

# REFERAT Social Bæredygtighed d. 09-10-2023

**Mødedato** Mandag d. 09. oktober 2023 kl. 12:30

**Mødested** Udvalgslokalet, 2. sal, Ålegården 2-4

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

## Indholdsfortegnelse

Oplæg fra Region Syddanmark - Sammenhæng og overgang mellem uddannelse og arbejdsliv.....	3
Region Midtjylland - resultater af spørgeskema vedr. deltid og seniorer.....	5
Opsamling Social Bæredygtighed - september 2023.....	6
Første oplæg til hvidbog.....	8
Drøftelse af tema for Social Bæredygtighed i 2024.....	9
Orientering fra formanden.....	10
Orientering fra direktørerne.....	11
Deltagelse i ekstraordinære aktiviteter.....	12
Underskriftsark - godkendelse af beslutningsprotokollen.....	13

# Punkt 1: Oplæg fra Region Syddanmark - Sammenhæng og overgang mellem uddannelse og arbejdsliv

22/33831

## Resumé

Regionsrådet nedsatte i 2022 et særligt politisk udvalg med det formål at sætte fokus på sammenhængen og overgangen mellem uddannelse og arbejdsliv.

Det særlige politiske udvalg har bestået af forskellige repræsentanter, herunder regionsrådspolitikere, elever og studerende, medarbejder- og ledelsesrepræsentanter, uddannelsesinstitutioner samt patient- og pårørenderepræsentanter.

Udvalget har undersøgt og drøftet, hvordan man kan skabe større sammenhæng og bedre overgange mellem uddannelse og arbejdsliv for at sikre fremtidens sundhedspersonale.

På mødet deltager Lene Borregaard, HR-direktør hos regionssekretariatet og Mark Søgaard, udvalgsformand og fortæller om deres arbejde og deres kommende hvidbog.

## Sagen behandles i

Social Bæredygtighed

## Forslag

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

at udvalget drøfter oplægget

## Beslutning Social Bæredygtighed den 09-10-2023

Lene Borregaard og Mark Søgaard fremlagde det regionale udvalgs anbefalinger i forhold til uddannelsesvalg, tidlig tilknytning og den gode start på arbejdslivet, hvorefter anbefalingerne og perspektiverne for Kolding Kommune blev drøftet.

### Fraværende:

Annette Lund

Søren Rasmussen

## Sagsfremstilling

Regionsrådet nedsatte i 2022 et særligt politisk udvalg med det formål at sætte fokus på sammenhængen og overgangen mellem uddannelse og arbejdsliv. En god overgang og sammenhæng mellem uddannelse og arbejdsliv er afgørende for, at sundhedsvæsenet kan rekruttere, fastholde og udvikle fremtidens sundhedspersonale.

Det særlige politiske udvalg har bestået af forskellige repræsentanter, herunder regionsrådspolitikere, elever og studerende, medarbejder- og ledelsesrepræsentanter, uddannelsesinstitutioner samt patient- og pårørenderepræsentanter. Dette har sikret en bred vifte af perspektiver og input til udvalgets arbejde.

Igenom 2023 har udvalget afholdt syv møder, hvor hvert møde har haft et særskilt tema i relation til sammenhængen og overgangen mellem uddannelse og arbejdsliv. Disse temaer har omfattet emner som; den unge generation, fremtidens arbejdspladser i sundhedsvæsenet, uddannelserne, praktikken, introduktion af nyuddannede og frafald på uddannelserne.

På møderne har udvalget haft mulighed for at undersøge og drøfte, hvordan man kan skabe større sammenhæng og bedre overgange mellem uddannelse og arbejdsliv for at sikre fremtidens sundhedspersonale.

Ambitioner og anbefalinger fra udvalgets arbejde er vedlagt som bilag.

På mødet deltager Lene Borregaard, HR-direktør hos regionssekretariatet og Mark Søgaard, udvalgsformand og fortæller om deres arbejde og deres kommende hvidbog.

## Bilag

Afrapportering - Det særlige politiske udvalg for sammenhæng og overgang mellem uddannelse og arbejdsliv

Ambitioner for god sammenhæng og overgang fra uddannelse til job

**Fraværende** Annette Lund, Søren Rasmussen

## **Punkt 2: Region Midtjylland - resultater af spørgeskema vedr. deltid og seniorer**

22/33831

### **Resumé**

Region Midtjylland har i marts 2023 gennemført to spørgeskemaundersøgelser. Den ene har til formål at undersøge, hvad der kan bidrage til at flere medarbejdere ønsker at arbejde fuldtid og flere timer. Den har til formål at blive klogere på at bidrage til at flere seniorer ønsker at fortsætte arbejde.

HR-chef Per Bo Nørgaard Andersen vil på mødet fortælle om undersøgelseernes resultater.

### **Sagen behandles i**

Social Bæredygtighed

### **Forslag**

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

### **Beslutning Social Bæredygtighed den 09-10-2023**

HR-chef Per Bo Nørgaard Andersen fremlagde Region Midts rapport og udvalget drøftede resultaterne i et Kolding Kommune perspektiv.

#### **Fraværende:**

Annette Lund

Søren Rasmussen

Freddy Christensen

### **Sagsfremstilling**

Region Midtjylland har i marts 2023 gennemført to spørgeskemaundersøgelser.

Den første undersøgelse har til formål at blive klogere på, hvad der kan bidrage til, at flere medarbejdere ønsker at arbejde fuldtid eller flere timer. Regionen spurgte 1000 medarbejdere under 59 år, hvoraf 499 besvarede. Målgruppen var sundhedsfagligt og pædagogisk personale, som er månedslønnet med en ansættelse på minimum 25 timer og maksimalt 26 timer om ugen.

Den anden undersøgelse har til formål at blive klogere på, hvad der kan bidrage til, at flere seniorer ønsker at fortsætte med at arbejde. Regionen spurgte 1000 medarbejdere mellem 60-66 år, hvoraf 729 besvarede. Målgruppen var også her sundhedsfagligt og pædagogisk personale, som er månedslønnet og arbejder minimum 25 timer om ugen.

HR-chef Per Bo Nørgaard Andersen vil på mødet fortælle om undersøgelseernes resultater.

### **Bilag**

Region midtjylland undersøgelse

**Fraværende** Annette Lund, Søren Rasmussen, Freddy Christensen

## Punkt 3: Opsamling Social Bæredygtighed - september 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 udvalgsmøde med en opsamling og fælles refleksion over den viden, der blev præsenteret på det forrige møde.

På udvalgsmødet den 11. september 2023 var fokus på input fra udvalgte ledernetværksgrupper om, hvordan de i et ledelsesperspektiv ser fremtidens attraktive arbejdsplads. Efterfølgende blev udvalget præsenteret for et oplæg til struktur for den kommende hvidbog, som skulle drøftes.

### 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 09-10-2023

Udvalget godkendte opsamlingen fra forrige møde.

#### Fraværende:

Annette Lund

Søren Rasmussen

Freddy Christensen

### 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 udvalgsmøde med en opsamling og fælles refleksion over den viden, der blev præsenteret på det forrige møde.

På udvalgets møde den 11. september 2023 var der to overordnede emner:

- Input fra og drøftelser med ledere i Kolding Kommune
- Godkendelse af struktur for udvalgets hvidbog.

#### *Input fra og drøftelser med ledere i Kolding Kommune*

HR-chefen introducerede det arbejde, der har været i Kolding Kommune med udgangspunkt i ”vilde problemer” og ”sammen om ledelse”. I april blev der etableret en række tværgående netværksgrupper, som skal arbejde med fire forskellige ”vilde problemer”. Der blev etableret 23 grupper, bestående af ca. 130 ledere, som alle arbejder med ”Fremtidens attraktive arbejdsplads”. Ud over input omkring ”Fremtidens attraktive arbejdsplads” vil input omkring Generation Z ligeledes indgå i den kommende hvidbog.

De grupper, der har arbejdet med ”Fremtidens attraktive arbejdsplads”, havde fået tre spørgsmål at arbejde ud fra:

- Hvad motiverer dig som leder?
- Hvad karakteriserer et attraktivt lederjob i fremtiden?
- Hvordan ser Kolding Kommune ud i 2030?

Ledernetværkene var repræsenteret med tre udvalgte ledergrupper, som hver kom med deres bud på ovenstående spørgsmål. Nedenstående er en sammenskrivning af deres fremlæggelse, hvor de centrale pointer også er skrevet ind i vidensopsamlingen og anbefalingerne i hvidbogen.

*Den første gruppe* havde identificeret fire udfordringer, som de havde valgt at arbejde med; automatisering, mange manuelle processer, frivillige og IT-systemer der skaber behov for flere hænder. Gruppen fortalte om udfordringer med lange telefonkøer til eksterne leverandører, om IT-systemer der ikke snakker sammen. Men gruppen kom også ind på gode erfaringer med IT-systemer som er udviklet med brugerinddragelse og fungerer rigtig godt, og deres ønske om at det i stigende grad sker.

Gruppen efterspurgte mere brugerinddragelse ved både køb af IT-systemer og indgåelse af andre kontrakter. Gruppen formidlede også deres bud på, hvordan man i højere grad kan inddrage frivillige i opgaveløsningen, samt efterspurgte en central on-boarding af frivillige, således at alle frivillige får viden om Kolding Kommune som organisation, de politikker, strategier og værdier man arbejder ind i. Gruppen fremhævede muligheden for at rekruttere de ældre medarbejdere på vej på pension som frivillige.

*Den anden gruppe* havde valgt at arbejde med, hvordan man bedre kan understøtte at opgaver og kompetencer udnyttes på tværs af hele organisationen. Gruppen præsenterede etableringen af et centralt kompetencecenter, som kan både sikre vidensdeling og fordeling af opgaver på tværs af alle kommunens forvaltninger. En forudsætning for at lykkes med et sådant center vil være en ændring i, hvor medarbejderne ansættes, idet de skal ansættes i Kolding Kommune som helhed og ikke ude et decentralt sted som f.eks. en børnehave. En effekt af et sådant centralt kompetencecenter kunne være en måde at erfarne medarbejdere kunne dele viden med de nye medarbejdere fra Generation Z, og dermed sikre at skjult viden ikke går tabt. Desuden at man fjerner arbejdsopgaven med løbende at lære nye medarbejdere op.

*Den tredje gruppe* havde fokus på TID. De havde fokus på nødvendigheden af at ledere (og medarbejdere) har tid til også at løse de ting, som sættes i gang, tid til refleksion og dermed skabe et bæredygtigt arbejdsliv og skabe tid til at være tilgængelige for sine medarbejdere. Gruppen kom med konkrete forslag, som er mulige at implementere med det samme; skab huller i kalendere, møder starter og slutter til tiden, ingen synlige mobiltelefoner til møder, afslå møder uden dagsorden og tydelig rolleklarhed, skab mere action, mindre motion, fortæl den gode historie og arbejd med at skabe psykologisk tryk.

Efter oplæggene fra de tre ledernetværksgrupper var der drøftelser mellem disse og udvalget. Der blev især talt om, hvordan lederne allerede nu kan iværksætte nogle initiativer i forhold til at skabe fremtidens attraktive arbejdsplads, og hvad der kræver strategiske og politiske tiltag.

#### *Godkendelse af struktur for udvalgets hvidbog*

Udvalget blev præsenteret for oplægget for strukturen for den kommende hvidbog. Udvalget kommenterede og kom med input, som der arbejdes videre med.

**Fraværende** Annette Lund, Søren Rasmussen, Freddy Christensen

## Punkt 4: Første oplæg til 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 der kan arbejdes videre med udfordringen.

Udvalget har tidligere valgt temaet og godkendt strukturen for bogen. Med udgangspunkt i dette præsenteres udvalget for det første oplæg til hvidbog.

### Sagen behandles i

Social Bæredygtighed

### Forslag

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

at udvalget drøfter oplægget og kommer med input til denne.

### Beslutning Social Bæredygtighed den 09-10-2023

Udvalget drøftede forslagene til anbefalinger i hvidbogen og aftalte tilføjelser og rettelser hertil, der indarbejdes i den næste udgave af hvidbogen.

#### Fraværende:

Annette Lund

Søren Rasmussen

Freddy Christensen

### Sagsfremstilling

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

Udvalget gav på mødet i august input til struktur, opbygning og tematiseringer i denne hvidbog. Udvalget godkendte på mødet i september strukturen for hvidbogen. Med udgangspunkt i dette præsenteres udvalget for første oplæg til hvidbog. Bemærk, at hvidbogen er under opsætning, og udvalget præsenteres derfor for den i en foreløbig form.

Udvalget skal drøfte de konkrete anbefalinger for hver af de 6 temaer.

### Bilag

Hvidbog 2. udkast - 04.10.2023 (opslag).pdf

**Fraværende** Annette Lund, Søren Rasmussen, Freddy Christensen

## Punkt 5: Drøftelse af tema for Social Bæredygtighed i 2024

22/33831

### Resumé

I januar 2022 besluttede Byrådet et kommissorie for arbejdet i Social Bæredygtighed, hvor temaerne for de første to års arbejde blev lagt fast. Udvalget skal drøfte oplæg til tema for 2024 og nærmere indhold af det tema, og hvordan de ønsker at arbejde med det.

### Sagen behandles i

Social Bæredygtighed

### Forslag

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

at udvalget drøfter temaet og kommer med input til kommende kommissorium.

### Beslutning Social Bæredygtighed den 09-10-2023

Udvalget besluttede at arbejde med temaet Frivillighed og Civilsamfund i 2024. Udvalgsmedlemmerne gav inputs til formål og indhold. Forvaltningen udarbejder et forslag til ramme for det kommende års arbejde.

### Fraværende:

Annette Lund

Søren Rasmussen

Freddy Christensen

### Sagsfremstilling

I januar 2022 besluttede Byrådet et kommissorie for arbejdet i Social Bæredygtighed, hvor temaerne for de første to års arbejde blev lagt fast.

Social Bæredygtighed har til opgave i løbet af byrådsperioden at udarbejde *scenarier for Fremtidens Velfærd i Kolding Kommune* fra vugge til grav. Arbejdet skal skabe scenarier for fremtidens velfærd i et tværgående perspektiv og på såvel kort og lang sigt.

Udvalget skal drøfte oplæg til tema og nærmere indhold af det tema, og hvordan de ønsker at arbejde med det.

Det endelige tema og kommissorium for arbejdet i Social Bæredygtighed i 2024 skal drøftes og vedtages i Økonomi og Strategi.

**Fraværende** Annette Lund, Søren Rasmussen, Freddy Christensen

## **Punkt 6: 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 09-10-2023**

Intet.

#### **Fraværende:**

Annette Lund

Søren Rasmussen

Freddy Christensen

**Fraværende** Annette Lund, Søren Rasmussen, Freddy Christensen

## **Punkt 7: 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 09-10-2023**

Intet.

#### **Fraværende:**

Annette Lund

Søren Rasmussen

Freddy Christensen

**Fraværende** Annette Lund, Søren Rasmussen, Freddy Christensen

## **Punkt 8: 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 09-10-2023**

Intet.

#### **Fraværende:**

Annette Lund

Søren Rasmussen

Freddy Christensen

### **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** Annette Lund, Søren Rasmussen, Freddy Christensen

## **Punkt 9: Underskriftsark - godkendelse af beslutningsprotokollen**

22/2552

### **Resumé**

Udvalget skal godkende beslutningsprotokollen.

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

**Fraværende** Annette Lund, Søren Rasmussen