

REFERAT § 17, stk. 4 udvalg om organisering, rekruttering og tilknytning d. 11-04-2023

Mødedato Tirsdag d. 11. april 2023 kl. 08:00

Mødested Kulturcenter Mariehøj, Richard Mortensen

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

Indholdsfortegnelse

Velkomst.....	3
Oplæg ved Charan Nelander.....	4
Introduktion til temaet "Fleksibilitet og ledelse".....	5
Opfølgning i ledelseslinjen.....	6
Opsamling og meddelelser.....	7

Punkt 1: Velkomst

Sagsfremstilling

Udvalgsformand Birgitte Schjerning Povlsen byder velkommen til mødet herunder særligt til tre studerende fra RUC, som vil følge mødet ifm. en studieopgave om §17 stk. 4-udvalg.

Temaet for mødet er jf. udvalgets årsplan ”fleksibilitet og ledelse”.

Punkt 2: Oplæg ved Charan Nelander

Sagsfremstilling

Eksternt udpeget medlem af udvalget, Charan Nelander holder oplæg for udvalget med udgangspunkt i hans daglige arbejde og hans oplæg ved konferencen Economy of Wellbeing den 1. marts 2023 herunder særligt betydningen af samarbejde på tværs af sektorer.

Efter oplægget vil der være mulighed for refleksion i udvalget.

Opsamling fra mødet

Charan Nelanders oplæg er vedhæftet sagen.

Overordnede pointer fra oplægget.

- Der er ikke længere lighedstegn mellem økonomisk vækst og sundhed. Der er brug for at supplere vores nuværende opgørelse af velstand (målt i BNP) med andre målepunkter, her kan begrebet Economy of wellbeing være en mulighed. Det er en svær beregning, for hvad koster wellbeing, og hvad er effekten af en investering (positiv/negativ) på et område kontra et andet område. Effekten kan ikke se her og nu men først på længere sigt.
- Charan Nelander trak tråde fra begrebet til den situation med mangel på arbejdskraft, som ikke kun er gældende i Rudersdal men i alle landets kommuner. Der er et stort pres på ressourcerne i den offentlige sektor, og der er stor konkurrence mellem kommunerne om at tiltrække kvalificeret arbejdskraft. Det er situation, der forventes at stige de kommende år. Vi er i konkurrence med andre kommuner om den samme mængde af arbejdskraft, så hvordan tiltrækker vi de rette mennesker og kompetencer til de rette stillinger, hvad gør os unikke?
- Det kræver bl.a. et opgør med den måde, som vi løser opgaver og har indrettet den offentlige sektor i dag. Der er behov for et nybrud i vores organisering, hvor der skal arbejdes mere på tværs af de organisatoriske og faglige siloer og ske en langt større inddragelse af civilsamfund, lokale fællesskaber og foreninger i opgaveløsningen.
- De traditionelle faggrænser skal nedbrydes, og de fagprofessionelle skal bruges deres ressourcer på den bedste måde, og hvor det skaber mest værdi for borgerne. Samtidig skal de professionelle lærer fra sig og give deres viden videre og lærer fra sig. Der kan arbejdes med at mennesker kan flytte sig mere rundt på arbejdsmarkedet og skifte spor i de tilfælde, hvor medarbejdere vil og det giver mening. Kan en nedslidt SOSU-medarbejder få et meningsfuldt arbejde i en børnehave, og kan en pædagog få et meningsfuldt arbejde på et plejecenter? Mulighederne er mange, men opgaveløsningen skal være drevet af lyst og opgaverne skal kunne varetages.
- Det kræver, at der i langt højere grad ske en forventningsafstemning til modtagerne af de services, som leveres. Der er behov for, at der fremadrettet tages udgangspunkt i, hvad den enkelte kan gøre for fællesskabet og kommune og ikke, hvad kommunen kan gøre for den enkelte.

Bilag

Oplæg fra Charan Nelander.pdf

Punkt 3: Introduktion til temaet "Fleksibilitet og ledelse"

Sagsfremstilling

Afdelingschef Lars Thuesen introducerer udvalget til arbejdet med temaet "Fleksibilitet og ledelse".

Vedhæftet til punktet er anbefalingen om fleksibilitet, som Økonomiudvalget godkendte i januar 2023. Udvalget vil herunder høre mere om arbejdet med målfastsættelse i denne og de øvrige anbefalinger via en survey.

Lars Thuesen vil under punktet også præsentere udvalget for et overblik over udvalgte aktiviteter og deres sammenhæng med udvalgets anbefalinger, og hvordan de er udmøntet i konkrete projekter og prøvehandling.

Opsamling fra mødet

Lars Thuesen præsenterede udvalget for vedhæftede oversigt over udvalgte aktiviteter. Oversigten giver et overblik over de aktiviteter, tiltag og prøvehandling, der er iværksat knytte op mod de overordnede mål og formål.

Afstandskriteriets betydning vil udvalget få mulighed for at drøfte til efteråret. Der er afholdt møde mellem forvaltningen, Henrik Hjortdal og Birgitte Schjærning Povlsen.

Data på sygefravær og personaleomsætning vil udvalget få forelagt kvartalsvis på områdeniveau. Data forelægges tilsvarende Økonomiudvalget kvartalsvis.

Udvalget vil ved næste møde få oplæg om konkret arbejde med fleksibilitet.

Bilag

Anbefaling - Flexibilitet.pdf

Oversigt over udvalgte aktiviteter

Punkt 4: Opfølgning i ledelseslinjen

Sagsfremstilling

Udvalget drøftede ved det seneste møde, hvordan der følges op i ledelseslinjen bl.a. i forhold til personaleomsætning, sygefravær og trivsel.

Kommunaldirektør Birgitte Lundgren orienterer overordnet om, hvordan der følges op i ledelseslinjen med udgangspunkt i det materiale, som ledere får/har til rådighed og kan bruge i deres arbejde lokalt og i dialogen med deres medarbejdere.

Vicekommunaldirektør Thomas Bille vil herefter præsentere et konkret eksempel på ledelsesopfølgning i hjemmeplejen.

Opsamling fra mødet

Kommunaldirektør Birgitte Lundgren orienterede med udgangspunkt i vedhæftede oplæg, om ledelsesopfølgning generelt i Rudersdal Kommune. Herunder blev udvalget orienteret om arbejdet med at dataunderstøtte ledelse med udgangspunkt i oversigt over bl.a. sygefravær og personaleomsætning, som lederne automatisk får tilsendt og kan bruge aktivt i deres opfølgning med medarbejdere.

Udvalget drøftede et fælles ledelsesgrundlag for Rudersdal Kommune. Her er det centralt, at der ledes på de organisationsværdier, som er i Rudersdal Kommune, hvilket allerede sker rundt om i organisationen. Udvalget understregede vigtigheden af, at værdierne integreres i alle leder af organisationen også som aet aktiv i forhold til rekruttering.

Udvalget drøftede muligheden for et stop for brug af eksterne vikarer, og om det kunne være en anbefaling fra udvalget. Og hvordan det evt. kan se ud i praksis.

Vicekommunaldirektør orienterede kort om ledelsesunderstøttelse og sparring med udgangspunkt i en konkret sag i hjemmeplejen. Oplæg er vedhæftet.

Bilag

Hvordan følger vi op i ledelseslinjen.pptx

Punkt 5: Opsamling og meddelelser

Sagsfremstilling og opsamling fra mødet

Udvalgsformand Birgitte Schjerning samler op på udvalgets arbejde i 1. kvartal. I overordnet form ser opsamlingen således ud:

Anbefalinger

Økonomiudvalget fik i januar 2023 en status for arbejdet i udvalget og godkendte i den forbindelse udvalgets forslag til tre anbefalinger fra udvalget 1. omdømme, 2. fleksibilitet og 3. tilknytning/fastholdelse.

Anbefaling om tilknytning - Udvalget er optaget af at få nedbragt personaleomsætning. Hvordan følges op? Relevante mål drøftes stadig.

Nøgletal

Udvalget har fået præsenteret centrale nøgletal i nøgletaloversigt. Udvalget vil få forelagt oversigten kvartalsvis. I den fremadrettede oversigt vil nøgletallet for tilfredshed (efter udvalgets ønske) blive udskiftet med nøgletal for engagement, da det signalerer mere villighed til at blive på arbejdspladsen.

Udvalget har fået forelagt foreløbige resultater af exit-survey, som sendes til alle fratrådte medarbejdere. Resultater fra exit-survey forelægges udvalget halvårligt.

Pre- og onboarding opmærksomhedspunkter:

Udvalget blev forelagt arbejdet med et nyt setup for pre- og onboarding. Udvalget ønsker i den forbindelse bl.a. fokus på og konkret,

- at der udarbejdes en landingsplads på kommunens hjemmeside i forhold til, hvad kan nye medarbejdere forvente at møde, når de starter.
- at der bør være en systematik for opfølgningssamtaler mellem nærmeste leder og nye medarbejdere minimum efter 3 og 12 måneder.

Oplæg fra Chefjordemoder Dorte Dahl

Ved udvalgsmødet i januar 2023 fik udvalget et oplæg fra chefjordemoder Dorte Dahl

Hun havde bl.a. fokus på arbejdet med et vikarstop. At lade medarbejdere selv i langt større stil indrette deres egen arbejdsdag - under forudsætning af kvalitet og døgnpasning var dækket. Det bliver til flere former for forskellige teams-organiseringer

Opsamling fra mødet

Det blev aftalt, at udvalget ved det første møde i hvert kvartal for en opsamling på den forudgående kvartals drøftelser og beslutninger.

Det fremgår af udvalgets kommissorium, at Økonomiudvalget skal drøfte kommissorium herunder udvalgets sammensætning foreløbigt inden sommerferien 2023. Økonomiudvalget skal derfor på deres møde i juni 2023 drøfte det. Der vil også blive en drøftelse herom i §17 stk. 4 udvalget inden Økonomiudvalgets drøftelser.

Medlemmerne Charlotte Balle og Henrik Hjortdal vil meget gerne holde et oplæg om fremtidens offentlige arbejdsplads. Oplægget kan holdes, når Henrik Hjortdal igen kan deltage