

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

Indstilling til Økonomiudvalget (januar 2023)

ANBEFALING

FLEKSIBILITET

Det anbefales, at der iværksættes en række initiativer, der skal sikre, at Rudersdal Kommune er en fleksibel og attraktiv arbejdsplads, hvor kvalificerede medarbejdere og ledere søger hen og ønsker at blive.

Fleksibilitet er sat på som tema for arbejdet i § 17, stk. 4 udvalget i 2. kvartal 2023. Udvalget har udarbejdet idékatalog (se særskilt bilag) med forslag til indsatser, der bl.a. kan styrke fleksibiliteten, herunder fx i form af fleksibel arbejdstidstilrettelæggelse og indsatser målrettet forskellige livs-faser herunder både unge og seniorer.

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 at styrke fleksibiliteten, som både skal styrke rekruttering og tilknytning/fastholdelse af medarbejdere, således at personaleomsætningen falder.

VORES DRØM

Rudersdal Kommune er en arbejdsplads, der giver plads til den enkelte og til fællesskabet, og hvor der er balance mellem arbejdsliv og privatliv. Det sker via mulighed for individuelt tilpasset fleksibilitet, hvor der samtidig skabes resultater til glæde for borgere og brugere og det omkringliggende samfund. Fleksibiliteten er med til at skabe en attraktiv arbejdsplads, der tiltrækker de rette medarbejdere og ledere, og fleksibiliteten understøtter trivsel i hverdagen og sikrer, at medarbejdere og ledere ønsker at arbejde i Rudersdal Kommune i længere tid.

PRINCIPPER

1. Vi har fleksible arbejdsvilkår, der tilpasses den enkeltes behov og samtidig tilgodeser fællesskabet og opgaven.
2. Vi benytter erfaringerne fra pilotprojektet "Frihed i faglighed".
3. Vi udvikler løbende pilotprojekter og tester metoder til at sikre fleksibilitet, så der er en bred palette af tilbud.
4. Med projekt "Fremtidens arbejdsplads" skaber vi fysiske rammer, der understøtter fleksibilitet i opgaveløsningen.

UDDYBNING AF PRINCIPPER

1. Der tages hensyn til den enkeltes ønsker og behov, herunder set i forhold til den livsfase eller livssituation, som den enkelte er i, og så der sikres den ønskede balance mellem arbejdsliv og privatliv. Organisationen skal vise fleksibilitet, så det er muligt at være menneske først. Den konkrete fleksibilitet, der ønskes og tilbydes, vil typisk være afhængig af jobfunktion og livssituation og kan fx vedrøre antal timer man arbejder, uddannelsesmuligheder og indflydelse på, hvornår og hvor man arbejder, herunder mulighed for hjemmearbejde. Fleksibiliteten kan evt. også gå i retning af alternative aflønningsformer inden for rammerne og mulighed for orlov osv.

Rudersdal Kommune skal som arbejdsplads gøre en indsats for at mestre den differentiering og mangfoldighed, som det rummer at tilgodesse den enkeltes behov. Samtidig er det et vilkår for fleksibiliteten, at driften skal køre og opgaverne håndteres.

2. Der drages nytte af erfaringerne fra pilotprojektet "Frihed i faglighed" i hjemmeplejen, hvor medarbejderen får frihed til at disponere over et antal timer om ugen til enten kompetenceudvikling eller restitution. Forudsætningen for at have den frihed er, at der ikke er sygefravær, som kan dækkes af medarbejderen.

3. Der skal løbende gøres erfaringer med, hvordan man kan sikre fleksibilitet, så der er en bred palette af muligheder, der kan tilbydes og benyttes. Det vil sige, at der som supplement til, at den enkelte kan komme med individuelle ønsker, skal være en række af tilbud, som man som medarbejder og leder kan benytte sig af.

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

Indstilling til Økonomiudvalget (januar 2023)

4. Projekt "Fremtidens arbejdsplads" skal understøtte Rudersdal Strategien "Vi lykkes kun i fællesskab", hvor den fysiske indretning er med til at understøtte fleksibilitet, og at vi mere naturligt arbejder ud af eget område, og hvor der er gode betingelser for videndeling og tværgående samarbejde.

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. Kollegaer kan evt. opleve uretfærdighed ift. andre kollegaers fleksibilitet. Der kan opstå situationer, hvor man må sige nej til ønske om fleksibilitet af hensyn til opgavevaretagelsen eller pga. juridiske eller overenskomstmæssige begrænsninger.
2. Der kan være udfordringer ift. opskalering/udbredelse af konceptet.
3. Paletten af tilbud bliver ikke bred nok. Der kan være udfordringer ift. opskalering/udbredelse af koncepter. Juridiske eller overenskomstmæssige begrænsninger.
4. Utilfredshed med den fysiske fleksibilitet.