

REFERAT § 17.4 udvalg (rekruttering og fastholdelse) d. 10-05-2023

Mødedato Onsdag d. 10. maj 2023 kl. 16:00

Mødested Mødelokale Harhoff, Rådhuset

Mødedeltagere Kresten Klemann Falster, Pia Thøgersen, Lars Hovgaard Jensen (Fravær), Kasper Sonne, Johnny Brown Lundberg Dahlgaard, Gitte Løvgren, Britta Nielsen, Camilla Hove Lund, Kristina Dinesen Nilsson, Hanne Lindholm

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden.....	3
Gennemgang af afrapportering til Byrådet.....	4
Eventuelt.....	10
Lukket: Underskriftsark.....	11

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden

Beslutning

Godkendt.

Indhold

Punkt 2: Gennemgang af afrapportering til Byrådet

22-011382

Beslutning

Udvalget ønsker, at HR regnskabet tydeliggør faktorer, som indikerer mistrivsel, lederafgang, medarbejderafgang, lignende udfordrende faktorer, samt hvilke tiltag der er iværksat for at imødegå disse.

Udvalget ønsker, at der under den politiske målsætning for velfærdsteknologi tilføjes, at Ringsted bør have en ambition om at være 'fast second movers'. Det vil sige en kommune der meget hurtigt adapterer nye teknologier, som har vist sig at fungere andre steder.

Udvalget anbefaler, at der i den kommende digitaliseringsstrategi indgår implementering af velfærdsteknologi.

Udvalget anbefaler, at der laves en politisk målsætning, om at være under landsgennemsnittet for sygefravær.

Udvalget anbefaler, at HR regnskabet indbefatter et overblik over, hvor det går godt, hvor det går mindre godt, samt årsager hvorfor.

Udvalget har kun i mindre omfang fokuseret på løn, men anfører at løn er et relevant parameter at forholde sig til, i arbejdet med at tiltrække og fastholde nye arbejdere.

Indhold

-

Indledning

Sagsgang:

	BY	ØK	AEU	BFU	KMU	PBU	UFU	ÆSSU
Beslutning om høring								
Orientering								
Indstilling		x						
Beslutning	X							

BY=Byråd, ØK=Økonomiudvalg, AEU= Arbejdsmarkeds- og Erhvervsudvalget, BFU=Børne- og Familieudvalget, KMU=Klima- og Miljøudvalget, PBU=Plan- og Boligudvalget, UFU=Undervisning- og Fritidsudvalget, ÆSSU=Ældre-, Social- og Sundhedsudvalget

I denne sag præsenteres Byrådet for den endelige afrapportering fra §17 stk. 4 udvalget for rekruttering og fastholdelse.

Beskrivelse af sagen

Byrådet besluttede den 7. februar 2022 at nedsætte et § 17 stk.4 udvalg, med opgaven at komme med inputs til en plan for, hvordan Ringsted Kommune sikrer nok arbejdskraft til fremtidens velfærdsopgaver.

Jf. Kommissoriet for udvalgets arbejde (se **bilag 1**) skal udvalget udarbejde en række anbefalinger, der kan bidrage til at mindske arbejdskraftudfordringen på de store velfærdsområder. I denne sag præsenteres Byrådet for udvalgets anbefalinger. I **bilag 3** ses den samlede rapport for udvalgets arbejde.

Kort om udvalgets arbejde

Rekrutterings- og fastholdelsesudvalget har indledningsvist udarbejdet en analyse af arbejdskraftudfordringen i Ringsted Kommune frem til 2035. Analysen er baseret på interne- og eksterne data og prognoser, og er udarbejdet med et særligt fokus på forbedringspotentialer. Det er værd at bemærke, at der allerede på nuværende tidspunkt er stor fokus på rekruttering og fastholdelse, og at de eksisterende velfungerende forhold og tiltag ikke indgår i foranalysen.

Som det fremgår i foranalysen (se **bilag 2**), vil der være en udfordring med at rekruttere tilstrækkeligt med velfærdsprofessionelle inden for følgende professioner: lærere, pædagoger, socialrådgivere, SOSU'er og sygeplejersker frem til 2035. Særligt SOSU-området forventes at være de vanskeligste kompetencer at tiltrække på grund af demografiske forskydninger og faldende tilslutning til velfærdsuddannelserne.

Udvalget har gennemført en onboardinganalyse, der viser at Ringsted Kommune har en onboardingtilfredshed svarende til andre kommuner (se **bilag 4**), baseret på tilkendegivelser fra nyansatte indenfor de senest 12 måneder. Blandt kommunens nyansatte ledere er der imidlertid et forbedringspotentiale. Det forventes at en styrket onboardingindsats af nye ledere vil have en afledt effekt på onboardingen for nye medarbejdere.

I den indledende analyse, er det identificeret, at personaleomsætningen generelt er høj på tværs af velfærdsprofessionerne, og der er en forholdsvis høj fratrædelsesprocent inden for de første 12 måneder, sammenlignet med andre kommuner. I Ringsted Kommune er sygefraværet højest hos medarbejdere, der er fyldt 60 år og ældre, samt blandt de 20-29 årige medarbejdere. Alt i alt ser arbejdskraftudfordringen ud til at blive et væsentligt problem i de kommende år.

Udvalget har identificeret følgende indsatsområder på baggrund af analysen, som forventes at kunne bidrage til at minimere arbejdskraftudfordringen og forbedring af fastholdelsesevnen:

- Rekruttering
- Ledelse
- Onboarding
- Digitalisering og velfærdsteknologi
- Sygefravær
- Samarbejde med uddannelsesinstitutionerne

Med udgangspunkt i indsatsområderne har udvalget undersøgt, hvordan der kan bygges ovenpå eksisterende indsatser, og hvordan rekrutterings- og fastholdelsesevnen i endnu højere grad kan styrkes. Udvalget har blandt andet:

- Gennemført en onboarding analyse blandt alle kommunens 530 nyansatte medarbejdere
- Haft besøg af Nykøbing Falster sygehus, der har kørt et stort projekt for rekruttering og fastholdelse af nye medarbejdere
- Haft besøg af direktionen fra professionshøjskolen Absalon omkring styrkelse af overgangen fra studerende til nyuddannet
- Besøgt Næstved Kommune og ZBC, der er i et samarbejde arbejder med integrere velfærdsteknologi i plejen og gøre kendskabet til teknologi til en fast del af Social og sundhedsuddannelserne
- Gennemgået teori omkring attraktive arbejdspladser
- Haft besøg af de lokale kommunale arbejdspladser, som har den højeste anciennitet, med henblik på at afdække, hvad der kendetegner de arbejdspladser, hvor medarbejderne har lyst til at blive i lang tid.
- Haft besøg af nyansatte ledere til at fortælle om deres onboardingoplevelser, da onboardinganalysen viste, at Ringsted Kommune har et særligt forbedringspotentiale i forhold til at tage imod nye ledere.
- Gennemført en anonym analyse blandt nyansatte ledere for at blive endnu klogere på, hvad det er der ikke fungerer i forløbet

- Haft en dialog med alle fællestillidsrepræsentanterne i forhold til at afdække, hvad de vurderer har den største betydning for rekruttering og fastholdelse i kommunen.
- Gennemført en tværgående afdækning af DIGIT kommunernes anvendelse af velfærdsteknologi suppleret med en teorigennemgang i forhold til at afdække de velfærdsteknologiske potentialer.

Konkrete indsatser og politiske målsætninger

Rekrutterings- og Fastholdelsesudvalget har på baggrund af erfaringsindhentning identificeret nedenstående indsatsområder, hvor det indledningsvist beskrives, hvilke initiativer administrationen igangsætter i forlængelse af udvalgets arbejde, samt udvalgets konkrete anbefalinger til politiske målsætninger til Byrådets vedtagelse.

Rekruttering

Forslag til politisk målsætning

-Ringsted Kommune skal have et vedvarende fokus på, at blive oplevet som en attraktiv arbejdsplads. Der fremlægges hvert år et HR regnskab, hvor Byrådet kan følge status på væsentlige forhold, der har betydning for kommunes rekruttering – og fastholdelsesevne på særligt velfærdsområderne. HR regnskabet fremlægges hvert år i februar med en redegørelse for det forudgående år

Administrationen igangsætter følgende

-En opdatering af rekrutteringsvejledningen, så det fremgår, at jobopslag bør være tydelige i forhold til kommunens værdier samt at personprofilbeskrivelser særligt efterspørges til lederstillinger.

-Et øget fokus på branding og rekrutteringskanaler blandt andet gennem en styrket af brug af sociale medier som LinkedIn og facebook. Særligt vurderes det, at der kan være et potentiale ved at styrke Ringsted Kommunes tilstedeværelse på LinkedIn.

Ledelse

Ledelse spiller en vigtig rolle i onboarding af nye medarbejdere og deres trivsel, sygefravær, personaleomsætning og evne til at levere. Udvalget har set på eksempler på ledelsesudøvelse, interne data og teoretiske perspektiver på lederens betydning for medarbejderne. Udvalget foreslår følgende:

Forslag til politisk initiativ

-Ringsted Kommune ønsker at fastholde – og tiltrække dygtige ledere, der skal derfor løbende være en opmærksomhed på, at vi lykkes med dette. Som en del af HR regnskabet, skal Byrådet orienteres om lederomsætningen samt de generelle tiltag, der er iværksat for at opnå en god fastholdelse samt en god rekrutteringsevne.

Administrationen igangsætter følgende

-at der sættes større fokus på at definere, hvad ledelsesopgaven indebærer i forbindelse med ansættelse af ny ledere.

-at der arbejdes videre med at synliggøre værdier og strategiske målsætninger (pejlemærker for god ledelse) ved rekruttering af nye ledere

-at fokus øges på tydelighed i ledelse, samt på lederens egne relationelle kompetencer i forbindelse med ansættelse. Baseret på Ringsted Kommunes seneste APV-trivselsmåling, ses der en tendens til at lav tilfredshed med nærmeste leder afspejler sig i personaleomsætningsniveauet. Det er derfor vigtigt, at ledernes relationelle kompetencer bliver

tungtvejende i en ansættelsesproces, da det er disse kompetencer, der skaber retning, psykologisk tryghed og trivsel for medarbejderne.

-at mulighederne for anvendelse af ledelsesunderstøttende systemer, der kan bidrage til en bedre styring, undersøges. En stor del af arbejdet med sygefravær, onboarding, arbejdsmiljø mv. handler om at få systematiseret og struktureret en række samtaler, kompetenceudviklingsaktiviteter, handleplaner mv., så aktiviteterne afvikles på rette tid og sted. Det være sig eksempelvis sygefraværssamtaler, introduktionssamtaler, kompetenceudviklingsaktiviteter, registrering og håndtering af krænkende handlinger mv. For at sikre og understøtte den struktur og systematik anbefaler udvalget, at muligheden for at implementere digitale værktøjer, der kan understøtte/nudge kommunens ledere i at skabe og opretholde den nødvendige systematik i en travl hverdag, undersøges/afdækkes.

Onboarding

Ringsted Kommune har en højere personaleomsætning på medarbejdere sammenlignet med andre kommuner i regionen, især inden for det første år af ansættelsen. Denne situation indikerer et behov for at styrke introduktionsprocessen for nye medarbejdere. En ekstern analyse af introduktionsprocessen i Ringsted Kommune viste, at nyligt ansatte ledere føler sig dårligere introduceret end medarbejdere, og begge grupper mener, at introduktionen til arbejdspladskulturen og netværk kunne være bedre. Udvalget foreslår følgende:

Forslag til politisk målsætning

-Ringsted Kommune ønsker, at alle nyansatte, der valgt at arbejde i et kommunalt job skal føle sig velkomne og velinformerede. Alle nyansatte tilbydes onboardingforløb, der er tilrettelagt efter deres stilling og funktion.

Administrationen igangsætter følgende

-at der udarbejdes en struktureret tjekliste til struktureret intro til nye medarbejdere

-at der tilbydes dialogværktøjer til onboardingsamtaler med nye medarbejdere

-ledernetværk hvor nye ledere får et fællesskab der sikrer, at de ikke efterlades alt for meget alene med opgaver

-at der etableres mentor/buddyforløb for nye medarbejdere

-at Introduktionsprocessen omfatter kontinuerlig kommunikation, feedback og forventningsafstemning i løbet af de første 90 dage af ansættelsen

Velfærdsteknologi

Udvalget vurderer, at velfærdsteknologi kommer til at spille en afgørende rolle for fremtidens velfærd i forhold til at opretholde serviceniveauet, men også i forhold til at være en attraktiv arbejdsplads, der kan tiltrække og rekruttere ansatte, som ønsker at arbejde et sted, som er med fremme i forhold til at løse opgaverne på den bedste og smarteste måde. Udvalget foreslår følgende:

Forslag til politisk målsætning

-Ringsted Kommune ønsker et øget fokus på mulighederne i digitalisering og teknologiske løsninger. Der ønskes et særligt fokus på mulighederne i løsninger, der kan frigøre tid og således kompensere på områder, hvor arbejdskraftmanglen forventes at blive størst. Der udarbejdes en strategi, der understøtter denne målsætning. Byrådet orienteres halvårligt om status på nye digitale – og teknologiske løsninger.

Administrationen igangsætter følgende

- at afdække potentialerne i mulige omstruktureringer af opgaver, arbejdsgange og ansvar knyttet til velfærdsteknologi, der kan understøtte opgaven bedst muligt
- at være mere opsøgende og nysgerrige på potentialer og erfaringer fra andre kommuner med teknologiske løsninger. Fokus øges på alternativ tiltrækning af specialistkompetencer til at iværksætte, implementere og vedligeholde digitale og teknologiske løsninger

Sygefravær

Et forhøjet sygefravær på kommunens arbejdspladser er en væsentlig udfordring for at sikre den tilstrækkelige arbejdskraft til at løse velfærdsopgaverne. Ringsted Kommune ligger tæt på regionsgennemsnittet for fravær, men dette dækker over, at der er arbejdspladser med næsten ingen fravær samt arbejdspladser med meget højt fravær

Administrationen igangsætter følgende

- at der arbejdes videre med at nedbringe alt sygefravær, som har et ophæng i det fysiske eller psykiske arbejdsmiljø, og dermed noget som arbejdspladsen kan og skal forbedre. Der skal i dette arbejde være fokus på gevinster i forhold til arbejde videre med fleksibiliteten omkring ansatte i aldersgrupperne 20-29 årige samt ansatte på 60 år plus.

Samarbejde med uddannelsesinstitutioner

Overgangen fra studieliv til arbejdsliv kan være svær, og derfor skal der skabes en synergi mellem uddannelsesinstitutionernes undervisning og arbejdspladsernes praksis. Sygefravær, arbejdsskader og frafald er generelt markant højere for nyuddannede end det er for de mere erfarne ansatte. Udvalget foreslår følgende:

Forslag til politisk målsætning

- Ringsted Kommune ønsker et forpligtende samarbejde med relevante uddannelsesinstitutioner, hvor det er meningsfuldt kan der indgås partnerskabsaftaler. Ringsted Kommune vil samtidig arbejde på at der etableres yderligere uddannelsesinstitutioner i Ringsted.
- Ringsted Kommune vil oprette studiejob, hvor det er muligt.

Administrationen igangsætter følgende

-at etablere partnerskabsaftaler med uddannelsesinstitutionerne Professionshøjskolen Absalon og ZBC for at sikre den bedst mulige overgang fra studieliv til arbejdsliv. Samarbejdet skal blandt andet understøtte, at der arbejdes på at skabe flere studiejobs, og der vil blive lagt mere fokus på praksisnær undervisning, støtte i overgangen fra studerende til færdiguddært samt kompetencer i at håndtere det udfordrende møde med borgerne. Aftalerne skal ligeledes understøtte, at der etableres flere praktiksteder, gode praktikvilkår herunder synliggørelse af disse praktikmuligheder på jobbørser, karrieremesser mv.

Indstilling

Administrationen indstiller,

1. at orienteringen omkring igangsættelse af administrative tiltag tages til efterretning
2. at forslag til politiske mål og initiativer godkendes til indstilling i økonomiudvalget.

Bilag

Bilag 1: Kommissorium - Ringsted Kommune som attraktiv arbejdsplads

Bilag 2: Rekruttering- og fastholdelsesudfordringen i Ringsted Kommune

Bilag 3: Afrapportering til Byrådet

Bilag 4: Onboarding Review

Bilag 5: Velfærdsteknologiske løsninger i DIGIT-kommunerne

Punkt 3: Eventuell

Punkt 4: Lukket: Underskriftsark