

REFERAT Fastholdelse og rekruttering d. 25-06-2024

Mødedato Tirsdag d. 25. juni 2024 kl. 15:00

Mødested Rådhuskælderen

Mødedeltagere Cømert Sonsuz (A), Bjørn Svensson (Ø), Steen Løftstrøm (D)
(Fravær), Sarah Lykke (A), Carsten Bo Nielsen (L), Bent Fischer-
Nielsen (F), Marianne Ingeholm Larsen, Centerchef for Skole og
Dagtilbud, Jan Vangmand, Formand i Hovedudvalget, Celine Lind
Jakobsen (C), Soma Mayel (B)

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden.....	3
Orientering om udskiftning i udvalgets deltagerkreds.....	4
Orientering om trepartsaftale og OK24.....	5
Godkendelse af anbefalinger fra §17.4 udvalget for rekruttering og fastholdelse.....	6
Beslutning om valg af emner til §17.4 udvalgets møder i 2024 og 2025.....	10
Orientering om status på indsatser på Ældre- og forebyggelsesområdet.....	12
Digitalt underskriftsblad for mødet 25. juni 2024.....	16

Punkt 5: Godkendelse af dagsorden

Beslutning i Fastholdelse og rekruttering den 25-06-2024

Dagsordenen godkendt.

Fraværende Steen Løftstrøm (D)

Punkt 6: Orientering om udskiftning i udvalgets deltagerkreds

24/13807

Beslutningstema

§17.4 udvalget orienteres om status på udvalgets deltagerkreds.

Sagsfremstilling og økonomi

§17.4 udvalget består af en fast gruppe på 8 politikere, 1 fælles tillidsrepræsentant og 1 Centerchef. Centerchef for job- og uddannelse Birgit Bagge har valgt at trække sig fra udvalgsposten. I stedet træder Centerchef for skole- og dagtilbud Marianne Ingeholm ind. Hun indgår også som en del af repræsentantkredsen og kender således til udvalgets arbejde.

Medlemmer af §17.4 udvalget

Cømert Sonsuz, formand i 17.4 udvalget

Bjørn Svensson, næstformand

Carsten Bo Nielsen

Steen Løfstrøm

Celine Lind Jakobsen

Soma Mayel

Sarah Lykke

Bent Fisher-Nielsen

Centerchef Marianne Ingeholm

Næstformand i Hovedudvalget Jan Vangmand

Indstilling

1. At orienteringen tages til efterretning.

Beslutning i Fastholdelse og rekruttering den 25-06-2024

Orienteringen taget til efterretning.

Fraværende Steen Løftstrøm (D)

Punkt 7: Orientering om trepartsaftale og OK24

24/13827

Beslutningstema

Udvalget orienteres om det overordnede indhold i trepartsaftale om løn- og ansættelsesvilkår for velfærdsmedarbejdere i den offentlige sektor og det generelle overenskomstforlig i forbindelse med OK24.

Sagsfremstilling og økonomi

KL indgik i december 2023 trepartsaftale med regeringen, Danske Regioner, Fagbevægelsens Hovedorganisation og Akademikerne om løn- og ansættelsesvilkår for velfærdsmedarbejdere i den offentlige sektor. Elementerne i aftalen var bl.a. lønloft til social- og sundhedsassistenter og -hjælpere samt pædagoger og socialpædagoger, som er udmøntet i forbindelse med OK24, og en incitamentsstruktur, der skal få flere til at gå på fuldtid.

Personalechef Michelle Shirmohammadi giver en orientering om det overordnede indhold i trepartsaftalen og det generelle overenskomstforlig.

Indstilling

1. At orienteringen tages til efterretning.

Beslutning i Fastholdelse og rekruttering den 25-06-2024

Orienteringen taget til efterretning.

Fraværende Steen Løftstrøm (D)

Punkt 8: Godkendelse af anbefalinger fra §17.4 udvalget for rekruttering og fastholdelse

24/4572

Beslutningstema

§17, stk. 4 udvalgets foreløbige arbejde forelægges, herunder indstilles til økonomiudvalget initiativer, der kan arbejdes videre med og som vurderes i særlig grad at styrke skole- og dagtilbudsområdet med at rekruttere og fastholde medarbejdere.

Sagen forelægges efter behandling i §17.4 udvalget for rekruttering og fastholdelse, Børne- og Skoleudvalget for så vidt angår indstillings punkt 2. Økonomiudvalget for så vidt angår indstillingens punkt 1 og 3.

Sagsfremstilling og økonomi

§17.4 udvalgets arbejde på skole-, og dagtilbudsområdet

Det sidste år har udvalget haft fokus på, hvordan man kan styrke fastholdelse og rekruttering på skole-, og dagtilbudsområdet ved at lade sig inspirere af de handlinger og initiativer, som der allerede er sat i gang på skole-, og dagtilbudsområdet samt søge ny viden gennem studieture og eksterne oplægsholdere. Udvalget har blandt andet været på inspirationstur til Holbæk Kommune, der er fritaget for hovedparten af den statslige og kommunale regulering på folkeskoleområdet, og har talt med politikere, skoler og forvaltning.

Følgende emner har været drøftet på udvalgsmøderne, som initiativer, der er vigtige, at arbejde med – som en del af en attraktiv arbejdsplads:

- Mentorordninger til nye ansatte
- God onboarding, der strækker sig over et år
- Små introfilm der er med til at give en introduktion til det faglige, hvilket er særligt

relevant for de unge

- Hyppige trivsels- og udviklingssamtaler med lederen
- Planlægning af arbejdsskema med udgangspunkt i medarbejderens behov
- Mulighed for faglig udvikling
- Fokus på et godt arbejdsmiljø og gode kollegaer, som en del af den gode trivsel
- Personlige julekort og frugtkurv som vigtige goder, der giver forkælelse- og anerkendelse
- Fælles personalearrangementer som fx medarbejderklubben og motionsløbet DHL styrker fællesskabet.

§17.4 udvalgets anbefaling til Økonomiudvalget om, hvilke kommende indsatser, på Skole-, og dagtilbudsområdet, der skal fokuseres på

På udvalgsmødet den 14. december 2023 blev nedenstående emner drøftet i arbejdet med, at kvalificere anbefalingen til Økonomiudvalget.

- Kompetenceudvikling som en del af hverdagen. Det vil styrke den fælles forståelse af hvordan man arbejder med nye tiltag, fordi udviklingen sker direkte på arbejdspladsen.
- Kompetenceudvikling af unge vikarer og ufaglærte. Det løfter fagligheden og giver medarbejderne et blik ind i uddannelsen.
- Kompetenceudvikling som mulighed for at arbejde med et fælles udviklingsfokus.
- Tid til forberedelse, der vil medvirke til at styrke den pædagogiske praksis med faglig fordybelse og refleksion.

- Co-teaching – en ny metode der øger kvaliteten og styrker kerneopgaven.
- Styrke samarbejdet mellem PPR og skole. Det vil give en bedre støtte til elever, der har særlige behov.
- Styrke seniorindsatsen ved at gøre det økonomisk fordelagtigt at fortsætte med at arbejde.

Med udgangspunkt i udvalgets drøftelser, er det vurderingen, at nedenstående tre indsatser er dem, der har størst betydning og effekt for både rekrutteringen og fastholdelsen af medarbejdere i Fredensborg Kommune.

1. Kompetenceudvikling, der sikrer høj faglighed og personlig udvikling

I udvalgets drøftelser med ledere og medarbejdere er udvalget blevet opmærksom på, at muligheden for at fastholde medarbejdere på arbejdspladsen særligt kobler sig til faglig udvikling. En pulje til ”tid til kompetenceudvikling/implementering” på arbejdspladsen kan være med til at sikre høj faglighed på arbejdspladsen.

På dagtilbudsområdet har man gennem flere år haft stor gavn af at arbejde strategisk med kompetenceudvikling tværkommunalt for at styrke kvalitetsudvikling af den pædagogiske praksis og ledelse tæt på pædagogisk praksis. Der er afsat en central pulje til den strategiske kompetenceudvikling, der prioriteres af et efteruddannelsesudvalg. Puljen er på 950.000 kr. årligt og går blandt andet til strategisk kompetenceudvikling inden for pædagogisk praksis, ledelse, lærerplaner, leg, kreativitet, udvikling, samt børn i udsatte positioner.

Erfaringerne er, at en klar prioritering og ambition om strategisk kompetenceudvikling for at styrke faglig praksis både understøtter rekruttering og fastholdelse af medarbejdere.

På skoleområdet har en central ministeriel pulje understøttet kompetenceudvikling af skolens medarbejdere. De statslige midler er anvendt inden for en række fastlagte lovbundne kriterier. Midlerne anvendt til linjefag inden for håndværk og design, engelsk, historie, dansk, matematik og uddannelse af inklusionsvejledere, AKT-vejledere, læsevejledere og matematikvejledere.

Fremadrettet peges på behov for midler til kompetenceudvikling inden for fx co-teaching, klasserumsledelse, håndtering af skole/hjem-samarbejde, forældrekommunikation, den svære samtale, specialpædagogisk tilgang til lærere i almenområdet, og low arousal, ligesom der fortsat vil være behov for løbende efteruddannelse af vejlederfunktioner som ordblindevejleder, læsevejleder, AKT-vejleder, praktikvejleder, dansk og matematikvejleder.

Med udgangen af 2024 udløber de statslige midler og muligheden for kompetenceudvikling på skoleområdet. Derfor opfordrer udvalget til, at der fortsat er fokus på fælles udviklingsinitiativer, der styrker den faglige praksis og er med til at understøtte og brande kommunen, som en attraktiv arbejdsplads.

Der kan på skoleområdet afsættes midler til en tværgående kompetenceudviklingspulje på op til 950.000 kr. om året baseret på tidligere års puljer.

2. Forberedelsestid til pædagoger, der styrker arbejdet med børnene

På dagtilbudsområdet har nogle af institutionerne lokalt arbejdet med fleksibilitet, både for at styrke sammenhængen mellem arbejds- og familieliv, men også for at styrke arbejdet med kerneopgaven på en ny måde. Flere har ønsket, at få mere tid til forberedelse, og initiativet er i flere børnehuse igangsat som en prøvehandling. Forberedelsestiden har mindsket følelsen af utilstrækkelighed og styrket pædagogernes mulighed for faglig fordybelse og kvalitetstid sammen med børnene. Det betyder, at pædagogerne kan forberede sig til møder, til samtaler med børn og forældre og forberede sig på arbejdet med børnene. Forberedelsestiden er mellem 15 minutter – 3 timer om ugen. Flere børnehuse oplever, at den prioriterede tid er noget, der er med til at styrke fastholdelsen af medarbejdere, da de opnår en højere trivsel gennem muligheden for forberedelse.

På udvalgsrådet den 14. december blev anbefalinger til Økonomiudvalget drøftet, og her blev forberedelsestid fremhævet som et værktøj til, at medarbejderne kan understøtte arbejdet med kerneopgaven bedst muligt.

Det er udvalgets anbefaling, at muligheden for tid til forberedelse til det pædagogisk uddannede personale på dagtilbudsområdet undersøges nærmere og drøftes med den faglige organisation.

3. Lokale prøvehandling

Som en del af noget helt nyt har skole- og dagtilbudsområdet arbejdet med begrebet ”prøvehandling”, som er små lokale ændringer i egen hverdag. Inspirationen er hentet fra Gentofte og Frederikssund kommuner, som på udvalgsrådet i april 2023 fortalte om deres erfaringer. Formålet er at prøve noget nyt af, og efterfølgende evaluere prøvehandlingen. Hvis prøvehandlingen har en positiv effekt, kan det implementeres - og eventuelt udbredes til andre områder. Udvalget har fulgt prøvehandlingerne det sidste år, og har drøftet udvikling og effekt med ledere og medarbejdere på udvalgsrådene.

Arbejdet med prøvehandling er blevet positivt modtaget, da metoden tager udgangspunkt i den lokale kontekst og udvikles i samarbejde med det lokale MED-udvalg. De får dermed et vedkommende ophæng. Det er udvalgets opfordring, at der fortsættes med at arbejde med lokale prøvehandling.

I udvalgets drøftelser er fastholdelse af medarbejdere koncentreret om tre emner: *fleksibilitet, faglighed og fællesskab* som er pejlemærke for de prøvehandling, der er sat i gang på arbejdspladserne. Bilag 1 indeholder en kort beskrivelse af de samlede prøvehandling.

Udvalgets fortsatte arbejde

Udvalget vil fortsat følge arbejdet med prøvehandling, som skal styrke medarbejdernes ønske om at blive i Fredensborg Kommune. Udvalget opfordrer til, at man fortsætter arbejdet med prøvehandling- og vil fortsat følge udviklingen af nye initiativer.

Udvalget vil på de næste møder fortsat have fokus på rekruttering og særligt fastholdelse af medarbejdere inden for alle tre velfærdsområder. Selvom der arbejdes på at skabe og understøtte en attraktiv arbejdsplads i Fredensborg Kommune, bliver det svært at løse arbejdskraftmanglen på velfærdsområdet. Udvalget ønsker derfor fokus mod nogle af de fremtidsscenerier, som man vil være nødt til at forholde os til. Det kan være emner inden for velfærdsteknologi, AI, opgaveglidning, udenlandsk arbejdskraft og samskabelse som kan bringe relevante drøftelser og nye prøvehandling med sig.

Bevilling

Sagen har ingen bevillingsmæssige konsekvenser. Det bemærkes, at der ikke er peget på finansiering af initiativerne beskrevet i sagen. Det vil være op til fagudvalg og økonomiudvalg at prioritere initiativerne og finansiering hertil.

Kompetence

Økonomiudvalget

Indstilling

1. At der i forbindelse med budgetforhandlingerne forelægges en sag om etablering af en tværgående kompetenceudviklingspulje til skoleområdet på 950.000 kroner til at iværksætte kompetenceudvikling inden for fx co-teaching, klasserumsledelse, håndtering af skole/hjem-samarbejde, forældrekommunikation, den svære samtale, specialpædagogisk tilgang til lærere i almenområdet, low arousal, ligesom der fortsat vil være behov for løbende efteruddannelse af vejlederfunktioner som ordblindevejleder, læsevejleder, AKT-vejleder, praktikvejleder, dansk og matematikvejleder.
2. At Børne-, og Skoleudvalget drøfter muligheden for, at der afsættes tid til forberedelse hos det pædagogisk uddannede personale og at dette drøftes med den faglige organisation i forbindelse med den lokale arbejdstidsaftale på området.

3. At alle lokale arbejdspladser via MED fortsat opfordres til at udvikle prøvehandlinger inden for områderne ”Faglighed, Flexibilitet og Fællesskab”, som skal sikre bedre rekruttering og fastholdelse af medarbejdere.

Beslutning i Fastholdelse og rekruttering den 25-06-2024

Anbefaler administrationens indstillinger, idet udvalget bemærkede, at sagen tilrettes med:

- Ændring i ordlyd fra frugtkurs til frugtordning.
- Tilføjelse af ordet ”strategisk” kompetenceudvikling i overskriften under punkt 1.
- Metoden ”low arousal” beskrives yderligere.
- Ændring i årstal fra 2024 til ”2025” for hvornår de statslige midler udløber.

Bilag

Prøvehandlinger

Fraværende Steen Løftstrøm (D)

Punkt 9: Beslutning om valg af emner til §17.4 udvalgets møder i 2024 og 2025

24/13706

Beslutningstema

§17.4 udvalget skal på mødet den 25. juni drøfte og beslutte hvilke temaer udvalget ønsker at de næste 3 møder i september 2024, december 2024 og februar 2025 skal omhandle. Mødet i maj 2025 vil være et opfølgende møde på udvalgets 4-årige arbejde.

Administrationen præsenterer og faciliterer drøftelserne af mulige temaer på udvalgsrådet. Administrationen vil arbejde videre med udvalgets input.

Sagsfremstilling og økonomi

Den nytænkende arbejdsplads

Vi ved, at der om få år bliver færre hænder til flere børn og ældre, og at der samtidig er et faldende optag på velfærdsuddannelserne. Selvom der arbejdes på at skabe og understøtte en attraktiv arbejdsplads i Fredensborg Kommune, bliver det svært at løse arbejdskraftmanglen på velfærdsområdet. Formand og næstformand i udvalget har derfor ønsket, at udvalget retter fokus mod nogle af de fremtidsscenarier, som man vil være nødt til at forholde os til.

På udvalgsrådet den 18. april præsenterede Konsulenthuset LEAD os for tankerne bag den "Nytænkende arbejdsplads", som var udgangspunktet for drøftelserne på mødet. Emnerne i den nytænkende arbejdsplads er blandt andet velfærdsteknologi, AI, frivillighed, sygefravær, samskabelse, selvbetjening, seniorer, opgaveglidning og deltid til fuldtid. I oplægget kom LEAD også med eksempler på hvordan andre kommuner arbejder med emner inden for den nytænkende arbejdsplads. Fredensborg Kommunes egne erfaringer med emnerne inden for den nytænkende arbejdsplads blev også præsenteret på mødet og er vedhæftet i bilag 1 og 2.

På baggrund af de indsatser, der har størst effekt i forhold til at styrke arbejdskraften, valgte udvalget at drøfte emnerne: seniorer, opgaveglidning, velfærdsteknologi/AI og sygefravær.

Kompetence

§ 17.4 udvalget for rekruttering og fastholdelse.

Indstilling

1. At temaet for de næste 3 møder besluttet.
2. At mødeformen for møderne skal have: studietur, eksternt oplæg, stemmer fra organisationen, workshop, plenudrøftelser.

Beslutning i Fastholdelse og rekruttering den 25-06-2024

Udvalget besluttede, at de gerne vil drøfte følgende emner på de kommende 3 møder:

1. Seniorer
2. Velfærdsteknologi og AI
3. Sygefravær
4. Opgaveglidning, herunder fokus på fritidsarbejde for unge, kontanthjælpsmodtagere og evt. folk i fleksjob
5. Deltid til fuldtid

Administrationen vender tilbage med en plan for, hvordan møderne kan indeholde ovenstående emner, herunder formen på møderne samt, hvorledes der kan sikres inspiration fra egne såvel som eksterne oplægsholdere.

Bilag

Bilag 1, Fredensborg Kommunes erfaringer

Bilag 2, Oplæg fra LEAD

Fraværende Steen Løftstrøm (D), Soma Mayel (B)

Punkt 10: Orientering om status på indsatser på Ældre- og forebyggelsesområdet

24/13086

Beslutningstema

§17.4 udvalget orienteres om status på indsatser på ældre- og forebyggelsesområdet, som har indgået som en del af udvalgets arbejde.

Sagsfremstilling og økonomi

I arbejdet med fastholdelse og rekruttering på ældre- og forebyggelsesområdet har §17.4 udvalget igangsat en række indsatser, som der i denne sag orienteres om.

Sagen giver en status på:

1. Branding via kampagnevideoer
2. Seniorsamtaler
3. Fratrædelsesdata og survey
4. Prioriterede budgetmidler 2024

1. Status og data på kampagnevideoer

Som led i arbejdet med rekruttering og fastholdelse i Fredensborg Kommune, og i forbindelse med §17.4-udvalgets arbejde, blev det besluttet at iværksætte en række initiativer, som skal gøre det tydeligt for kandidater, hvad kommunens ældrepleje kan tilbyde som arbejdsplads. Dette i form af to korte videoer om hjemmeplejen og plejehjemmene. Derudover blev der også lavet en video om frivillige i kommunen.

Administrationen har arbejdet strategisk på at få delt disse videoer via kortere kampagnofilm til relevante målgrupper på de sociale medier, Instagram, LinkedIn og Facebook.

Formålet var at vise videoerne til relevante målgrupper, og skabe øget eksponering og opmærksomhed omkring Fredensborg Kommune som en attraktiv arbejdsplads. Ydermere er det forventeligt at stoltheden over arbejdspladsen hos eksisterende medarbejdere vil stige.

- Kampagnevideoerne har ligget online fra 1.1.24 – 27.3.24 på Instagram, Facebook og LinkedIn.
- Samlet set er antallet af eksponeringer højt, hvilket indikerer, at videoerne er blevet vist mange gange. Dette viser, at annoncerne har nået et bredt publikum, hvilket også var målsætningen fra start.
- Kampagnevideoerne er nået ud til i alt 760.234 mennesker. Det betyder, at kampagnevideoerne har haft en rigtig høj eksponering og rigtig mange mennesker har set videoerne. Dette øger også chancen for at nogen vil klikke på videoerne.
- Kampagnevideoerne er blevet klikket på 775 gange. Dette tal viser, hvor mange personer der har interageret aktivt med annoncerne ved at klikke på dem. Højere klik-tal indikerer højere interesse og engagement blandt de eksponerede brugere.

- Rækkevidden er på 314.340 personer, som angiver antallet af unikke brugere, der har set annoncerne mindst én gang.

Ud fra disse datatræk er det vurderingen, at denne form for kampagnevisning er en succes, da vi når ud til andre og nye målgrupper.

2. Status på seniorsamtaler

På anbefaling fra § 17. stk. 4 udvalget blev der iværksat prøvehandling på ældre- og forebyggelsesområdet omkring afholdelse af seniorsamtaler. Samtalerne havde til hensigt at give seniorer lyst og mulighed for at blive længere på arbejdspladsen.

De gode erfaringer med seniorsamtalerne er efterfølgende blevet en integreret del af den årlige personlige udviklingssamtale (PUS) mellem leder og medarbejder. For et yderligere styrket fokus på et godt seniorliv på arbejdspladsen, er der udarbejdet informationsmateriale med gode og inspirerende løsninger til, hvordan man kan imødekomme seniorernes ønsker til at blive længere på arbejdspladsen.

3. Fratrædelsesdata og survey på ældre- og forebyggelsesområdet

I 2023 ønskede §17 stk. 4 udvalget at sætte fokus på fratrædelser fra arbejdspladser i kommunen. Administrationen igangsatte en fratrædelsesundersøgelse som en prøvehandling på ældre- og forebyggelsesområdet.

Prøvehandlingen blev afprøvet i perioden fra januar til juni 2023. Herefter blev der foretaget en evaluering, hvor det blev besluttet at implementere fratrædelsesundersøgelsen, som en fast del af indsatsen med at arbejde med rekruttering og tilknytning.

Et af formålene med at arbejde videre med undersøgelsen var, at medarbejdernes udsagn kan gøre administrationen klogere på, hvorfor medarbejderne i Fredensborg Kommune vælger at fratræde deres stilling. Endvidere skal medarbejderens besvarelser også være med til at give en viden til at pege på de forbedrings- og forandringsinitiativer, som kan påvirke medarbejdernes trivsel og måske bevirke, at de hurtigere falder til i organisationen og derved ikke søger et andet job.

Metode og indsamling

Undersøgelsesmetoden består i af et fratrædelsessurvey i form af et spørgeskema, som sendes til medarbejdernes e-mail efter de vælger at fratræde deres stilling. Det er vigtigt at understrege, at undersøgelsen kun sendes til den gruppe af medarbejdere, der selv ønsker at fratræde deres stilling. Medarbejdere, der flytter arbejdsplads internt kommunen kan fremgå i surveyen, men det afhænger af, hvordan de registreres i personalesystemet. Vi er opmærksomme på problematikken og er ved at undersøge, hvordan vi kan ændre praksis, så disse interne flyt af medarbejdere ikke indgår i de indsamlede data. Derudover består undersøgelsen også af kvantitative datatræk i SD, som er kommunens løn- og fraværssystem.

Undersøgelsen er en vigtig kilde til viden, hvor det er muligt at få indsigt i medarbejdernes årsager til deres fratrædelse samt en indsigt i, hvor mange der fratræder, hvilke overenskomstgrupper de fordeler sig over, hvor længe de har været

ansat (anciennitet) mv. Hermed giver det administrationen en viden om, hvilke områder eller initiativer, der kan være vigtige at sætte ind overfor i et rekrutteringsperspektiv.

Generelt viser tallene, at antallet af fratrædelser er stabiliseret på et niveau, der ligger mellem 140 til 150 fratrædelser årligt. I indeværende år har ældreområdet modtaget 70 fratrædelser til og med maj 2024.

Når administrationen gennemgår årsagerne til fratrædelserne, så fremhæver medarbejderne, at de har oplevet udfordringer med:

- Samarbejdet med ledelse og kollegaer
- For mange opgaver ift. arbejdstid
- Stressfaktorer på arbejdspladsen
- Utilfredshed over løn

Igangsatte initiativer

For at skærpe fokus på fratrædelser har administrationen igangsat nogle konkrete initiativer, som skal understøtte ledelsen.

Administrationen besluttede i forbindelse med arbejdet med undersøgelsen, at underrette ledelsen om fratrædelsesdataene en gang i kvartalet, så administrationen kan støtte ledelsen i at have et løbende fokus og en systematisk opfølgning på det indsamlede data. På den måde informeres ledelsen om udviklingen og de tendenser, som ligger til grund for fratrædelserne. Derudover, kan ledelsen benytte sig af de løbende underretninger til at basere deres beslutninger på et datadrevet grundlag, når konkrete forandrings- og forbedringsinitiativer skal drøftes og implementeres.

Administrationen har for eksempel besluttet, at lederne på området vil blive kontaktet, når administrationen har modtaget minimum fem besvarelser, som peger på en centerspecifik udfordring. Minimumsgrænsen på 5 besvarelser sikre, at anonymitetsgrænsen overholdes. Administrationen har yderligere gjort det muligt for lederne at bestille centerspecifikke data, så lederne kan følge med i deres egen udvikling lokalt. Derudover, har administrationen efter aftale med Centerchefen for Ældre- og forebyggelse valgt at informere Centerchefen, når administrationen modtager kritiske besvarelser, som kræver en konkret opfølgning lokalt. Det løbende fokus på indsamlede data skal ses som et led i at skabe en større forpligtelse og handling i forhold til rekrutteringsindsatsen i kommunen.

4. Prioriterede budgetmidler kr. 450.000 i 2024 (afsat på budgetseminaret 2024-2027)

I forbindelse med budgetforliget for 2024-2027 blev der afsat 450.000 kr. til kompetenceudvikling på ældre- og forebyggelsesområdet, hvoraf 200.000 kr. blev øremærket Benediktehjemmet. Social- og Sundhedsudvalget besluttede den 4. december 2023, at midlerne skulle anvendes til: ”Kompetenceudvikling, der sikrer faglig stolthed og personlig udvikling”, dog med den bemærkning, at de 200.000 kr. øremærkes Benedikte-hjemmet.

Ældre- og forebyggelsesområdet har gennem en længere periode fået indberetninger om fejl i medicin håndteringen på blandt andet på plejehjemmene og i hjemmeplejen samt på Rehabiliteringscenteret. Fejlene er blevet påpeget via tilsynet fra BDO og indberetninger af UTH (utilsigtede hændelser). Administrationen valgte på den baggrund at anvende de 250.000 kr. via e-læring. Administrationen har derfor indhentet tre forskellige tilbud, og er på nuværende tidspunkt ved at afklare, hvilket af de indhentede tilbud, der ønskes at gå videre med.

Midlerne til Benediktehjemmet var til politisk behandling i Social- og Sundhedsudvalget den 27. februar 2024 med henblik på at anvende dem, som en del af Genoptræningsplanen. Udvalget besluttede, at midlerne ikke skal indgå, som en del af denne plan.

Der er planlagt et forløb for medarbejderne omkring medicin håndtering. Derudover skal der igangsættes initiativer, som kan være med til at øge den psykologiske tryghed blandt medarbejderne, så der dermed skabes bedre forudsætninger for at højne trivslen på Benediktehjemmet.

Indstilling

1. At orienteringen tages til efterretning.

Beslutning i Fastholdelse og rekruttering den 25-06-2024

Orienteringen taget til efterretning.

Fraværende Soma Mayel (B), Steen Løftstrøm (D)

Punkt 11: Digitalt underskriftsblad for mødet 25. juni 2024

22/22760

Beslutning i Fastholdelse og rekruttering den 25-06-2024

Underskriftsblad tilføjet.

Bilag

Godkendelsesark fra Fastholdelse og rekruttering 25. juni 2024

Fraværende Steen Løftstrøm (D), Soma Mayel (B)