

DAGSORDEN § 17.4 udvalg (rekruttering og fastholdelse) d. 01-03-2023

Mødedato Onsdag d. 01. marts 2023 kl. 16:00

Mødested Mødelokale Harhoff, Rådhuset

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

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden.....	3
Oplæg om Kemp & Lauritzens proces og tiltag for at forbedre deres rekrutterings- og fastholdelses.....	4
DIGIT kommunernes arbejde med velfærdsteknologi.....	5
Input til ny fleksjobpolitik.....	7
Input til onboarding af nye ledere.....	9
Eventuelt.....	11
Lukket: Underskriftsark.....	12

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden

Indhold

Punkt 2: Oplæg om Kemp & Lauritzens proces og tiltag for at forbedre deres rekrutterings- og fastholdelsesevne

22-011382

Indhold

Indledning

På udvalgsrådet d. 31. januar 2023 blev der tilkendegivet et ønske om inspiration fra det private arbejdsmarked. For at imødekomme dette, vil Kemp & Lauritzens HR-direktør, Thomas Thorsøe deltage, med henblik på at gøre udvalget klogere på Kemp & Lauritzens arbejde med at forbedre deres rekrutterings- og fastholdelsesevne. Der er afsat en time til oplæg og efterfølgende drøftelse/spørgsmål.

Beskrivelse af sagen

Kemp & Lauritzen er en større erhvervsvirksomhed, der beskæftiger sig med samtlige tekniske fagområder. Kemp & Lauritzen har tidligere kæmpet med en høj medarbejderomsætning, ligesom øvrige virksomheder indenfor branchen. For at komme problemet til livs, har de i 2021 øget ambitionerne for deres rekruttering og deres fastholdelsesindsatser.

Det har de blandt andet gjort ved at forny deres rekrutteringsunivers (kemperne.dk) og deres onboarding-proces, så det er lettere at forstå, hvilken karriere medarbejderne kan tilbydes.

Udviklingsmulighederne er også forbedret, så flere medarbejdere kan videreuddanne sig internt i Kemp & Lauritzen i deres eget akademi "K&L Skolen". Grundlæggende er der kommet højere fokus på at skabe et godt arbejdsmiljø. Der er desuden lanceret et nyt HR-system, som samler alle vigtige oplysninger om medarbejderne i ét overordnet system.

På mødet vil HR-direktør, Thomas Thorsøe fra Kemp & Lauritzen komme med et oplæg om, hvad Kemp & Lauritzen konkret har gjort, og hvad der foreløbigt har været af effekter af indsatsen.

Der vil efter oplægget være mulighed for at stille spørgsmål.

Indstilling

Direktionen indstiller, at sagen drøftes. Konkrete forslag til at forbedre rekrutterings- og fastholdelsesevnen i Ringsted Kommune på baggrund af drøftelserne, vil indgå i forslagskatalog til præsentation for Byrådet i maj.

Punkt 3: DIGIT kommunernes arbejde med velfærdsteknologi

22-011382

Indhold

Indledning

Udvalget besluttede den 6. september 2022, at præsentere en delanalyse for Byrådet den 10. oktober 2022, med henblik på at vise ”mulighederne i ny teknologi, der helt eller delvis kan kompensere for manglen på fysisk arbejdskraft.” Byrådet tog delanalysen til efterretning.

Udvalget besluttede endvidere, at det skulle undersøges, hvilke digitaliseringsprojekter der er gennemført på velfærdsområderne med succes i de 10 andre DIGIT-kommuner, således det kan indgå i den samlede rapport til Byrådet i juni 2023.

Beskrivelse af sagen

Resultatet af dialogen med Køge, Holbæk, Næstved, Vordingborg, Slagelse, Lejre og Roskilde fremgår nedenfor. Møde med Kalundborg udestår, men resultatet af dialogen forventes at indgå ved behandling af sagen på udvalgs mødet den 1. marts. Guldborgsund og Greve har ikke haft mulighed for at deltage.

Forhold som kommunerne peger på, der er væsentlige for, at deres arbejde med velfærdsteknologi kan lykkes er:

1. Fokusering og prioritering fra politisk side - fx via velfærdspolitisk strategi - hvori de relevante udvalgs ambitioner med velfærdsteknologi er tydelige overfor borgere og administration
2. Forventningsafstemning med borgerne via de politiske beslutninger og budgetproces.
3. Organisatorisk forankring i fagområderne (fx ved velfærdsteknologikonsulent/-team)
4. Formaliseret videndeling og gode relationer internt og mellem kommunerne (fx i netværk blandt velfærdsteknologikonsulenter)
5. Interne ambassadører/ildsjæle og rollemodeller, som er den drivende faktor, vedholdende og gode til at kommunikere
6. Risikovillighed og nysgerrighed med fokus på at løse driftsnære problemstillinger. Herunder at ikke alle løsninger skal pilottestes for at se om det teknologisk virker
7. Bevidstheden om at det tager tid, at det er nødvendigt, og der skal investeres i det (økonomi, tid og medarbejderressourcer)
8. At én løsning, én indsats eller én måde at implementere på, ikke findes. Derimod er det vigtigt at gøre det ift. konteksten

Uddybning af ovennævnte punkter, og de teknologiske løsninger der arbejdes med, fremgår af **bilag 1**.

Vurdering

For at arbejde videre med velfærdsteknologi i Ringsted Kommune, er det nødvendigt at tage stilling til, hvordan der arbejdes med ovennævnte forhold som kommunerne har peget på, og om der er punkter der skal arbejdes med, før der arbejdes med andre, samt om der er konkrete teknologiske løsninger, som Ringsted Kommune med fordel kan undersøge nærmere, og implementere i velfærdsområderne.

Indstilling

Administrationen indstiller:

1. at indhold i notat (**bilag 1**) om velfærdsteknologiske løsninger drøftes med henblik på at finde ud af, hvad der skal undersøges nærmere.
2. a) at der udarbejdes en digitaliserings- og teknologistrategi
b) at rammerne for en digitaliserings- og teknologistrategi (som understøtter rekrutterings og tilknytningsevnen) drøftes.

3. at JUDIIT undersøger velfærdteknologipotentialt i Ringsted Kommune, med henblik på at komme med konkrete indstillinger, til implementering af teknologiske løsninger -både på kort og lang sigt.

Bilag

Bilag 1: DIGIT kommuner - velfærdsteknologinotat

Punkt 4: Input til ny fleksjobpolitik

22-011382

Indhold

Indledning

På §17, stk.4-udvalgsrådet (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 fleksjobpolitik blev rekruttering- og fastholdelsesudvalget 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 ledighedsydelsesmodtagere (herefter benævnt LY'ere)
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

Udvalget har ikke til hensigt at komme med handlingsanvisende anbefalinger, men blot inputs til den videre proces i udarbejdelsen af en ny fleksjobpolitik. Pga. drøftelsen af fleksjobpolitikken den 3. januar 2023 vil rekrutterings- og fastholdelsesudvalget derfor komme med følgende input til udarbejdelse af ny politik:

1. I Ringsted Kommune må det være op til den enkelte arbejdsplads, at overveje om der kan etableres en fleksjobstilling, der kan frigøre 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. Af hensyn til nødvendigheden af et match, imellem fleksjobberens kompetencer og arbejdspladsens behov for arbejdsstyrke, er det udvalgets formodning at kvoter eller minimumskrav på antallet af ansatte fleksjobbere på de enkelte arbejdspladser, ikke vil bidrage positivt til fleksjobindsatsen.
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. Primært på grund af 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, at opsummering af inputs til fleksjobpolitik tages til efterretning.

Sagens forløb

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

Beslutning ikke frigivet

Punkt 5: Input til onboarding af nye ledere

22-011382

Indhold

Indledning

På §17, stk.4-udvalgs mødet (rekruttering og fastholdelse) d. 3. januar 2023 blev vilkår og forbedringspotentialer i forbindelse med onboarding af nye ledere drøftet.

Det blev i forlængelse heraf besluttet, at administrationen skulle sammenfatte konklusionerne til godkendelse på næstkommende møde. Sagen blev videreført til mødet d. 1. marts 2023, og i denne sag præsenteres udvalget for konklusionerne.

Beskrivelse af sagen

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

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. 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 ledelsesstil, deler Ringsted Kommunes værdier, og kan se sig selv skabe en forandring på den pågældende arbejdsplads.

Indstilling

Administrationen indstiller, at udvalget tager konklusioner fra drøftelsen om onboarding af nye ledere til efterretning. Konklusionerne vil inddrages i den samlede afrapportering med anbefalinger til Byrådet, til fremlæggelse i maj.

Sagens forløb

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

Beslutning ikke frigivet

Punkt 6: Eventuelt

Indhold

Punkt 7: Lukket: Underskriftsark