

Rådmandsmøde (Rådmandsmøde)

12-10-2021 08:30 - 10:30

Rådmandens kontor, Rådhuset

Information:

Kristian Dalsgaard deltager som afløser for Jeanette L. Hoppe.

Nicholas tager referat af mødet.

Indhold

Kategori - Til godkendelse

Punkt 1: Dagsorden.....	1
Punkt 2: Referat	1

Kategori - Til orientering

Punkt 3: Rekrutteringsanalyse - MSB.....	2
Punkt 4: Orientering fra Magistraten.....	3
Punkt 5: Orientering om udvalgsmødet.....	4
Punkt 6: Bordrunde.....	4

Punkt 1: Dagsorden

Punkt 2: Referat

Rådmandsmøde (Rådmandsmøde)

05-10-2021 14:00 - 16:00

Virtuelt møde via Microsoft Teams

Information:

Nicholas tager referat af mødet.

Janne Folden Bang (MØB) deltager i drøftelsen af pkt. 3 kl. 14.00-14.20.

Indhold

Kategori - Til godkendelse

Punkt 1: Dagsorden.....	1
Beslutning for Punkt 1: Dagsorden.....	1
Punkt 2: Referat.....	1
Beslutning for Punkt 2: Referat.....	1

Kategori - Til drøftelse

Punkt 3: Evaluering af budgetproces B2022.....	1
Beslutning for Punkt 3: Evaluering af budgetproces B2022.....	1

Kategori - Til orientering

Punkt 4: Orientering fra Magistraten.....	1
Beslutning for Punkt 4: Orientering fra Magistraten.....	1
Punkt 5: Orientering om udvalgmødet.....	2
Beslutning for Punkt 5: Orientering om udvalgmødet.....	2
Punkt 6: Bordrunde.....	2
Beslutning for Punkt 6: Bordrunde.....	2

Punkt 1: Dagsorden

Beslutning for Punkt 1: Dagsorden

Dagsordenen blev godkendt.

Punkt 2: Referat

Beslutning for Punkt 2: Referat

Referatet blev godkendt.

Punkt 3: Evaluering af budgetproces B2022

Janne Folden Bang (JFB) deltager i drøftelsen.

Beslutning for Punkt 3: Evaluering af budgetproces B2022

Janne Folden Bang (JFB) deltog til behandling af punktet.

Denne indstilling lægger op til en umiddelbar evaluering af den gennemførte budgetproces i MSB.

Det indstilles:

At 1): Rådmandsmødet drøfter og evaluerer budgetprocessen for B2022.

BHA og JFB rammesatte drøftelsen om budgetprocessen.

Rådmandsmødet evaluerede budgetprocessen og drøftede fremtidige justeringer.

Derunder:

- Rådmandsmødet bemærkede, at partierne stiller stadig flere budgetforslag, men at tidsrammen for belysning og politisk behandling er uændret. Det stiller større krav til både hastighed og indhold i administrationens belysningsarbejde.
- Rådmandsmødet gjorde status for resultatet af budgetforliget - set ud fra social- og beskæftigelsesområdets perspektiv.
- Rådmandsmødet gjorde endvidere status for den hidtidige dialog- og drøftede det fremadrettede samarbejde med eksterne interessenter.
- Rådmandsmødet vurderede, at det kommende Social- og Beskæftigelsesudvalg i højere grad skal møde fagpersoner, medarbejdere, mv. fra forvaltningen, der kan sætte fokus på fx relevante social- og beskæftigelsestemaer.

Punkt 4: Orientering fra Magistraten

Beslutning for Punkt 4: Orientering fra Magistraten

KW orienterede kort om Magistratens seneste (04.10.21, red.) møde.

Punkt 5: Orientering om udvalgsmødet

Beslutning for Punkt 5: Orientering om udvalgsmødet

Rådmandsmødet drøftede dagsordenen for det kommende (06.10.21, red.) møde i Social- og Beskæftigelsesudvalget. Derunder:

- VJ præsenterede indhold og form for punktet: "Drøftelse af strategi for det gode møde med borgeren på beskæftigelsesområdet". KW ønskede, at punktet fokuserer på at inddrage og aktivere Social- og Beskæftigelsesudvalget, hvortil det indledende oplæg skal være relativt kort.

Punkt 6: Bordrunde

Beslutning for Punkt 6: Bordrunde

Ikke drøftet.

Punkt 3: Rekrutteringsanalyse - MSB



Indstilling

Til Rådmandsmøde
Fra MSB - Organisation og Ledelse
Dato 12. oktober 2021

Rekrutteringsanalyse MSB september 2021

1. Resume

Rekrutteringsanalysen på tværs af MSB's driftsområder fra september 2021 viser en tendens til, at flere afdelingsledere og centerchefer oplever, at det er blevet vanskeligere at rekruttere nye medarbejdere det seneste år.

I forhold til rekruttering af basismedarbejdere er antallet af ansøgere pr. opslået stilling således blevet halveret siden 2019 og ledernes oplevelse af at modtage tilstrækkelige antal kvalificerede ansøgere er ligeledes faldende. Generelt set besættes stillingerne dog stadig efter første opslag.

Personaleomsætningen er relativ stabil over perioden, hvilket indikerer en stabil fastholdelsesgrad ift. medarbejdere i MSB over perioden. Derudover har analysen undersøgt fastholdelsesgraden blandt rekrutteringerne af nyuddannede medarbejdere. Her er fastholdelsesgraden ligeledes stor.

Analysen indikerer udfordringer i forhold til at rekruttere afdelingsledere. Stillingerne bliver forsat besat, men der er en generel stigende opfattelse af, at der ikke modtages et tilstrækkeligt antal kvalificerede ansøgere samt en stigende opfattelse af, at rekrutteringssituationen er blevet vanskeligere.

Kritiske rekrutteringsudfordringer er lokalt forankret og der forekommer store lokale forskelle. De væsentligste udfordringer vedr. rekruttering kan umiddelbart lokaliseres til Voksne, Job og Handicap, Børn, Familie og Fællesskaber og Job, Udsatte og Socialpsykiatri.

Resultaterne er ligeledes forelagt drifts- og stabschefer på drifts- og koordinationsforum. Der arbejdes nu videre i de enkelte driftsområder med de lokale udfordringer. Ledelsen samler op med en temadrøftelse i drifts- og koordinationsforum i november 2021. Rekrutteringsanalysen fremlægges derudover til orientering på det kommende HMU-møde.

2. Beslutningspunkter

Det indstilles:

At 1) Rekrutteringsanalysens resultater tages til efterretning.

3. Hvorfor fremsendes indstillingen?

Med indstillingen orienteres rådmanden om den aktuelle rekrutteringssituation i MSB.

Hovedkonklusionen er, at over 70% oplever, at det er blevet vanskeligere at rekruttere basisedarbejdere det seneste år, hvilket er en markant stigning på 45% fra 2019.

Basisedarbejdere defineres her som medarbejdere, der varetager kerneopgaven og bestrider de basiskompetencer det kræver.

Aktuelt oplever 58% af lederne at modtage tilstrækkelige antal kvalificerede ansøgere. Det er dog en nedgang på 21% fra 2019.

Der er gennemsnitlig 37.7 ansøgere til en basisstilling i MSB, hvilket er en relativ markant nedgang på ca. 50% fra 2019. Stillingerne bliver dog forsat besat med kvalificerede medarbejdere.

I forhold til rekruttering af afdelingsledere er der i gennemsnit 18 ansøgere til ét stillingsopslag. I 43% af tilfældene oplever centercheferne, at det er blevet vanskeligere at rekruttere afdelingsledere det seneste år.

De faglige organisationer har givet udtryk for en oplevelse af, at MSB har et problem med fastholdelse af nyuddannet personale, da arbejdet har været for udfordrende.

Analysen viser dog, at der er ansat nyuddannede inden for det seneste år og i over 96 % af tilfældene er disse fastholdt i jobbet på analysetidspunktet. Dette indikerer, at MSB ikke har store udfordringer i forhold til at ansætte og fastholde nyuddannede. Dette bliver desuden bakket op af en relativ stabil udvikling i personaleomsætning blandt socialrådgivere og pædagoger.

4. Hvilken værdi skabes for borgere og samfund?

Det rette antal kvalificerede medarbejdere har afgørende betydning for opretholdelse og fastholdelse serviceniveauet på sociale tilbud og dermed skabe værdi for borgerne.

5. Hvad igangsættes?

Magistraten har bedt direktørgruppen udarbejde forslag til fælleskommunale strategier vedrørende rekrutteringssituationen til senere byrådsbehandling. I forbindelse med dette arbejde, er der blevet etableret en arbejdsgruppe i BA, hvor der også vil være inddragelse af driftschefer og andre aktører.

Selvom MSB stadig i stort omfang lykkes med at besætte stillingerne, så kan vi samtidig antage, at rekrutteringssituationen forværres de kommende år. Efterspørgslen på velfærdsmedarbejdere er stigende generelt i kommunerne og rekrutteringsgrundlaget er vigende på grund af mindre ungdomsårgange. Situationen bør derfor monitoreres løbende.

Der afvikles på den baggrund en temadrøftelse den november 2021 blandt drifts- og stabscheferne i MSB, hvor der samles op på de aktuelle lokale perspektiver og udfordringer ift. rekrutteringssituationen.

6. Hvad er den videre proces og hvordan følges op?

Der er derudover igangsat et tværmagistratsligt samarbejde, som i den kommende byrådsperiode vil sætte fokus på en række af de tværgående rekrutteringsudfordringer i kommunen.

I MSB gennemføres rekrutteringsanalysen fremadrettet halvårligt, så vi løbende kan følge med i udviklingen. Resultaterne forelægges den strategiske ledelse til orientering.

Bilag

Bilag 1: Præsentation af rekrutteringsanalyse 2021

Tidligere beslutninger

Ingen

Organisation og Ledelse

Tlf.: 89 40 20 00

E-post: organisationogledelse@aarhus.dk

Sagsnummer: 21/089180

Sagsbehandler: Ole Svejstrup & Mia Holgaard

Tlf.: 51 55 83 36 + 41 85 54 20

E-post: osv@aarhus.dk + homia@aarhus.dk

Rekrutteringsanalyse MSB

September 2021



Rekrutteringsanalyse foretaget september 2021.

Stikprøveundersøgelse blandt 50 tilfældigt udvalgte afdelingsledere og 10 centerchefer.
Svarprocent på henholdsvis 88% og 100%.

Overordnet konklusion

Ansættelse af basismedarbejdere og afdelingsledere.

Det er blevet vanskeligere at rekruttere basismedarbejdere og afdelingsledere i MSB, sammenlignet med 2019.

Der er færre kvalificerede ansøgere, men stillingerne bliver forsat besat.

Med afsæt i ovenstående er det vurderingen, at MSB ikke er i en akut kritisk situation.

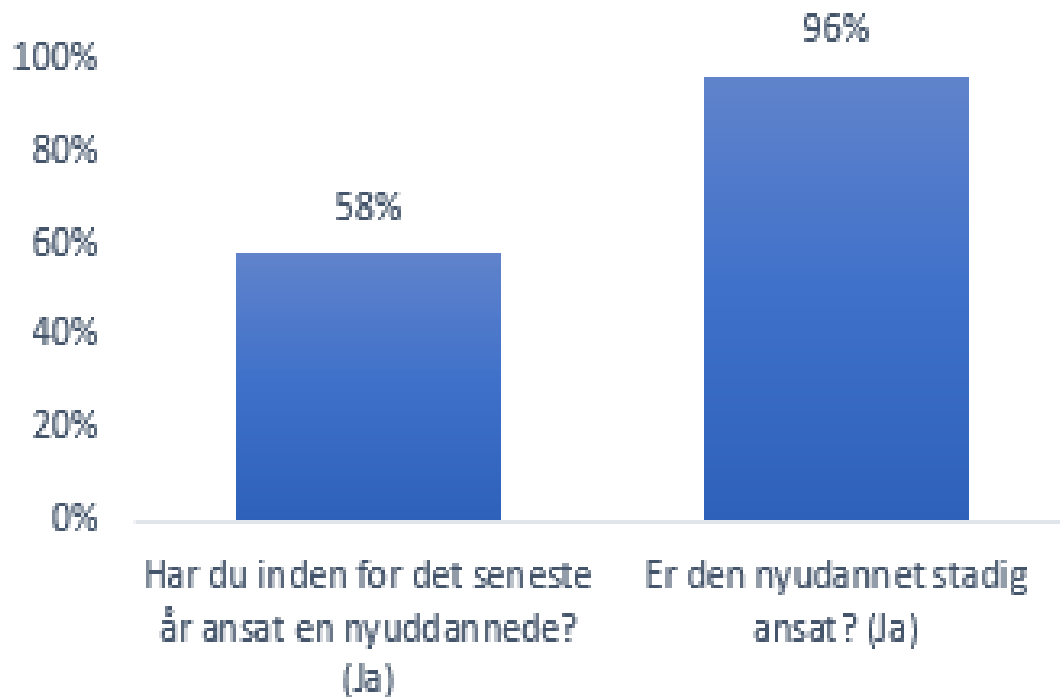
Der forekommer dog store lokale forskelle, og anbefalingen vil være at overvåge situationen og lokalisere områder med særlige udfordringer.



Ansættelse og fastholdelse af nyuddannede

Overordnet konklusion

Ansættelse og fastholdelse af nyuddannede basismedarbejdere 2020



58 % har inden for det seneste år ansat nyuddannede.

96 % af disse er stadig ansat.

Dette indikerer, at der ikke umiddelbart er nogle problemer med at ansætte og fastholde nyuddannede.



Ansøgerantal og stillingsopslag

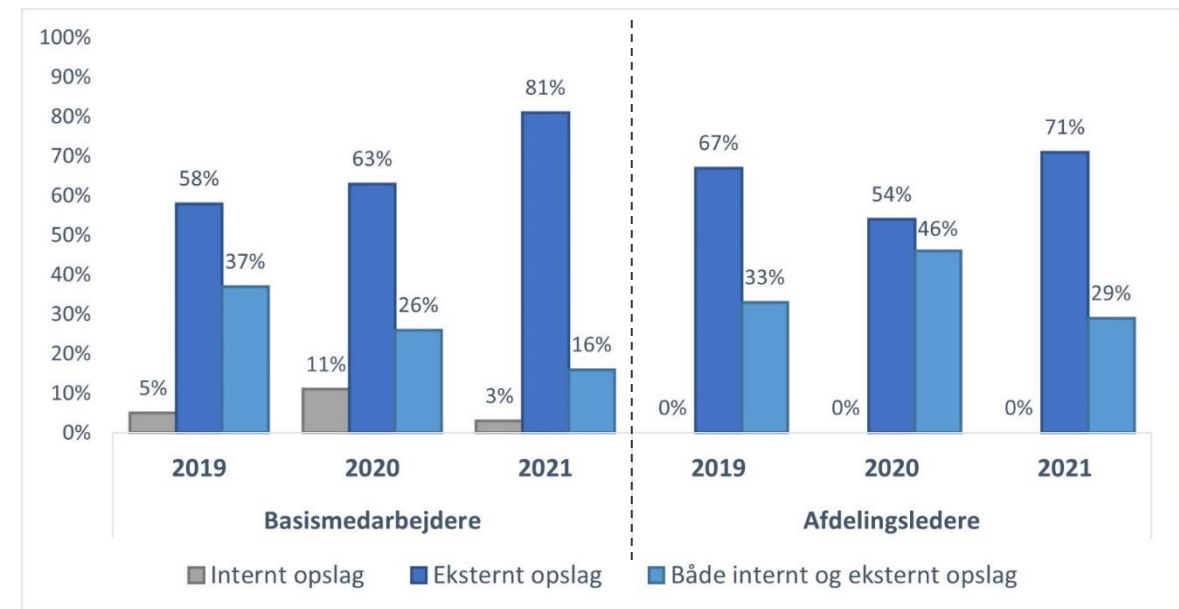
Gennemsnitlig ansøgerantal pr. stillingsopslag

- Markant lavere antal ansøgere end tidligere blandt basismedarbejdere.
 - 50 % nedgang fra 2019.

	Basismedarbejdere	Afdelingsledere
2019	77,9 pr. opslag	14,8 pr. opslag
	Variation fra 21-171	Variation fra 8-25
2020	84,5 pr. opslag	21,2 pr. opslag
	Variation 16-186	Variation 10-75
2021	37,7 pr. opslag	18,1 pr. opslag
	Variation fra 1-103	Variation fra 5-50
Procentvis ændring 2019-2021	51,6 % ↓	22,3 % ↑

Type af opslag

- Primært eksterne opslag.
- Både basis- og lederstillinger opslås bredt i forhold til faggrupper, hvorfor rekrutteringsgrundlaget er større.



Besættes stillingerne?

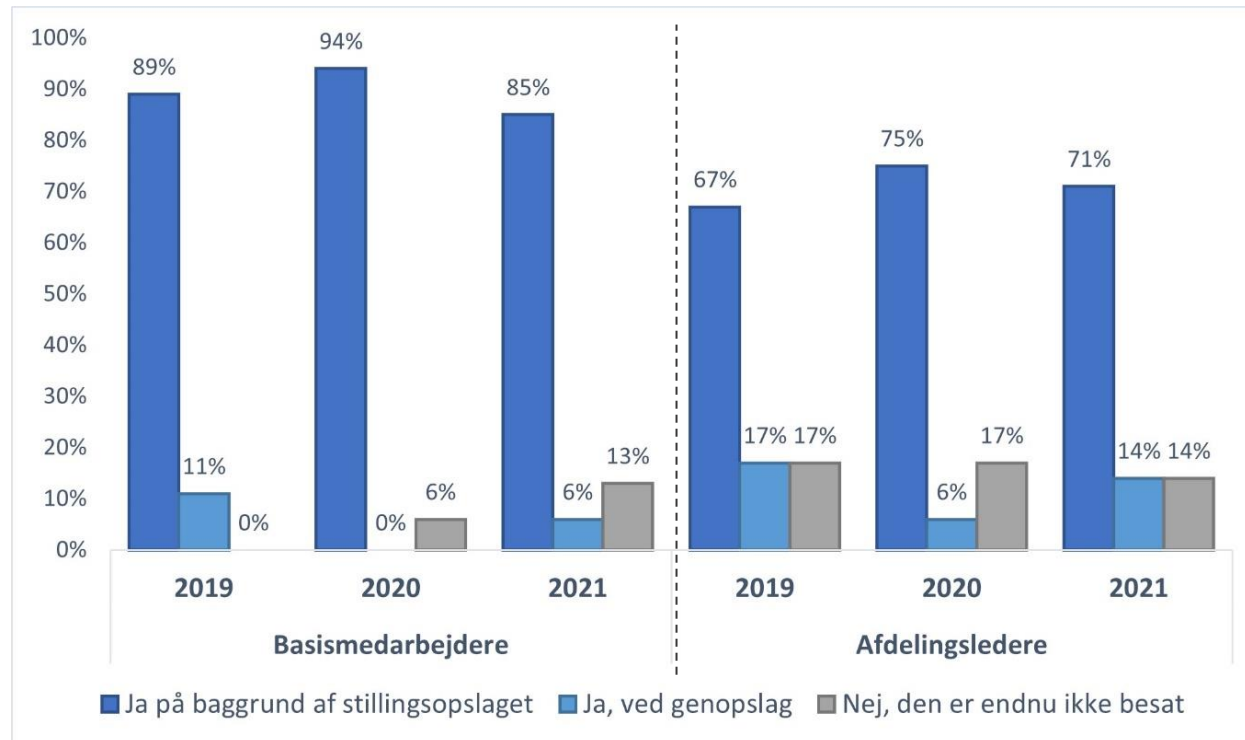
Basismedarbejdere

- 85 % i første opslag
- 6 % i genopslag

Stillinger som endnu ikke er besat (13%) er stigende blandt basismedarbejdere og skal holdes øje med løbende.

Afdelingsledere

- 71 % i første opslag
- 14 % i genopslag



"Vi måtte justere vores forventninger og gå med ansættelse af nogen uden erfaring. Vi havde håbet på nogen med erfaring på området."

Citat fra Børn, Familier og Fællesskab



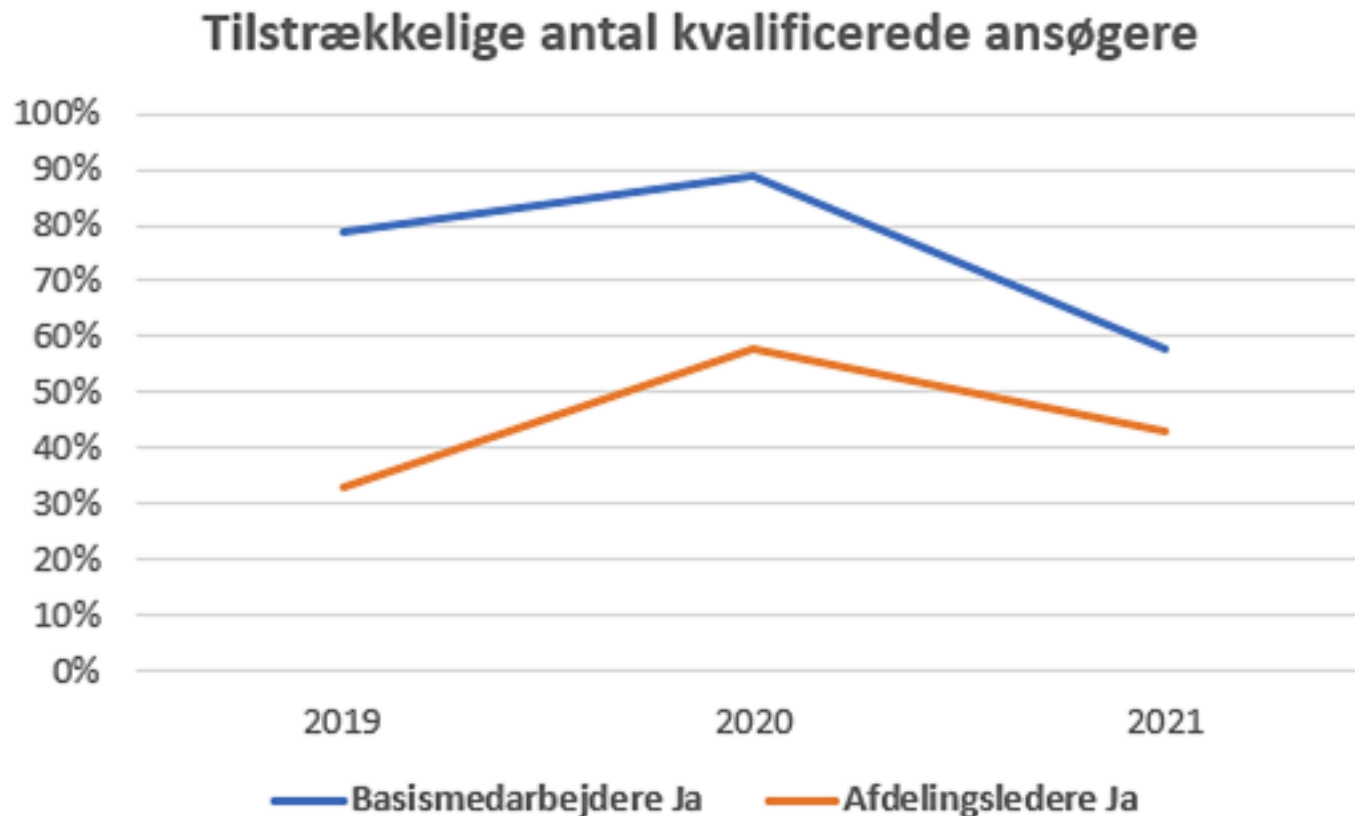
Tilstrækkelige antal kvalificerede ansøgere

Basismedarbejdere

- 58 % oplever at få tilstrækkelige antal kvalificerede ansøgere (2021), dog et fald på 26,6 % fra 2019.

Afdelingsledere

- 43 % oplever at få tilstrækkelige antal kvalificerede ansøgere (2021), dog et fald på 10 % fra 2019.



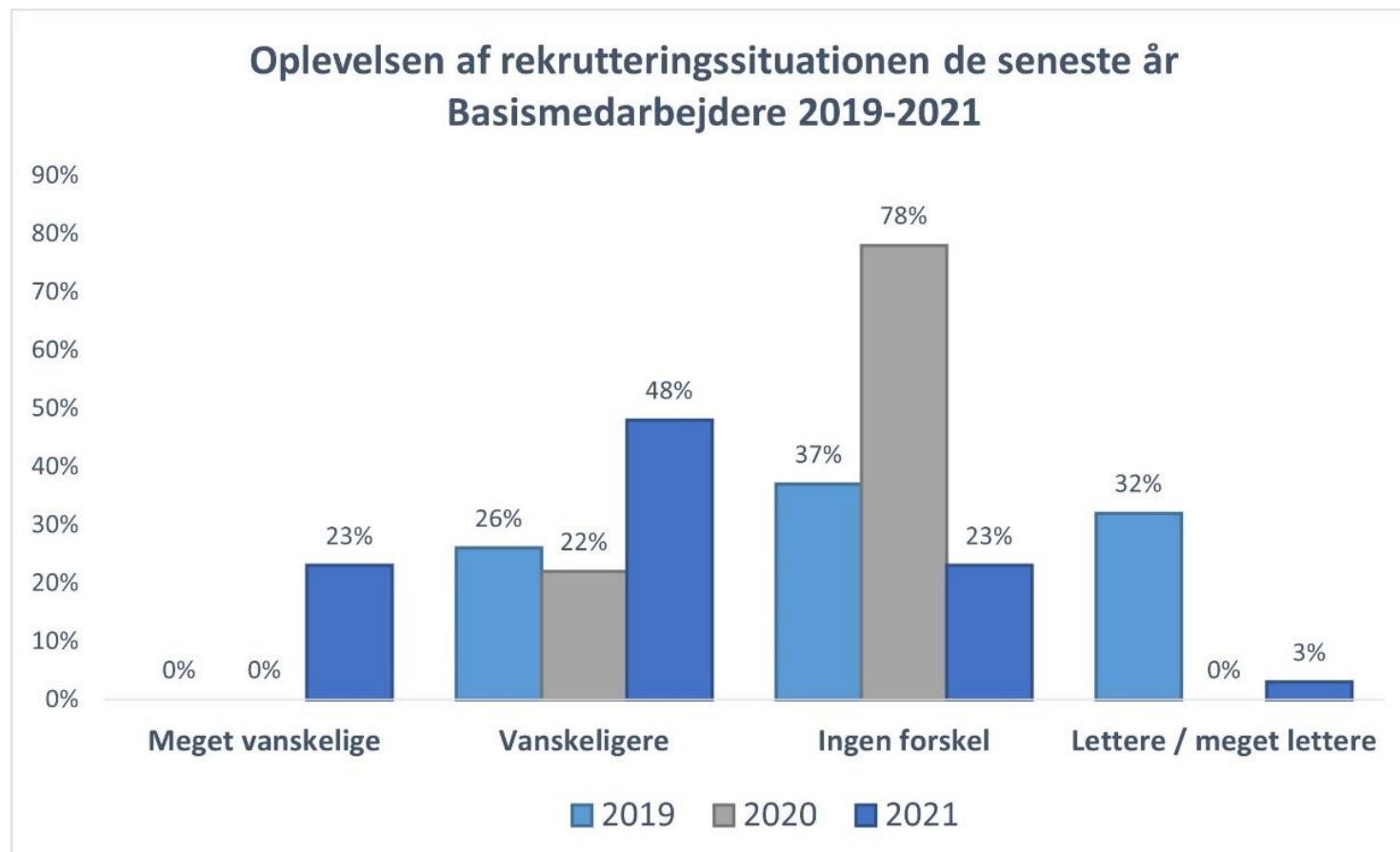
"Vi får typisk ca. 8 ansøgninger til en fast pædagogstilling hvoraf 3 ca. kan sorteres fra med det samme som uegnede. Vi har flere gange oplevet at kalde 4 til samtale hvor 1-2 melder fra inden samtalen, da de har fået andet arbejde"
Citat fra Voksne, Job og Handicap



Oplevelse af rekrutteringssituationen

Basismedarbejdere

- 71 % oplever at rekrutteringssituationen er blevet vanskeligere / meget vanskeligere.
 - Stigning på 45 % fra 2019-2021.



"Jeg oplever generelt, at der er færre kvalificerede ansøgere. Jeg har oplevet flere gange at indkalde kandidater der har fået job andetsteds og at tilbyde job til en kandidat, hvor denne har været til flere samtaler samme dag og vælger et andet sted."

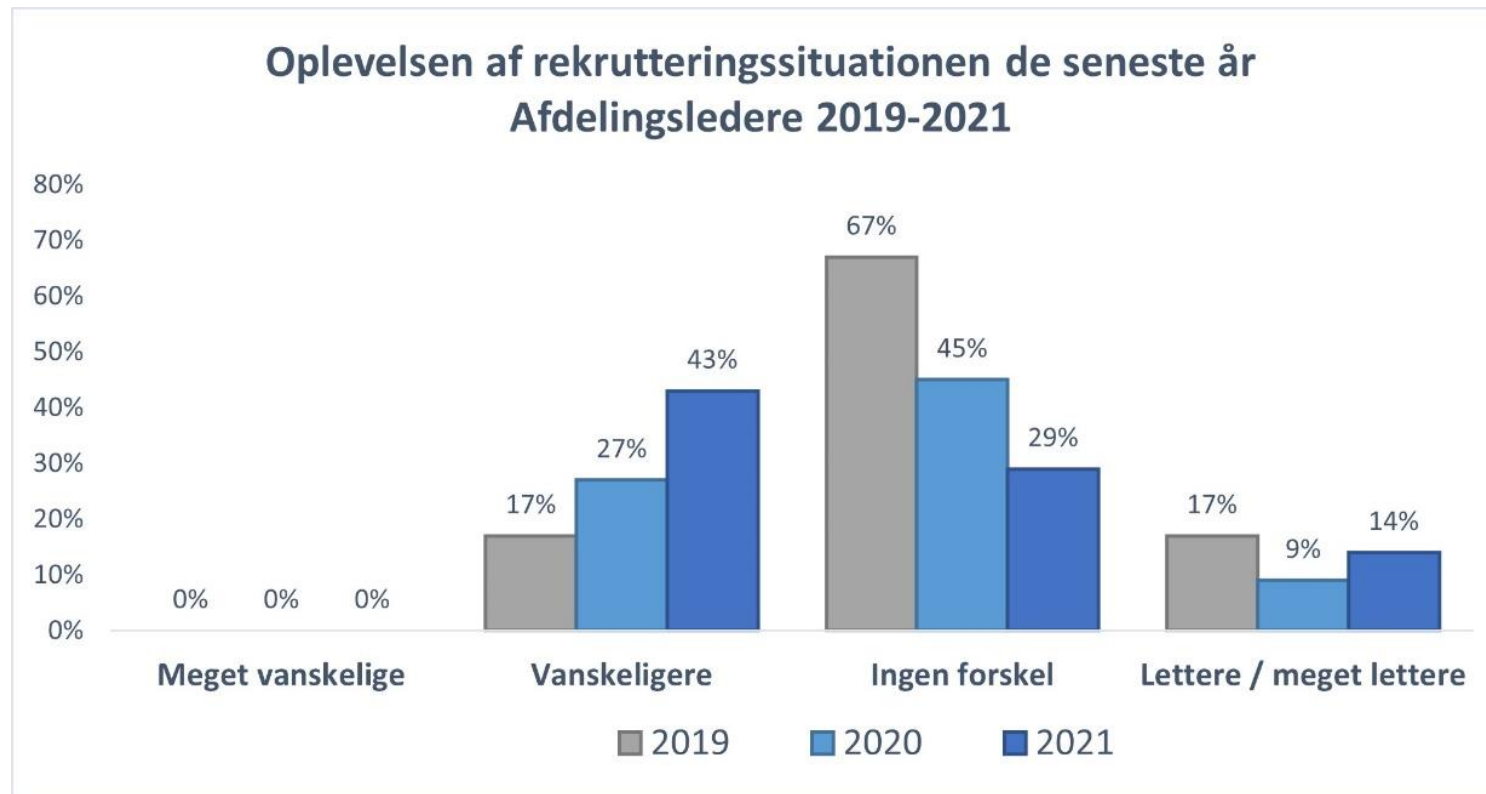
Citat fra Voksne, Job og Handicap



Oplevelse af rekrutteringssituationen

Afdelingsledere

- 43 % oplever at rekrutteringssituationen er blevet vanskeligere.
- Stigning på 26 % fra 2019-2021.



"Jeg har fundet den ene jeg søgte, men der var et begrænset udvalg og jeg var meget i tvivl om jeg kunne invitere til samtaler, da der ikke var nok kvalificerede"
Citat fra Unge, Job og Uddannelse



Personaleomsætning

Blandt socialrådgivere og pædagoger, som er de to største overenskomstområder

Personaleomsætning pr. maj 2021 MSB: 15,6 %

- Socialrådgivere: 13,2 %
- Pædagoger: 14,6 %

Relativ stabil personaleomsætning, hvilket indikerer en grad af fastholdelse.

Generelt lidt højere end på landsplan.

	Alle personalegrupper	Socialrådgivere	Pædagoger
2015	13,0 %	11,3 %	13,1 %
2017	14,4 %	11,5 %	15,0 %
2019	16,7 %	12,5 %	14,7 %
2021	15,6 %	13,2 %	14,6 %
<i>Landsplan (maj 2021)</i>	14,4 %	10,2 %	14,8 %
Procentvis stigning fra 2015-2021	2,6 %	1,9 %	1,5 %



Forventet tilbagetrækning de næste 10 år

Blandt socialrådgivere

Stabil udvikling.

- Ca. 22 % af den samlede arbejdsstyrke over en 10-årig periode, hvilket ikke giver anledning til bekymring.

Forventet tilbagetrækning de næste 10 år blandt socialrådgivere				
	55-63 år	Over 64 år	Total Antal ansatte over 55	Total Antal socialrådgivere
2017	210 (22%)	45 (5%)	255	994
2018	206 (21%)	53 (5%)	259	1.035
2019	196 (19%)	56 (5%)	252	1.023
2020	Ikke muligt at trække			1.101
2021	191 (16%)	59 (6%)	250	1.065



Forventet tilbagetrækning de næste 10 år

Blandt pædagogisk personale

Stabil udvikling.

- Ca. 32 % af den samlede arbejdsstyrke over en 10-årig periode, hvilket ikke giver anledning til bekymring.

Forventet tilbagetrækning de næste 10 år blandt pædagogisk personale				
	55-63 år	Over 64 år	Total <i>Antal ansatte over 55</i>	Total <i>Antal pædagogisk personale</i>
2017	328 (30%)	43 (4%)	371	1.114
2018	343 (31%)	49 (4%)	392	1.112
2019	314 (28%)	59 (5%)	392	1.103
2020	Ikke muligt at trække			1.140
2021	309 (26%)	69 (6%)	378	1.144



Afslutning



Punkt 4: Orientering fra Magistraten



Dagsorden med beslutningsgrundlag

for møde i **Magistraten**, mandag den 11. oktober 2021, kl. 08.30
Udvalgslokale 285

Åben dagsorden

Borgmesterens Afdeling

- | | |
|--|---|
| 1. Referat fra Magistratens møde den 4. oktober 2021 | 2 |
|--|---|

Sociale Forhold og Beskæftigelse

- | | |
|--|---|
| 2. Svar på forslag fra Børne- og ungebyrådet om bedre forberedelse til valg af ungdomsuddannelse efter folkeskolen | 3 |
|--|---|

Teknik og Miljø

- | | |
|---|---|
| 3. Kommunal garanti til understøttede renoveringer af almene boliger samt nyt administrationsgrundlag | 7 |
| 4. Endelig godkendelse af Affaldsplan 2021-2026 | 8 |
| 5. Opløsning af HMN Naturgas | 9 |

Børn og Unge

- | | |
|--|----|
| 6. Svar på forslag fra V om en styrket bevægelsesdagsorden | 10 |
|--|----|

Flere afdelinger

- | | |
|--------------|----|
| 7. Eventuelt | 12 |
|--------------|----|

Punkt 5: Orientering om udvalgs mødet

Punkt 6: Bordsrunde

Bordrunde