

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

**Mødedato**            Tirsdag d. 03. januar 2023 kl. 16:00

**Mødested**            Mødelokale Harhoff, Rådhuset

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

**Indholdsfortegnelse**

Godkendelse af dagsorden..... 3

Input til udarbejdelse af en fleksjobpolitik i Ringsted..... 4

Paneldrøftelse: Onboarding af ledere..... 6

Eventuelt..... 7

Lukket: Underskriftsark..... 8

## **Punkt 1: Godkendelse af dagsorden**

### **Beslutning**

Godkendt

### **Indhold**

### **Bilag**

Kommissorium - Ringsted Kommune som attraktiv arbejdsplads

## Punkt 2: Input til udarbejdelse af en fleksjobpolitik i Ringsted

22-007247

### Beslutning

Udvalget drøftede de forskellige indstillingspunkter i forhold til fleksjob-politikken.

Udvalget besluttede, at drøftelserne sammenfattes til næste møde i udvalget, hvor der træffes endelig beslutning om udvalgets input.

### Indhold

#### Indledning

Byrådet har på møde den 14.03.2022 besluttet, at Arbejdsmarkeds- og Erhvervsudvalget skal udarbejde forslag til politik på fleksjobområdet.

Ifølge den fastsatte procesplan skal Handicaprådet, Det Lokale Arbejdsmarkedsråd og § 17, stk. 4 udvalget til rekruttering og fastholdelse inddrages i den indledende fase, hvor der samles input til udarbejdelse af politikken.

### Beskrivelse af sagen

Formålet med at udarbejde en fleksjobpolitik er, at fremme ansættelse af personer, som er visiteret til fleksjob eller har nedsat arbejdsevne.

Den aktuelle indsats på fleksjobområdet

Borgere, der har ret til fleksjob, men ikke aktuelt er i job, modtager ledighedsydelse (LY), og disse udgør sammen med eventuelle jobskiftere, fødekæden til fleksjobansættelserne.

Indsatsen for ledighedsydelsesmodtagere (LY'ere) omfatter såvel private som kommunale arbejdspladser, hvor virksomhedskonsulenter på fleksjobområdet matcher arbejdsgivere og borgere ud fra arbejdsopgaver, kvalifikationer og skånebehov, for at skabe de bedst mulige forudsætninger for en vellykket fleksjobansættelse.

Der har i de seneste par år desuden været gjort en særlig indsats for at øge andelen af fleksjobansættelser på kommunale arbejdspladser, hvor Byrådet på budget 2022 har bevilget midler til en ekstra virksomhedskonsulent, som blev ansat pr. 1. marts 2022.

Der er herunder etableret kontakt til en lang række kommunale arbejdspladser, hvor konsulenten via information om fleksjobordningen og dialog om nytænkning af opgavefordeling og faggrænser bidrager til at finde rum til nyansættelser af fleksjobbere, som blandt andet kan bidrage med at varetage ordinære administrative opgaver og derved frigøre de faguddannede kolleger, der får mere tid til at varetage egne kerneopgaver.

Det forventes, at der vil kunne måles en effekt af den ekstra indsats i løbet af 2. halvår af 2022.

Herudover har Ringsted Kommune en kommunal fleksjobpulje, der kan finansiere et 2-årigt tilskud på 50 pct. af lønnen til nyansatte fleksjobbere i kommunale stillinger. Der har i de senere år været et løbende mindreforbrug på puljen på ca. 2 mio. kr. Aktuelt anvendes puljen imidlertid næsten fuldt ud.

Status på fleksjobbevillinger og LY-området

Frem til 30. oktober er i alt 42 borgere bevilget ret til fleksjob i Ringsted. I september var i alt 453 borgere i fleksjob, og heraf har 52 borgere fået et fleksjob alene i 2022.

Antallet af LY er steget fra 94 i september 2021 til 106 personer i august 2022, hvilket ligger på niveau med landsplan. Se bilag med profil på kommunalt ansatte fleksjobbere og ledige LY'ere.

### Vurdering

Ringsted Kommune har i de seneste år haft et skarpt fokus på at begrænse andelen af borgere på LY, og de afsatte midler i budget 2022 til en ekstra virksomhedskonsulent forventes at bidrage til yderligere at styrke 'det rummelige arbejdsmarked' inden for kommunale arbejdspladser.

I denne sammenhæng kan det overvejes, om der på velfærdsområderne kan etableres alternative jobtyper, hvor fleksjobbere varetager administrative og praktiske opgaver, der ellers påhviler fagpersonalet, så disse i højere grad kan koncentrere sig om de borgernære opgaver.

Herunder kan etablering af fastholdelsesfleksjobs for ansatte i risiko for sygemelding eller ved raskmelding bidrage til at fastholde medarbejdere, som ellers var i risiko for at glide ud af arbejdsmarkedet, og etablering af praktikker til afklaring af LY'eres fleksjobpotentiale vil yderligere kunne bidrage til at øge arbejdsudbuddet.

En omlægning af den kommunale fleksjobpulje kan evt. give en bedre udnyttelse af de midler, som allerede er afsat til fleksjobområdet på kommunale arbejdspladser, f.eks. til en mere gradvis nedtrapning af tilskuddet over en længere årrække, så arbejdspladserne bedre kan rumme lønudgifterne til fleksjobberen.

Endelig vil kommunerne i forbindelse med den politiske aftale om nytænkning af beskæftigelsesindsatsen (finansiering af "Arne-pensionen") blive afkrævet et stigende antal praktikpladser til borgere på offentlig forsørgelse. Dette vil bl.a. omfatte praktikker til LY'ere med henblik på fleksjobansættelser.

Et øget fokus på det rummelige arbejdsmarked og et krav om etablering af jobs med skånehensyn i kommunens kontrakter med private leverandører, kan endvidere bidrage til at skabe øgede muligheder for ledighedsydelsesmodtagere og jobskiftere på fleksjobområdet generelt i Ringsted Kommune.

## **Konsekvenser for handicapområdet**

Målgruppen af borgere med handicaps er i vidt omfang omfattet af fleksjobområdet. Målgruppen vil således profitere af et øget antal fleksjobansættelser i kommunen.

## **Indstilling**

Administrationen indstiller, at udvalget giver input til følgende temaer:

1. Alternative jobtyper, der kan varetages af fleksjobbere som supplement til det ordinære fagpersonale på velfærdsområderne
2. Jobskabende aktiviteter med fokus på det rummelige arbejdsmarked
3. Etablering af kompetencebank hvor LY'eres nichekompetencer på enkeltområder synliggøres
4. Etablering af fastholdelsesfleksjobs i kommunale stillinger
5. 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
6. Tilrettelæggelse af den kommunale fleksjobpulje, så den kan anvendes fuldt ud til at styrke ansættelser af fleksjobbere i kommunale funktioner.
7. Krav om job med skånehensyn i kommunens kontrakter med private leverandører
8. Andet som kan bidrage til at flere LY'ere kommer i arbejde

## **Bilag**

Notat om fleksjob- LY- mv til inddragelse af interessenter af fleksjobpolitik

## **Punkt 3: Paneldrøftelse: Onboarding af ledere**

22-011382

### **Beslutning**

Udvalget beslutter, at drøftelserne omkring ledernes onboarding samles sammen og drøftes på næste møde i forhold til, hvilke konkrete anbefalinger, der skal indgå i den endelige analyse og anbefaling til Byrådet.

### **Indhold**

### **Indledning**

I oktober blev der gennemført en ekstern onboarding analyse, som blev udsendt til alle medarbejdere i Ringsted Kommune, der har været ansat i mindre end 1 år.

På mødet vil den videre proces for en bedre onboarding af ledere drøftes, som en forlængelse af onboarding analysens resultater.

### **Beskrivelse af sagen**

På udvalgsmødet d. 8. december 2022 blev udvalget præsenteret for en ekstern onboardinganalyse. Af analysen fremgik det blandt andet, at den medarbejdergruppe der følte sig mindst onboardet, var ledere. Udvalget ønskede derfor et øget fokus på hvordan onboarding af ledere kan styrkes.

På mødet vil en række nyansatte ledere deltage for at drøfte og dele deres erfaringer fra deres egen opstart, og hvilken betydning de mener at deres onboarding har haft for onboarding af medarbejdere efterfølgende. Følgende ledere vil deltage på mødet:

Kate Blytækker - dagsinstitutionsleder ved Børnehuset Ørslev.  
Vibeke Hedengran Sigen Andreasen - teamleder ved Plejecenter Ortved  
Ragna Christensen - afsnitsleder i Arbejdsmarkedscenteret  
Ena Winther - souschef i Arbejdsmarkedscenteret  
Stine Maj Jakobsen - dagsinstitutionsleder ved Tinsoldaten

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

1. Hvad har fungeret rigtig godt i jeres onboarding forløb og hvad fungerede mindre godt?
2. Er der noget der undrede jer?
3. Hvad kan gøres bedre og hvordan?

Alle ledere vil på mødet indlede med en præsentation af dem selv, og et par refleksioner over deres onboarding forløb.

### **Indstilling**

Der indstilles til en drøftelse af hvad der karakteriserer onboarding af ledere i Ringsted Kommune, og hvordan nye ledes behov for onboarding kan imødekommes på den bedst tænkelige måde. Forslag vil indgå i den samlede bruttoliste, som fremlægges for Byrådet i april 2023.

## **Punkt 4: Eventuelt**

### **Beslutning**

Det blev foreslået, at der til fremtidige møder indhentes flere input fra eksterne aktører til udvalgets drøftelser.

### **Indhold**

## **Punkt 5: Lukket: Underskriftsark**