

REFERAT Social Bæredygtighed d. 14-06-2023

Mødedato Onsdag d. 14. juni 2023 kl. 08:00

Mødested Træningsbanen, Dieselvej 6, 6000 Kolding

Mødedeltagere Birgitte Munk Grunnet, Villy Søvndal, Poul Fremmelev, Søren Rasmussen (Fravær), Hamlaoui Bahloul, Birgitte Kragh, Trille Nikolajsen (Fravær), Hans Holmer, Freddy Christensen, Hanne Thomsen (Fravær), Alexander Von Oettingen (Fravær), Thomas Reintoft (Fravær), Annette Lund, Flemming Skaarup, Per Bo Nørgaard Andersen

Indholdsfortegnelse

Inspirationsmesse - "Det vi allerede gør"	3
Orientering fra formanden.....	7
Orientering fra direktørerne.....	8
Deltagelse i ekstraordinære aktiviteter.....	9
Underskriftsark - godkendelse af beslutningsprotokollen.....	10

Punkt 1: Inspirationsmesse - "Det vi allerede gør"

22/33831

Resumé

Byrådet i Kolding har nedsat et udvalg, som i den fireårige valgperiode arbejder strategisk med forskellige emner inden for velfærdsområderne. Sidste år var emnet "Det gode liv med handicap", hvor opmærksomhedspunkter og anbefalingerne fra udvalget er blevet overleveret til forvaltningerne for at blive indarbejdet i kommunens nye handicappolitik.

I år er deres fokus "Det gode arbejdsliv", og her kigges der både på rekruttering ind til velfærdsområderne, at arbejdslivet skal være mere rummeligt og fleksibelt og også på, hvordan vi får flere af de ældre medarbejdere til at have lyst til at blive lidt længere på arbejdsmarkedet.

Arbejdet foregår som en designproces, som lige nu er ved at tegne vision og fremtidsscenerier. Man arbejder allerede i dag med emnet mange steder, også internt i Kolding Kommune. I den forbindelse søges der inspiration fra alle de tiltag og ideer som enten testes eller er implementeret i Kolding Kommune allerede. Juni-mødet bliver derfor en "mini-messe" hvor udvalget præsenteres for et uddrag af "Det vi allerede gør". Det vil ikke være et udtømmende billede af alle indsatser i Kolding Kommune, men udvalgte cases til at vise bredden af tiltag.

Formålet med mødet er at give udvalget et billede af hvordan der allerede arbejdes med at skabe "Det gode arbejdsliv". Dette som inspiration til det videre arbejde med hvidbog og anbefalinger.

Sagen behandles i

Social Bæredygtighed

Forslag

Senior-, sundheds- og fritidsdirektøren, social- og arbejdsmarkedsdirektøren og børne- og uddannelsesdirektøren foreslår, at udvalget drøfter oplæggene.

Beslutning Social Bæredygtighed den 14-06-2023

Udvalget drøftede oplæggene og efter debatten og den efterfølgende opsamling blev det besluttet, at nedenstående pointer skal indgå i Hvidbogen med udvalgets anbefalinger.

Meningsdannelse - public service motivation

Centralt at hvis man skal mestre og lykkes med kerneopgaven, så skal der være mening med ens opgave, og det skal sættes ind i det større billede. Derfor vigtigt ledelsesmæssig at sætte det enkelte job og de daglige opgaver ind i det større perspektiv og i fortællingen om, hvad det er for nogle opgaver, som kommunen løser for borgerne, og den forskel medarbejderne gør. Det er med til at skabe og forstærke meningen, engagement og arbejdsglæde i det daglige arbejde.

Den gode historie

Det er vigtigt med en klar kommunikationsstrategi, så de gode historier kommer ud og bliver fortalt de rigtige steder. Her er medarbejderne vigtige ambassadører – både de fastansatte og de helt unge som blot er ansat i et fritidsjob – til at åbne kommunen og fortælle om de mange opgaver, der løses. Det er her også centralt at rammesætte og rådgive medarbejderne omkring, hvordan man kommunikerer, og hvad der lægges op på f.eks. sociale medier. Der skal samtidig være en klar sammenhæng imellem virkeligheden og kommunikationen omkring det, ellers giver det bagslag, men når det virker, er det et vigtigt element i at tiltrække nye medarbejdere. Og der kan godt arbejdes endnu mere med at åbne mere for f.eks. nogle af institutionernes arbejde, så endnu flere fordomme kan fjernes. Det blev samtidig også fremhævet, at vi i Kolding står stærkt med det arbejde, der er sket med både Borgerens Centrum og også de lokale praksisnære oversættelser i det fælles børne- og ungesyn sammen med tilgangen i Selvværd og Sammenhæng.

Den gode start på arbejdslivet

Vigtige overvejelser om hvordan vi rammer og tiltrækker nye medarbejdere, og i den forbindelse begynde at tale om tilknytning i stedet for fastholdelse. Det kan ske både via det faglige og det sociale og sikre, at det er et rart sted at komme, og her rigtig vigtigt også at tænke forløbet mellem ansættelse og opstart ind, så nye medarbejdere sikres en god og sammenhængende start. Hvis man arbejder struktureret med det, kan man vende det, og den seriøse introduktion er alfa omega - specielt til job med de svære borgere. Har man rette faglighed og kontinuitet i medarbejderflokkene, så skabes stolthed over arbejde. Og så kommer det positive narrativ. Det er også en vigtig opmærksomhed, når man laver stillingsopslag, hvordan der skrives om den enkelte arbejdsplads.

Fastholdelse af de ældste

At de ældre medarbejdere har lyst til at blive på arbejdspladsen ligger i forlængelse af de indsatser, som tidligere blev præsenteret på mødet. Ud over det så er det vigtigt at få talt om tingene i god tid, inden de bliver aktuelle, og som leder kunne skabe individuelle og fleksible løsninger for de forskellige medarbejdere, der passer ind i deres livssituation. Derfor kræver det også jævnlige samtaler og ikke kun at emnet berøres ved den årlige MUS-samtale. Kommunen har en seniorpolitik med gode intentioner, og det blev anbefalet, at gøre endnu flere bekendt med mulighederne i den.

Substitution

Udfordringen med substitution kan være, at nogle af de fagspecifikke opgaver lægges over på de øvrige medarbejdere, hvilket der skal være ledelsesmæssigt fokus på, og hvor der er behov for klare funktionsbeskrivelser. En måde at komme omkring udfordringerne ved at rekruttere er at have mere fokus på efteruddannelse, hvor der er mange muligheder for at hente finansiering.

Fleksibel arbejdstidstilrettelæggelse

Der var fokus på de effekter med bl.a. bedre arbejdsmiljø, man kan opnå ved at lade medarbejderne have en aktiv rolle i planlægningen af opgaver og arbejdstid. At lægge ansvaret ud giver som oftest en bedre tilrettelæggelse, større tilfredshed og mindre sygefravær. Ud over det så giver det samarbejde et større indblik i hinandens liv og derved også bedre samarbejde i en afdeling. Der blev her drøftet de effekter, det kan skabe at decentralisere flere udfordringer og løsninger ud til de enkelte medarbejdere i driften og på den måde undgå overstyring. Det kræver dog fortsat en ledelsesmæssig ramme at gøre det inden for, så evt. konflikter om f.eks. sommerferie undgås.

Fraværende:

Alexander Von Oettingen

Thomas Reintoft

Hanne Thomsen

Søren Rasmussen

Trille Nikolajsen

Sagsfremstilling

Juni-mødet bliver en ”mini-messe” hvor udvalget præsenteres for et uddrag af ”Det vi allerede gør”. Det vil ikke være et udtømmende billede af alle indsatser i Kolding Kommune, men udvalgte cases til at vise bredden af tiltag.

På mødet er fagforeningsrepræsentanter ligeledes inviteret med til at høre oplæg og deltage i debatten sammen med udvalgets øvrige medlemmer.

For at sikre gode drøftelser på dagen er inputs delt i 6 temaer. For hvert tema er der plads til 2-3 eksempler, som er indsamlet på tværs af kommunens organisation.

Meningsdannelse – Public service-motivation

- I juni 2022 offentliggjorde KL, Danske Regioner, Medarbejder og Kompetencestyrelse, samt Finansministeriet en rapport omkring offentlig ansattes motivation. De offentligt ansatte er mest motiverede af indre motivation, brugerorientering og public service-motivation i deres arbejde, mens ydre motivation er mindre betydningsfuld. At finde sit arbejde meningsfuldt, er den motivationsfaktor, der betyder mest for de offentligt ansattes motivation. Det gælder både for så vidt angår at finde personlig mening i sit arbejde, men også bredere i forhold til samfundet eller livet generelt. Hvordan arbejder man målrettet med motivation og meningsdannelse?

Den gode historie

- I tider med rekrutteringsproblemer på offentlige arbejdspladser er ledelse af omdømme vigtigt. En organisations omdømme i offentligheden og ikke mindst omdømmeledelse betyder nemlig en del for medarbejderne. Hvordan Kolding Kommune opfattes som arbejdsplads udadtil har afgørende indflydelse på rekrutteringsmulighederne. Hvordan har man arbejdet med branding, storytelling, omdømmeledelse?

Den gode start på arbejdslivet

- Når den unge starter på sit første job ligger der en opgave i at give den unge en god start på arbejdslivet. Dette gennem gode introprogrammer, mentorforløb eller føl-ordninger. Måske opgaven starter allerede mens den unge er under uddannelse via praktikforløb eller studiejobs. Hvordan sikrer man den unges gode start på arbejdslivet og dermed en langvarig tilknytning til faget og arbejdsstedet.

Fastholdelse af de ældste

- Der kan være mange måder at få den ældre medarbejder til at blive lidt længere på arbejdsmarkedet. Der er i dag mulighed for seniorordninger, men der kan være mange ting der spiller ind på den ældres lyst til at ”blive lidt længere”. Det kan være at man tilpasser opgaverne eller arbejdstiden eller noget helt tredje. Hvordan er man lykkes med at få de ældre medarbejdere til ”at blive lidt længere”?

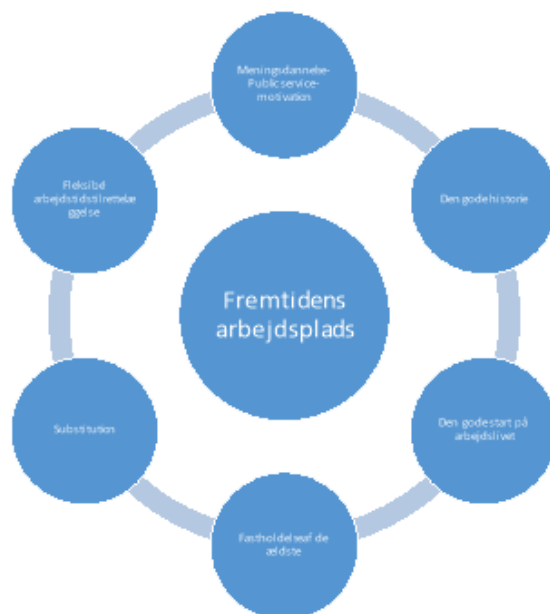
Substitution

- Når der mangler arbejdskraft og det ikke er muligt at rekruttere den ønskede faglighed eller kompetence så kan løsningen være substitution. Her ansættes en anden type arbejdskraft end den først efterspurgte til at løse enten dele af opgaven eller hele opgaven. Hvor har man arbejdet med substitution og haft gode erfaringer med dette?

Fleksibel arbejdstidstilrettelæggelse

- Den enkeltes mulighed og ønske om at gå fra deltid til fuldtid kan være afhængig af muligheden for en fleksibel arbejdstidstilrettelæggelse. Ydermere kan fleksibiliteten have et positivt aftryk på balancen mellem arbejde og fritid og dermed indvirkning på medarbejdernes trivsel. Hvor har man arbejdet med en fleksibel arbejdstidstilrettelæggelse og hvilke effekter har det haft på deltid/fuldtid og trivsel?

På dagen vil hvert tema få mulighed for at præsentere sin case. Herfra vil udvalget kunne stille spørgsmål og der vil være en fri drøftelse mellem oplægsholdere og udvalget.



Kl. 8.00-8.15	Ankomst og kaffe og morgenmad
Kl. 8.15-8.30	Velkommen, rammesætning og præsentation v. formanden
Kl. 8.30-8.50	Tema 1. 10 min. præsentation + 10 min debat
Kl. 8.50-9.10	Tema 2. 10 min. præsentation + 10 min debat

- Kl. 9.10-9.30 Samling i midten
- Kl. 9.30-9.50 Tema 3.
10 min. præsentation + 10 min debat
- Kl. 9.50-10.10 Tema 4.
10 min. præsentation + 10 min debat
- Kl. 10.10-10.30 Samling i midten
- Kl. 10.30-10.50 Tema 5.
10 min. præsentation + 10 min debat
- Kl. 10.50-11.10 Tema 6.
10 min. præsentation + 10 min debat
- PAUSE – BUFFER (20 min.)
- Kl. 11.30-12.00 Opsamling på dagens input, drøftelse v. formanden

Fraværende Trille Nikolajsen, Søren Rasmussen, Hanne Thomsen, Thomas Reintoft, Alexander Von Oettingen

Punkt 2: Orientering fra formanden

22/2552

Resumé

Orientering fra formanden.

Sagen behandles i

Social Bæredygtighed.

Forslag

Senior-, sundheds- og fritidsdirektøren, social- og arbejdsmarkedsdirektøren og børne- og uddannelsesdirektøren foreslår, at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning Social Bæredygtighed den 14-06-2023

Godkendt.

Fraværende:

Alexander Von Oettingen

Thomas Reintoft

Hanne Thomsen

Søren Rasmussen

Trille Nikolajsen

Fraværende Alexander Von Oettingen, Thomas Reintoft, Hanne Thomsen, Søren Rasmussen, Trille Nikolajsen

Punkt 3: Orientering fra direktørerne

22/2552

Resumé

Orientering fra direktørerne.

Sagen behandles i

Social bæredygtighed.

Forslag

Senior-, sundheds- og fritidsdirektøren, social- og arbejdsmarkedsdirektøren og børne- og uddannelsesdirektøren foreslår, at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning Social Bæredygtighed den 14-06-2023

Godkendt.

Fraværende:

Alexander Von Oettingen

Thomas Reintoft

Hanne Thomsen

Søren Rasmussen

Trille Nikolajsen

Fraværende Alexander Von Oettingen, Thomas Reintoft, Hanne Thomsen, Søren Rasmussen, Trille Nikolajsen

Punkt 4: Deltagelse i ekstraordinære aktiviteter

22/2552

Resumé

Deltagelse i ekstraordinære kommunale aktiviteter, medlemmer af Social Bæredygtighed.

Sagen behandles i

Social Bæredygtighed.

Forslag

Senior-, sundheds- og fritidsdirektøren, social- og arbejdsmarkedsdirektøren og børne- og uddannelsesdirektøren foreslår, at Social Bæredygtighed drøfter, om der er behov for at et eller flere medlemmer af udvalget varetager kommunale hverv.

Beslutning Social Bæredygtighed den 14-06-2023

Godkendt.

Fraværende:

Alexander Von Oettingen

Thomas Reintoft

Hanne Thomsen

Søren Rasmussen

Trille Nikolajsen

Sagsfremstilling

Jf. Kolding Kommunes regulativ om vederlag og godtgørelse til Byrådets medlemmer, punkt 2, fremgår det, at der kan tillægges erstatning for tabt arbejdsfortjeneste for varetagelse af andre kommunale hverv, når deltagelse sker efter anmodning fra Byrådet eller Byrådets udvalg, på grund af en protokolleret beslutning.

Fraværende Alexander Von Oettingen, Thomas Reintoft, Hanne Thomsen, Søren Rasmussen, Trille Nikolajsen

Punkt 5: Underskriftsark - godkendelse af beslutningsprotokollen

22/2552

Resumé

Udvalget skal godkende beslutningsprotokollen.

Dette gøres ved, at hvert medlem skal underskrive ved at trykke ”Godkendt”.

Fraværende Alexander Von Oettingen, Thomas Reintoft, Hanne Thomsen, Søren Rasmussen, Trille Nikolajsen