

REFERAT § 17, stk. 4 udvalg om organisering, rekruttering og tilknytning d. 11-06-2024

Mødedato Tirsdag d. 11. juni 2024 kl. 08:00

Mødested Rådhuset, Øverødvej 2, 2840 Holte, Lokale B211

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
Tema: Afstands-/transportkriteriets betydning for rekruttering og tilknytning og drøftelse af mulige	4
Opfølgning drøftelse af evt. anonymisering af ansøgninger.....	6
Præsentation af nøgletal for 1. kvartal 2024.....	8
Næste møde.....	9
Opsamling og kommunikation fra mødet.....	10

Punkt 1: Meddelelser

Punkt 2: Tema: Afstands-/transportkriteriets betydning for rekruttering og tilknytning og drøftelse af mulige greb

Sagsfremstilling

På mødet præsenterer forvaltningen data, der belyser afstands-/transportkriteriets betydning for rekruttering og tilknytning.

Som baggrundsinformation henvises desuden til følgende materiale:

- Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering: Analyse – Danskerne har fået længere til arbejde <https://jobindsats.dk/media/xrdntdzc/danskerne-har-faaet-laengere-til-arbejde.pdf>
- Danmarks Statistik: Erhvervsspendling <https://www.dst.dk/da/Statistik/emner/arbejde-og-indkomst/beskaeftigede/erhvervsspendling>
- AS3 Jobsurvey 2021: https://f.hubspotusercontent30.net/hubfs/542333/Jobsurvey%202021/AS3%20Jobsurvey%202021%20-%20pre.pdf?utm_campaign=jobsurvey%202021&utm_medium=email&_hsenc=p2ANqtz-9ww9JSso6MTN5oUYHnPolHJPev2h5GvHblRQMGNXDzzn5krjESNaLIUz0VoY3dlmrR3YY9faUnMho7uBKOArrEyiTDQ&_hsmi=111362273&utm_content=111362273&utm_source=jobsurvey%202021

Efter præsentation af afstands-/transport-faktorens karakter og omfang præsenterer forvaltningen eksempler på mulige veje at gå med henblik på at tage hånd om denne faktor med fokus på nye initiativer og greb, som eventuelt kan iværksættes. Herunder præsenterer forvaltningen mulighederne inden for almenboliglovgivningen. Initiativerne sættes i sammenhæng med øvrige faktorer og allerede iværksatte aktiviteter fx inden for temaerne ledelse og fleksibilitet.

I forlængelse heraf drøfter udvalget nærmere, hvilke greb der kan gøres med henblik på at tage hånd om afstands-/transportkriteriets betydning i forhold til rekruttering og tilknytning. Der vil være gruppearbejde og opsamling i plenum med henblik på at drøfte mulig anbefaling til Økonomiudvalget.

Opsamling møde i § 17, stk. 4 udvalget 11. juni 2024

Forvaltningen præsenterede data, der belyser emnet:

- Fratrådte medarbejdere på velfærdsområdet har en signifikant længere distance på arbejde end ikke-fratrådte medarbejdere
 - I gennemsnit har fratrådte medarbejdere 4 km. længere på arbejde end stadig ansatte medarbejdere. Medianen er 10 km. i forskel mellem fratrådte og stadig ansatte. Forskellen er signifikant på 5% niveau
 - Potentielle fejlkilder: Afstand til arbejdet er målt i kilometer mellem kommunernes centrum; eksempelvis afstand fra Rudersdal Kommunes centrum til Helsingør Kommunes centrum i Google Maps. Det giver usikkerheder, da kommunearealet er bredt.
- Medarbejdere, der forventer at sige op indenfor tre år, bruger signifikant længere tid på at komme på arbejde end de, der forventer at være ansat i mere end 3 år
 - Tendensen er gældende for social- og sundhedspersonale, socialpædagoger, pædagog- og pædagogmedhjælper. Tendensen er ikke gældende for sygeplejersker og sygehjælpere, men grundet stikprøvens størrelse er der usikkerheder forbundet hermed.
 - Potentielle fejlkilder: Svarkategorierne er brede, og der må derfor laves antagelser indenfor intervallet om, hvor lang tid vedkommende bruger på at komme på arbejde.

Forvaltningen præsenterede rammerne ift. almene boliger i Rudersdal

- Almene boliger
 - 9 boligorganisationer - 4.221 lejemål
 - Man skal være skrevet op på en venteliste – 10/15 år
 - Familieboliger – ventelisteprincippet
 - Ældreboliger – behovsvurdering – 100 % kommunal anvisning
 - Ungdomsboliger – berettiget personkreds – Uddannelsessøgende
 - Nybyg af almene boligorganisationer/boliger
 - Grundkapital
 - Byggegrund
- Fleksibel venteliste
 - Ledige familieboliger udlejes efter særlige kriterier
 - Ex. Arbejde i kommunen, solgt en bolig i kommunen.
 - Det er op til den enkelte boligorganisation og kommunen at aftale og fastsætte særlige kriterier lokalt / generelt
 - Aftalen må ikke hindre kommunen i at løse sine boligsociale opgaver for personer med akut boligbehov
 - Ændre en beboersammensætning
 - Kræver at nogen fraflytter
 - Virker langsomt – virkning ses først efter 3-6 år.

Forvaltningen præsenterede nogle af de mange tiltag, der allerede er iværksat inden for ledelse og fleksibilitet, herunder for at understøtte muligheder og rammer for en fleksibel hverdag, der kan tage hånd om fx lang transporttid. Det blev pointeret, at afstand/transport er et blandt flere kriterier for jobvalg.

Udvalget drøftede mulige veje at gå med henblik på at tage hånd om afstands/transporttids-udfordringerne. Udvalget kom herunder med input vedr.:

Fleksibilitet og ledelse

- Mulighed for individuelt tilpasset fleksibilitet under behørig hensyntagen til opgavevaretagelsen
- Fleksibilitet koblet til livsfasepolitik

- Egen involvering i arbejdstidsplanlægning
- Skitsering af karriereveje
- God ledelse
- Evt. transportgodtgørelse, men det er dyrt, og vil kræve fald i udgifter til vikarer på 80 pct.
- Dele de gode rollemodeller, der er i Rudersdal, på tværs
- Sygefraværprojektet er godt og god idé at investere yderligere i det med henblik på skalering.

Boliger

- Arbejde videre med kriterier ift. fleksibel venteliste, så tilgodese medarbejdere i Rudersdal Kommune (geografisk afgrænsning). Kommunen vil ikke have mulighed for en specifik anvisningsret kun til egne medarbejdere, da der også er en boligsocial forpligtelse. Bemærk desuden at der tidligere er tænkt nøje over de nuværende kriterier.
- Evt. studieboliger set i sammenhæng med praktik og første job
- Tjenesteboliger blev nævnt, men vurderes ikke at være en reel mulighed
- Evt. samarbejde med pensionskasser ift. at bygge boliger.
- Ifbm. private bygherrer kan kommunen indarbejde, at det fast drøftes, at 25 pct. af byggeriet skal være til almenboliger.

Transport

- Mulighed for delebiler eller fx elcykler ved stationen

Dilemmaer og udfordringer udover det anførte.

- Selvom vi stiller boliger til rådighed, er der ingen garanti for at de pågældende vedbliver at arbejde i Rudersdal Kommune.
- Det tager tid at få effekt ift. den fleksible venteliste. Kræver at nogen flytter, og beboerne bor der typisk længe.
- Afstand er kun et kriterium blandt flere ift. jobvalg og familiens forhold betyder fx også noget.

Der arbejdes i første omgang videre med følgende tiltag, som indarbejdes i forslag til anbefaling til Økonomiudvalget:

- Fleksibilitet, i form af fortsat arbejde med fleksible muligheder tilpasset den enkeltes ønsker og behov under behørig hensyntagen til opgavevaretagelsen
- Fremtidig opmærksomhed på mulighederne inden for almenboligområdet, herunder anvendelse af fleksibel venteliste med relevante kriterier med henblik på at tage hånd om afstandskriteriet set i sammenhæng med arbejdskraftudfordringen. Desuden opmærksomhed på muligheden for politisk at beslutte at stille krav til private bygherre om at 25 pct. af konkret byggeri skal være til almenboliger
- Opmærksomhed på transportmuligheder herunder fx evt. mulighed for delebiler eller elcykler ved stationer

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

Bilag

Afstand til arbejde for ansatte og fratrådte § 17, stk. 4 møde juni 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 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.

Punkt 4: Præsentation af nøgletal for 1. kvartal 2024

Sagsfremstilling

Konst. områdechef Lars Thuesen præsenterer nøgletal, som udvalget tidligere har besluttet, skal forelægges kvartalsvis på områdeniveau. Derudover indeholder præsentationen denne gang en række uddybende nøgletal.

Udvalget vil have mulighed for refleksion og dialog om udviklingen i nøgletallene.

Opsamling fra mødet 11. juni 2024

Udvalgte nøgletal blev inddraget ved afslutningen af drøftelsen af mødets hovedtema under punkt 2: Tema: Afstands-/transportkriteriets betydning for rekruttering og tilknytning og drøftelse af mulige greb.

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

Bilag

Nøgletal mv. til ØU og 17.4 juni 2024.pdf

Punkt 5: Næste møde

Sagsfremstilling

På næste møde er temaet forventeligt ledelse eller samarbejdet med civilsamfundet.

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

Punkt 6: Opsamling og kommunikation fra mødet

Sagsfremstilling

Opsamling fra mødet

På baggrund af drøftelsen af hovedtemaet under punkt 2 udarbejdes anbefaling til Økonomiudvalget vedr. mulige greb ift. afstands-/transportkriteriet.

Der er udarbejdet kommunikationsplan vedr. publikationen ”Indsigt og nye veje der styrker rekruttering og tilknytning”, der er udarbejdet i regi af udvalget. Publikationen er lanceret, og i den følgende periode er der yderligere formidling af publikationen både af den samlede publikation og af de enkelte cases.

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