

REFERAT § 17, stk. 4 udvalg om organisering, rekruttering og tilknytning d. 23-04-2024

Mødedato Tirsdag d. 23. april 2024 kl. 08:00

Mødested Kulturcenter Mariehøj, Lokale 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, Marianne Thyrring, Mikael Kiaby, Henrik Holt Larsen, Charlotte Balle, Rikke Spangenberg, Charan Nelander, Thomas Bille, Martin Garling, Maria Fuglsang

Indholdsfortegnelse

Meddelelser.....	3
Udviklingen i nøgletal for personaleomsætning og sygefravær på udvalgte områder.....	4
Opfølgning drøftelse af evt. anonymisering af ansøgninger.....	5
Publikation.....	7
Tema: Samarbejde med civilsamfundet.....	8
Næste møde.....	10
Opsamling og kommunikation fra mødet.....	11

Punkt 1: Meddelelser

Resumé

Udvalgsformand Birgitte Schjerning Povlsen orienterede om:

- Anbefaling om seniorindsats i forlængelse af drøftelse på møde i § 17, stk. 4 udvalget 6. februar 2024 blev godkendt på møde i Økonomiudvalget 13. marts 2024.
- Den videre proces i forhold til forlængelse af eksterne medlemmer af § 17, stk. 4 udvalget: Alle de nuværende eksterne medlemmer ønsker at fortsætte. Det er den samlede, overordnede vurdering, at de nuværende eksterne medlemmer bidrager godt og kompetent ind i udvalgets arbejde og opgaver, og matcher udvalgets fokusområder og opgaver i den kommende periode. Der har været høring herom blandt de politiske medlemmer af udvalget, og hovedparten er enig heri. Det foreslås derfor, at udpegningen af de eksterne medlemmer forlænges til og med udgangen af udvalgets periode. Der vil blive udarbejdet sag herom til ØU og KB.
- Udvalget foreslås at afslutte sit arbejde med udgangen af juni måned 2025, hvilket også vil blive indarbejdet i sagen til ØU og KB.

Punkt 2: Udviklingen i nøgletal for personaleomsætning og sygefravær på udvalgte områder

Sagsfremstilling

I lyset af CEPOS artikel om nøgletal for personaleomsætning præsenterer forvaltningen udviklingen i nøgletal inden for sygefravær og personaleomsætning. Derpå drøfter udvalget håndtering af udfordringerne.

Opsamling fra mødet

Konst. områdechef Lars Thuesen gennemgik Rudersdal Kommunes nøgletal og opgørelsesmetode.

Dagtilbudschef Kirsti Schou Tornøe fortalte om de udfordringer, som opleves ift. at tiltrække og tilknytte faguddannet personale, og gav eksempler på indsatser der er iværksat for at håndtere dem.

Der er forskel på opgørelsesmetoderne for CEPOS og Rudersdal Kommune. Det blev tilkendegivet, at det vigtige ikke nødvendigvis er den enkelte opgørelsesmetode, men at man måler på det samme over tid, så man kan følge udviklingen og agere på den baggrund. Det er vigtigt at forfølge det rigtige. Ift nøgletal, som præsenteres for udvalget fortsættes med den nuværende målemetode ift. personaleomsætning og sygefravær. Forvaltningen ser på, hvordan man evt. kan se nærmere på grupper ift. anciennitet og faggrupper inden for dagtilbudsområdet. Desuden vil det være dialog i 4K-regi om erfaringer herunder ift. at medregne det første år af en ansættelse i statistikken, og i hvilket omfang graden af midlertidige ansættelser spiller ind.

Julie Quass (V) deltog ikke i punktet.

Bilag

HR nøgletal og indsatser 2023 § 17, stk. 4 udvalget møde 6.2.2024.pdf

Punkt 3: Opfølgning drøftelse af evt. anonymisering af ansøgninger

Resumé

På møde i Kommunalbestyrelsen 23. februar 2022 fremlagde Radikale Venstre, Lokallisten og Enhedslisten initiativsag ved. anonymisering af jobansøgninger, herunder med forslag om model, hvor jobansøgninger ikke indeholder navn, billede, alder eller køn med henblik på mindre diskrimination, sætte ansøgernes kompetencer i forøget fokus og inspirere private virksomheder til at gøre det samme. På mødet i Kommunalbestyrelsen 23. februar 2022 drøftede Kommunalbestyrelsen sagen og vedtog følgende ændringsforslag fremsat af Radikale Venstre, Lokallisten og Enhedslisten: ”Spørgsmålet om anonyme ansøgninger og diskrimination drøftes og indgår i arbejdet i §17 stk. 4 udvalget om organisering, rekruttering og fastholdelse.”

På baggrund af forvaltningens efterfølgende afdækning af muligheder for systemunderstøttelse, konsekvenser og perspektiver ved indførelse af anonymisering af ansøgninger, er det forvaltningens umiddelbare vurdering, at etablering af en model for en sådan anonymisering vil være meget ressourcekrævende, og at ulemperne ved en sådan anonymisering overstiger fordelene, og at hensynet mere hensigtsmæssigt varetages på anden vis. Det drøftes i udvalget, om der er væsentlige elementer, som forvaltningen måtte overse i denne vurdering, ligesom det drøftes hvordan hensynet til undgå diskrimination og styrke mangfoldighed i stedet kan varetages.

Sagen forelægges til drøftelse i § 17, stk. 4 udvalget om organisering, rekruttering og tilknytning.

Sagsfremstilling

Når kandidater søger en stilling i Rudersdal Kommune bedes de om navn, foto, adresse, e-mail, telefon, cv, ansøgning, andre dokumenter, om man er ansat i Rudersdal Kommune, søger med fortrinsret samt hvor man har set jobbet. Det er meget forskelligt, hvilke andre oplysninger ansøgere herudover medsender. Nogle medsender oplysninger om deres familier, fritidsinteresser, deres cpr. nummer, deres uddannelsesbeviser og meget mere. Det er således ikke alle oplysninger, der nævnes i initiativsagen, som Rudersdal Kommune fast efterspørger, men det kan på eget initiativ blive oplyst af ansøger.

En model for anonymisering af ansøgninger vil i givet fald i praksis ske ved brug af en vis form for automatisering ift. at blænde de udvalgte oplysninger i ansøgninger og bilag. I forhold til de udviklede modeller for automatik, hvor udvalgte oplysninger screenes og blændes, findes der umiddelbart ikke systemmæssigt en løsning, som fanger alt, hvad der skal anonymiseres, men anslået maksimalt 70 procent. Endvidere vil håndteringen af det, der er automatiseret, typisk også skulle håndteres af medarbejdere, herunder fx i form af upload af ”blændede” dokumenter i systemet. Så uanset at der kan ske en vis form for automatisering af anonymiseringen, er det forvaltningens vurdering, at det vil kræve dedikerede medarbejdere til denne opgave set i lyset af, at Rudersdal Kommune er en relativt stor arbejdsplads. Forvaltningen vurderer, at det vil kræve uforholdsmæssigt mange ressourcer set i forhold til udbyttet.

Det bemærkes, at Københavns Kommune i 2007 foretog en evaluering af anonymisering af ansøgninger på baggrund af forsøg. Det var vurderingen, at forsøget ikke burde fortsætte og ikke burde udbredes til kommunens øvrige forvaltninger. Dette blev blandt andet begrundet med ressourceforbruget pr. ansøgning, ligesom ansættelsesudvalgene modtog ansøgningerne flere dage senere end ellers, ligesom opgørelserne over nydanske ansøgere viste, at forsøget ikke havde haft tydelig effekt på ansættelse af flere nydanskere. Derudover fratog det reelt muligheden for at lægge vægt på mangfoldige kvalifikationer, der kan være relevante i den enkelte stilling. Det var således vurderingen, at resultaterne ved at gennemføre en videre anonymisering ikke stod mål med omkostningerne. Københavns Kommune følger dog løbende markedsudviklingen og har herunder drøftet denne på møde i Økonomiudvalget 25. januar 2023. Ifølge denne afdækning er der ikke umiddelbart tilstrækkeligt kvalificerede modne eller afprøvede løsninger til automatisering af anonymisering af ansøgninger.

En indførelse af model for anonymisering af ansøgninger vil desuden medføre begrænsninger i den måde, man kan søge job på. Rudersdal Kommune har således overvejet at give mulighed for jobansøgning via video til visse stillinger. Det system, som Rudersdal Kommune anvender til rekruttering, er således forberedt til, at der kan sendes ansøgninger via video. Denne form for ansøgning vil i praksis blive umuliggjort med krav om anonymisering.

Forvaltningen vurderer, at det er mere hensigtsmæssigt og mindre ressourcekrævende at anvende andre tiltag for at undgå diskrimination og understøtte mangfoldighed. Blandt de tiltag, som allerede er iværksat i den forbindelse kan nævnes ligestillingsredegørelse og ligestillingsplan, samt at det fx på jobsektionen på rudersdal.dk fremgår, at "Rudersdal Kommune ser mangfoldighed som en styrke og opfordrer derfor alle kvalificerede til at søge job hos os." Ift. ledelse har vi tilgangen "menneske først, leder bagefter", hvilket fx også skal understøtte mangfoldighed ift. ledere. Endvidere kan overvejes styrket opmærksomhed på at sikre neutrale jobopslag og styrket italesættelse af vigtigheden af hensynet til mangfoldighed og uddannelse af ledere og ansættelsesudvalg i forhold til egne bias.

På baggrund af forvaltningens afdækning af muligheder for systemunderstøttelse, konsekvenser og perspektiver ved indførelse af anonymisering af ansøgninger, er det forvaltningens umiddelbare vurdering, at etablering af en model for en sådan anonymisering vil være meget ressourcekrævende, og at ulemperne ved en sådan anonymisering overstiger fordelene, og at hensynet mere hensigtsmæssigt varetages på anden vis. Det drøftes i udvalget, om der er væsentlige elementer, som forvaltningen måtte overse i denne vurdering, ligesom det drøftes hvordan hensynet til undgå diskrimination og styrke mangfoldighed i stedet kan varetages.

Indstilling

Direktionen foreslår:

- 1) at hensynet til at undgå diskrimination ikke sker via indførelse af model for anonymisering af ansøgninger,
- 2) at der fortsat anvendes og indføres andre tiltag end anonymisering for at undgå diskrimination og styrke mangfoldighed.

Opsamling på mødet

§ 17, stk. 4 udvalget om organisering, rekruttering og tilknytning udskyder drøftelse af sagen.

Julie Quass (V) deltog ikke i punktet.

Punkt 4: Publikation

Sagsfremstilling

Kommunikationschef Jens Gregersen præsenterer udkast til publikationen relateret til § 17, stk. 4 udvalget om organisering, rekruttering og tilknytning.

Publikationen beskriver bl.a. udvalgets fokusområder og konkrete cases, som afspejler nogle af de mange initiativer, som er iværksat for at understøtte tilknytning og rekruttering, så vi har den fornødne arbejdskraft. Publikationen vil på den måde afspejle Rudersdal Kommunes tilgang om de mange veje til målet om styrket tilknytning og rekruttering. En rød tråd er ”Det fleksible arbejdsliv i alle aldre”. Publikationen skal give inspiration og vise, hvor det har været svært, hvor vi har lært noget, hvor vi har opnået noget, og hvor man på tværs eller uden for organisationen kan blive nysgerrige på, hvad vi har gjort.

Publikationen med titlen 'Indsigt og nye veje, der styrker rekruttering og tilknytning' udkommer maj 2024. Det foreslås, at publikationen eksponeres via forskellige relevante kanaler og formater, hvor der sættes fokus på de enkelte cases. En konkretiseret lanceringsplan følger til udvalgs mødet den 23. april 2024.

Opsamling fra mødet

Kommunikationschef Jens Gregersen præsenterede publikationen og gennemgik lanceringsplan. Der har været en arbejdsgruppe med deltagelse af udvalgsformand Birgitte Schjerner Povlsen og eksternt medlem af udvalget Henrik Holt Larsen, som i sin tid foreslog en sådan publikation, samt deltagere fra forvaltningen.

Der kommer en trykt publikation, som lanceres og omtales ved forskellige møder og begivenheder. Derudover vil der i høj grad være tale om digital målrettet lancering på www.rudersdal.dk og sociale medier. Det vil udover lancering af den samlede publikation også være lancering med fokus på de enkelte konkrete cases.

Udvalget udtrykte stor tilfredshed med publikationen.

Julie Quass (V) deltog ikke i punktet.

Punkt 5: Tema: Samarbejde med civilsamfundet

Sagsfremstilling

Et af årets temaer i udvalget er samarbejde med civilsamfundet.

Med afsæt i Ny Syntese modellen, kommunens strategiske retning og de fem organisationsværdier holder konst. områdechef Lars Thuesen et oplæg om, hvordan civilsamfund og borgere kan inddrages i forhold til at være med til at lykkes med udvalgets vigtige dagsorden ift. rekruttering og tilknytning. Udvalget diskuterer efterfølgende, hvor og hvordan borgerinddragelse og inddragelse af civilsamfund kan ske på en god måde. Endvidere deltager centerleder Lisbeth Eckhardt-Hansén, Frivilligcenteret Rudersdal Kommune, i drøftelsen af punktet.

Opsamling fra mødet

Konst. områdechef Lars Thuesen holdt oplæg med afsæt i Ny Syntesemodellen. Oplægget er vedlagt som bilag. De er mange eksempler fra Rudersdal Kommune allerede, men der er samtidig et stort potentiale for styrket samarbejde med civilsamfundet.

Centerleder Lisbeth Eckhardt-Hansén fortalte om erfaringerne fra Frivilligcenteret og tilkendegav, at de frivilliges perspektiv i høj grad er at gøre en forskel for medborgere, herunder hjælpe sårbare mennesker, samt at styrke lokale fællesskaber. Der er et stærkt civilsamfund i Rudersdal Kommune, hvor man hjælper hinanden. Der er meget viden at trække på allerede.

Udvalget drøftede perspektiverne for styrket samarbejde med civilsamfundet, herunder ift. hvilke typer af opgaver, hvor det kan lade sig gøre at inddrage civilsamfundet i opgavevaretagelsen. Der er et særskilt spor ift. samarbejdet med pårørende. Der var drøftelse af, om samarbejdet med civilsamfundet kan være i forhold til opgaver relateret til kerneopgaven, herunder på sundhedsområdet, eller om det er forbeholdt opgaver udover kerneopgaven og måske mere er forbeholdt opgaver, som har karakter af innovationsopgaver, eller har karakter af opgaver, som ikke i øvrigt ville blive håndteret.

Hvis samarbejdet med civilsamfundet skal ses i et arbejdskraftudfordrings-perspektiv, peger det i retning af at grænserne for, hvilke opgavefelter de frivillige kan indgå i, i fremtiden vil blive rykket. Det er vurderingen, at der er et stort potentiale i "det fælles tredje", hvor samarbejds-konstellationen bringer nye perspektiver og fagligheder i spil.

En samarbejdsrelation, hvor frivillige håndterer opgaver, kan potentielt give udfordringer ift. stabilitet, jo mere opgavefeltet strækker sig ind på kerneopgaven. Det er også en udfordring, hvis frivillig ulønnet arbejdskraft skal håndtere det samme som en lønnet medarbejder. Det er vigtigt med fokus på at facilitere og understøtte den frivillige indsats både i relation til enkelte opgaver og i relation til dannelsen af lokale fællesskaber. Der skal være tydelig forventningsafstemning om opgavehåndteringen samt opmærksomhed på, hvad der motiverer de frivillige.

Udvalget fortsætter drøftelserne ved et senere møde.

Julie Quass (V) deltog ikke i punktet.

Bilag

Punkt 6: Næste møde

Sagsfremstilling

Næste møde holdes 11. juni 2024.

Julie Quass (V) deltog ikke i punktet.

Punkt 7: Opsamling og kommunikation fra mødet

Sagsfremstilling

Udvalgsformand Birgitte Schjerning Povlsen samler op på dagens møde, og det fastlægges, hvad der skal kommunikeres fra mødet.

Opsamling fra mødet

Publikationen omtalt i punkt 5 bliver lanceret i maj måned 2024.

Julie Quass (V) deltog ikke i punktet.