

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

Indstilling til Økonomiudvalget (januar 2023)

ANBEFALING

OMDØMMET

Det anbefales at sætte særlig fokus på omdømme og omdømmeledelse, således at vi både er og fremstår som en professionel attraktiv arbejdsplads og står stærkt i rekrutterings- og tilknytningsøjemed.

Omdømme er sat på som tema for arbejdet i § 17, stk. 4 udvalget i 3. kvartal 2023. Udvalget har udarbejdet idékatalog (se særskilt bilag) med forslag til indsatser, der bl.a. kan styrke omdømmet af Rudersdal Kommune, og så der fx sker en styrkelse af de eksternt rettede aktiviteter.

BEGRUNDELSE FOR ANBEFALING

Som led i arbejdet med at sikre rekruttering og tilknytning ønsker Rudersdal Kommune at gøre en indsats i forhold til at arbejde med Rudersdal Kommunes omdømme internt og eksternt og således, at tallet for ambassadørvillighed hos medarbejderne stiger fra de nuværende 3,9 (Trivselsmåling 2021).

VORES DRØM

Rudersdal Kommune tiltrækker de rette medarbejdere og ledere, og vi sikrer tilknytning (fastholdelse) af vores dygtigste og mest dedikerede medarbejdere og ledere. Det gør vi ved at være - og formidle at vi er - en professionel og attraktiv arbejdsplads, hvor vi kun lykkes i fællesskab.

PRINCIPPER

1. Vi har fokus på "public service motivation", og så vi konsistent internt og eksternt formidler hvad der gør det til noget særligt at arbejde i en kommune, og hvad der gør det særligt attraktivt at arbejde i Rudersdal Kommune.
2. Vi er i dialog med det omkringliggende samfund.
3. Vores ledere og medarbejdere er ambassadører, ligesom de politisk valgte er det.
4. Vi lykkes kun i fællesskab og ledelsen står stærkt sammen.
5. Vi formidler tilgangen og mindsettet "Lokal frihed og fællesskab på tværs".

UDDYBNING AF PRINCIPPER

1. Vi forsøger at identificere og påvirke omgivelsernes opfattelser af organisationen, herunder ved at kommunikere organisationens strategi og unikke samfundsbidrag til interessenterne. Troværdighed kommer indefra. Vi formidler værdierne ved at arbejde i en kommune og specifikt Rudersdal Kommune og særligt i forhold til områderne Dagtilbud og Social og Sundhed. Der er bl.a. fokus på fleksibilitet. Der skal være overensstemmelse mellem eksternt rettede ledelsesformer og den interne ledelse. Vi understøtter det enkelte menneske i at vælge at arbejde i en kommune via motivation og værdier, og så der sker medarbejdertiltrækning ift. vores strategi og vision, og vi sikrer på samme vis tilknytning for de medarbejdere og ledere, der allerede arbejder i kommunen.
2. Vi prioriterer og kommunikerer fællesskabsansvaret for kommunen og det omkringliggende samfund. Vi italesætter samspillet mellem Rudersdal Kommunes aktører, herunder borgere i almindelighed, frivillige, iværksættere og andre aktører, og som et eksempel på et sådant samspil kan ske formidling af dynamikken i § 17, stk. 4 udvalget om organisering, rekruttering og fastholdelse.
3. Vi gør det så godt i fællesskab, at både ledere og medarbejdere af egen drift formidler de gode historier.
4. Vi har fokus på fælles ledelse og ledelse på tværs. Hele ledelsesteamet skal være med til at tiltrække de rigtige og forstå deres motivation og meningsbehov. Vi har også fokus på "distribueret ledelse", der motiverer medarbejderen, fordi der sker deling af ledelsesopgaver med ansatte uden ledelsesansvar, hvilket er forbundet med højere jobtilfredshed, innovation og resultatskabelse samt lavere sygefravær (Oplæg Lotte Bøgh Andersen med henvisning til Jakobsen m.fl. 2021). Omdømmeledelsen indebærer foruden medarbejdertiltrækning ift. strategi og vision også at have

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

Indstilling til Økonomiudvalget (januar 2023)

fokus på værdioverensstemmelse og have blik for at etablere medarbejdervillighed til at anbefale organisationen.

5. Vi formidler grundtanken i modellen "Lokal frihed og fællesskab på tværs" internt og eksternt, herunder i jobannoncer og ved konferencer. Det formidles, at tilgangen og mindsettet i Rudersdal Kommune er, at der er et lokalt råderum, hvor man kan medvirke til at sikre kvalitet og styrke borger-/brugerblikket, og hvor der træffes beslutninger tæt på borgeren/brugeren og skabes rammer for innovative løsninger samtidig med, at man indgår i forpligtende fællesskaber.

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.
5. 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.
5. Tilrettelægges i lyset af målet.

RISICI OG UDFORDRINGER

1. Det kan være svært at adskille sig markant fra andre kommuner, herunder kommuner der er billigere at bosætte sig i, og som ligger tættere på centrum.
2. Kræver fokus på gode historier med konkret værdiskabelse.
3. Modvilje mod at "gøre reklame" for arbejdspladsen.
4. Det brede helhedsblik kan forsvinde i hverdagen.
5. Kan evt. virke abstrakt for den enkelte jobansøger.