

## Procesplan for udvikling af rekrutteringsstrategi og livsfasepolitik

### Baggrund

Som led i HovedUdvalgets strategiplan for 2021-2024 har udvalget besluttet, at der skal udvikles en rekrutteringsstrategi samt en livsfasepolitik. HovedUdvalget besluttede på deres møde i februar 2022, at dette område har første prioritet, og at der til mødet i maj 2022 skal fastlægges en plan for processen.

Behovet for udvikling af en rekrutteringsstrategi skal ses i lyset af en stigende udfordring i forhold til at rekruttere nok kvalificerede medarbejdere primært til de store velfærdsområder. Det er altid vigtigt både at kunne tiltrække og fastholde dygtige fagprofessionelle, men det bliver stadig mere betydende, når der er mangel på arbejdskraft. Derfor skal rekrutteringsstrategien også ses i sammenhæng med fastholdelse.

### Formål

#### Rekrutteringsstrategi

En fælles rekrutteringsstrategi for Odder Kommune skal medvirke til at styrke den fælles og professionelle indsats for at rekruttere kvalificerede medarbejdere og ledere. Strategien skal sætte ramme og retning for den fælles rekrutteringsindsats. Strategien skal endvidere medvirke til at fremme fortællingen om Odder Kommune som en attraktiv arbejdsplads med høj faglig kvalitet.

Rekruttering starter længe før vi slår en stilling op og slutter først, når vi har sikret en grundig og professionel onboarding af den nye medarbejder eller leder.

Der skal i arbejdet med udvikling af strategien bl.a. drøftes følgende spørgsmål/emner:

- Hvordan synliggør vi de gode fortællinger fra hverdagspraksis, som gør os attraktive i rekruttering?
- Samarbejde med uddannelsesinstitutioner og indsatsen i forhold til elev- og praktikpladser
- Deltagelse i uddannelses- og jobmesser
- Samarbejde med Jobcentret
- Anvendelse af sociale medier i forbindelse med rekruttering
- Understøttelse af den professionelle annoncering og rekruttering
- Muligheder for fuldtidsbeskæftigelse eller fleksibilitet i arbejdstid og timetal
- Den gode onboarding
- Særlige tiltag i forhold til nyuddannede

#### Livsfasepolitik

Formålet med udarbejdelse af en livsfasepolitik er at skabe rammen om det gode arbejdsliv gennem hele arbejdslivet. Livsfasepolitikken skal balancere den enkeltes ønsker og behov gennem arbejdslivet med arbejdspladsens behov for at kunne løse kerneopgaven.

Livsfasepolitikken skal i lighed med rekrutteringsstrategien bidrage til fortællingen om Odder Kommune som attraktiv arbejdsplads og skal understøtte både rekruttering og fastholdelse.

”Livsfaser” skal ikke forstås som en ensartet lineær proces, som alle gennemgår, men skal snarere forstås som forskellige livssituationer, man kan gennemleve i perioder (herunder kriser og sorg-processer) gennem et langt arbejdsliv, og er derfor heller ikke (alene) bundet af bestemte aldersgrænser.

Det kan derfor også i processen overvejes, som ”livsfasepolitik” er det rette ord.

### Relation til øvrige politikker og strategier

Det personalepolitiske værdisæt skal stå som fundament for både rekrutteringsstrategien og livsfasepolitikken. Det betyder eksempelvis, at vi skal have blik for, at det ”*at skabe værdi for borgeren er kernen i vores ansættelse*”, skal kunne afspejles i rekrutteringsstrategien og livsfasepolitikken.

Med udvikling af en livsfasepolitik skal mulighederne i ”seniorlivet” indgå heri, hvorfor den nuværende seniorpolitik nedlægges som en konsekvens får livsfasepolitikken. I forbindelse med livsfasepolitikken drøftes det, om den nuværende seniorpolitik angivelse af ret til nedsat arbejdstid skal videreføres i livsfasepolitikken, alternativt justeres, så ordningen afspejler pensionsreformer og forhøjet gennemsnitlig levealder.

Sideløbende med udarbejdelsen af rekrutteringsstrategien pågår et arbejde i forhold til at styrke rekrutteringsgrundlaget i fremtiden gennem et øget fokus på elever og praktikanter. Fokus i arbejdet er på mulighederne for at øge antallet af elever og praktikanter, højnelse af kvaliteten i uddannelsesforløbene, branding af Odder Kommune som et attraktivt uddannelsessted og en attraktiv arbejdsplads for nyuddannede. I arbejdet er der endvidere fokus på effektiv onboarding og fastholdelse af studerende og nyuddannede medarbejdere. Arbejdet skal tænkes sammen med udarbejdelsen af en rekrutteringsstrategi.

### Arbejdsgruppe

Der nedsættes en arbejdsgruppe bestående af både medarbejderrepræsentanter og ledelsesrepræsentanter. Repræsentanterne kan bestå af Hovedudvalgsmedlemmer, men der kan også inddrages andre ledere og tillidsvalgte. Det skal sikres, at de store velfærdsområder er repræsenteret enten via medarbejderrepræsentanter eller ledelsesrepræsentanter.

Der udpeges tre ledelsesrepræsentanter og tre-fire medarbejderrepræsentanter.

Arbejdsgruppen understøttes af HR-teamet i Ledelse & Udvikling.

Arbejdsgruppens opgaver er at udarbejde et udkast til hhv. rekrutteringsstrategi og livsfasepolitik, som endeligt skal vedtages i Hovedudvalget. Arbejdsgruppen skal samtidig udarbejde et forslag til en plan for kommunikation og implementering af rekrutteringsstrategi og livsfasepolitik.

### Involvering

OmrådeUdvalgene og Strategisk Lederforum involveres undervejs i processen med henblik på at få så bredt et perspektiv på arbejdet som muligt. Involveringen sker i forbindelse med de allerede fastlagte møder i de forskellige fora.

## Tidsplan

Arbejdsgruppen nedsættes på HovedUdvalgsmødet den 16. maj 2022 eller i umiddelbar forlængelse heraf. Arbejdsgruppens medlemmer skal senest være på plads fredag den 20. maj 2022. Der arbejdes på, at første møde i arbejdsgruppen kan gennemføres inden sommerferien.

Arbejdsgruppen udarbejder hen over efteråret udkast til rekrutteringsstrategi og livsfasepolitik.

Områdeudvalgene og Strategisk Lederforum behandler udkast på deres møder i december måned 2022. Arbejdsgruppen foretager eventuelle tilpasninger i januar 2023 med henblik på, at endeligt forslag kan behandles på Hovedudvalgets møde i februar 2023.

