

# REFERAT Direktionen d. 07-02-2023

**Mødedato**           Tirsdag d. 07. februar 2023 kl. 13:00

**Mødested**           Mødelokale B105

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

## Indholdsfortegnelse

Øvrige sager.....	3
Rekrutteringspulje 2023 til at understøtte rekrutteringsindsatsen.....	4
Udkast til Erhvervs politik 2023-2027.....	7
Opfølgning på ØU03.....	9

## **Punkt 1: Øvrige sager**

22/23184

### **Baggrund**

- Status på regnskab

### **Beslutning Direktionen den 07-02-2023**

Direktionen drøftede forskellige elementer herunder det kommende møde i Økonomiudvalget, ibrugtagning af det nye rådhus mv., og så deltog Tina fra ØC og gav kort status på regnskab, som også forelægges for Økonomiudvalget.

## Punkt 2: Rekrutteringspulje 2023 til at understøtte rekrutteringsindsatsen

22/21670

### Baggrund

I budgetforlig 2023 blev der afsat 4 millioner kroner til at understøtte rekrutteringsindsatsen i år 2023. Direktionen behandlede den 23. januar en sag med forslag til, pengene udmøntes indenfor 3 strategiske indsatsområder:

- Kompetenceudvikling
- Attraktiv arbejdsplads
- Tiltrække og styrke ansøgerfeltet

Der er i Direktionen generelt opbakning til, at rekrutteringspuljen udmøntes indenfor de angivende tre strategiske områder, men Direktionen besluttede på mødet den 23. januar en række mindre justeringer i forhold til fordelingen af de 4 mio. kr.

Denne sag genfremlægger derfor fordelingen af de 4 millioner kroner mellem til de 3 strategiske indsatsområder, herunder at der udestår 0,5 mio. kr. som afventer en yderligere kvalificering i forhold til organisationens behov.

Sagen fremlægger endvidere forslag til den sag, der skal forelægges forliskredsen.

### Indstilling

HR-Centret indstiller, at Direktionen godkender:

1. At de 4 millioner kroner til rekrutteringsindsatsen udmøntes indenfor 3 strategiske indsatsområder med følgende fordeling:
  - Kompetenceudvikling – 2 mio. kr.
  - Attraktiv arbejdsplads – 1 mio. kr.
  - Tiltrække og styrke ansøgerfeltet – 0,5 mio. kr.
2. 0,5 mio. kr. udestår og afventer kvalificering ift. det organisatoriske behov
3. At dagsordenspunkt om udmøntning af rekrutteringspuljen på 4 mio. kr. til afklaring med forligskredsen.

### Beslutning Direktionen den 07-02-2023

Lene Fridberg deltog under punktet, hvor direktionen drøftede udmøntningen af rekrutteringspuljen. Direktionen kom med forskelligt input og rettelser til sagen, herunder at dele af midlerne under indsatsområdet kompetenceudvikling (1 mio. kr.) skal defineres bredt, således at det omhandler hele organisationen og at indsatserne skal være med til at sikre både rekruttering og fastholdelse mv. HRC tilretter tekst og så drøftes denne med forligskredsen. Det blev desuden aftalt, at HRC forelægger et overblik til direktionen ifm. den konkrete udvælgelse på baggrund af indkomne anmodninger. Lene deltager desuden på chefforum og forklarer tilgangen i forhold til de tre indsatsområder.

### Sagsfremstilling

Direktionen har den 23. januar godkendt, at budgetforliget på 4 mio. kr. til rekrutteringsindsats i år 2023 anvendes indenfor nedenstående 3 strategiske indsatsområder, som centerchefer og ledere indenfor velfærdsområderne har peget på.

1. Kompetenceudvikling
2. Attraktiv arbejdsplads
3. Tiltrække og styrke ansøgerfeltet

#### Ad1) Udvikling af kompetencer der understøtter kerneopgaven hos medarbejdere i faste stillinger

En del af arbejdskraftudfordringen løses ved at udvikle kompetencer, der er brug for i løsningen af kerneopgaven hos allerede fastansatte medarbejdere. Dette fastholder medarbejdere og understøtter højt fagligt niveau i løsning af kerneopgaven.

Der afsættes samlet 2 mio. kr. til kompetenceudvikling, heraf 1 mio. kr. til dagtilbudsområdet og 1 mio. kr., der fordeles via en pulje, som ledere indenfor velfærdsområderne kan få del i til kompetenceudvikling af fastansatte medarbejdere. HR-Centret administrerer puljen og er med til at kvalificere de kompetenceudviklingsforløb, der igangsættes. Midler fra puljen kan dække hele eller dele af udgiften til kompetenceudvikling, vikardækning, forplejning og lokaler.

Inspirationskatalog til kompetenceudviklingstiltag er vedlagt i sagens bilag 1.

#### Ad2) Fastholde og udvikle attraktive arbejdspladser

Attraktive arbejdspladser, der fastholder medarbejderne, er en vigtig indsats i arbejdskraftudfordringen. Attraktiv arbejdsplads kan udvikles gennem mange forskellige greb og kan handle om social kapital, indflydelse og medbestemmelse, mulighederne for at sætte faglige kompetencer i spil, organisering af arbejdet, fokus på op i tid/fuld tid mv.

Der afsættes 1 mio. kr. til "Attraktiv Arbejdsplads", som forledes via en pulje, som ledere indenfor velfærdsområderne kan få del i til indsatser, der understøtter attraktiv arbejdsplads. HR-Centret administrerer puljen og understøtter kvalificeringen af de igangsatte forløb og aktiviteter. Midler fra puljen kan dække hele eller dele af udgifter til udviklingsforløb der understøtter attraktiv arbejdsplads, vikardækning, forplejning og lokaler.

#### Ad3) Tiltrække og styrke ansøgerfeltet

I en tid hvor det er svært at rekruttere, er det vigtigt, at mulige kandidater får øje på jobmuligheder i kommunen og bliver tiltrukket af jobs og arbejdspladser.

HR-Centret har været i dialog med dagtilbudschefen og Projekt- udviklingschefen for skoleområdet, som begge fremhæver vigtigheden af, at vores dagtilbud og skoler i billeder og film kan formidle de gode fortællinger og attraktive jobmuligheder, de har. Jobindex, som er Danmarks største jobportal, peger gennem undersøgelser på, at 84% af kandidaterne fanges af autentiske billeder.

Det er vigtigt, at den gode jobannonce og de attraktive film og billeder kanaliseres ud til både aktive og passive jobsøgende. Størstedelen af arbejdsstyrken er dagligt aktiv på de sociale medier, og det er i høj grad der, de skal fanges.

Der afsættes 0,5 mio. kr. til aktiviteter, der understøtter tiltrækning og et styrket ansøgerfelt, heraf målrettes 250.000 kr. til dagtilbuds- og skoleområdet og 250.000 kr. til mere generelt at styrke rekrutteringsprocessen. Det kan være gennem en

pulje, der administreres af HR.

0,5 mio. udestår og afventer kvalificering ift. det organisatoriske behov

Ovenstående afdækker fordelingen af 3,5 mio. kr. til rekrutteringsindsatsen, og herved udestår 0,5 mio. kr. som afventer kvalificering ift. det organisatoriske behov.

Den videre politiske proces for budgetforlig til rekrutteringsindsats 2023

Direktionen har i sagen fra den 23. januar drøftet, at den videre politiske proces har to step:

1. Der forelægges en sag for forligskredsen, som beskriver hvordan administrationen påtænker at udmønte de 4 mio. kr.
2. Efterfølgende orienteres økonomiudvalget.

Vedlagt som sagens bilag 2 er HR-centrets bud på et dagsordenspunkt om udmøntning af rekrutteringspuljen på 4 mio. kr. til afklaring med forligskredsen.

## **Bilag**

Inspirationskatalog til kompetenceudvikling

Sag til Forligskredsen\_Budgetforlig til rekruttering

## **Punkt 3: Udkast til Erhvervs politik 2023-2027**

22/6915

### **Baggrund**

Økonomiudvalget godkendte på mødet den 10.05.2022, at der udarbejdes en ny Erhvervs politik for perioden 2023-2027. Erhvervs politikken bygger videre på den nuværende Vækst politik 2018-2022 og skal have fokus på udvikling af erhvervs livet i kommunen.

I arbejdet med den nye erhvervs politik har relevante interne og eksterne aktører været inddraget og givet input til nærværende udkast af erhvervs politikken. Temaerne er tidligere godkendt af direktionen på mødet d. 27.6.2022.

### **Indstilling**

Det indstilles, at direktionen

- Orienteres og drøfter forslag til mål og indsatser til Erhvervs politikkens fire temaer,
- Godkender, at chefforum drøfter forslag til mål og indsatser til de fire temaer i Erhvervs politikken, og
- Godkender godkendelsesproces for Erhvervs politikken i økonomiudvalget og byrådet.

### **Beslutning Direktionen den 07-02-2023**

Anne-Mette Felby og Klaus Fisker fra BYC deltog under punktet, og fremlagde vedlagte slides, som var udgangspunkt for direktionens drøftelse. Direktionen gav input til politikken og den videre proces, som der arbejdes videre med ift. den planlagte videre proces.

### **Sagsfremstilling**

Erhvervs politikkens indhold og opbygning

Erhvervs politikken er bygget op om fire temaer (som tidligere besluttet på direktionens mødet d. 27. 6. 2022 og ØU d. 10. 5. 2022):

- Erhvervsudvikling og -service
- Bæredygtighed
- Arbejdskraft
- Uddannelse

Til hvert tema er identificeret to mål og et antal indsatser, som afspejler de input vi har fået via workshop med erhvervs livet, teammøde med vækstrådet, spørgeskema, møder med eksterne organisationer samt møder og mails med interne fagpersoner i organisationen.

Drøftelse og godkendelsesproces for at sikre bedst mulig forankring

En del af indsatserne i politikken skal gennemføres i samarbejde med eller hos fagcentrene, hvorfor vi ønsker at udkastet drøftes på et chefforummøde d. 22. marts.

Desuden er en række mål og indsatser helt eller delvist afhængige af virksomhedernes involvering, hvorfor det foreslås, at politikken sendes i ekstern høring inden endelig godkendelse i økonomiudvalget og byrådet i august og september 2023 (se vedlagte processlide).

Der vil efterfølgende på baggrund af den godkendte erhvervs politik blive udarbejdet en handleplan med afsæt i de enkelte temaer.

## **Bilag**

Erhvervs politik 2023-2027 UDKAST

Bilag 2 Godkendelsesproces for erhvervs politikken 2023-2027

Oplæg Dir 7. feb 2023.pptx

## **Punkt 4: Opfølgning på ØU03**

22/23184

### **Baggrund**

På mødet vil Klaus Fisker, Trine Rasmussen (BYC) og Maria Sørensen (ØC) deltage og fremlægger status.

### **Beslutning Direktionen den 07-02-2023**

På mødet deltog Trine, Maria og Klaus og gav en kort status, og direktionen drøftede rammen for det videre arbejde og gav input hertil jf. det tidligere udarbejdede bilag.