

REFERAT Social Bæredygtighed d. 08-05-2023

Mødedato Mandag d. 08. maj 2023 kl. 12:30

Mødested Auditoriet, By- og Udviklingsforvaltningen

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

Indholdsfortegnelse

Temadrøftelse om rammer og organisering af arbejde og opgaver.....	3
Opsamling Social Bæredygtighed - april 2023.....	6
Oplæg til junimødet - "Det vi allerede gør".....	8
Status på afholdte og forventede udgifter til Social Bæredygtighed.....	11
Orientering fra formanden.....	13
Orientering fra direktørerne.....	14
Deltagelse i ekstraordinære aktiviteter.....	15
Underskriftark - godkendelse af beslutningsprotokollen.....	16

Punkt 1: Temadrøftelse om rammer og organisering af arbejde og opgaver

23/7850

Resumé

Temadrøftelsen vil denne gang omhandle rammer og regler for organisering af arbejdet. Temaet er planlagt for at give et perspektiv på, hvordan tilrettelæggelse af opgaver og ønsket og behovet for fleksibilitet i det daglige arbejde kan være en faktor for både rekruttering og fastholdelse, og hvordan man kan bruge det proaktivt i Kolding Kommune.

På mødet vil udvalget høre oplæg fra:

- Rektor på Designskolen Kolding
- Repræsentanter fra nogle af de fagforeninger, som pt. oplever udfordringer med at rekruttere og fastholde medarbejdere – primært på de offentlige arbejdspladser. Det bliver fra FOA, BUPL, Lærereforeningen og Socialpædagogernes Landsforbund.
- Konsulenthuset Ingerfair.

Som inspiration fra oplægsholderne er der vedhæftet en undersøgelse Socialpædagogerne Syddjylland om rekruttering og fastholdelse. Desuden foreslås det at lytte til podcasten med Lene Tanggaard ”Kunsten at være kreativ”, nr. 90 på denne hjemmeside [Podcasts | Morten Münster \(mortenmunster.com\)](#)

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 08-05-2023

Udvalget drøftede oplæggene og i debatten med oplægsholderne kom de bl.a. omkring disse opmærksomhedspunkter:

- *Omtale og tillid*: At det er en udfordring, når fagene og personalet tales ned, og at det er en fælles opgave at løfte områderne og vise, hvad de rummer, og den forskel medarbejderne gør
- *Ledelse, mentorer og onboarding*: Nærværende ledelse er central for alle medarbejdere – både de garvede og de nyuddannede – men de sidstnævnte kan have brug for en mentor i starten og en god introduktion til faget og jobbet for at komme godt henover praksisshokket
- *Talent og efteruddannelse*: En vej til at få medarbejderne til at ønske at blive på arbejdspladsen kan være at arbejde med det talent, som den enkelte har. Desuden at efteruddannelse gør en arbejdsplads attraktiv og kan bruges mere proaktivt
- *Fleksibilitet, arbejdsliv og muligheder*: Offentlige arbejdspladser kan ikke konkurrere på løn, men derimod på mange andre parametre. Blive bedre til at arbejde med dem og bruge dem som et aktiv. Desuden vise den værdi som de offentlige job inden for velfærdsområderne skaber for borgerne og de udviklingsmuligheder, der er for den enkelte medarbejder.
- *Tiltrækning og rekruttering*: Arbejde med profilerne på ledige stillinger, så fordelene fremhæves. Desuden gøre en større indsats for mulighederne for praktik og samarbejde med skoleelever, evt. en fælles dag hvor medarbejderes børn kommer med på arbejde
- *Frivillighed – læring og potentiale*: Der er mange lighedspunkter mellem bevæggrundene for at søge de frivillige organisationer og et job inden for velfærdsområderne - og behovet for mening og at bruge sine kompetencer er ens. I forhold til at bruge de frivillige som en ressource i områderne, så kræver det klare rammer og aftaler.

Sagsfremstilling

Indledning

I Udvalget for Social Bæredygtigheds arbejde med at afdække udfordringerne på arbejdsmarkedet er der hidtil blevet kigget på:

- Tal og fakta omkring demografien, og de forskellige udfordringer som det vil give
- Der er zoomet ind på Generation Z, og hvad de tager med sig ind i uddannelsessystemet og som de kommende medarbejdere. Desuden hvordan der skal tænkes og ledes anderledes for at kunne tiltrække og fastholde den kommende generation som de næste medarbejdere.
- Endelig var temaet på det sidste møde, hvilke tendenser og udfordringer, der pt. ses på arbejdsmarkedet, og hvad der er centralt i forhold til rekruttering til Kolding Kommune.

Et andet perspektiv på organisering og opgaveløsning

I temadrøftelsen på udvalgets møde den 8. maj 2023 er det planlagt, at emnet bliver rammer og regler for organisering af arbejdet. Temaet er planlagt for at give et perspektiv på, hvordan tilrettelæggelse af arbejdet og ønsket og behovet for fleksibilitet i det daglige arbejde kan være en faktor for både rekruttering og fastholdelse, og hvordan man kan bruge det proaktivt i Kolding Kommune.

Formen på temadrøftelsen bliver oplæg og mulighed for spørgsmål, og efter den tredje blok bliver der mulighed for debat mellem oplægsholdere og medlemmerne i udvalget. Temadrøftelsen består af tre blokke med oplæg, som vil give hvert deres perspektiv på planlægning og organisering af opgaver.

- Første oplægsholder bliver rektor på Designskolen Kolding, Lene Tanggaard som vil sætte fokus på, hvad rammer og regler kan give af muligheder og begrænsninger. At retningslinjer både kan frisætte, men også blokere for at tænke nye måder at gøre tingene på.
- Dernæst kommer der en blok med oplæg fra repræsentanter fra nogle af de fagforeninger, som pt. oplever udfordringer med at rekruttere og fastholde medarbejdere – primært på de offentlige arbejdspladser. Hver repræsentant får mulighed for et kort oplæg, hvor de pitcher en problemstilling/dilemma fra deres område, som efterfølgende indgår i drøftelsen ud fra de muligheder og begrænsninger, der kan være. Det bliver:
 - Afdelingsformand Jens Lund fra FOA Trekanten
 - Kredsformand Ravi Willesen fra Kolding Lærerkreds
 - Fællestillidsrepræsentant Heidi Kjærsgaard Sørensen fra BUPL
 - Kredsformand Finn Harald Rasmussen fra Socialpædagogerne, Kreds Sydjylland.
- Endelig holder konsulenthuset Ingerfair et oplæg om, hvordan frivillige organisationer arbejder med rekruttering, organisering og ledelse af frivillige.

Efter oplæggene vil der være drøftelse mellem udvalgsmedlemmerne og oplægsholderne omkring, hvordan man kan arbejde med en anden måde at rekruttere og fastholde medarbejdere ved at skabe andre muligheder omkring arbejdsplanlægning og løsning af opgaverne.

Som inspiration fra oplægsholderne er der vedhæftet en undersøgelse Socialpædagogerne Sydjylland om rekruttering og fastholdelse. Desuden foreslås det at lytte til podcasten med Lene Tanggaard ”Kunsten at være kreativ”, nr. 90 på denne hjemmeside [Podcasts | Morten Münster \(mortenmunster.com\)](#).

Bilag

Bud på hvordan rekruttering og fastholdelse sikres.pdf

Præsentation Finn Harald Rasmussen

Præsentation fra Lene Tanggaard

Præsentation fra Marie Holdt fra Ingerfair

Præsentation fra Heidi Kjærsgaard Sørensen

Punkt 2: Opsamling Social Bæredygtighed - april 2023

22/33831

Resumé

Social Bæredygtighed skal i 2023 arbejde med emnet ”Det gode arbejdsliv”. Arbejdet vil ske ud fra en designtankegang, og som et element i dette er der et fast punkt på hvert udvalgs møde med en opsamling og fælles refleksion over den viden, der blev præsenteret på det forrige møde.

I opsamlingen fra udvalgets møde den 11. april 2023 blev nedenstående emner drøftet og vil blive gennemgået i sagsfremstillingen:

- Temadrøftelse: udfordringer og behov på arbejdsmarkedet
- Vision og fokus for fase 2.

Sagen behandles i

Social Bæredygtighed.

Forslag

Senior-, sundheds- og fritidsdirektøren, social- og arbejdsmarkedsdirektøren og børne- og uddannelsesdirektøren foreslår, at udvalget drøfter opsamlingen fra forrige møde.

Beslutning Social Bæredygtighed den 08-05-2023

Opsamlingen blev drøftet og taget til efterretning.

Fraværende:

Hamlaoui Bahloul

Trille Nikolajsen

Hans Holmer

Freddy Christensen

Alexander Von Oettingen

Sagsfremstilling

Temadrøftelse: Udfordringer og behov på arbejdsmarkedet

Temadrøftelsen havde denne gang fokus på de behov, som det samlede arbejdsmarked står med – dvs. udfordringerne og mangelsituationer for både offentlige og private virksomheder. Hvilke tendenser og udvikling ses lige nu, og hvilke erfaringer kan der udledes til arbejdet med rekruttering ud fra de store forandringer og kriser, som de sidste år har præget samfundet.

Udvalget drøftede:

- Opkvalificering i forbindelse med brancheskift og hvordan vi understøtter det
- Fleksibilitet og frihed vs. arbejdspladsers ønsker om flere medarbejdere på fuldtid
- Tendenser omkring nye ledertyper over mod yngre kvinder (AC)
- En stigende grad af individualisering hos medarbejdere – ønske om mere hjemmearbejde og højere grad af mening i arbejdet
- Medarbejdere som ambassadører for arbejdspladsen og som hjælp ved rekruttering
- Behov for at arbejde med jobannoncering og rekruttering på en anden måde
- Behov for job til partneren og tilbud til børnene ved international rekruttering – og begynde at kigge til Tyskland efter arbejdskraft, for de er interesserede i Danmark
- Behovet for at finde den unikke historie om Kolding og lade andre fortælle den
- Muligheder i at gå sammen med andre kommuner for at løse udfordringerne, men enhver forandring starter ved én selv.

Vision og fokus for fase 2

Arbejdet i Social Bæredygtighed er delt ind i 3 faser: problem, inspiration og anbefalinger. Fase 1 har været koncentreret om at skabe et fælles videngrundlag for hele udvalget for derigennem at kunne fastlægge endelig problemformulering og fokus for de kommende fasers arbejde.

Udvalget drøftede problem, vision og fokus for arbejdet i fase 2 og enedes om at rette fokus på disse områder:

- Hvordan gør vi ”kagen” større, så der kommer flere medarbejdere ind, flere kommer op på fuld tid og flere får lyst til at arbejde i flere år i stedet for at stoppe.
- Arbejde med det meningsfulde i arbejdet og have mere fokus på at fortælle (brande) om det meningsfulde i jobbene i kommunen – både for borgerne og den enkelte medarbejder.
- Organisationens storytelling – hvilken fortælling skaber vi udadtil omkring os?
- Ledelse som en vigtig parameter for at rekruttere gode og kvalificerede medarbejdere.

Fraværende Hamlaoui Bahloul, Trille Nikolajsen, Hans Holmer, Freddy Christensen, Alexander Von Oettingen

Punkt 3: Oplæg til junimødet - "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 allerede 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, men udvalgte cases.

Sagen behandles i

Social Bæredygtighed

Forslag

Senior-, sundheds- og fritidsdirektøren, social- og arbejdsmarkedsdirektøren og børne- og uddannelsesdirektøren foreslår

at udvalget drøfter plan for juni mødet

Beslutning Social Bæredygtighed den 08-05-2023

Planen for juni-mødet blev drøftet.

Fraværende:

Hamlaoui Bahloul

Trille Nikolajsen

Hans Holmer

Freddy Christensen

Alexander Von Oettingen

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, men udvalgte cases.

På mødet er fagforeningsrepræsentanter ligeledes inviteret med til at høre oplæg og deltage i debatter.

For at sikre gode drøftelser på dagen er inputs delt i 6 temaer. For hvert tema er der plads til 2-3 "cases" fra forvaltningerne.

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 lykket med at få de ældre medarbejdere til "at blive lidt længere"?

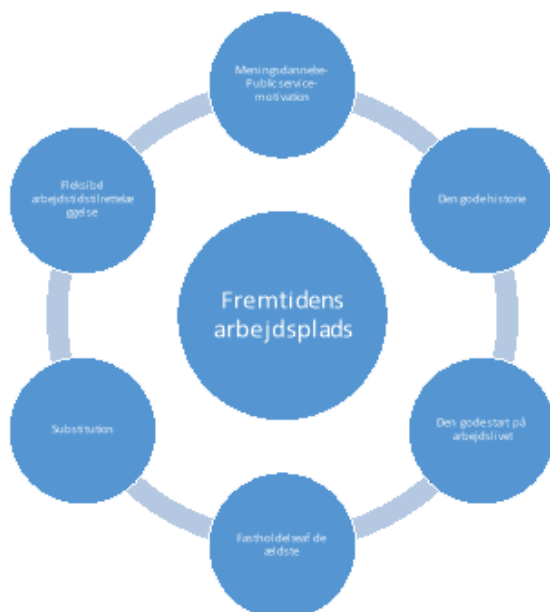
Substitution

- 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 morgenkaffe
- 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. 9.10-9.25 Samling i midten
- Kl. 9.25-9.45 Tema 3.
10 min. præsentation + 10 min debat
- Kl. 9.45-10.05 Tema 4.
10 min. præsentation + 10 min debat
- Kl. 10.05-10.20 Samling i midten
- Kl. 10.20-10.40 Tema 5.
10 min. præsentation + 10 min debat
- Kl. 10.40-11.00 Tema 6.
10 min. præsentation + 10 min debat
- PAUSE – BUFFER (15 min.)
- Kl. 11.15-11.45 Opsamling på dagens input, drøftelse v. formanden
- Kl. 11.45-12.00 Afrunding og ”frokostpose” udlevering

Fraværende Hamlaoui Bahloul, Trille Nikolajsen, Hans Holmer, Freddy Christensen, Alexander Von Oettingen

Punkt 4: Status på afholdte og forventede udgifter til Social Bæredygtighed

22/33831

Resumé

Udvalget har på sidste møde anmodet om en opgørelse over afholdte og forventede udgifter til konsulentbistand og oplægsholdere i forbindelse med Social Bæredygtighed.

Sagen behandles i

Social Bæredygtighed

Forslag

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

Beslutning Social Bæredygtighed den 08-05-2023

Orienteringen blev taget til efterretning.

Fraværende:

Hamlaoui Bahloul

Trille Nikolajsen

Hans Holmer

Freddy Christensen

Alexander Von Oettingen

Sagsfremstilling

Nedenstående redegøres for afholdte udgifter i Social Bæredygtighed for år 2022. Udgifterne er tilknyttet arbejdet med en ny handicappolitik.

Social bæredygtighed 2022	
Bevilling	1.000.000 kr.
<i>* Bevillinge er den samlede bevilling for de 4 år udvalget er nedsat. 2022-2025, begge år inklusiv.</i>	
Udgifter	
Borger- og dialogmøde	19.742,00 kr.
Handicappolitisk topmøde	42.694,54 kr.
Facilitering og mødetilrettelæggelse - konsulentbistand	191.048 kr.
Borgerundersøgelse - konsulentbistand	81.320 kr.
Flere med kognitive handicaps i job - udarbejdelse af rapport	8.250 kr.
Eksterne oplægsholdere	22.699,16 kr.
Samlet forbrug i 2022	365.753 kr.
Til disposition for 2023-2025	634.247 kr.

Nedenstående redegøres for udgifter i Social Bæredygtighed for 2023. Udgifterne er tilknyttet arbejdet med "Fremtidens arbejdsplads". Der redegøres ydermere for de forventede udgifter til det videre arbejde med "Fremtidens arbejdsplads" for 2023.

Social bæredygtighed 2023	
Bevilling	1.000.000 kr.
Forbrugt i tidligere år	365.753 kr.
Til disposition for 2023-2025	634.247 kr.
<i>* Bevillingen er den samlede bevilling for de 4 år udvalget er nedsat. 2022-2025, begge år inklusiv.</i>	
Udgifter	
Tryk af færdig rapport for arbejdet i 2023	3.252 kr.
Samlet forbrug i 2023	3.252 kr.
Til disposition for 2023-2025	630.995 kr.
Forvente udgifter i 2023	
Medarbejderundersøgelse - konsulentbistand	268.430 kr.
Eksterne oplægholdere	33.500 kr.
Samlet forventet forbrug	301.930 kr.
Til disponering i 2023-2025	329.065 kr.

Fraværende Hamlaoui Bahloul, Trille Nikolajsen, Hans Holmer, Freddy Christensen, Alexander Von Oettingen

Punkt 5: 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 08-05-2023

Intet.

Fraværende:

Hamlaoui Bahloul

Trille Nikolajsen

Hans Holmer

Freddy Christensen

Alexander Von Oettingen

Fraværende Hamlaoui Bahloul, Trille Nikolajsen, Hans Holmer, Freddy Christensen, Alexander Von Oettingen

Punkt 6: 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 08-05-2023

Intet.

Fraværende:

Hamlaoui Bahloul

Trille Nikolajsen

Hans Holmer

Freddy Christensen

Alexander Von Oettingen

Fraværende Hamlaoui Bahloul, Trille Nikolajsen, Hans Holmer, Freddy Christensen, Alexander Von Oettingen

Punkt 7: 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 08-05-2023

Intet.

Fraværende:

Hamlaoui Bahloul

Trille Nikolajsen

Hans Holmer

Freddy Christensen

Alexander Von Oettingen

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 Hamlaoui Bahloul, Trille Nikolajsen, Hans Holmer, Freddy Christensen, Alexander Von Oettingen

Punkt 8: Underskriftark - godkendelse af beslutningsprotokollen

22/2552

Resumé

Udvalget skal godkende beslutningsprotokollen.

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