

# REFERAT Direktionen d. 29-04-2024

**Mødedato** Mandag d. 29. april 2024 kl. 12:30

**Mødested** Direktionens kontor

**Mødedeltagere** Michel van der Linden, Søren Ole Sørensen, Michael Gravesen, Jan Lysgaard Thomsen

## Indholdsfortegnelse

Besøg fra RUC – Drøftelse om samarbejde med udgangspunkt i RUC som Sjælland Universitet.....	3
Lukket: Anbefalinger til ændringer i politik om fravær på grund af sygdom.....	5
Statusorientering for indsatssporene under Work in Kalundborg.....	6
Drøftelse af strategisk retning og fremadrettet samarbejde om Tværgående Strategisk Forum.....	9
Lukket: Likviditet 1. kvartal 2024.....	11
Opfølgning på Kommunalbestyrelsesmødet 24. april 2024.....	12
Lukket: Orientering om sager på vej til udvalgsbehandling.....	13
Lukket: Orientering om sager på vej til Direktionen.....	14
Lukket: Formidling af Direktionens drøftelser og beslutninger til organisationen.....	15
Eventuelt.....	16

# **Punkt 1: Besøg fra RUC – Drøftelse om samarbejde med udgangspunkt i RUC som Sjælland Universitet**

24-005394

## **Beslutning**

Drøftet.

## **Sagsfremstilling**

### **Resume og sagens baggrund**

RUC v. Universitetsdirektør Henrik Zobbe kommer på besøg, for at præsentere og drøfte RUC's planer og overvejelser om initiativer i forhold til deres strategiske arbejde som Sjællands Universitet og fremadrettede samarbejde med kommunerne, herunder konkret Kalundborg Kommune.

### **Indstillinger**

Direktøren indstiller at præsentation og drøftelse indgår i overvejelser om samarbejde med RUC

### **Behandling**

Direktionen

### **Sagsfremstilling**

RUC vil med afsæt i sin regionale strategi samt et oplæg til en række indsatser, gerne etablere et tættere samarbejde med kommunerne i Region Sjælland, herunder Kalundborg Kommune.

RUC's indsatser og prioriteringer for en styrket deltagelse i udviklingen af Region Sjælland de kommende 4 år, hviler på følgende fire hovedoverskrifter:

1. Tættere kontakt mellem uddannelse og region og bedre synlighed.
2. Fælles fundraising
3. Forskning tættere på.
4. Målrettet kommunikation og interesse-varetagelse.

RUC vil gerne inddrage de øvrige aktører i Region Sjælland til at realiserer indsatserne, gennem at der etableres stærke partnerskaber. Der peges på følgende:

- Strategisk samarbejdsaftale med KKR Sjælland, Erhvervshus Sjælland, Region Sjælland og RUC.
- Nyt samlet og fleksibelt Vestsjællandsk uddannelsesudbud.
- en ambition om oprettelse af ny Sjællandsk forskningsfond.
- Flere uddannelsespartnerskaber – og muligt samarbejde om erhvervskandidater.

Oplægget har allerede været forelagt KKR Sjælland, Region Sjælland og Erhvervshuset bestyrelse, hvor alle har givet opbakning til, at et forsat operationelt samarbejde forankres i et samarbejdsforum mellem aktørerne KKR Sjælland, Erhvervshus Sjælland, Region Sjælland og RUC, med henblik på at skabe fremdrift i de valgte fælles aktiviteter og udbygge den gensidige forståelse. Kommunerne har forankret deres arbejde i forhold til samarbejdsforum hos K17 tovholderne for erhverv og uddannelse.

RUC har til dette konkrete møde foreslået, at der drøftes følgende emner på direktionens møde:

1. Velkommen og præsentationsrunde v. Kalundborg Kommune
2. RUC som Region Sjælland universitet v. RUC
3. Drøfte af samarbejde og relationer
4. Næste skridt
5. Eventuelt

RUC vil være repræsenteret ved:

- Universitetsdirektør Henrik Zobbe [hz@ruc.dk](mailto:hz@ruc.dk)
- Specialkonsulent Adam Baden [abaden@ruc.dk](mailto:abaden@ruc.dk)
- Leder af RUC Eksterne samarbejder Allan Grønbæk [allang@ruc.dk](mailto:allang@ruc.dk)

## **Økonomiske konsekvenser**

Ingen

## **Punkt 2: Lukket: Anbefalinger til ændringer i politik om fravær på grund af sygdom**

23-013363

# Punkt 3: Statusorientering for indsatssporene under Work in Kalundborg

24-004345

## Beslutning

Taget til efterretning.

## Sagsfremstilling

## Resume og sagens baggrund

Statusorientering og fremadrettede prioriteringer for de 6 indsatsspor, der indgår i indsatsen Work in Kalundborg. Indsatserne under Work in Kalundborg har et tværgående sigte, der inkluderer beskæftigelse, erhverv, bosætning, uddannelse, kultur og kommunikation.

## Indstillinger

Arbejdsmarkedschefen indstiller, at direktionen tager orienteringen til efterretning.

## Behandling

Direktionen.

## Sagsfremstilling

### *Formål og strategiske pejlemærker for Work in Kalundborg*

Den tværgående rekrutteringsindsats blev etableret i efteråret 2022 med vision om at understøtte væksten i kommunen. Yderligere at sikre koordinering af indsatser og aktører på tværs af kommunen og andre og heraf bedre virksomhedsservice samlet set.

Formålet er fortsat at bidrage til at tiltrække og fastholde kvalificeret arbejdskraft til virksomheder, som er placeret i Kalundborg Kommune. Det skal ske ved en bred og koordinerende tilgang til rekruttering- og virksomhedsservice og i tæt samspil med øvrige rekrutterings- og fastholdelsesindsatser, hvor målet er at styrke arbejdsudbuddet og gøre det attraktivt at drive virksomhed i Kalundborg Kommune. Indsatsen arbejder med flere tværgående tiltag indenfor de 6 overordnede indsatsspor (sporene er uddybet i Strategiske pejlemærker for indsatsen, som indgår som bilag til sagen):

1. Rekruttering, tiltrækning og fastholdelse af kvalificeret arbejdskraft fra resten af landet
2. Rekruttering, tiltrækning og fastholdelse af internationale medarbejdere
3. Kommunens egne ledige og unge kommer med på væksten
4. Fastholdelse af arbejdskraft i kommunen
5. Uddannelser og opkvalificering til mangelområderne både i og udenfor egen kommunegrænse
6. At sikre en tværgående koordination på tværs af aktører, herunder en styrket fælles kommunikation om Kalundborg, der er målrettet eksterne aktører.

### *Status for indsatsen*

Overordnet set har indsatsen lykkedes med de planlagte aktiviteter - og ønsket om en styrket koordinering og fælles projektplan er stort set gennemført på alle punkter. Særligt har der været god succes med:

- Styrket dialog og samarbejde med virksomhederne omkring rekrutteringsdagsordenen bredt set. Både store og små virksomhederne udtrykker tilfredshed med samarbejdet.
- God tværgående koordinering og deraf optimeret ressourcebrug på tværs af kommune, Alliancen Biotek, Erhvervsråd mm. Koordineringsmøder fungerer godt og afholdes månedligt, herudover er indsatsen koordineret med arbejdet i AB arbejdsgruppe, bosætning mm.
- Samarbejdet med andre kommuner giver gode resultater i form af bredere gruppe interesserede og kvalificerede jobsøgere, der er resulteret i en øget indpendling til kommunen.
- Der er etableret et tæt samarbejde med Work in Denmark og gennemført onlinemesse, som også har resulteret i tiltrækning af udenlandsk arbejdskraft.

- Der er gennemført opkvalificeringsforløb for egne borgere målrettet mangelområder.
- Der er tæt dialog med uddannelsesaktører.
- Der er skabt synlighed og branding af væksten i Kalundborg understøttet af ”Kom til Kalundborg” og ”Go to Kalundborg”.
- Ny APP ”Kalundborg” netop lanceret.
- Varslingsindsatsen ift. Gyproc har ligeledes understøttet fastholdelse af medarbejdere i lokalområdet.

#### *Prioriteringer for 2024 og ind i 2025*

Indsatsen vil fortsat arbejde med de 6 spor som overskrifter for indsatsen. Mens 2023 i høj grad var præget af etablering og udvikling, vil der i 2024 være mere fokus på at sikre et driftsniveau for indsats og aktiviteter. Der arbejdes igen i år efter en detaljeret projektplan.

#### Fokus Spor 1 - Rekruttering fra resten af landet:

- Samarbejde på tværs af kommuner
- Karrieremesse og onlinemesse - flere virksomheder, flere deltagere
- Videreudvikling af webinar og digital formidling af væksten i Kalundborg
- Forsat fokus på at øge virksomhedskontakten om rekruttering – endnu flere virksomheder skal kende og bruge servicen
- Endnu tættere samarbejde med A-kasser.

#### Fokus Spor 2 - International rekruttering

- Modning af virksomheder ifm udenlandsk arbejdskraft
- Samarbejde med Work in Denmark og onlinemesse 2. oktober
- Samarbejde med bosætning om trivsel for tilflyttere
- Flere virksomheder med i job til partner
- Styrket kommunikation af, hvad Kalundborg Kommune tilbyder ift. udenlandske medarbejdere.

#### Fokus spor 3 - Egne ledige og borgere

- Flere opkvalificeringsforløb målrettet mangelområder, herunder også egne kommunale områder som rengøring, pleje, voksenspecial
- Flere faglærte, herunder voksenlærlinge indsats
- Videreudvikling af særlige forløb til unge
- Understøtte private og offentlige virksomheders arbejde med opkvalificering af ansatte
- Gennemføre varslingsindsats med færrest mulige, som overgår til ledighed efter indsatsen.

#### Fokus spor 4 - Fastholdelse

- Fastholdelse af sygemeldte medarbejdere i beskæftigelse på tværs af offentlige og private virksomheder
- Understøtte og formidle aktiviteter, der gør, at Kalundborg Kommune er et attraktivt sted at bo og leve - og fortsat prioritere det tværgående samarbejde med bosætning.

#### Fokus spor 5 - Uddannelse

- Støtte virksomheder med opkvalificering af medarbejdere i tæt samarbejde med AMK Øst
- Flere faglærte-dagsorden, herunder også voksenlærlingeindsats
- Rekruttering gennem udvalgte uddannelsesinstitutioner i resten af landet
- Understøtte indsatser for at få flere af unge i Kalundborg Kommune i uddannelse.

#### Fokus spor 6 - Kommunikation og koordinering

- Fortsat ansvar for, at der sker en tværgående koordinering af indsatser for at tiltrække og fastholde arbejdskraft. Videreføre eksisterende koordinations tiltag.
- Fortsat formidling til virksomheder om hjælp til rekruttering og fastholdelse
- Styrke den eksterne kommunikation – gennemføre samlet kommunikationsplan
- Mere digital formidling af væksten i Kalundborg, herunder udbredelse af APP.

## **Økonomiske konsekvenser**

Ingen.

## **Bilag**

Strategiske pejlemærker for mere kvalificeret arbejdskraft - Work in Kalundborg

## **Punkt 4: Drøftelse af strategisk retning og fremadrettet samarbejde om Tværgående Strategisk Forum**

24-004232

### **Beslutning**

Godkendt. Direktionen ønsker at følge arbejdet - gerne med en status på et direktionsmøde to gange årligt.

### **Sagsfremstilling**

### **Resume og sagens baggrund**

Tværgående Strategisk Forum har gennemgået en revitalisering med henblik på at skabe et rum for strategisk udvikling. Under dette dagordenspunkt drøftes retningen for rammen af forummet og leveringskæden fra Direktionen til Tværgående Strategisk Forum. Herudover fremlægges forummets nye kommissorium til godkendelse.

### **Indstillinger**

Direktøren indstiller:

1. At Direktionen drøfter det fremadrettede formål for Tværgående Strategisk Forum med fokus på den samlede strategiske opgaveløsning.
2. At Direktionen godkender Kommissoriet for Tværgående Strategisk Forum.

### **Behandling**

Direktionen.

### **Sagsfremstilling**

Tværgående Strategisk Forum blev dannet tilbage i 2013 med det formål at etablere et tværgående forum på strategisk niveau. Forummet blev oprettet for at kunne imødegå de strukturelle udfordringer, der opstår i en organisation, når der arbejdes på tværs af fagområder med forskellig lovgivning og økonomi.

Grundtanken var, at forummet var et strategisk udviklingsrum, der samlede niveau 2 chefer på tværs af det socialfaglige og beskæftigelsesrettede felt med henblik på at udvikle det tværfaglige arbejde. Forummet er dog over tid blevet til et rum, der i højere grad blev brugt til afrapportering af diverse projekter og indsatser, fremfor et reelt strategisk drøftelsesrum med fokus på den samlede strategiske opgaveløsning. Derfor blev der i vinteren 2024 igangsat en revitalisering af forummet.

Med revitaliseringen var ønsket at skabe en ny ramme for forummet, en ramme der i højere grad har fokus på udvikling og hvor der er en kontinuerlig drøftelse af praksissager. Forummets er etableret som en lærende organisation, sådan at borgernes perspektiv er i centrum. Under forummet er der tilknyttet 8 faglige organer, som på hver sin vis arbejder direkte med borgerne. Formen, afrapporteringen og evalueringen af organerne er forankret i forummet, og herfra udrages praksiserfaring og eksempler.

Der er et stort potentiale i at rykke fagområderne tættere på hinanden, når der skal fokus på at sikre og udvikle den overordnede vision for Kalundborg Kommune. Forummets formål har derfor som en del af sit formål at gøre organisationen stærkere i det gode tværgående samarbejde om og med borgerne.

For at dette kan lade sig gøre, består det reviderede forum af administrative chefer fra det socialfaglige og beskæftigelsesrettede område. Dermed får Direktionen en samlet indgang, når der skal igangsættes større tværgående projekter eller når der er behov for at trykprøve påtænkte indsatser. Det sikrer sammen med forummets øvrige arbejde en kvalificeret og strategisk forankring af processer, så der sker en bred inddragelse på tværs af organisationen – en inddragelse som rækker udover forummets medlemmer. Dette kan for eksempel handle om frivillighed, digitalisering, tværgående indsatser mv.

I forbindelse med det videre arbejde med revitaliseringen af forummet ønskes en drøftelse med Direktionen om retningen for forummet, leveringskæden fra Direktionen til Tværgående Strategisk Forum samt en godkendelse af det udarbejdede

kommissorium.

I forbindelse med revitaliseringen er der udarbejdet et kommissorium, en model samt en oversigt over de tilknyttede organer.

## **Økonomiske konsekvenser**

Ingen.

### **Bilag**

Bilag 1 - Kommissorium for Tværgående Strategisk Forum

Bilag 2 - Kalundborg modellen - Samarbejde på tværs med borgeren i centrum

Bilag 3 - Overblik over organer under Tværgående Strategisk Forum

Bilag 4 - Kort overblik over årshjul for Tværgående Strategisk Forum

Bilag 5 - Detaljeret årshjul for Tværgående Strategisk Forum - Efterår 2024

## **Punkt 5: Lukket: Likviditet 1. kvartal 2024**

24-005198

## **Punkt 6: Opfølgning på Kommunalbestyrelsesmødet 24. april 2024**

23-004790

### **Beslutning**

Drøftet.

### **Sagsfremstilling**

### **Resume og sagens baggrund**

Direktionen følger op på sager behandlet på kommunalbestyrelsesmødet den 24. april 2024.

### **Indstillinger**

Stabschefen indstiller, at sagen drøftes.

### **Behandling**

Direktionen.

### **Sagsfremstilling**

Kommunalbestyrelsen havde ordinært møde samt temamøde om mangfoldighedspolitik den 24. april 2024. Direktionen følger op og sikre koordinering af sagernes videre forløb.

### **Økonomiske konsekvenser**

Ingen.

## **Punkt 7: Lukket: Orientering om sager på vej til udvalgsbehandling**

## **Punkt 8: Lukket: Orientering om sager på vej til Direktionen**

## **Punkt 9: Lukket: Formidling af Direktionens drøftelser og beslutninger til organisationen**

## **Punkt 10: Eventuelt**

### **Beslutning**

-