

REFERAT § 17.4 udvalg (rekruttering og fastholdelse) d. 31-01-2023

Mødedato Tirsdag d. 31. januar 2023 kl. 16:00

Mødested Mødelokale Harhoff, Rådhuset

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

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden.....	3
Drøftelse af ledelsens betydning for rekruttering- og fastholdelsesevnen.....	4
Paneldrøftelse med fællestillidsrepræsentanter om fastholdelse af medarbejdere.....	5
Anbefalinger til ny fleksjobpolitik.....	6
Anbefalinger til onboarding af nye ledere.....	8
Eventuelt.....	10
Lukket: Underskriftsark.....	11

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden

Beslutning

Godkendt

Indhold

Indledning

Beskrivelse af sagen

Inddragelse og høring

Økonomi

Vurdering

Konsekvenser for handicapområdet

Indstilling

Punkt 2: Drøftelse af ledelsens betydning for rekruttering- og fastholdelseevnen

22-011382

Beslutning

Input fra Børne- og Familierådgivningen omkring ledelsens betydning for fastholdelseevnen er taget til efterretning.

De samlede anbefalinger på baggrund af Børne og familierådgivningens input opsummeres til endelig godkendelse på næste møde i udvalget.

Indhold

Indledning

På udvalgsrådet d. 8. december 2022 blev der udtrykt ønske om deltagelse af en leder der har overtaget ledelsen af en arbejdsplads med udfordringer, og som har igangsat en proces med at løsrive sig fra den eksisterende arbejdskultur og det eksisterende miljø, med henblik på at skabe "den gode arbejdsplads" og øge rekrutterings- og fastholdelseevnen.

På mødet vil Christina Valdemar Jul Thomsen (leder af Børn- og Familierådgivningen) og Rikke Krak Lundgaard Mikkelsen (tillidsrepræsentant i Børne- og Familierådgivningen) deltage.

Beskrivelse af sagen

I Børne- og Familierådgivningen har der i en årrække været udfordringer med personaleomsætningen. 1. februar 2022 fik afdelingen en ny leder, som har igangsat arbejdet med at skabe et godt arbejdsmiljø og en arbejdsplads man har lyst til at blive på.

På mødet vil lederen for Børn- og Familierådgivningen og tillidsrepræsentanten for området deltage, med henblik på at drøfte den opgave der ligger i at skulle skabe et godt arbejdsplads, og hvad der særligt er blevet positivt bemærket af medarbejderne.

Forud for deres deltagelse, er de blevet bedt om at tænke over følgende:

- Hvilke konkrete initiativer/indsatser er der igangsat for at forbedre arbejdsmiljøet?
- Hvordan er indsatserne modtaget af medarbejderne?
- Oplever i nogle forandringer på arbejdspladsen, efter at der er kommet en ny leder, og på hvilken måde (det kunne eksempelvis være ift. fastholdelseevne, opgaveløsning, trivsel, mv.)?

I forbindelse med Christina Thomsen og Rikke Mikkelsens deltagelse vil de indledningsvist præsentere dem selv, og komme med en gengivelse af hvad de tænker der har gjort en forskel, i forbindelse med Christina Thomsens tiltrædelse som leder i Børne- og Familierådgivningen (både fra et leder og et medarbejderperspektiv). Dernæst vil forholdene drøftes, med henblik på at blive klogere på hvordan vi kan hjælpe andre arbejdspladser, til at blive bedre til at rekruttere og fastholde medarbejder, gennem et forbedret arbejdsmiljø.

Indstilling

Der indstilles til, at udvalget drøfter hvordan vi bredt set kan løfte rekruttering- og fastholdelseevnen, med udgangspunkt i Christina Thomsens og Rikke Mikkelsens erfaringer. Inputs vil indgå i den samlede afrapportering til Byrådet i maj 2023.

Punkt 3: Paneldrøftelse med fællestillidsrepræsentanter om fastholdelse af medarbejdere

22-011382

Beslutning

Fællestillidsrepræsentanternes input til fastholdelse og rekruttering af medarbejdere opsummeres til næste udvalgs møde med henblik på godkendelse i forhold til at indgå i de samlede anbefalinger til Byrådet.

Indhold

Indledning

I denne sag drøftes hvordan fastholdelsesevnen øges på Ringsted Kommunes arbejdspladser. På mødet vil kommunens fællestillidsrepræsentanter deltage med henblik på fælles drøftelse ud fra deres erfaringer.

Beskrivelse af sagen

Fællestillidsrepræsentanterne ved oftest hvad der fylder i medarbejdernes hverdag, og hvad der særligt er i fokus i forhold til de faggrupper de repræsenterer. Derfor vil kommunens fællestillidsrepræsentanter deltage på mødet, med henblik på at gøre udvalget klogere på de enkelte fagområders behov og ønsker. Indsigt i disse har til formål at skabe en bedre fastholdelse og en bedre arbejdsplads for den enkelte.

På mødet vil følgende fællestillidsrepræsentanter deltage:

Lisbeth Pedersen Søndergaard - repræsentant for BUPL

Jannie Larsen - repræsentant for FOA

Pia Elisabeth Jensen - repræsentant for FOA

Stina Hermann - repræsentant for Dansk Socialrådgiverforening DS

Ingelise Jørgensen - repræsentant for DLF Danmarks Lærerforening

Hanne Anker Jørgensen - repræsentant for Socialpædagogerne SL

Forud for deres deltagelse er de blevet bedt om at tænke over følgende:

-Hvad er afgørende for at særligt nye medarbejdere forbliver på arbejdspladsen, og hvordan kan Ringsted Kommune i endnu højere grad styrke sin evne til at fastholde nyansatte medarbejdere?

-Hvad er særligt udslagsgivende, i de tilfælde hvor medarbejdere vælger at opsige deres job?

På mødet vil fællestillidsrepræsentanterne præsentere dem selv, og en kort refleksion på ovenstående spørgsmål. Dernæst vil der være en åben drøftelse.

Indstilling

Der indstilles til at fællestillidsrepræsentanternes viden om medarbejdernes behov og ønsker drøftes, med henblik på at disse kan indgå i det videre arbejde. Konkrete tiltag og forslag vil indskrives i katalog til fremlæggelse for Byrådet i april.

Punkt 4: anbefalinger til ny fleksjobpolitik

22-011382

Beslutning

Udvalget besluttede, at anbefalingerne revideres og tages op til endelig godkendelse på næste udvalgs møde.

Indhold

Indledning

På §17, stk.4-udvalgs mødet (rekruttering og fastholdelse) d. 3. januar 2023 blev inputs til ny fleksjobpolitik drøftet.

Det blev i forlængelse heraf besluttet, at administrationen skulle sammenfatte konklusionerne til godkendelse på næstkommende møde. I denne sag præsenteres udvalget for konklusionerne.

Beskrivelse af sagen

I forbindelse med udarbejdelse af ny flexpolitik blev udvalget bedt om inputs til følgende temaer:

1. Alternative jobtyper, der kan varetages af fleksjobbere som supplement til det ordinære fagpersonale på velfærdsområderne
2. Minimumskrav til antal ansatte i fleksjob på de enkelte centre, fordelt ud fra normeringer og under forudsætning af, at de efterspurgte kompetencer kan findes blandt LY'erne
3. Tilrettelæggelse af den kommunale fleksjobpulje, så den kan anvendes fuldt ud til at styrke ansættelser af fleksjobbere i kommunale funktioner.
4. Krav om job med skånehensyn i kommunens kontrakter med private leverandører
5. Andet som kan bidrage til at flere LY'ere kommer i arbejde

§17, stk.4-udvalget for rekruttering og fastholdelse anbefaler følgende:

1. at der ikke ”opfindes” jobs eller aktiviteter for at få flere ledighedsydelsesmodtagere i fleksjob. Det skal være op til den enkelte arbejdsplads, at overveje om der kan etableres en fleksjobstilling, der kan frigøre mere tid til primæropgaven hos de fuldtidsbeskæftigede og bidrage positivt til driften. Eks. tage telefoner, dække yderperioder, rydde af eller lignende.

Der kan med fordel ses i retning af mindre virksomheder, der vil drage stor fordel af en medarbejder på få timer, men med de rette kompetencer.

Internt i Ringsted Kommune kan der med fordel ses på, hvorvidt det er muligt at etablere stillinger, der dækkes af flere fleksjob ansatte til samme funktion, således at udgifterne til pc, skrivebord og generel kontorplads holdes nede svarende til en almindelig ansat på fuld tid

2. Udvalget anbefaler hverken kvoter eller minimumskrav på antallet af ansatte fleksjobbere på de enkelte arbejdspladser, da der skal være et match mellem fleksjobberens kompetencer og arbejdspladsens behov.
3. Det er administrationens vurdering, at den nuværende fleksjobpulje ikke bidrager tilstrækkeligt til at understøtte formålet. Det ses blandt andet ved, at man i kommuner uden lignende ordning, har bedre- eller tilsvarende succes med at få borgere i fleksjob. Udvalget har ingen konkrete ændringsforslag, men opfordrer til at puljen genbesøges.
4. Det er udvalgets vurdering, at krav om job med skånehensyn i kontrakter med private leverandører, ikke vil gøre en forskel i praksis grundet størrelsen på udbud. Der anbefales derfor ikke at gøre yderligere.
5. Udvalget indstiller til Byrådet, at fleksjobansatte ikke bør tælle med i den tidligere politiske beslutning om en 60/40 %fordeling imellem pædagoger og pædagogmedhjælpere i kommunens dagtilbud.

Indstilling

Administrationen indstiller til, at udvalget drøfter anbefalinger til ny fleksjobpolitik.

Punkt 5: anbefalinger til onboarding af nye ledere

22-011382

Beslutning

Udvalget besluttede, at anbefalingerne revideres og tages op til endelig godkendelse på næste udvalgs møde.

Indhold

Indledning

På §17, stk.4-udvalgs mødet (rekruttering og fastholdelse) d. 3. januar 2023 blev inputs til ny fleksjobpolitik drøftet.

Det blev i forlængelse heraf besluttet, at administrationen skulle sammenfatte konklusionerne til godkendelse på næstkommende møde. I denne sag præsenteres udvalget for konklusionerne.

Beskrivelse af sagen

§17, stk. 4-udvalget anbefaler pga. drøftelse af onboarding forløb med nytilkomne ledere (inden for det seneste år) følgende:

1. Differentieret onboarding forløb efter behov
 - a) Onboarding-forløbets succes er betinget af ledelsestype, erfaring som leder og forventninger til ledelsesopgaven forud for ansættelse (jf. de inviterede ledere).
2. Mere systematisk introduktion til systemer og andet praktisk
 - a) Nytilkomne ledere uddyber et ønske om en mere struktureret introduktion til IT-systemer og andet praktisk, som der med fordel kunne laves en generisk proces for på de enkelte fagområder.
3. Genetablering af frivillige ledernetværk til nye, såvel som erfarne ledere
 - a) Flere af lederne i paneldrøftelsen har tidligere erfaring med netværk, eks. af 1 års varighed, som en positiv onboarding-faktor, der hjælper med at skabe relationer på tværs, og kan bidrage til øget sparring (særligt til helt nye ledere). I Ringsted Kommune har der tidligere været en lignende ordning.
 - b) Mentorforløb er værdiskabende i opstartsperioden ift. det praktiske (eks. hvem skal jeg kontakte i tilfælde X, Y og Z? Hvordan er kulturen? Mv.). Det er i den forbindelse vigtigt, at den pågældende mentor har de nødvendige kompetencer og tid til at hjælpe, da det i modsatte tilfælde kan have en modsatrettet effekt på oplevelsen af onboarding forløbet.
4. Ærlig forventningsafstemning omkring ledelsesopgaven forud for ansættelse
 - a) Særligt på områder med udfordringer af både praktisk og/eller social/personalemæssig karakter, kræver det, at lederen er forberedt, og kan forholde sig til kulturen på stedet.

Endvidere at lederens leder giver plads og tid til den nødvendige forandring, og får italesat og anerkendt de udfordringer der er, og at det er forståeligt, at de problemerne der måtte være, ikke nødvendigvis forsvinder med det samme.
5. Organiseret indføring i kommunens ”DNA”, visioner, ambitioner og forventninger til lederne:
 - a) Allerede ifm. opslag af ledelsesstillinger efterspørges personprofiler, således, at ansøger kan forholde sig til, om de har de nødvendige kompetencer og den ønskede ledelsestil, deler Ringsted Kommunes værdier, og kan se sig selv skabe en forandring på den pågældende arbejdsplads.

Indstilling

Administrationen indstiller til, at udvalget drøfter anbefalinger til onboarding af nye ledere. Anbefalingerne vil indgå i den samlede afrapportering med anbefalinger til Byrådet, til fremlæggelse i maj.

Punkt 6: Eventuelt

Indhold

- Orientering om studietur til Næstved Kommune

Punkt 7: Lukket: Underskriftsark