

# REFERAT Social Bæredygtighed d. 11-09-2023

**Mødedato** Mandag d. 11. september 2023 kl. 12:30

**Mødested** Lokale 1.5, 1. sal, Ålegården 2-4

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

## **Indholdsfortegnelse**

Inspiration og input fra ledere i Kolding Kommune.....	3
Opsamling Social Bæredygtighed - august 2023.....	4
Struktur for hvidbog.....	7
Orientering fra formanden.....	8
Orientering fra direktørerne.....	9
Deltagelse i ekstraordinære aktiviteter.....	10
Underskriftsark - godkendelse af beslutningsprotokollen.....	11

# Punkt 1: Inspiration og input fra ledere i Kolding Kommune

22/33831

## Resumé

Byrådet i Kolding har nedsat et udvalg, som i denne valgperiode arbejder strategisk med udvalgte emner inden for velfærdsområderne, og i 2023 er fokus ”Det gode arbejdsliv”.

Der er her fokus på rekruttering, et rummeligt og fleksibelt arbejdsmarked samt medarbejdernes tilknytning til arbejdspladsen. I den forbindelse er der igangsat et arbejde blandt næsten 130 ledere - på tværs af hele Kolding Kommune.

Lederne har i tværgående netværksgrupper arbejdet med input til, hvordan Kolding Kommune bliver en attraktiv arbejdsplads i fremtiden. 18 grupper har præsenteret deres oplæg for et panel. Alle input var relevante og vil bidrage ind i udarbejdelsen af hvidbogen. Tre af de tværgående ledernetværksgrupper vil på udvalgsrådet præsentere deres oplæg og anbefalinger til, hvordan Kolding Kommune bliver ”fremtidens attraktive arbejdsplads”.

## Sagen behandles i

Social Bæredygtighed.

## Forslag

Senior-, sundheds- og fritidsdirektøren, social- og arbejdsmarkedsdirektøren og børne- og uddannelsesdirektøren foreslår, at udvalget drøfter input fra ledernetværksgrupperne.

## Beslutning Social Bæredygtighed den 11-09-2023

3 ledergrupper præsenterede deres bud på, hvordan vi skaber fremtidens attraktive arbejdsplads ud fra et ledelsesperspektiv. Udvalget drøftede oplæggene med ledelsesrepræsentanterne.

## Fraværende:

Alexander Von Oettingen

Annette Lund

Hamlaoui Bahloul

## Sagsfremstilling

Byrådet i Kolding har nedsat et udvalg, som i denne valgperiode arbejder strategisk med udvalgte emner inden for velfærdsområderne, og i 2023 er fokus ”Det gode arbejdsliv”.

Der er her fokus på rekruttering, et rummeligt og fleksibelt arbejdsmarked samt medarbejdernes tilknytning til arbejdspladsen. I den forbindelse er der igangsat et arbejde blandt næsten 130 ledere - på tværs af hele Kolding Kommune.

Lederne har i tværgående netværksgrupper arbejdet med input til, hvordan Kolding Kommune bliver en attraktiv arbejdsplads i fremtiden. 18 grupper har præsenteret deres oplæg for et panel. Alle input var relevante og vil bidrage ind i udarbejdelsen af hvidbogen. Tre af de tværgående ledernetværksgrupper vil på udvalgsrådet præsentere deres oplæg og anbefalinger til, hvordan Kolding Kommune bliver ”fremtidens attraktive arbejdsplads”.

Der vil være plads til drøftelser med lederne i forbindelse med deres oplæg.

**Fraværende** Alexander Von Oettingen, Annette Lund, Hamlaoui Bahloul

## Punkt 2: Opsamling Social Bæredygtighed - august 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.

På udvalgets møde den 17. august 2023 var fokus først en gennemgang af den medarbejderundersøgelse, som udvalget havde igangsat. Derefter fulgte en opsummering af emnerne fra de foregående udvalgs møder for derefter at udvælge de vigtigste emner til det videre arbejde med hvidbogen, som er det afsluttende produkt fra årets arbejde i udvalget.

### Sagen behandles i

Social Bæredygtighed.

### Forslag

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

### Beslutning Social Bæredygtighed den 11-09-2023

Udvalget drøftede opsamlingen fra mødet i august og tog den til efterretning.

#### Fraværende:

Alexander Von Oettingen

Annette Lund

Hamlaoui Bahloul

### Sagsfremstilling

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.

På udvalgets møde den 17. august 2023 var der to overordnede emner:

- Gennemgang af resultaterne af medarbejderundersøgelsen
- Prioritering af emner til udvalgets hvidbog.

#### *Gennemgang af resultaterne af medarbejderundersøgelsen*

Henover foråret og sommeren har 95 medarbejdere fordelt på alle forvaltninger i Kolding Kommune deltaget i interview til undersøgelsen (fokusgruppe eller individuelt).

Aldersfordelingen er mellem 25 – 60 år, og perioden for medarbejderens ansættelse lige så bred. De er blevet interviewet omkring, hvordan de oplever kommunen som arbejdsplads (kerneopgaven/kollegerne/ledelse), og deres bevæggrunde for at vælge at arbejde her. Desuden hvad der skal til for at sikre en fortsat attraktiv arbejdsplads. Opsummerende viste undersøgelsen, at afstanden til arbejdspladsen betyder, at mange medarbejdere i Kolding Kommunen enten også bor i kommunen eller i nabokommunerne. I et fokus på balance mellem arbejde og privatliv, er det en høj prioritet hos de fleste.

En anden karakteristika for at søge kommunens arbejdspladser er velfærdsområderne, der appellerer til bestemte faggrupper, som oplever, de kan arbejde med deres uddannelser på en særlig måde. Endelig trækker de rammer og vilkår (løn/arbejdspress/fleks), en kommune kan tilbyde, også. Det gælder særligt for it-faget, hvor flere medarbejdere bevidst har valgt at arbejde inden for området i en offentlig organisation frem for en privat virksomhed.

Undersøgelsen viste en fælles oplevelse af mange dokumentationskrav, som fyldte ift. kerneopgaven, og også at mange tiltag sættes i gang oppefra, men ikke rigtig får lov til at blive ordentlig indarbejdet, inden noget nyt startes op. Det var en af anbefalingerne fra gruppen af medarbejdere at skære ned på dette.

#### *Prioritering af emner til udvalgets hvidbog*

Arbejdet med at indkredse emnerne til den hvidbog, der skal blive produktet af udvalgets arbejde begyndte med en opsummering af emnerne fra de foregående udvalgs møder. Derefter arbejdede udvalgets medlemmer med en uddybning af de enkelte temaer og valgte i denne proces også de forskellige emner, som hen over årets arbejde med emnet "Det gode arbejdsliv" havde vist sig vigtige at fremhæve.

Mange forslag og aspekter blev drøftet, og i denne opsamling er de forsøgt samlet til nogle *overordnede* kategorier, hvor de forskellige aspekter nævnes. Nedenfor er derfor fremhævet de forskellige emner, der vil indgå i det videre arbejde med hvidbogen, som er det afsluttende produkt fra årets arbejde i udvalget. Som et senere punkt på dagsordenen præsenteres første udkast til hvidbogen.

#### *Meningsdannelse*

Emnet indeholder et fokus på, hvordan man sikrer sig, at jobbene bliver ved med at være både udviklende og meningsfulde for den enkelte medarbejder. At sikre et ejerskab til det job, man har søgt, og at det engagement, som oprindeligt førte til, at medarbejderne valgte at arbejde i Kolding Kommune, forbliver højt, så man kan se sig selv i jobbet, og bliver ved med at se jobbet som vigtigt. I temaet vil indgå emner som ejerskab til jobbet, selvbestemmelse, hvad der skal til af ledelse og fokus på kerneopgaven.

#### *Den gode start på arbejdslivet*

Dette tema har en vis bredde, idet det spænder fra behovet for at nytænke, hvordan kommunen og den enkelte arbejdsplads præsenteres i jobannoncerne, over til hvordan man bedst onboarder både nyuddannede og erfarne medarbejdere og desuden et særligt fokus på at gøre både børn og unge interesserede i jobbene i velfærdsområderne. I temaet vil også indgå elementer som ledelse, generation Z, kerneopgaven og overenskomster.

#### *Den gode historie om Kolding Kommune som arbejdsplads*

Temaet ligger tæt op af det foregående tema, men har alligevel så megen vægt, at der skal arbejdes med det som et særskilt tema. Temaet rummer både den overordnede kommunikation om Kolding Kommune, som kommer centralt fra, men også hvordan den enkelte arbejdsplads skriver om dem selv og hvordan medarbejderne fortæller om Kolding Kommune omkring middagsbordet.

I temaet vil også indgå emnerne kerneopgaven, ledelse og overenskomster. Temaet er beslægtet med Byrådets arbejde med den nye grundfortælling om Kolding Kommune, og spiller derfor også en rolle i tiltrækningen til kommunen som både arbejdsplads og potentiel ny hjemkommune, fordi man vælger at bosætte sig her tæt på det nye job.

#### *Tilknytning af de ældre medarbejdere*

Det er dyrt at rekruttere – både i viden og kroner, så enhver organisation har en interesse i, at dygtige medarbejdere bliver længst muligt i jobbet. Det giver tryghed og stabilitet omkring opgaveløsningen og i forhold til de borgere, som møder medarbejderne.

Det giver også bedre ambassadører for arbejdspladsen, hvis medarbejderne har en fortsat lyst til at være der, og lykkes det, skal der på et tidspunkt også arbejdes på at beholde medarbejderne. I forhold til gruppen af ældre medarbejdere er der flere muligheder for at skabe ændrede vilkår, så de har en interesse i at fortsætte deres arbejdsliv. Af emner under dette tema vil også være seniorpolitik, ledelse, fleksibilitet, overenskomster og kerneopgaven.

#### *Substitution - når arbejdskraften mangler*

Når en arbejdsplads ikke kan rekruttere medarbejdere med de relevante kvalifikationer, kan det være nødvendigt at ansætte på anden vis. Det kan være andre uddannelser eller erfaringer inden for området, som kan være med til at besætte stillingerne og løse opgaverne. Der er dog flere aspekter omkring dette, som skal tages i betragtning, f.eks. er der brug for ledelse på en ny måde ved ændrede medarbejderprofiler, ligesom rekruttering og onboarding spiller en stor rolle. Af emner, som vil indgå i temaet er videreuddannelse/opkvalificering, ledelse, overenskomster og civilsamfundet.

#### *Fleksibel arbejdstidstilrettelæggelse*

Årene med corona ændrede både samfundet og arbejdslivet. Man opdagede, at arbejdet kunne udføres på anden vis – og hjemmefra – og mange mennesker fik øjnene op for de muligheder, som et mere fleksibelt arbejdsliv kan give til en travl hverdag og en bedre sammenhæng mellem arbejde og privatliv.

Både ledere og medarbejdere efterspørger i stigende grad fleksibilitet både omkring arbejdstid, arbejdssted, men også omkring hvordan opgaven konkret løses – og om man behøver have den alene. Fremtidens attraktive arbejdsplads tilbyder

helt andre betingelser for jobbene, end man hidtil havde været vant til. Det skal ske i forhold til rekruttering af generation Z, tilknytning af de ældre medarbejdere i længere tid på arbejdsmarkedet, men også for at imødekomme behovet for dygtige ledere, når færre ønsker at tage rollen som leder. I temaet vil indgå emner som ledelse, kerneopgaven, overenskomster og generation Z.

Ud over de ovenstående seks temaer viste arbejdet med den viden, erfaringer og best practise, som udvalget er blevet præsenteret for i løbet af året, at der er emner (nævnt under de enkelte temaer), som er gennemgående for flere af temaerne, om som derfor vil blive indarbejdet løbende igennem, hvidbogens anbefalinger. Det handler om:

- Ledelse i en ny tid og med nye krav
- Generation Z og de kommende medarbejdere
- Civilsamfundets rolle fremover sammen med kommunen
- Overenskomster og behovet for andre muligheder og smidighed
- Kerneopgaven som hjertet i arbejdet.

**Fraværende** Alexander Von Oettingen, Annette Lund, Hamlaoui Bahloul

## Punkt 3: Struktur for hvidbog

22/33831

### Resumé

Udvalgets arbejde i 2023 med emnet ”Det gode arbejdsliv” skal munde ud i en hvidbog med en række anbefalinger til, hvordan kommunen som overordnet organisation, men også de enkelte forvaltninger kan arbejde videre med emnet.

Udvalget gav på mødet i august input til struktur, opbygning og tematiseringer i denne hvidbog. På dette møde præsenteres udvalget for en skabelon til, hvordan Hvidbogen kan skrives, og hvordan der er samlet op på udvalgets input. Der gøres opmærksom på, at kun det første tema i Hvidbogen er gennemskrevet.

### Sagen behandles i

Social Bæredygtighed

### Forslag

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

at udvalget godkender den foreslåede skabelon til hvidbogen.

### Beslutning Social Bæredygtighed den 11-09-2023

Udvalget drøftede forslaget til strukturen til hvidbog og kom med forbedringsforslag. Herefter godkendte udvalget forslaget til hvidbog.

#### Fraværende:

Alexander Von Oettingen

Annette Lund

Hamlaoui Bahloul

### Sagsfremstilling

Udvalgets arbejde i 2023 med emnet ”Det gode arbejdsliv” skal munde ud i en hvidbog med en række anbefalinger til, hvordan kommunen som overordnet organisation, men også de enkelte forvaltninger kan arbejde videre med emnet.

Hvidbogen præsenteres først for Økonomi og Strategi, som drøfter og vurderer den, og derfra er det planen, at den sendes videre til direktionen, Hovedudvalget og de enkelte fagudvalg, så de kan arbejde videre med forslagene og en konkret udmøntning.

Udvalget gav på mødet i august input til struktur, opbygning og tematiseringer i denne hvidbog. På dette møde præsenteres udvalget for en skabelon for hvidbogen, og hvordan der er samlet op på udvalgets input. Der gøres opmærksom på, at kun det første tema i hvidbogen er gennemskrevet.

### Bilag

UDKAST\_hvidbog\_SB2023\_mødeversion.pdf

**Fraværende** Alexander Von Oettingen, Annette Lund, Hamlaoui Bahloul

## **Punkt 4: 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 11-09-2023**

Intet.

#### **Fraværende:**

Alexander Von Oettingen

Annette Lund

Hamlaoui Bahloul

**Fraværende** Alexander Von Oettingen, Annette Lund, Hamlaoui Bahloul

## **Punkt 5: 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 11-09-2023**

Intet.

#### **Fraværende:**

Alexander Von Oettingen

Annette Lund

Hamlaoui Bahloul

**Fraværende** Alexander Von Oettingen, Annette Lund, Hamlaoui Bahloul

## **Punkt 6: 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 11-09-2023**

Intet.

#### **Fraværende:**

Alexander Von Oettingen

Annette Lund

Hamlaoui Bahloul

### **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, Annette Lund, Hamlaoui Bahloul

## **Punkt 7: 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, Annette Lund, Hamlaoui Bahloul