

REFERAT § 17, stk. 4 udvalg om organisering, rekruttering og tilknytning d. 27-09-2022

Mødedato Tirsdag d. 27. september 2022 kl. 14:30

Mødested Mødelokale 3, Rådhuset Holte

Mødedeltagere Birgitte Schjerning Povlsen, Court Møller, Knud Skadborg, Julie
Quass, Jens Darket, Randi Mondorf, Anette Maj Billesbølle, Birgitte
Lundgren, Lars Thuesen, Maria Fuglsang, Anett Brund
Kronborg, Marianne Toftgaard, Henrik Hjortdal, Vibeke
Dukat, Mikael Kiaby, Henrik Holt Larsen, Charlotte Balle, Charan
Nelander, Birgit Terkelsen

Indholdsfortegnelse

Motivationsundersøgelse i Social og Sundhed.....	3
Sygefraværsindsats.....	4
Trivselsmåling.....	5
Afrunding og tak for i dag.....	6

Punkt 1: Motivationsundersøgelse i Social og Sundhed

Sagsfremstilling og opsamling

Kommunikationschef Jens Gregersen orienterer om gennemført survey om motivation for ansættelse blandt medarbejdere på social- og sundhedsområdet.

Oplæg vedhæftes efterfølgende.

Opsamling fra mødet

Udvalget fik præsenteret resultatet af den gennemførte survey og drøftede bl.a. følgende på baggrund af oplægget.

- Ledelsesspænd (spand of control), hvor mange medarbejdere kan man have under sig som leder. Hvordan kan man levere god ledelse, hvis man har så mange medarbejdere under sig.
- Hvordan er det med selvstyrende teams i dag og fremadrettet.
- Viborg og ansættelse af flere ledere i hjemmeplejen, der er gode erfaringer hermed. Hvad sker der nu med vores Rudersdalmodel og selvledende teams
- Flexibilitet er det afgørende i både forhold til rekruttering og fastholdelsessituationen
- MUS-samtaler er en vigtig ingrediens i god ledelse og kan gennemføres i selvstyrende teams
- Der er et stort potentiale i at få flere medarbejdere op i tid, men det kræver mere fleksible arbejdsvilkår og mulighed for, at den enkelte medarbejdere i større omfang indgår i planlægningen af sin egen arbejdstid.

Bilag

Undersøgelse af motivation for ansættelse i Social og Sundhed

Punkt 2: Sygefraværsindsats

Sagsfremstilling og opsamling

Projektdeltager Isabel Brylov orienterer om det igangværende sygefraværsprojekt.

Opsamling

Udvalget fik præsenteret oplægget. Opsamlende drøftede udvalget følgende.

- Hvad skyldes sygefraværet, og kan det ses af trivselsmålingen?
- Er der andre årsager til, at sygefraværet er højere i Rudersdal, fx lavere rengøringsstandard eller andre mere objektive grunde?
- Måling, synliggørelse og løbende opfølgning på sygefraværet er med til at fremme indsatsen og kan påvirke den indsats man ønsker positivt.
- Udgangspunkt i dag og systematikken kan bruges i andre sammenhænge fx indenfor arbejdet med personalomsætning. Hvordan bliver ved med at være vedholdende. Der skal være vedholdenhed også i skaleringsprocessen, som kommer nu, hvor det går fra projekt/pilot til drift.
- Fælles forpligtelse blandt medarbejdere og ledere er centralt i at nedbringe sygefraværet. Milepælsworkshop bør gennemføres i de steder, hvor pilotprojektet er gennemført, så fokus fastholdes.
- Det skal tydeliggøres og turdes italesættes, at man svigter kollegaer og borgere ved sygdom.

Forvaltningen tager de mange gode perspektiver med fra udvalgets drøftelser med i det videre arbejde med at nedbringe sygefraværet i kommunen. Udvalget vil løbende få status på indsatsen.

Bilag

Fælles om sygefravær

Punkt 3: Trivselsmåling

Sagsfremstilling og opsamling

Afdelingsleder Lars Thuesen holder oplæg om resultat af den gennemførte trivselsmåling.

Opsamling

Udvalget fik præsenteret oplægget, som også er vedhæftet. Opsamlende drøftede udvalget følgende.

- Hvad skyldes resultaterne i trivselsmålingen, og hvordan kan trivselsmålingen bruges som måleparameter (når den pt. kun gennemføres hvert 3 år)?
- Er der andre årsager til den lave score på sammenhængen mellem arbejdsopgaver og tid til rådighed. Handler det om noget andet som fx om ledelse?
- Muligheden for at bruge trivselsmålingen som et fastlagt og løbende måleparameter (KPI) i forhold til den generelle trivsel og evnen til at fastholde.
- Det skal undersøges, om der er mulighed for at foretage hyppigere trivselsmålinger, der fx kan gennemføres hvert halve eller hvert år med færre spørgsmål for bedre at kunne bruge det som fast måleparameter (KPI).
- Positivt at der er fokus på de enheder, der har en lav trivselsscore med henblik på at forbedre trivslen og undersøge, hvad der forårsager den lave trivsel. Er det fx ledelsen?
- Interesse for at se mere ind i punktet vedr. ambassadørvillighed i regi af en samlet rekrutteringsindsats med brug af medarbejdere som ambassadører.
- Interesse i yderlige data der kan illustrere, om der er sammenhænge mellem fx ambassadørvillighed versus sygefravær versus personaleomsætning.

Vedlagt er 17 trivselsrapporter. 1 samlet for hele kommunen, en for hver af de 10 forvaltningsområder og 6 for de frisatte plejecentre og bosteder. På mødet vil rapporterne blive gennemgået, og hvordan der bliver fulgt op på dem. Trivselsmålingen vil løbende blive inddraget i forbindelse med de temaer, der drøftes i udvalget.

Punkt 4: Afrunding og tak for i dag

Sagsfremstilling

Udvalgsformand Birgitte Schjerning Povlsen samler op for dagens møde.