

REFERAT § 17, stk. 4 udvalg om organisering, rekruttering og tilknytning d. 05-11-2024

Mødedato Tirsdag d. 05. november 2024 kl. 08:00

Mødested Kulturcenter Mariehøj, Lokale Richard Mortensen

Mødedeltagere Birgitte Schjerning Povlsen (C), Court Møller (B), Anette Maj Billesbølle (A), Julie Quass (V), Knud Skadborg (C), Randi Mondorf (V), Søren Hyldgaard (UP), Charan Nelander, Charlotte Balle, Henrik Hjortdal, Henrik Holt Larsen, Marianne Thyrring, Michael Kiaby, Rikke Spangenberg, Birgitte Lundgren, Marianne Toftgaard, Lars Erik Thuesen, Maria Fuglsang-Frederiksen

Indholdsfortegnelse

Meddelelser.....	3
Præsentation af nøgletal for 3. kvartal 2024.....	4
Opfølgning drøftelse af evt. anonymisering af ansøgninger.....	5
Plan for møderne 2025.....	7
Opsamling på ledelsestemaet på mødet 20. september 2024.....	8
Næste møde.....	9
Opsamling og kommunikation fra mødet.....	10

Punkt 1: Meddelelser

00.22.04-A00-367197

Opsamling fra mødet

Der var ingen meddelelser.

Punkt 2: Præsentation af nøgletal for 3. kvartal 2024

00.22.04-A00-367197

Introduktion til punktet

Områdechef Lars Thuesen præsenterer nøgletal for 3. kvartal 2024 for sygefravær og personaleomsætning. På baggrund af drøftelse af tilsvarende punkt på udvalgs mødet 20. september 2024 er desuden medtaget sammenligning med landsgennemsnittet.

Opsamling fra mødet

Nøgletallene blev præsenteret. Der blev udtrykt ros til udvalg og forvaltning for arbejdet med håndtering af sygefravær og den positive udvikling, som dette har foranlediget.

Anette Maj Billesbølle (A), Randi Mondorf (V) og Julie Quass (V) deltog ikke i punktet.

Bilag

Møde i § 17, stk. 4 udvalget 5.11.2024_3110_Nøgletal til 17.4 og ØU oktober 2024

Punkt 3: Opfølgning drøftelse af evt. anonymisering af ansøgninger

00.15.00-A00-367230

Introduktion til punktet

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 forsættes og ikke burde udvides 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 23. april 2024

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

Julie Quass (V) deltog ikke i punktet.

Opsamling på mødet 11. juni 2024

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

Randi Mondorf (V) og Court Møller (B) deltog ikke i punktet.

Opsamling fra mødet

§ 17, stk. 4 udvalget udtrykte enighed i forvaltningens indstilling.

Anette Maj Billesbølle (A), Randi Mondorf (V) og Julie Quass (V) deltog ikke i punktet.

Punkt 4: Plan for møderne 2025

00.15.00-A00-367230

Introduktion til punktet

På baggrund af oplæg fra forvaltningen drøftes tilrettelæggelse af de to afsluttende møder i udvalget i 1. halvår 2025, placeret i henholdsvis 1. og 2. kvartal 2025. Der vil blive lagt op til, at det første af disse møder har fokus på ledelsesperspektivet i forhold til samarbejde med civilsamfundet og ledelse af frivillige, mens det sidste af disse møder har fokus på evaluering og afrunding af udvalgets arbejde.

Opsamling fra mødet

Der var enighed om den anførte plan for møderne 1. halvår 2025.

Anette Maj Billesbølle (A), Randi Mondorf (V) og Julie Quass (V) deltog ikke i punktet.

Punkt 5: Opsamling på ledelsestemaet på mødet 20. september 2024

00.15.00-A00-367230

Introduktion til punktet

Der er opsamling på drøftelse af ledelsestemaet på udvalgsrådet den 20. september 2024. I den forbindelse fremlægger forvaltningen opsamling med omtale af udvalgte pointer fra mødet og den efterfølgende tilbagemelding på hjemmeopgave vedr. svar på spørgsmål og kommentarer til udkastet til ledelsesværdier. På mødet drøftes input til fortsat formidling og branding i forhold til fleksible rammer og arbejdstid.

Forvaltningen vil endvidere præsentere ledelsesudviklingsprogram.

Opsamling fra mødet

Forvaltningen præsenterede udvalgte pointer fra drøftelserne af ledelsestemaet på udvalgsrådet den 20. september 2024 og ekstrakt af de tilbagemeldinger, som udvalgsmedlemmer var kommet med i relation til hjemmeopgaven.

Det blev desuden omtalt, hvorledes organisationsværdierne er uddybet i personalepolitikken, der er vedlagt som bilag. Arbejdet med at omsætte organisationsværdierne til ledelsesadfærd fortsætter i tilknytning til ledelsesudvikling for nye og erfarne chefer og ledere.

Forvaltningen præsenterede de foreløbige planer for internt ledelsesudviklingsforløb for nye ledere samt indledende overvejelser om ledelsesudviklingsdage for i alt ca. 80 chefer og ledere.

Anette Maj Billesbølle (A), Randi Mondorf (V) og Julie Quass (V) deltog ikke i punktet.

Bilag

Personalepolitik_Godkendt ØU2024.08.28

Punkt 6: Næste møde

00.15.00-A00-367230

Opsamling fra mødet

Udvalget bliver booket til to afsluttende møder 1. halvår 2025.

Anette Maj Billesbølle (A), Randi Mondorf (V) og Julie Quass (V) deltog ikke i punktet.

Punkt 7: Opsamling og kommunikation fra mødet

00.15.00-A00-367230

Opsamling fra mødet

Der samles op som drøftet under de enkelte punkter.

Anette Maj Billesbølle (A), Randi Mondorf (V) og Julie Quass (V) deltog ikke i punktet.