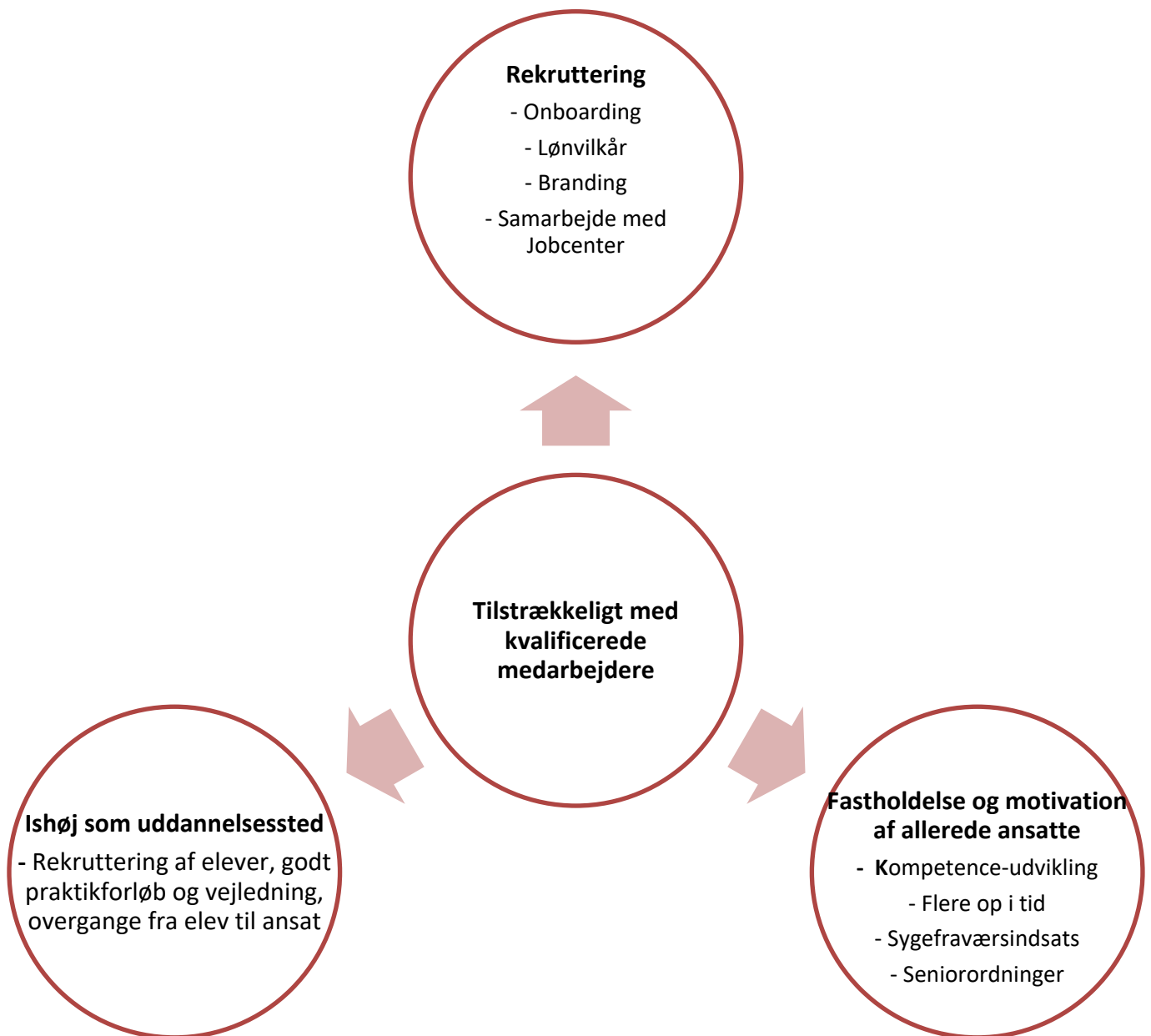


# Rekruttering og fastholdelse

Kommenteret analyseramme/disposition



## Samfundssporet – rekruttering til velfærdsområder er en fælles udfordring

I samfundssporet gives et overblik over de generelle udviklinger indenfor demografi, og hvordan det vil påvirke muligheden for at opretholde serviceniveau/normeringer.

De fem største kommunale udfordringer på velfærdsområderne sætter scenen:

1. Fordobling af 80+-årige over de næste ti år
2. 30% af arbejdsstyrken er nu +55 = mange vil gå på pension indenfor de næste ti år
3. Stort frafald på SOSU-uddannelserne
4. Højt sygefravær
5. Mange på deltid

### Tal og statistik:

- Samlet demografisk udvikling på ældre- og børneområdet:
- Udbud/efterspørgsel på uddannede indenfor sosu og pædagog

## Uddannelsesspor – for dem, der skal uddannes

Fokus her er på, hvordan vi lige nu lykkes med at rekruttere og fastholde elever, så de lykkes med at fuldføre en uddannelse indenfor velfærdsområderne.

- Antal elever/studerende (herunder vokselever)
- Ansættelser efter endt uddannelse (begrænset, hvad vi har på dette lige nu)

## Rekrutteringsspor – for dem, vi gerne vil ansætte

Her kortlægges de muligheder vi har for at stå så stærkt som muligt, når vi kæmper med de andre kommuner om den knappe ressource – arbejdskraft!

### Tal og statistik:

- Tal fra HR-ON om jobopslag/genopslag
- Økonomi – lønforhold; benchmark med omegnskommuner
- Rekruttering af egne borgere via Jobcenter – profil af Ishøjs eget arbejdsudbud (hvilke potentialer ligger der i gruppen af ledige Ishøjborgere)

### Desuden:

- Hvilke parametre kan vi brande os på (udover økonomi)
- Hvordan arbejder vi med onboarding (de centrale/fælles indsatser ved nyansættelser)

## **Fastholdelsesspor – for dem, der allerede er her**

Afdækning af, hvilke muligheder vi har for at fastholde medarbejdere både ud fra parametre om alder (pension/tilbagetrækning), motivation (gode muligheder for fx kompetenceudvikling) og arbejdsmiljø (fx sygefravær og arbejdstid)

Tal og statistik:

- Aldersprofil på faggrupper
- Omsætning af medarbejdere (hvor meget "svingdør" er der)
- Arbejdstid (beskæftigelsesgrad; deltid-heltid)
- Sygefravær

Desuden:

- Seniorordninger (hvad tilbyder vi for at fastholde den ældre del af arbejdsstyrken)
- Kompetenceudvikling (hvilke muligheder har vi indenfor de forskellige fagområder)
- Opkvalificering og efteruddannelse (af egne ansatte)

## **Erfaringsspor – hvad lykkes vi med – og hvad lykkes andre med**

- Hvad gør vi Ishøj -eksempler på eksisterende indsatser
- Desktopresearch/erfaringer fra andre kommuner: cases til inspiration