte til ansættelse. I perioden sep.-dec. 2022 faldt den andel til 53%.

Selvom faldet er positivt, er der fortsat en betydelig stor andel af jobannoncerne, der ikke fører til ansættelse, og det er langt over niveauet for hele kommunen. [\[1\]](#)

SOC's egne stikprøver i rekrutteringssystemet Emplify viser, at data i Emplify er korrekte. Dog oplyser niveau 3 lederne i SOC, at en større del af ansættelserne indenfor hjemmepleje og plejehjem sker uden stillingsopslag og uden om Emplify.

Det kan være en ansøger, der skriver om sin jobinteresse via mail, en elev der bliver ansat efter endt elevtid. Der sker således tilsyneladende flere ansættelser indenfor plejehjem og hjemmepleje end registeret i EmPLY.

Indenfor skole og dagtilbud håndteres rekrutteringssystemet af HR, som sikrer valide data på de fagområder, men data på områder, hvor rekrutteringsopgaven er decentraliseret kan formodes at være usikker.

Tabel 1: Antal jobannoncer publiceret samt publicerede jobannoncer uden ansættelse

	1. kvartal 2022	Sep.-dec. 2022
	Antal	Antal
Skoler		
Jobannoncer publiceret	17	29
Publicerede jobannoncer uden ansættelse	5	11
Jobannoncer uden ansættelse i procent	29%	38%
Dagtilbud		
Jobannoncer publiceret	63	47
Publicerede jobannoncer uden ansættelse	23	12
Jobannoncer uden ansættelse i procent	36%	26%
Plejehjem/hjemmeplejen		
Jobannoncer publiceret	37	17
Publicerede jobannoncer uden ansættelse	23	12
Jobannoncer uden ansættelse i procent	62%	53%
Høje-Taastrup kommune		
Jobannoncer publiceret		222
Publicerede jobannoncer uden ansættelse		67
Jobannoncer uden ansættelse i procent		30%

Note: Data er trukket i kommunens rekrutteringssystem EmPLY i april 2022 og april 2023.

2. Personaleomsætning

Tabel 2 nedenfor viser, at personaleomsætningen for fastansatte i hele kommunen har været stigende i de seneste 3 år, og ligger i 2022 19,4%, svarende til en udskiftning af knap hver 5. fastansatte medarbejder.

De røde pile i tabel 2 viser, at personaleomsætningen i år 2022 har været stigende for 5 af de 8 faggrupper, sagen sætter fokus på. Dog har kun 3 faggrupper en personaleomsætning, der er højere end kommunens samlede personaleomsætning: pædagogmedhjælpere (31,9%), social- og sundheds assistenter (21,1%) samt ikke-uddannet personale indenfor ældreplejen (22,9%).

For pædagogiske assistenter og pædagogmedhjælpere har personaleomsætningen været stigende i alle 3 år. Personaleomsætningen for pædagoger er faldet i år 2022, men er fortsat højere end i år 2020. Dagtilbudschefen oplever, at der ifm. sammenlægning af dagtilbud samt nyåbnede dagtilbud har været en særlig høj personaleomsætning.

Indenfor plejehjem og hjemmepleje er personaleomsætningen stigende for assistenter og hjælpere, mens den fra 2020 – 2022 har været faldende for ikke-uddannet sundhedspersonale og sygeplejersker. Personaleomsætningen for sygeplejerskerne er faldet fra 31% i 2020 til 8% i 2022.

Indenfor skolerne ligger personaleomsætning blandt lærer lidt under kommunens samlede personaleomsætning, og er steget nogen lunde med samme procentpoint.

Der er ingen tvivl om, at en stor udskiftning af personale er tidskrævende og omkostningsfuldt. Der er rekrutteringsomkostninger, adaptationsomkostninger (den nyansattes oplæring og manglende produktivitet) samt afbrydelsesomkostninger (opstår når de eksisterende medarbejdere og eventuelt leder skal hjælpe den nyansatte, og derfor selv bliver uproduktive).

Høj personaleomsætning kan derfor mærkes i dagligdagen og tager tid væk fra kerneopgaven.

Tabel 2: Personaleomsætning (målt som fratrædelser i procent af antal ansatte år

	2020	2021		2022	
HTK i alt	16,7%	17,0%	↑	19,4%	↑
Lærere, skoler	15,5%	16,1%	↑	17,8%	↑
Pædagoger, daginst.omr.	14,0%	20,3%	↑	19,2%	↓
Pæd. ass., daginst.omr.	13,2%	16,7%	↑	18,4%	↑
Pædagogmedhj. dag.inst.omr.	16,9%	26,4%	↑	31,9%	↑
Social- og sundhedsass., ældrepleje	19,1%	17,6%	↓	21,1%	↑
Social- og sundhedshj., ældrepleje	14,3%	15,9%	↑	16,2%	↑
Soc.- og sundh.pers., ikke-udd., ældrepleje	32,8%	26,1%	↓	22,9%	↓
Sygeplejersker	31,6%	20,7%	↓	8,2%	↓

Note 1: Data omfatter fastansatte månedslønnede og fleksjobbere, eksklusive elever, ekstraordinært ansatte, paragraf 94 og vikarer.

3. Fratrædelser indenfor 3 og 12 måneders ansættelse

I år 2022 fratrådte 676 fastansatte deres job i kommunen. Tabel 3 nedenfor viser, hvor stor en andel af de fratrådte, der forlod jobbet indenfor hhv. 3 og 12 måneder.

Det fremgår, at i årene 2020-2021-2022 forlod omkring 30% af de fratrådte deres job indenfor 12 måneder. Andelen af fratrådte, der forlod jobbet indenfor 3 måneder har været stigende og ligger i år 2022 på 15,5%.

Tabel 3A nedenfor viser, hvor stor en andel af fratrædelserne, der i 2022 bundede i opsigelser. Tabellen viser, at for kommunen som helhed blev 20% af de ansatte, der fratrådte indenfor 12 måneders ansættelse, opsagt. De sidste 80% valgte altså selv at stoppe.

De røde og grønne pile i tabel 3 viser, at indenfor dagtilbudsområdet har der været en vedvarende stigning i andelen af fratrædelser indenfor 3 og 12 måneder. Blandt pædagogmedhjælpere er andelen af opsigelser indenfor 12 måneder dog faldet fra 66,7% i år 2021 til 58,1% i år 2022 (men dog fortsat højere end i år 2020).

Det er dagtilbudschefens oplevelse (gennem dialog med de daglige ledere), at jo mere udfordret børnegruppen er, desto større er personaleomsætningen, og primært grundet oplevelsen af, at der ikke er kompetencer og ressourcer til opgaven. Som ovenfor er der også en oplevelse af, at der har været flere fratrædelser i de nyåbnede dagtilbud.

Indenfor plejehjem og hjemmepleje er andelen af fratrådte, der fratræder indenfor 12 måneder større end for HTK i alt, men der ses fra år 2020 til år 2022 en faldende tendens blandt assistenter og hjælpere.

På plejehjem og i hjemmeplejen har de arbejdet med en app, som samler relevant informationsmateriale, som den nyansatte kan tilgå elektronisk. Der er blandt lederne oplevelser af, at appen fungerer godt, men nogle steder godt kan bruges mere optimalt og ikke er implementeret lige godt alle steder.

Hjemmeplejelederen vurderer, at appen kan noget, men den gør det ikke alene. At blive budt velkommen i gruppen, den menneskelige kontakt, introduktion til fagsystemer mv. er også vigtige indsatser ift. at tilknytte nyansatte og få dem godt ombord.

Der er også arbejdet med mentorer til nyansatte, og når det fungerer, virker det godt.

Niveau 3 lederne i SOC genkender, at det kan være svært at fastholde nyansatte. Lederne peger på, at mulige forklaringer kan være, at det nogle steder er svært at onboarder, svært for nyansatte at få sociale relationer på arbejdspladsen, og at der kan være behov for bedre introduktion, og det tages der fat på.

Lederne oplever også, at der blandt SOSU-medarbejdere er "Job-shoppere" – medarbejdere som ofte skifter job og shopper rundt på arbejdsmarkedet. Flexibilitet og ferieønsker er vigtige fastholdelsesparametre.

Indenfor skolerne fratrådte er 79 lærer i 2022 (jf. tabel 3A), og her i blandt var godt hver tredje ansat i under 12 måneder. Skolechefen fortæller, at alle nyansatte lærer kommer på et 3-dags kursus i Fremtidens Skole, hvor de lærer om projektbaseret læring. Skolechefen vurderer, at det giver noget både professionelt og personligt.

Forslag til tiltag ift. onboarding

Vurderingen er, at hvis vi kan tilknytte og fastholde de nyansattes i jobbet, så er der meget at hente. Det handler både om, at det job man ansattes i lever op til de forventninger, den nyansatte har fået gennem jobannonce og ansættelsessamtale, og at der videre er en god introduktion og onboarding, hvor den nyansatte får kendskab til kultur og regler, danner netværk og samarbejdsrelationer og bliver i stand til at anvende kompetencer og skabe resultater.

HR har påbegyndt indsamling af anonyme data, der kan give større indblik i årsager til fratrædelser indenfor 3 og 12 måneders ansættelse indenfor de udvalgte fagområder. HR forventer at fremlægge de første data om årsager til fratrædelser i forbindelse med næste sag om monitorering indenfor arbejdskraftudfordringen.

HR anbefaler derfor, at der samtidig med præsentationen af årsager til fratrædelse udarbejdes et oplæg til de videre indsatser ift. onboarding, og at det udarbejdes i samarbejde med HU-arbejdsgruppen.

Tabel 3: Andelen af fratrådte, som er fratrådt inden for 3 hhv. 12 mdr. efter ansættelse

	Fratrædti 2020		Fratrædti 2021		Fratrædti 2022	
	Ansæt 0-3 mdr	Ansæt 0-12 mdr	Ansæt 0-3 mdr	Ansæt 0-12 mdr	Ansæt 0-3 mdr	Ansæt 0-12 mdr
HTK i alt	10,6%	32,6%	13,1%	29,0%	15,5%	34,8%
Lærere, skoler	17,3%	30,8%	12,9%	21,0%	10,1%	31,6%
Pædagoger, daginst.omr.	13,9%	25,0%	22,4%	38,8%	24,3%	48,6%
Pæd. ass., daginst.omr.	0,0%	0,0%	11,1%	22,2%	15,4%	38,5%
Pædagogmedhj., daginst.omr.	28,6%	42,9%	36,4%	66,7%	37,2%	58,1%
Social- og sundhedsass., ældrepleje	20,0%	50,0%	11,4%	40,0%	19,0%	38,1%
Social- og sundhedshj., ældrepleje	21,9%	46,9%	10,0%	33,3%	21,9%	40,6%
Soc.- og sundh.pers., ikke-udd., ældrepleje	14,3%	61,9%	32,0%	56,0%	31,0%	69,0%
Syggeplejersker	0,0%	23,5%	23,1%	30,8%	14,3%	14,3%

Note 1: Data omfatter fratrådte fastansatte månedslønnede eksklusive elever, ekstraordinært ansatte, vikarer, paragraf 94 og fleksjobbere.

Tabel 3A: Andelen af fratrådte, som er opsagt inden for 3 hhv. 12 mdr. efter ansættelse

	2022								
	Antal fratrådte	Heraf opsagt	Heraf opsagt i pct.	Ansæt 0-3 mdr.	Heraf opsagt	Heraf opsagt i pct.	Ansæt 0-12 mdr.	Heraf opsagt	Heraf opsagt i pct.
HTK i alt	676	114	16,9%	105	26	24,8%	235	47	20,0%
Lærere, skoler	79	5	6,3%	8	0	0,0%	25	1	4,0%
Pædagoger, daginst.omr.	70	16	22,9%	17	6	35,3%	14	8	21,5%
Pæd. ass., daginst.omr.	17	4	20,8%	2	1	50,0%	5	2	40,0%
Pædagogmedhj. dag.inst.omr.	43	9	20,9%	16	3	18,8%	25	6	24,0%
Social- og sundhedsass., ældrepleje	42	5	11,9%	8	4	50,0%	16	4	25,0%
Social- og sundhedshj., ældrepleje	12	7	21,9%	7	0	0,0%	17	1	21,1%
Soc.- og sundh.pers., ikke-udd., ældre	29	6	20,7%	9	1	11,1%	20	4	20,0%
Sygeplejersker	7	2	28,6%	1	0	0,0%	1	0	0,0%

4. Fastansatte på fuld tid

Flere på fuld tid er et vigtigt indsatsområde ift. den arbejdskraftmangel, som kommunen står overfor. [2] Tabel 4 nedenfor viser udviklingen i andelen på fuld tid. Det fremgår, at for 7 ud af 8 faggrupper, er andelen på fuldtid en smule højere i år 2022 end den var i år 2020. Dette gælder også kommunen som helhed.

Der er primært tale om mindre stigninger, men udviklingen går i den rigtige retning, og det er positivt. Kun pædagoger indenfor dagtilbud har i 2022 en lavere andel på fuldtid end i 2020.

Det skal bemærkes, at blandt ikke-uddannet sundhedspersonale i ældreplejen samt sygeplejersker har der været en større fremgang i andelen på fuld tid. Interessant er det, at disse to faggrupper samtidig har formået at få deres personaleomsætning bragt ned (jf. tabel 2).

Billedet vidner om, at det er vigtigt at fastholde fokus på at skabe flere fuldtidsstillinger indenfor faggrupper i dagtilbud, plejehjem og hjemmeplejen. Det er en langsigtet kulturforandring, som tager tid, men tallene i tabel 4 tyder på, at det går den rette vej, og det er positivt.

Tabel 4: Andel af ansatte på fuldtid (37 timer om ugen)

	2020	2021		2022	
HTK i alt	62,5%	63,5%	↑	64,3%	↑
Lærere, skoler	86,8%	86,1%	↓	88,2%	↑
Pædagoger, daginst.omr.	47,9%	46,9%	↓	46,5%	↓
Pæd. ass., daginst.omr.	42,4%	47,9%	↑	57,3%	↑
Pædagogmedhj. dag.inst.omr.	43,1%	46,1%	↑	51,8%	↑
Social- og sundhedsass., ældrepleje	38,4%	42,1%	↑	41,4%	↓
Social- og sundhedshj., ældrepleje	36,2%	38,9%	↑	39,4%	↑
Soc.- og sundh.pers., ikke-udd., ældrepleje	0,0%	16,7%	↑	36,1%	↑
Sygeplejersker	37,0%	44,6%	↑	46,9%	↑

Note: Data omfatter fastansatte månedslønnede eksklusive elever, ekstraordinært ansatte og fleksjobbere, paragraf 94, vikarer samt fastansatte med mindre end 10 timer pr. uge.

5. Beskæftigelsesgrad

Tabel 5 nedenfor viser beskæftigelsesgraden målt som timer pr uge. Det overordnede billede er, at beskæftigelsesgraden for kommunen ligger stabilt på lige under 35 timer pr uge.

Den mindre fremgang i andelen af fuldtidsansatte, er ikke tilstrækkeligt til at slå igennem på beskæftigelsesgraden.

Dog skal det bemærkes, at blandt ikke-uddannet sundhedspersonale samt sygeplejersker i ældreplejen (hvor vi så en større stigning i andelen af fuldtidsstilling), ser vi også en stigning i beskæftigelsesgraden. I snit arbejder sygeplejerskerne knap en halv time mere om ugen og ikke-uddannet sundhedspersonale i ældreplejen arbejder knap 10 timer mere om ugen i 2022 sammenlignet med 2020.

Tabel 5: Beskæftigelsesgrad målt som timer pr. uge

	2020	2021		2022	
HTK i alt	34,7	34,8	↑	34,9	↑
Lærere, skoler	35,8	36,0	↑	36,1	↑
Pædagoger, daginst.omr.	35,0	34,8	↓	34,7	↓
Pæd. ass., daginst.omr.	35,1	35,2	↑	35,0	↓
Pædagogmedhj. dag.inst.omr.	33,9	34,7	↑	34,9	↑
Social- og sundhedsass., ældrepleje	33,5	33,6	↑	33,4	↓
Social- og sundhedshj., ældrepleje	32,7	33,2	↑	32,8	↓
Soc.- og sundh.pers., ikke-udd., ældrepleje	19,3	27,2	↑	29,6	↑
Sygeplejersker	33,7	34,2	↑	34,1	↓

Note 1: Data omfatter fastansatte månedslønnede eksklusive elever, ekstraordinært ansatte og fleksjobbere, paragraf 94, vikarer samt fastansatte med mindre end 10 timer pr. uge.

Senioraftaler

At fastholde seniorer er en vigtig del af at sikre den nødvendige arbejdskraft. 27 procent af medarbejderne i kommunerne er over 55 år, og de trækker sig i gennemsnit et år tidligere tilbage end deres kolleger i stat og region (kilde: Viden På Tværs).

I forbindelse med KL og Forhandlingsfællesskabets Seniorpartnerskab, har nogle kommuner været med til at skabe interessante data, der bl.a. fortæller, at seniordage er vigtige for seniorerne, og at noget af det, der betyder mest for seniorerne er, at de kan være med til at tilrettelægge deres arbejdstid og opgaver.

En undersøgelse viste, at 4 ud af 10 seniorer har besluttet, hvornår de vil gå fra, men de har ikke talt med deres leder om det. Dette er med til at underbygge, at seniorsamtalen er et godt sted at starte, og er vigtigt ift. at lederen kender til ønskerne hos seniorerne.

HR har i april 2022 indhentet data om seniorområdet via spørgeskema til ledere med personaleansvar for medarbejdere på 58 år eller derover. Spørgeskemaet er sendt ud til 224 ledere og 74% har besvaret. Heraf har 81% personaleansvar for medarbejdere på 58+. 38% af disse ledere har ikke afholdt seniorsamtaler, og lederne tilkendegiver som den primære årsag, at de ikke vidste, at seniorsamtalen er en pligtig samtale, nogle ledere har dog haft drøftet samme temaer ifm. MUS. I 5 tilfælde har medarbejderen ikke ønsket samtalen. Der er pt. 58 aktive senioraftaler og i 40 af dem, er det medarbejderen, der har efterspurgt senioraftalen.

Samlet indikerer undersøgelsen, at hvis der blev afholdt flere seniorsamtaler kunne der være basis for flere senioraftaler og dermed mulighed for fastholdelse af seniorer i velfærdsområderne.

Senioraftaler omhandler:

- Arbejdstid (30)

- Arbejdsopgaver (13)
 - Pension (7)
 - Løn (3)
 - Hjemmearbejde (2)
 - Andet (3)
-

[1] SOC tilrettede tilbage i juni 2022 deres arbejdsgang omkring rekrutteringssystemet Emplay, så data herfra fremadrettet skulle være valide i forhold til deres områder.

[2] Der er grupper af ansatte, som der ikke skal arbejde 37 timer om ugen. Det gælder medarbejdere, der arbejder aften/nat, som derfor også er ansat med særlige tillæg, der har til hensigt at løfte dem op på en fuldtidsløn, selvom deres arbejdstid primært ligger mellem 28 og 32 timer.

Punkt 3: Lukket

22/23184

Punkt 4: Status på kommunikation den 12. juni 2023

21/12763

Baggrund

Kommunikationschefen deltager månedligt på direktionens møder med henblik på at drøfte kommunikation ift. forskellige projekter mv.

Indstilling

Det indstilles, at nedenstående forskellige opmærksomhedspunkter drøftes på mødet.

Beslutning Direktionen den 12-06-2023

De forskellige kommunikationspunkter blev drøftet.

Sagsfremstilling

Jens Harder Højbjerg og Trine Groth Rasmussen deltager med henblik på at drøfte status på kommunikation, hvor bl.a. nedenstående emner vil være omdrejningspunkt:

Aktuelle sager fra Kommunikation:

- Ny hjemmeside-platform, nye muligheder (guidedede forløb)

Aktuelle pressesager:

- Indvielse af Rådhuset (evaluering)
- 24syv, Ole-Rømer-Skolen og Læringshuset
- Nominering af BHK – Årets skolebyggeri
- Svanen-gruppen, køb af grund i Selsmosen (fra lukket dagsorden ... pressemøde med BM)

Sommerhistorier:

- VILD i HTK – med BM è Lokalavisen
- Succes med beskæftigelsesindsats. Lars Skov (GODIK samt mennesker aka cases) è Lokalavisen

Boblere:

- Egne teams – ikke udliciteret, Driftsbyen
- Evne til fastholdelse, eks. Rengøringsteams, CEIS (attraktiv arbejdsplads)
- Budgetopfølgning (til efteråret)

Kommunikationsopgaver i øvrigt:

- Klima
- Paraplyen, Naturspirene
- Børne- og Kulturhuset

Punkt 5: Lukket

23/172