



Kommissorium for §17, stk. 4 opgaveudvalg: Fastholdelse og rekruttering af velfærdsmedarbejdere i Allerød Kommune

Baggrund og formål

Byrådet besluttede på byrådsmødet den 16.06.2022, med afsæt i indstilling fra Økonomiudvalget, konstitueringsaftalen for 2022-2025 samt i Styrelseslovens rammer for § 17, stk. 4 opgaveudvalg, at igangsætte processen for etablering og afvikling af et §17, stk. 4 opgaveudvalg omkring fastholdelse og rekruttering af velfærdsmedarbejdere i Allerød Kommune.

Opgaveudvalget er nedsat af byrådet og refererer Økonomiudvalget, Sundheds- og Beskæftigelsesudvalget samt Børne- og Skoleudvalget.

Kommissoriet beskriver opgaveudvalgets formål, opgaver, tidsplan og mulig sammensætning. Kommissoriet er udarbejdet af en arbejdsgruppe bestående af to medlemmer udpeget af byrådet på byrådsmødet den 16.06.2022 samt repræsentanter fra Forvaltningen.

Af konstitueringsaftalen fremgår ”Rekruttering er en stor udfordring inden for mange af Kommunens fagområde. Vi sætter fokus på rekruttering og på, at Allerød Kommune er en god arbejdsplads. Vi vil søge nye løsninger på denne udfordring.”.

Formålet med opgaveudvalget er, at afdække fastholdelses- og rekrutteringsudfordringen for velfærdsmedarbejdere i Allerød Kommune samt komme med konkrete anbefalinger til at mindske eller afbøde de negative konsekvenser af denne udfordring.

Opgaveudvalgets arbejde opdeles i tre faser, der alle udmøntes i en konkret leverance til byrådet. Opgaveudvalget har - uanset de tre faser - mandat til at komme med anbefalinger løbende i processen, hvis man bliver opmærksom på hensigtsmæssige tiltag, som bør sættes i gang hurtigst muligt.

Opgaveudvalgets opgaver

Fase 1: Afdækning af problemets omfang og potentielle konsekvenser

Opgaveudvalgets første opgave er at afdække omfanget af fastholdelses- og rekrutteringsudfordringen nu og i fremtiden og de potentielle konsekvenser denne udfordring vil få for Allerød Kommune, hvis den ikke afhjælpes. Afdækningen skal både se på Allerød Kommune og på landsplan.

Undersøgelsen baseres på allerede tilgængelige data for området, hvorfor der ikke her anvendes eksterne til at analysere områderne. Forvaltningen bearbejder allerede tilgængeligt materiale som præsenteres for opgaveudvalget. Dataene drøftes i opgaveudvalget og der gives input til, hvordan faseleverancen bør udformes og hvor fokus skal lægges.

Fasen bygges op om ét møde i opgaveudvalget, hvor relevante administrative ressourcer inviteres ind for at generere en kvalificeret drøftelse.

Resultatet af fase 1 er en afrapportering, der afdækker kommunens fastholdelses- og rekrutteringsudfordringer og konsekvenserne af disse både nu og på sigt med henblik på at understøtte byrådets senere politiske prioriteringer.

Centrale spørgsmål i denne fase kunne være følgende, men er ikke begrænset hertil:

- Hvor mange ubesatte stillinger fordelt på fagområder er der i dag og skønnes der at være om 5 og 10 år i Allerød Kommune?
- Hvor stor er medarbejderomsætningen i Allerød sammenlignet med landsplan?
- Hvilke fastholdelsestiltag ses som en styrke/som de vigtigste?
- Hvad er det for fagområder hvor kommunen primært vil opleve rekrutterings- og/eller fastholdelsesudfordringer?
- Hvilke mulige konsekvenser kan fastholdelses- og rekrutteringsudfordringerne have?

Faseleverance:

Afrapporteringen sker i form af en rapport, der i relativt kort form giver et overblik over problemets omfang og konsekvenser.

Afslutning af fase:

Ved afslutning af denne fase aftaler opgaveudvalget, hvorvidt efterfølgende fase skal have fokus på specifikke velfærdsområder i Allerød Kommune.

Fase 2: Bruttoliste over mulige tiltag, der kan mindske udfordringen eller afbøde konsekvenserne af udfordringen

Opgaveudvalgets anden opgave er at skabe et overblik over de mulige tiltag, der kan mindske eller afbøde konsekvenserne af fastholdelses- og rekrutteringsudfordringen for de besluttede velfærdsområder. I denne fase skal der tages afsæt i tiltag, der er gennemført i andre kommuner, anbefalinger fra KL og organisationer samt andre relevante og innovative input. Forslagene må meget gerne være nye, anderledes og udfordre både Forvaltning, politikere og den gængse måde vi tænker og arbejder ud fra.

Formålet i denne fase er ikke at tage stilling til om tiltagene er hensigtsmæssige eller politisk interessante, men alene at skabe et generelt overblik over mulige tiltag. Tiltagene skal, hvis det er muligt, kategoriseres i forskellige typer af tiltag.

Fasen bygges op med resultaterne fra fase 1 samt med inspiration fra forskellige andre kommuner, eksperter og fagpersoner. Omdrejningspunktet er et stormøde, hvor vi inviterer forskellige ressourcer til at deltage, som samtidig kan være med til at inspirere til en bruttoliste med mulige tiltag for at afbøde de identificerede udfordringer.

Centrale spørgsmål i denne fase kunne være følgende, men er ikke begrænset hertil:

- Hvor ser vi i dag, at fastholdelse fungerer og hvorfor gør det det?
- Hvor ser vi i dag, at rekruttering fungerer og hvorfor gør det det?
- Hvordan kan Allerød Kommune organisatorisk understøtte fastholdelse og øget rekruttering?
- Hvordan kan vi se, at vi har gjort hvad vi kunne for at afbøde konsekvenserne af fastholdelses- og rekrutteringsudfordringerne, selvom der fortsat vil være udfordringer?

Faseleverance:

Afreporteringen sker i form af en rapport, der i relativt kort form og kategoriseret, viser en bruttoliste over mulige tiltag, der kan mindske udfordringen eller afbøde konsekvenserne af udfordringen.

Afslutning af fase:

Opgaveudvalget skal på baggrund af afreporteringen aftale hvilke af de nævnte forslag, der bør undersøges nærmere ift. tilstødende konsekvenser ved iværksættelse. Her tænkes på tid, økonomi, ressourcer, arbejdsmiljø, kvalitet for borgerne mv.

Fase 3: anbefalinger til konkrete tiltag i Allerød Kommune

Opgaveudvalgets tredje opgave er at komme med konkrete anbefalinger til Allerød Kommune baseret på bruttolisten, der er udarbejdet i fase 2 og undersøgelsen af tilstødende konsekvenser ved de identificerede tiltag. Anbefalingerne skal så vidt muligt rejses på baggrund af konsensus i opgaveudvalget, men der er mulighed for at rejse anbefalinger, som der ikke er enighed om. Det skal fremgå, hvis der ikke er enighed om de konkrete anbefalinger.

Anbefalingerne skal være formuleret så konkret, at de kan rejses og vedtages som beslutninger i byrådet. Anbefalingerne skal så vidt muligt både beskrive det konkrete tiltag, men også forventede afledte konsekvenser ift. økonomi, arbejdsmiljø, kvalitet for borgerne etc. samt i hvor høj grad det enkelte forslag forventes at mindske eller afbøde konsekvenserne af rekrutterings- og fastholdelsesudfordringen.

Fasen bygges op om et møde i opgaveudvalget, hvor de enkelte identificerede tiltag drøftes og bearbejdes yderligere. Der kan på mødet inviteres relevante fagpersoner fra Kommunen som kan være med til at kvalificere enkelte tiltag yderligere.

Centrale spørgsmål i denne fase kunne være følgende, men er ikke begrænset hertil:

- Hvor ser vi i dag at fastholdelse/rekruttering fungerer godt? Kan vi lære af dette? hvorfor fungerer det her?

- Hvordan kan Allerød Kommune organisatorisk understøtte fastholdelse og øget rekruttering?
- Hvilke tiltag kan iværksættes med mindst indsats, men størst effekt?

Faseleverance:

Afrapporteringen sker i form af en rapport eller notat med en beskrivelse af de anbefalede tiltag og forventede konsekvenser.

Afslutning af fase:

Opgaveudvalget skal på baggrund af afrapporteringen aftale hvilke af de nævnte forslag, der samlet skal anbefales til byrådet at iværksætte.

Tillæg til faserne

I tilknytning til alle tre faser, designes en inddragelsesproces som skal være med til at sikre en vis tyngde og kvalitet i arbejdet, samt at arbejdet får en endnu bredere berøringsflade.

Opfølgning på opgaveudvalgets arbejde

Opfølgning på opgaveudvalgets arbejde sker ved at formanden for opgaveudvalget løbende orienterer fagudvalgene om arbejdet.

Opgaveudvalgets sammensætning

Styrelseslovens udgangspunkt for etablering af et §17, stk. 4 opgaveudvalg er, at opgaveudvalget både består af byrådsmedlemmer og ikke-byrådsmedlemmer, med en overvægt af ikke-byrådsmedlemmer. Byrådsmedlemmer til § 17, stk. 4 opgaveudvalg udpeges efter den D'honske metode.

Opgaveudvalget sammensættes således af fem byrådsmedlemmer, eksperter og forskere med særligt indblik i fastholdelses- og rekrutteringsudfordringen (fx fra universiteter, VIVE etc.), lokale uddannelsesinstitutioner (Købehavns Professionshøjskole, SOSU H etc.), repræsentanter fra organisationerne (KL, Region Hovedstaden, FOA, BUPL etc.), aktører der har håndteret udfordringen (fx friplejehjem, virksomheder) og Forvaltningen.

Opgaveudvalget vil bestå af en fast gruppe af deltagere, som er gennemgående i hele perioden og som består af 5 byrådsmedlemmer og min. 6 øvrige deltagere.

Herudover kan opgaveudvalget løbende og efter behov invitere eksperter, forskere, erhvervsliv, borgere, brugere, MED-udvalg med flere, til de møder hvor det vurderes relevant i forhold til den aktuelle dagsorden.

Opgaveudvalget bistås af Forvaltningen.

Forud for afholdelse af møderne udarbejder Forvaltningen forslag til dagsordenspunkter, som drøftes med formanden for opgaveudvalget inden dagsorden udsendes. Forvaltningen skriver kortfattede referater af møder og bistår i øvrigt med afvikling af møderne.

Plan for rekruttering af deltagere

Af sag til Økonomiudvalget fremgår det, at når kommissoriet er vedtaget af byrådet iværksættes en plan for rekruttering af deltagere i opgaveudvalget, hvor Forvaltningen indhenter interessetilkendegivelser fra forskellige interessenter, som matcher de ønskede profiler. Herefter sker udpegningen i byrådet.

Arbejdsform

Opgaveudvalget afholder en række temamøder, mindst ét pr. fase. Mellem møderne arbejder Forvaltningen ud fra direktiver fra opgaveudvalget. Formanden for opgaveudvalget følger arbejdet tæt i hele perioden.

Møderne afholdes i januar, marts og juni 2023. Møderne ledes af opgaveudvalgets formand.

Opgaveudvalget er nedsat af byrådet og refererer til Økonomiudvalget, Sundheds- og Beskæftigelsesudvalget samt Børne- og Skoleudvalget.

Tidsplan

Opgaveudvalgets arbejde påbegyndes i december 2022 og afsluttes inden udgangen af 2023 med fremlæggelse af de samlede anbefalinger for fagudvalgene.

Økonomi og ressourcer

Samlet er der afsat 250.000 til opgaveudvalgets arbejde. Udgifterne udgøres af formandsvederlag (5% af borgmestervederlag) svarende til kr. 49.560,50 årligt (2022) og kr. 4.130.04 pr. måned, diæter til medlemmerne (ikke byrådsmedlemmer) svarende til 440 kr. for møder under 4 timer og dobbelt hvis møderne er længere samt eventuel kørselsgodtgørelse og øvrige mødeomkostninger og forplejning – jf. sag i Økonomiudvalget i juni 2022.

Herudover afsættes midler til det administrative ressourcetræk. Et opgaveudvalg forventes samlet at trække på ressourcer svarende til et stående udvalg. Herudover afsættes sekretariatsbistand til mødeindkaldelse, dagsordensproduktion og referater.