

REFERAT § 17, stk. 4 udvalg om organisering, rekruttering og tilknytning d. 01-03-2023

Mødedato Onsdag d. 01. marts 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, 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 og meddelelser.....	3
Hvordan arbejder vi videre med tilknytning (fastholdelse)?.....	4
Information og status fra Rudersdal Kommune.....	5
Anbefalingen om tilknytning (fastholdelse).....	7
Opsamling og afrunding.....	8

Punkt 1: Velkomst og meddelelser

Sagsfremstilling

Udvalgsformand Birgitte Schjerning Povlsen byder velkommen til mødet.

Temaet for mødet er jf. den godkendte arbejdsplan tilknytning/fastholdelse.

Formand Birgitte Schjerning Povlsen orienterede om:

Der har været afholdt et møde med udvalgsmedlem Henrik Hjortdal omkring afdækning af afstandselementets betydning. Udvalget vil drøfte emnet på et senere møde.

Udvalgsmedlem Michael Kiaby havde inden mødet skriftligt forespurgt om muligheden for at fortælle om udvalgets arbejde i Hemingway -klubben. Der var stor opbakning til at udbrede udvalgets arbejde, hvorfor det også blev foreslået, at ÆldreSagen, Seniorrådet og Handicaprådet kunne få glæde af oplæg og dialog.

Udvalgsmedlemmerne Charlotte Balle, Vibeke Dukat og Anette Maj Billesbølle meldte sig som deltagere til 5. og sidste workshop den 22. juni i Rudersdal med KL og forhandlingsfællesskabet vedr. en fremtid med fuldtid. Forvaltningen går i særskilt dialog med de tre medlemmer.

Punkt 2: Hvordan arbejder vi videre med tilknytning (fastholdelse)?

Sagsfremstilling og opsamling

Udvalget præsenteres for konkrete eksempler på, hvordan Rudersdal Kommune arbejder med tilknytning.

Ved punktet vises en række korte videoer med chefer og medarbejdere fra Rudersdal Kommune og med efterfølgende refleksion og dialog.

Opsamling fra mødet

Udvalget så en række små videoer med medarbejdere og ledere fra Rudersdal Kommune, der fortalte om, hvorfor de var ansat i Rudersdal Kommune.

Udvalget drøftede overordnede følgende temaer på baggrund af videoerne:

- Flere medarbejdere omtalte i videoerne, at ledelse og gode kollegaer var afgørende for deres motivation til at blive på deres arbejdsplads.
- Der skal være en god feedback-kultur, der kan være med til at skabe udvikling for den enkelte medarbejdere
- Der skal være overensstemmelse mellem de overordnede værdier for arbejdspladsen og den oplevelse, som medarbejdere har i hverdagen
- Kompetenceudvikling er et vigtigt område, som kan være med til at understøtte medarbejdernes engagement og lyst til at blive på deres arbejdsplads.
- Der skal være plads til at fejle på sit arbejde, det skaber udvikling og tryghed.
- Flexibilitet i opgaver og opgaveløsning er et vigtigt parameter for tilknytning.

Temaerne er tidligere drøftet af udvalget på andre møder, og vil løbende indgå i de kommende drøftelser.

De to chefer fra henholdsvis dagtilbudsområdet og Centerleder på Gefion fortalte om, at der var indgået aftale med faglige organisationer mhp at understøtte flexibilitet og tilknytning lokalt.

Udvalget ønskede, at der laves film med andre faggrupper social- og sundhedsområdet og dagtilbudsområdet.

Punkt 3: Information og status fra Rudersdal Kommune

Sagsfremstilling og opsamling

Udvalget præsenteres for oplæg med fokus på:

- Nøgletal om sygefravær og personaleomsætning
- Foreløbige hovedpointer fra exit-surveys med medarbejdere, der er stoppet i Rudersdal Kommune
- Igangsatte initiativer i Rudersdal Kommune om pre- og onboarding
- Information om internt vikarkorps

Efter oplæg vil udvalget have mulighed for fælles refleksion.

Opsamling fra mødet

Alle oplæg, som blev vist ved mødet, er vedhæftet som bilag.

Nøgletal

Udvalget blev præsenteret for en oversigt over centrale nøgletal, som udvalget fremadrettet vil blive forelagt kvartalsvis.

I forhold til oversigten over nøgletal, var der enighed i udvalget om, at oversigten fremadrettet bør indeholde et tal for engagement fremfor tilfredshed. Engagement siger i denne sammenhæng mere om medarbejdernes villighed til at blive på arbejdspladsen. Det justerer forvaltningen, da der også måles på engagement i trivselsmålingen, hvor tallene stammer fra.

Omkring sygefravær spurgte udvalget til muligheden for at benchmarking med andre kommuner og muligheden for at opgøre sygefravær på faggruppe (overenskomstgruppe). Forvaltningen undersøger muligheden for dette.

Til sagen er også vedhæftet oplægget om sygefravær, som udvalget fik forelagt den 27. september 2022, her beskrives det igangsatte projekt om nedbringelse af sygefravær samt nøgletal.

Der var ved mødet flere ønsker til og muligheder for nøgletalsoversigter. Forvaltningen har på bagkant af udvalgsrådet drøftet, at det vil være hensigtsmæssigt, herunder ift. ressourceforbrug, at benytte den fastlagte nøgletalsoversigt på områdeniveau til udvalget kvartalsvis. Derudover kan der lejlighedsvist blive formidlet supplerende oversigter, som forvaltningen har udarbejdet allerede, herunder fx oversigter der viser udviklingen over tid.

Flere udvalgsmedlemmer udtrykte ønske om at få nøgletal på et mere detaljeret niveau.

Opfølgning ift ledere: Der blev udtrykt ønske om at få indsigt i hvordan der sker opfølgning i ledelseslinjen ift. de afdelinger og enheder, der har udfordringer ift. arbejdsmiljø, trivsel, sygefravær og personaleomsætning.

Exit-surveys

Udvalget blev præsenteret for udvalgte resultater af den exit-survey blandt medarbejdere, der stopper i kommunen. Surveyen blev igangsat i efteråret 2002, hvorfor de præsenterede resultater bygger på et mindre datagrundlag.

Udvalget præsenteres for status hvert halve år.

Der laves exitinterviews med ledere, der stopper i kommunen.

Pre- og onboarding

Udvalget blev præsenteret for arbejdet med pre- og onboarding og de konkrete tiltag, der snarligt igangsættes.

Udvalget var tilfredse med, at der sættes ind med pre- og onboarding tiltag og havde et par opmærksomhedspunkter.

Der bør ligge information på kommunens hjemmeside, hvor potentielle kommende medarbejdere og ansøgere til ledige stillinger, kan orientere sig om, hvad de kan forvente at møde ind til, hvis de får et job i Rudersdal Kommune (landingplace).

Der bør være fokus på, at ledere tager samtaler med medarbejdere mellem den 3. og 12. måned, da der er en høj personaleomsætning netop i den periode. Der skal også indlægges opfølgende samtaler mellem medarbejder og nærmeste leder efter ca. 30 dage og efter ca. 90 dage.

Internt vikarkorps

Udvalget fik en kort præsentation til to mulige modeller for, hvordan Rudersdal Kommune vil opbygge et internt vikarkorps. Udvalget præsenteres for arbejdet med vikarkorpset, når der er truffet en politisk beslutning om, hvordan korpset skal indrettes.

Bilag

Oplæg om nøgletal

Fælles om sygefravær

Punkt 4: Anbefalingen om tilknytning (fastholdelse)

Sagsfremstilling og opsamling

Afdelingsleder Lars Thuesen folder anbefalingen om tilknytning (fastholdelse) ud inklusiv fastlæggelse af proces for målfastsættelse. Udvalget giver input og drøfter anbefalingen.

Opdateret anbefaling er vedlagt som bilag.

Opsamling fra mødet

Forvaltningen igangsætter en mindre survey, der skal være med til at målene i anbefalingen bygger på et datagrundlag. Forvaltningen vender tilbage med resultatet af surveyen herunder og forslag til mål i anbefalingen ved et kommende møde.

Udvalget er overordnet opmærksom på, at ledelsen har fokus på personaleomsætningen og understøttes i at sætte ind med indsatser, hvis der opleves en stor personaleomsætning. Der skal sættes hurtigt ind med konkrete indsatser for at nedbringe personaleomsætningen herunder redskaber, som ledere kan bruge i deres dialog enkelte medarbejdere og medarbejdergrupper.

Mellemledere skal spilles gode og have opbakning, da de spiller en central rolle i at fastholde medarbejdere og skabe et stærkt fagligt miljø.

Der skal prioriteres tid og ressourcer på de enheder, hvor data viser, at der er udfordringer med af fastholde medarbejdere, da det i dag er meget forskelligt på tværs af organisationen. Og der skal læres af de steder, områder, institutioner mv., hvor der er en lav personaleomsætning og stor arbejdsglæde/tilfredshed

På et kommende møde formidler direktionen, hvordan der generelt og konkret følges op i ledelseslinjen, og herunder omtales forventninger og støtte til ledere generelt, ligesom der formidles et konkret eksempel på opfølgning på baggrund af eksempelvis trivselsmålingen.

Bilag

Anbefaling om tilknytning/fastholdelse

Punkt 5: Opsamling og afrunding