

REFERAT § 17, stk. 4 udvalg om organisering, rekruttering og tilknytning d. 05-03-2025

Mødedato Onsdag d. 05. marts 2025 kl. 16:00

Mødested Rådhuset, Mødelokale B211

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
HR-nøgletal for 2024.....	4
Trivselsmåling 2024.....	5
Næste møde.....	7
Opsamling og kommunikation fra mødet.....	8
Del 2 - temamøde om 'Hvordan kan vi nytænke organisering og samspil med civilsamfund i Ruder	9

Punkt 1: Meddelelser

00.22.04-P00-476509

Introduktion til punktet

Diverse meddelelser til udvalget

Opsamling fra mødet

Der var der ingen meddelelser.

Punkt 2: HR-nøgletal for 2024

00.22.04-P00-476509

Introduktion til punktet

§17.4 udvalget om organisering, rekruttering og tilknytning orienteres kvartalsvis om udviklingen i sygefravær og personaleomsætning. En gang årligt præsenteres udvalget ligeledes for udviklingen på en række andre HR-nøgletal i det forgangne år.

Områdechef Lars Thuesen vil præsentere HR-nøgletallene på mødet.

Bilaget med præsentationen af HR-nøgletallene for 2024 eftersendes forud for mødet.

Opsamling fra mødet

Nøgletallene blev præsenteret. Udvalget drøftede udviklingen i personaleomsætningen og bemærkede, at det kunne være interessant med mere detaljerede tal på Skoleområdet og Dagtilbudsområdet, som kunne vise den lokale udvikling på skoler og institutioner. Desuden kunne det være interessant at dykke ned i personaleomsætning fordelt på faggrupper for at se om tendensen går igen for det fagligt uddannede personale. Endelig kunne det være interessant at se på tallene sammenlignet med andre kommuner, for at se om de samme tendenser går igen her.

Udvalget ytrede ønske om, at forvaltningen udarbejder detaljerede tal for personaleomsætning på dagtilbudsområdet og skoleområdet fordelt på faggrupper. Forvaltningen vil vende tilbage om muligheden herfor.

Udvalget kvitterede for udviklingen med nedbringelse af sygefraværet. Det kunne være interessant hvis der mere sammenhængende kunne arbejdes med data om sygefravær, personaleomsætning og engagement.

Julie Quass (V) deltog ikke i punktet.

Bilag

Punkt 2_BilagA_HR nøgletal 2024

Punkt 3: Trivselsmåling 2024

00.22.04-P00-476509

Introduktion til punktet

I efteråret 2024 blev den fælles trivselsmåling for alle de kommunale arbejdspladser i Rudersdal Kommune gennemført. I forhold til tidligere målinger er spørgerammen i 2024 væsentlig kortere, til gengæld planlægges årlige målinger. I 2024 var der desuden et tillæg trivselsmålingen for afdækning af omfanget af krænkende handlinger.

Resultaterne af målingen lå klar i november 2024, og arbejdet med at følge op på resultaterne er i gang. Resultaterne af målingen viser, at den generelle tilfredshed er på 4,1. Det er det samme som ved sidste trivselsmåling i 2021 og udtryk for, at medarbejdernes trivsel generel er høj. Svarprocenten for målingen er 82%, hvilket er højere end de to sidste målinger, hvor den var 78%.

Områdechef Lars Thuesen vil på mødet uddybende præsentere resultaterne af den gennemførte trivselsmåling. Herunder beskrives en række af målingens centrale resultater.

Centrale resultater fra Trivselsmålingen 2024

- Den generelle tilfredshed er på 4,1 (ud af 5), hvilket er det samme som ved sidste trivselsmåling i 2021 og udtryk for, at medarbejdernes trivsel generel er høj.
- På villigheden til at anbefale andre at søge job i Rudersdal Kommune er niveauet fra 2021 (3,9) fastholdt, og sammenlignet med gennemsnittet for andre kommuner er resultatet lidt bedre. Det er vigtigt, da det er en af nøgleindikatorerne i trivselsmålinger.
- Størstedelen af medarbejderne oplever, at deres arbejde giver mening (4,3).
- Der er en lille forbedring i balancen mellem opgaver og tid til rådighed, og sammenlignet med gennemsnittet for andre kommuner er resultatet lidt bedre. Det er dog fortsat et område, der kræver en indsats.
- Tilfredsheden med nærmeste leder er høj (4,0) og også lidt højere end i 2021. Og på spørgsmålet 'Forholdet til min nærmeste leder er præget af gensidig respekt og anerkendelse' er resultatet lidt bedre end gennemsnittet for andre kommuner.

Udfordringer

- Et område, hvor der er plads til forbedring, er på samarbejde på tværs mellem områder og arbejdspladser med et resultat på 3,4. Det er således fortsat et vigtigt fokusområde på tværs af hele organisationen i tråd med vores værdi om at lykkes i fællesskab – og ikke mindst i arbejdet med at skabe og styrke faglige fællesskaber på tværs af organisationen.
- Et andet forbedringsområde er i forhold til medarbejdernes oplevelse af muligheden for at lære nyt, hvor resultatet er på 3,6. Det er vigtigt, at medarbejderne oplever, at de har mulighed for at udvikle sig i jobbet. Det vil derfor være et vigtigt fokus i opfølgningsarbejdet.

Særligt om krænkende handlinger

Som noget nyt, i forhold til de sidste målinger, har målingen i 2024 inkluderet et tillæg med spørgsmål om krænkende handlinger. Det skal ses som et led i forbindelse med implementeringen af 'Politik for forebyggelse og håndtering af krænkende handlinger'. Målingens resultater bekræfter, at det er vigtigt at sætte fokus på dette emne, og der er kommet vigtig viden frem.

Målingen viser, at de krænkelse, som nogle medarbejdere desværre har oplevet, er begået i meget forskellige arbejdssituationer. Nogle krænkelse er rapporteret begået af andre ansatte, mens en væsentlig andel af krænkelse er sket i kontakten med borgere, pårørende mv. Når der finder krænkelse sted fra fx borgere, brugere og pårørende er det arbejdsrelateret vold, og det er omfattet af 'Politik om vold, trusler og chikane'. Uanset kontekst er hver og én situation alvorlig og vigtig at gøre noget ved.

Uønsket seksuel opmærksomhed er i 55 % af tilfældene sket ifm. arbejdet med borgere, brugere, elever, forældre og pårørende. Det samme gælder for 40 % af oplevelserne med chikane eller anden verbal krænkende adfærd. Det viser, at der er behov for fortsat opmærksomhed og indsatser, for at håndtere krænkelse og vold mod medarbejderne.

Opfølgning på trivselsmålingen

Trivselsmålingen er et øjebliksbillede af, hvordan medarbejderne oplever trivslen i det øjeblik, hvor målingen bliver gennemført. Undersøgelser har vist, at hvis der ikke følges op på en trivselsmåling, kan målingen i værste fald få en negativ indvirkning på trivslen. Derfor er det helt afgørende, at der følges op på målingen.

Resultaterne af trivselsmålingen er sendt til de enkelte ledere, så de har adgang til de resultater, der er relevante for dem. Lederne formidler resultaterne til medarbejderne, så alle medarbejdere har adgang til resultatrapporten for deres enhed.

Lederen har ansvaret for sammen med MED-udvalg og arbejdsmiljøgruppe at få planlagt og tilrettelagt en god proces for dialog og opfølgning på trivselsmålingen lokalt på deres arbejdsplads eller afdeling. På arbejdspladser hvor trivselsmålingen viser, at trivslen er særligt udfordret, har den overordnede leder ansvar for at følge op og sparre med lederen.

Som inspiration til det lokale opfølgningsarbejde er der afholdt inspirationswebinarer for ledere, MED- og AMR-repræsentanter om både trivselsmålingen og spørgsmålene om krænkende handlinger. Optagelser af webinarerne samt andet inspirationsmateriale er tilgængeligt på intranettet, desuden kan arbejdspladserne trække på hjælp fra HR til opfølgningsarbejdet.

Opsamling fra mødet

Det overordnede resultat af trivselsmålingen 2024 blev præsenteret. Udvalget bemærkede, at det kunne give rigtig god mening af arbejde sammenhængende med udfordringerne med samarbejde på tværs, muligheden for at lære nyt og balance mellem tid og arbejdsopgaver. I forhold til muligheden for at lære nyt bemærkede udvalget, at det er vigtigt at få lyst på, hvor megen læring der finder sted i forbindelse med opgaveløsningen, praksislæring er en helt afgørende læringsarena.

Udvalget kvitterede for, at målingen også afdækker omfanget af krænkende handlinger og henviste til Region Hovedstaden, hvis der ønskes inspiration til arbejdet med håndtering af chikane og mobning.

Julie Quass (V) og Søren Hyldgaard (UP) deltog ikke i punktet.

Bilag

Totalrapport_-_Rudersdal_Kommune_-_2024

Punkt 4: Næste møde

00.22.04-P00-476509

Introduktion til punktet

Næste møde i udvalget afholdes d. 9. maj 2025 på rådhuset i lokalet 'Store Arne'.

Opsamling fra mødet

Udvalget drøftede, at det næste møde er det sidste møde, og temaet er evaluering af arbejdet i udvalget. Der var enighed om, at det er vigtigt, at der både evalueres på de indsatser, som udvalget har haft fokus på og på formen for udvalget, herunder temaer som egner sig til denne arbejdsform.

Udvalget vil gerne bidrage med input til, hvordan evalueringen kan udformes, hvorfor der sendes en mail ud til udvalget med mulighed for dette.

Julie Quass (V) og Søren Hyldgaard (UP) deltog ikke i punktet.

Punkt 5: Opsamling og kommunikation fra mødet

00.22.04-P00-476509

Introduktion til punktet

Udvalgsformand Birgitte Schjerning Povlsen samler op på denne del af dagens møde

Det fastlægges, hvad der skal kommunikeres fra denne del af mødet inden udvalget forsætter til temamødet om 'Hvordan kan vi nytænke organisering og samspil med civilsamfund i Rudersdal Kommune?', som afholdes med deltagelse af frivillige, medarbejdere og ledere i Rudersdal Kommune.

Opsamling fra mødet

Der samles op som drøftet under de enkelte punkter.

Julie Quass (V) og Søren Hyldgaard (UP) deltog ikke i punktet.

Punkt 6: Del 2 - temamøde om 'Hvordan kan vi nytænke organisering og samspil med civilsamfund i Rudersdal Kommune?'

00.22.04-P00-476509

Introduktion til punktet

Afsæt for og mål med temamødet

Organiserings-, rekrutterings- og tilknytningsudvalget har tidligere drøftet samarbejdet med civilsamfund. Samarbejdet med civilsamfund og frivillige vurderes at rumme et stort potentiale ind i den kommunale opgaveløsning, og er derfor temaet for endnu et møde.

På dette møde vendes blikket mod, hvordan Rudersdal Kommune kan nytænke samspillet med civilsamfundet. Når vi taler om civilsamfund, er der både fokus på frivillige organiseret i foreninger og på enkeltpersoner – det kan være pårørende eller lokale ildsjæle, som ikke er organiseret i foreninger, men som gerne vil arbejde frivilligt.

Mødet kan være det første skridt hen mod udvikling af en ny civilsamfundsstrategi i Rudersdal Kommune, der anviser stærkere samarbejde med frivillige i løsningen af de kommunale opgaver.

Hvor og hvornår

kl. 17.00-20.00 i Store Arne og grupperum, rådhuset

Program

Program er for temamødet er lagt ved som bilag A

Inspiration

Til inspiration er vedhæftet en artikel af Henrik Holt Larsen 'Når en kommune danser tango med civilsamfundet' (bilag B) og pjece 'Frivillige på arbejdspladsen' (bilag C)

Opsamling fra mødet

Med afsæt i oplæg og erfaringer med samarbejde med civilsamfund udarbejde de seks grupper på temamødet anbefalinger i forhold til nytænkning af organisering og samspil med civilsamfund i Rudersdal Kommune. De to oplæg og anbefalinger fra grupperne er vedlagt som opsamling på punktet.

Bilag

Punkt 6_BilagA_Program og deltagerliste til temamøde 5. marts

Program og opsamling fra grupper

Oplæg ved Esben Danielsen_5.3.2025

Oplæg ved Lærke Bonnesen_5.3.2025

Punkt 6_BilagB _Plejecentre og civilsamfund HHL 24 apr 2024

Punkt 6_BilagC _4200-frivillige-paa-arbpl-fiu2018