

§ 17 stk. 4 udvalget om organisering, rekruttering og fastholdelse

Indstilling til Økonomiudvalget (januar 2023)

ANBEFALING

TILKNYTNING/FASTHOLDELSE

Der bør sættes særlig fokus på, hvordan medarbejdernes tilknytning til deres arbejdsplads i Rudersdal Kommune bliver forbedret, så vi sikrer, at personaleomsætningen bliver reduceret.

Tilknytning/fastholdelse er sat på som tema for arbejdet i § 17, stk. 4 udvalget i 1. kvartal 2023. Udvalget har udarbejdet idékatalog (se særskilt bilag) med forslag til indsatser, der bl.a. kan styrke tilknytning/fastholdelse, herunder fx ved at sætte ind i forhold til trivsel, fleksible arbejdsvilkår og håndtering af sygefravær mv.

BEGRUNDELSE FOR ANBEFALING

Rudersdal Kommune ønsker at nedbringe personaleomsætningen fra de 24,2 pct. Der er behov for at sætte ind på flere felter, og et vigtigt fokusområde i den sammenhæng er indsatser, der kan sikre tilknytning/fastholdelse med henblik på at reducere personaleomsætningen i de kommende år.

VORES DRØM

Vores medarbejdere er stolte af vores arbejdsplads (ambassadørvillighed) og har lyst til at arbejde her, hvor de trives og løser opgaverne på den bedst mulige måde til glæde for vores borgere.

PRINCIPPER

1. Vi arbejder strategisk og systematisk med at styrke vores medarbejderes tilknytning.
2. Vi sikrer helhed og sammenhæng i vores indsatser i forhold til medarbejdernes tilknytning.
3. Vi arbejder "hele vejen rundt" med det psykiske arbejdsmiljø, så medarbejderne trives.
4. Vi sikrer kvalitet og udvikling i opgaveløsningen med mulighed for at præge opgavetilrettelæggelsen, og hvor vi sammen bringer vores fagligheder i spil.

UDDYBNING AF PRINCIPPER

1. Med udgangspunkt i Rudersdal Strategien "Vi lykkes kun i fællesskab" og de tilhørende organisationsværdier samt vores HR-overblik og indsigterne fra § 17, stk. 4-udvalget arbejder vi langsigtet, strategisk og systematisk og iværksætter indsatser, der understøtter medarbejdernes tilknytning på arbejdspladsen.

2. Der sikres sammenhæng i indsatserne, så de samlet understøtter medarbejdernes tilknytning. Der skal koordineres på tværs af udvalg og forvaltning og på tværs af forvaltningen.

Derudover skal det afdækkes nærmere ved interview, nøgletal, interne og eksterne undersøgelser, artikler, litteratur mv, hvad der fx kendetegner en attraktiv arbejdsplads, hvorfor medarbejdere søger til Rudersdal, hvorfor de bliver, hvorfor de søger væk og hvor de evt. søger hen. På baggrund af disse indsigter fastlægges og tilrettelægges indsatserne. Indsatserne kan fx vedrøre fleksible arbejdsvilkår for den enkelte med henblik på work life balance samt tiltag, der understøtter trivsel, et godt psykisk og fysisk arbejdsmiljø, håndtering af sygefravær, eller det kan vedrøre sundhedstilbud, personalegoder osv.

Der skal fortsat arbejdes systematisk med ledelses- og talentudvikling.

Når vi planlægger et organisatorisk initiativ i bred forstand, skal vi hver gang reflektere over, hvilken indvirkning det har på tilknytningsfaktoren

Vi skal samtidig have fokus på at formidle Rudersdal Kommune internt og eksternt, så vi både opleves og fremstår som det gode sted at arbejde.

3. Når vi tager hånd om at fremme trivsel og sikre et sundt arbejdsmiljø arbejder vi med "IGLO-modellen", så vi både ser på Individ, Gruppe, Leder og Organisation. Vi forebygger, identificerer og sørger for at tage hånd om problemer. Som organisation øger vi de positive faktorer i arbejdet og på arbejdspladsen, og vi reducerer belastningsfaktorerne i arbejdet og på arbejdspladsen.

§ 17 stk. 4 udvalget om organisering, rekruttering og fastholdelse

Indstilling til Økonomiudvalget (januar 2023)

4. Vi giver frirum og fleksibilitet i opgavevaretagelse inden for fastlagte rammer. Vi sikrer, at medarbejderne inden for rammerne kan præge, hvilke opgaver de varetager, og at der er medindflydelse i opgavevaretagelsen. Samtidig har vi fokus på tværgående samarbejde, det gode kollegaskab, netværk og faglige fællesskaber, for vi lykkes kun i fællesskab.

MÅL

1. Forvaltningen fastlægger konkrete mål for princippet.
2. Forvaltningen fastlægger konkrete mål for princippet.
3. Forvaltningen fastlægger konkrete mål for princippet.
4. Forvaltningen fastlægger konkrete mål for princippet.

DATAUNDERSTØTTELSE

1. Tilrettelægges i lyset af målet.
2. Tilrettelægges i lyset af målet.
3. Tilrettelægges i lyset af målet.
4. Tilrettelægges i lyset af målet.

RISICI OG UDFORDRINGER

1. Fokus bliver på de kortsigtede indsatser i stedet for på de langsigtede indsatser
2. Vi iværksætter løsrevne tiltag og følger ikke op
3. Vi får ikke set hele vejen rundt i IGLO-modellen og får ikke fulgt systematisk op på indsatserne
4. Friheden til at præge opgavehåndteringen kan i praksis vise sig at være begrænset