

REFERAT § 17, stk. 4 udvalg om organisering, rekruttering og tilknytning d. 07-06-2023

Mødedato Onsdag d. 07. juni 2023 kl. 08:00

Mødested Kulturcenter Mariehøj, Per Kirkeby-lokalet

Mødedeltagere Birgitte Schjerning Povlsen, Court Møller, Knud Skadborg, Julie Quass, Søren Hyldgaard, Randi Mondorf, Anette Maj Billesbølle, Birgitte Lundgren, Lars Thuesen, Signe Bockhahn, Marianne Toftgaard, Henrik Hjortdal, Vibeke Dukat, Mikael Kiaby, Henrik Holt Larsen, Charlotte Balle, Charan Nelander, Birgit Terkelsen, Thomas Bille, Martin Garling, Maria Fuglsang

Indholdsfortegnelse

Lukket: Eksterne medlemmer til udvalget.....	3
Velkomst og meddelelser.....	4
Fleksibilitet og ledelse.....	5
Drøftelse af udvalgets fremtidige arbejdsform.....	8
Opsamling og næste møde.....	9

Punkt 1: Lukket: Eksterne medlemmer til udvalget

Punkt 2: Velkomst og meddelelser

Sagsfremstilling og opsamling fra mødet

Udvalgsformand Birgitte Schjerning Povlsen byder velkommen til mødet.

Temaet for mødet er jf. den vedtagne tidsplan ”fleksibilitet og ledelse”

Meddelelser

Birgitte Schjerning Povlsen orienterede om proces og status for udpegning af eksterne medlemmer til udvalget. Den endelige udpegning af to nye eksterne medlemmer til udvalget vil ske på mødet i kommunalbestyrelsen den 28. juni 2023. De nye medlemmer vil derfor kunne træde ind ved første møde i udvalget efter sommerferien. Der vil komme en orientering ud til hele udvalget, når de nye medlemmer er udpeget.

Punkt 3: Flexibilitet og ledelse

Sagsfremstilling og opsamling fra mødet

Økonomiudvalget godkendte tidligere på året en anbefaling om fleksibilitet. Anbefalingen er vedhæftet.

Ved punktet vil være præsentation af eksempler på Rudersdal Kommunes arbejde med differentieret fleksibilitet, som skal styrke både tilknytning og rekruttering. Ved mødet vil være oplæg fra:

- Kommunaldirektør Birgitte Lundgren
- Centerchef på Gefion Mikkel Stolbjerg Johansen
- Dagtilbudschef Kirsti Schou Tornøe

Efter oplæggene vil udvalget gennem gruppearbejde få mulighed for at drøfte fleksibilitet og komme med input til, hvordan der kan arbejdes med fleksibilitet i Rudersdal.

Efter gruppearbejde vil der være fælles opsamling i plenum.

Opsamling fra mødet

Oplæg, der blev vist ved mødet, er vedhæftet som bilag til punktet.

Flexibilitet er i dag et væsentligt og strategisk element, der indgår i branding af Rudersdal Kommune som arbejdsplads og i arbejdet med tilknytning.

Men fleksibilitet er ikke kun fleksible arbejdstid, fleksibilitet er en mangfoldighed og ikke bare en ny norm med 4-dages arbejdsuge. Der står individualisering med flammeskrift over fleksibilitet, for fleksibilitet er i dag med individuelt og ikke en "one size fits all".

Der er forskellig form for fleksibilitet i de enkelte livsfaser, som mennesker går igennem den periode, hvor de er på arbejdsmarkedet. Flexibiliteten skal kunne indfange de livsfaser.

Det stiller store krav til både ledere og medarbejdere, kollegaer og teams, hvis det skal kunne lade sig gøre at have en arbejdsplads, hvor medarbejdere oplever fleksibilitet.

Overordnet findes der disse former fleksibilitet

1. Tid og sted

2. Numerisk fleksibilitet (muligheden for at variere antallet af ansatte og måden, hvorpå de er ansat (deltid, heltid, sæsonarbejde)

3. Finansiell fleksibilitet (individuelle lønformer og aflønning)
4. Funktiell fleksibilitet (hvilke og hvor mange forskellige jobfunktioner en medarbejder kan bestride)
5. Arbejdstidsmæssig fleksibilitet (tilpasning af arbejdstid til arbejds mængde (fleksibel arbejdstid) eller tilpasning af arbejdstid til ansattes behov (flekstid))

Opsamling gruppedrøftelser

Hvor er det største potentiale i det videre arbejde med fleksibilitet?

- At gribe og "tilpasse" fleksibiliteten
- Dialog med faglige organisationer om gode løsninger
- Dialog mellem medarbejdere og ledere

Hvad er de største udfordringer?

- Organiseringen af arbejdsmarkedet og samfundet (8-16 jobs)
- At udfordre de faglige organisationer og få dem til at samarbejde og være medskabere af fleksible løsninger

Hvordan kan vi nå ud med budskabet om, at der er mange fleksibilitetsmuligheder i Rudersdal Kommune?

- Benhård konkurrence med 97 andre kommuner, der også arbejder med fleksibilitet
- Synliggøre at vi er firstmovere på fastholdelse og tilknytning
- Kan vi få skabt et netværk af mini (el)busser, der kører på tværs af kommunen med medarbejdere
- Rudersdal kommune kan tilbyde studieboliger med tilknyttet jobs i velfærdssektoren
- Walk and talk om, hvor godt det er arbejde i Rudersdal. "Mund til mund anbefalinger" ofte den bedste måde at rekruttere på

Hvilke krav stiller håndtering af fleksibilitetsmuligheder til lederne?

- På den korete bane, er det bøvlet for lederen at indrette arbejdspladsen fleksibel. Standardisering giver ro, så der skal udvikles standarder for fleksibilitet. Det kræver massiv investering (tid og arbejdsressourcer) i starten
- Systemmæssig understøttelse af lederne i det fleksible rum. Afvigelser fra standarder skal automatisk ind i et system.
- Ledere vil have yderligere brug for HR-support tilpasset forholdene

Hvilke krav stiller håndtering af fleksibilitetsmuligheder til kollegaerne?

- Ledere skal skabe en "vi-kultur", så kollegaer ikke mister blikket for hinanden og helheden i individuelle tilpassede fleksible løsninger
- Gennemsigtighed skal understøtte "vi-kulturen"
- Kriterier for fordeling af vagter skal være synlige og saglige. Tydeligt hvem der har ansvar for hullerne i vagtplanen
- Minimum af tilstedeværelse ved sociale arrangementer – er medskabere af "vi-kultur"
- Blik for helheden og det fælles ansvar

Hvilke perspektiver og scenarier er der i forhold til hele "det fleksible arbejdsliv", hvor der kan være særlige ønsker og behov i lyset af de forskellige livsfaser i løbet af hele arbejdslivet?

Hvordan kan man understøtte nysgerrighed i organisationen ift. fortsat udvikling og afprøvning af nye former for fleksibilitet?

Hvordan får man spredt de gode erfaringer på tværs af organisationen?

- Arbejdspladsen skal kunne forskellighed og anerkende forskellige behov
- Livsfaser og fleksibilitet, hvordan kan det reguleres/skabes over en hel organisation
- Normer vs. dogmer. Hvordan skabes de gode normer og de rigtige løsninger? Det er ok at være på deltid.
- Tværkommunal samarbejde i fleksible arbejdsformer. Formaliseret samarbejde på tværs. Hvor man kan arbejde 13 dage i den ene kommune og andre dage i andre kommuner
- Flexibilitet skal forankres i ledelsen og afprøves gennem prøvehandlinger, der dataunderstøttes
- Spredning af ideer. De bedste ideer italesættes og skal spredes på tværs af organisationen. Løbende evaluering forudsætning for spredning af ideer.

Bilag

Interne oplæg om fleksibilitet ved udvalgmøde den 7. juni 2023

Punkt 4: Drøftelse af udvalgets fremtidige arbejdsform

Sagsfremstilling og opsamling fra møde

Udvalget drøfter den hidtidige arbejdsform, og eventuelle ændringer i den fremtidige.

Udvalget kan eksempelvis drøfte:

- Hvordan udvalgets kompetencer bringes i spil på den bedste måde
- Udvalgets rolle og understøttelse af både det visionære og konkrete indenfor udvalgets arbejdsområde
- Mødeform, antal møder, tidspunkt og indhold

Opsamling fra mødet

Udvalget vil gerne fra 2024 afholde 8 årlige møder. Det kræver dog, at der ikke sker "varmetab" mellem møderne, som det kan opleves nu. Møderne bør derfor starte med et kort opsamling fra seneste møde og en overordnet status på projekter, som udvalget har hørt om tidligere og givet input til. Der bør være en større systematik for tilbageløb til udvalget, så udvalget også får en tilbagemelding på, hvordan deres input evt. er brugt og har givet resultat.

Udvalget skal ikke blot give ideer ved fordøren, men også få viden om, hvad der sker ved bagdøren, når ideer/inspiration, som udvalget bliver omsat i praksis evt. via prøvehandlinger. En tilbagemelding behøves ikke ske ved et møde, men kan ske løbende skriftligt til udvalget.

Det kan skabe engagement, hvis enkelte medlemmer på skift fik til opgave at forberede et inspirationsoplæg. Det kan evt. ske i undergrupper i udvalget, hvor medlemmer med særlig viden/kompetencer og interesse går sammen om at forberede oplæg.

Udvalget skal i højere grad inddrages på strategisk niveau som sparringspartner og ideudvikler og ikke kun præsenteres for færdige løsninger. De skal tidligere ind i processen i de tilfælde, hvor det er muligt.

En spændende ide kan være at bruge udvalget til et laboratorium, hvor de mødes med ledere og medarbejdere og drøfter, ideudvikler og løser konkrete dilemmaer.

Punkt 5: Opsamling og næste møde

Sagsfremstilling og opsamling fra møde

Udvalgsformand Birgitte Schjerning Povlsen samler op på dagens møde.

Næste udvalgmøde er den 15. august 2023 kl. 15-17. Fokus vil være på omdømme.

Her vil der bl.a. være oplæg fra ledelsesforsker Lotte Bøgh Andersen (Kronprins Frederiks Center for Offentlig Ledelse).