



# Kommissorium

Tidsplan revideret juli 2018

Dato Dokumentnummer Personaleafdelingen

12. januar 2018

2013-20589-21

## Rekrutterings- og fastholdelsesstrategi for Køge Kommune

Køge Rådhus  
Torvet 1  
4600 Køge

[www.koege.dk](http://www.koege.dk)

Tlf. 56 67 67 67

Kontakt:  
Kirsten Sattler  
Tlf. +45 56 67 22 79  
Mail [kirsten.sattler@koege.dk](mailto:kirsten.sattler@koege.dk)

<b>Motivation / Baggrund for projektet</b>	<p>I forlængelse af Lønanalysen er der fra byrådets side (Budgetaftalen) udtrykt ønske om, at der fortsat arbejdes med Køge Kommune som en god arbejdsplads, herunder med fokus på rekruttering og fastholdelse. Det har desuden været et ønske fra Hoved MED-udvalget, at der efter Lønanalysen skulle arbejdes med rekruttering i form af en rekrutteringsanalyse, som kan være afsæt for arbejdet med kompetenceudvikling, rekruttering og employer branding generelt.</p> <p>Derudover indikerer demografiske og samfundsmæssige udviklingsfaktorer, at der kan være behov for yderligere strategiske indsatser i forhold til rekruttering og fastholdelse.</p>
<b>Det overordnede formål</b>	<p>At vi i Køge Kommune er i stand til at rekruttere og fastholde de rette medarbejdere/kompetencer til de rette stillinger til rette tid på alle niveauer i organisationen.</p>
<b>Formål med projektet</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Sikre afdækning af udfordringer og muligheder på kort og lagt sigt samt konkret (for enkelte personalegrupper) og overordnet for Køge Kommune.</li><li>2. Sikre fastlæggelse af strategier og indsatser i forhold til rekruttering og fastholdelse på kort og lagt sigt.</li></ol>
<b>Projektets leverancer</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Analyserapport (fase 1)</li><li>2. Oplæg til strategi (fase 2)</li><li>3. Indsatsområder og handleplaner (inkl. økonomi) (fase 3)</li></ol>

<p>29. november 2017</p> <p><b>Projektorganisering</b></p>	<p>2013-20589-21</p> <p><b>Rolle</b></p> <p>Projektejer</p> <p>Styregruppe</p> <p>Referencegruppe (<i>Gruppen drøfter og giver input til proces og konkrete oplæg</i>)</p> <p>Projektleder</p> <p>Projektgruppe</p>	<p><b>Navn(e)</b></p> <p>Lene Ø. Lunde</p> <p>Lene Ø. Lunde, Mette Falther, Michael Lund samt Pia Nielsen TMF, Ulf Lolk Larsen BUF og Niels Jørgen Assing VF.</p> <p>Løngruppe nedsat af HMU (Mette Falther, Henrik Laybourn, Nicolai Keis Andersen, Karsten Stegmann, Pernille Nørgaard samt Sebastian Osterwald-Lenum)</p> <p>Personalechef Mette Falther</p> <p>Pernille Skærbæk (Analyse), Catrine Ploug og Kirsten Sattler (Personale) samt 1 medarbejder fra Kommunikation (ad hoc).</p>
<p><b>Bindinger og begrænsninger</b></p>	<p>Kobling til Det personalepolitiske grundlag, Ledelsesgrundlaget, lønpolitikker samt fortælling om Køge Kommune (På forkant med fremtiden). Skal endvidere ses i en employer branding sammenhæng.</p>	
<p><b>Risici</b></p>	<p>At de foreslåede indsatser ikke kan ske inden for de økonomiske rammer og Køge Kommunes kompetenceområde.</p>	
<p><b>Tidsramme</b></p>	<p>Marts til oktober 2018. (maj 2018 – feb 2019)</p>	
<p><b>Ressourcer og finansiering</b></p>	<p>Der er afsat personalepolitiske midler til afdækning af rekrutteringsbehov samt støtte til eventuelle efterfølgende initiativer.</p>	
<p><b>Konsulentbistand</b></p>	<p>Der indhentes eksternt bistand til delelementer af analysen. Forinden udarbejdes en kravspecifikation, og der indhentes tilbud fra 2-3 relevante udbydere.</p>	
<p><b>Procesplan</b></p>	<p><b>Fase 1: Analyse</b> (april – maj) (maj-okt.)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kortlægning og afdækning af udfordringer og muligheder i forhold til rekruttering og fastholdelse             <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Input fra KL's rekrutteringsanalyse, Lønanalysen samt øvrige analyser på det kommunale område</li> <li>b. Kortlægning af MEGA-trends på arbejdsmarkedet og trends i udviklingen af det kommunale system/rammebetingelser</li> <li>c. Data om medarbejdere (personaleomsætning, aldersprofil m.m.) koblet med demografi/-befolkningsprognose)</li> </ol> </li> </ul>	

<p>29. november 2017 <b>Procesplan</b></p>	<p>2013-20589-21 <b>Fase 1: Analyse</b> (april – maj) (<b>maj-okt</b>) fort.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fokusgruppeinterviews med forskellige målgrupper – til kvalificering af kortlægningen samt fastlæggelse af udfordringer og muligheder (fx ledere, nytiltrådte medarbejdere, fratrædende medarbejdere samt øvrige udvalgte medarbejdere med forskellig anciennitet)</li> </ul> <p>Forelægges direktion og referencegruppe inden fase 2.</p> <p><b>Fase 2: Strategiudarbejdelse</b> (juni) (<b>nov-dec</b>)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• På baggrund af de udpegede udfordringer og muligheder overvejes mulige strategier og indsatsområder i forhold til rekruttering og fastholdelse</li> <li>• Formulering af oplæg til strategi</li> </ul> <p>Forelægges direktion, referencegruppe samt HMU inden fase 3.</p> <p><b>Fase 3: Indsatsområder og handleplaner</b> (august-oktober) (<b>dec-jan</b>)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Udarbejdelse af handleplaner i forhold til konkrete indsatsområder - kort-lang sigt samt generelt og konkret niveau</li> <li>• Udpegning af analysepunkter til sikring at fortsat fokus på udvikling i rekrutterings- og fastholdelsessituationen</li> </ul> <p>Forelægges direktion, referencegruppe samt HMU og Økonomiudvalg</p>
<p><b>Mulige analyse- og strategiområder</b></p>	<p><b>Trends og udvikling i kommunens opgaver/rammebetingelser:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Individualisering på arbejdsmarkedet, fleksible ansættelsesformer, SoMe generationen, digitalisering, Køge Kommune som vækstkommune, demografi, samfundsudvikling m.m.</li> </ul> <p><b>Organisatoriske forhold:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fejlrekrutteringer, mgl. kompetencer, mgl. udvikling af organisationen og serviceydelser m.m.</li> </ul> <p><b>Mulige indsatsområder:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bedre ansættelseskompetencer, brug af værktøjer, employer branding af Køge Kommune, samarbejde med uddannelsesinst., anden organisering/udvikling af jobprofiler, fastholdelse af seniorer, nye ansættelsesformer, on-boarding, omskoling, kompetenceudvikling, lederudvikling, intern kommunikation m.m.</li> </ul>