



## Bilag 3

### Kommissorium for arbejdsgruppen vedr. styrkelse af arbejdsudbuddet hos Københavns Kommune som arbejdsgiver

Som opfølgning på medlemsforslaget fra Radikale Venstre af 24. juni 2021 om styrkelse af rekruttering og fastholdelse til velfærdsområderne i Københavns Kommune (KK) nedsættes en arbejdsgruppe, der skal drøfte og identificere, hvordan KK som arbejdsgiver og myndighed på beskæftigelsesområdet kan understøtte, at der er tilstrækkeligt med medarbejdere til at opretholde serviceniveauet over for borgerne. Arbejdsgruppen skal undersøge, hvordan KK som arbejdsgiver kan (1) udvide rekrutteringsgrundlaget, (2) udvide arbejdskraftudbuddet internt i KK samt (3) gøre KK mere attraktiv som arbejdsplads.

Kommissoriet beskriver arbejdsgruppens opgaver samt skitserer, hvilke tilgange arbejdsgruppen skal arbejde med.

#### Kommissorium

KK oplever rekrutteringsudfordringer blandt andet inden for nogle af de største faggrupper, f.eks. pædagoger og sundhedsfagligt personale.

Alle forvaltninger arbejder målrettet på at sikre tilstrækkeligt med arbejdskraft til at opretholde serviceniveauet over for borgerne i København. Indsatserne spænder bredt lige fra at understøtte lederne i at have tid til personaleledelse, skabe synlige rekrutteringsaktiviteter, få medarbejdere til at gå op i tid samt øge fastholdelsen. Indsatserne er mangeartede, og der er behov for at drøfte, hvordan kommunen som både arbejdsgiver og myndighed på beskæftigelsesområdet i fællesskab kan understøtte, at der er nok arbejdskraft.

Konkret skal arbejdsgruppen undersøge mulighederne for at videreudvikle redskaber, udbrede viden om eksisterende indsatser og afklare om nogle indsatsområder skal prioriteres højere. Arbejdsgruppen skal drøfte og identificere muligheder for at styrke arbejdskraftsudbuddet ud fra tre overordnede tilgange.

#### 1. Udvide KK's rekrutteringsgrundlag

Med fokus på at øge rekrutteringsgrundlaget kan det drøftes hvordan:

- Samarbejdet kan styrkes med dels uddannelsesinstitutioner om, at der er nok uddannede jobansøgere i hovedstadsregionen og dels staten om kvalitet i og udbud af grunduddannelser til professionerne
- Jobcentrene i højere grad fokuserer på at få jobparate ledige sluset ind i jobs i ex. KK, hvor der er stor efterspørgsel
- ØKF kan styrke arbejdsgiverindsatsen på rekrutteringsområdet
- BIF kan understøtte forvaltningerne i brugen af jobrotation og voksenelevordning i KK
- Mere strategisk brug af sociale medier, KK.dk/job og andre medier i rekrutteringsøjemed kan udvide rekrutteringsgrundlaget

16. november 2021

Sagsnummer

Dokumentnummer

Koncernservice  
Team for Koncern HR  
Borups Allé 177  
2400 København NV

EAN-nummer  
5798009809421

www.kk.dk

- Rekrutteringsindsatsen i Øresundsregionen inkl. syd Sverige kan styrkes

## 2. Øge arbejdskraftsudbuddet internt i KK

Med fokus på mulighederne for at øge arbejdskraftudbuddet hos de eksisterende medarbejdere, kan det drøftes, hvordan KK som arbejdsgiver kan understøtte:

- Mulighederne for at fastholde flere medarbejdere, bl.a. ved at have fokus på "den gode arbejdsplads"
- Mulighederne for at få flere medarbejdere til at gå op i arbejdstid eller gå senere på pension
- Mobiliteten af arbejdskraft mellem forvaltningerne
- Ufaglærte medarbejdere får en uddannelse, herunder brug af voksenlærlinge
- Muligheder for at andre faggrupper kan løfte dele af kerneopgaven, når der er mangel på arbejdskraft inden for specifikke professioner

## 3. Gøre KK mere attraktiv som arbejdsplads

Med fokus på at gøre KK mere attraktiv som arbejdsplads, kan det drøftes:

- Hvilke vilkår der kan forbedre KK's muligheder i forhold til at tiltrække arbejdskraft.
- Hvordan der kan skabes større indsigt og bedre indtryk hos potentielle ansøgere om KK's arbejdsområder, arbejdsvilkår, karrieremuligheder, udviklingsprojekter mv.
- Hvordan KK kan understøtte lederne i rekrutteringsprocessen og sikre en professionel udarbejdelse af stillingsopslag, vejledning om annoncering/kanalvalg, effektmålinger og rådgivning og understøtte af ledere.

De nævnte underpunkter er eksempler og ikke udtømmende. Arbejdsgruppen fokuserer sine drøftelser på de væsentligste problemstillinger og kan pege på evt. behov for at nyudvikle indsatser/initiativer og udbrede de gode erfaringer. Arbejdsgruppen kan løbende sammenholde drøftelserne med den viden, som analyserne i den personalepolitiske redegørelse tilvejebringer.

## **Organisering**

Arbejdsgruppen vil bestå af fagspecialister med reference til direktionerne i SOF, SUF, BUF, TMF. BIF deltager i kraft af sin rolle som myndighed på beskæftigelsesområdet. Økonomiforvaltningen, Koncernservice varetager sekretariatsfunktionen for arbejdsgruppen. Herigennem sikres også koordinering med arbejdet med den personalepolitiske redegørelse. Som en del af arbejdsgruppens arbejde afrapporteres løbende til Økonomikredsen fra arbejdsgruppens opstart og frem til sommeren 2022. Arbejdsgruppen mødes første gang i januar 2022, og når den personalepolitiske redegørelse foreligger i sommeren 2022, kan der træffes beslutning om arbejdsgruppens videre arbejde.

## **Økonomi**

Med budgetaftalen er der afsat midler til at gennemføre den personalepolitiske redegørelse i 2022. Der er ikke afsat økonomi til finansiering af evt. initiativer i forlængelse af arbejdsgruppens arbejde. Finansiering til evt. initiativer, som ikke vil kunne holdes indenfor forvaltningernes egne rammer, kan tilvejebringes via budget 2023, såfremt der er politisk opbakning hertil.