

HR-STRATEGI 2022-2025



FORORD

Rødovre Kommune er en moderne velfærdskommune og en attraktiv arbejdsplads med et stærkt fællesskab, der bygger på medindflydelse og medansvar for både borgere og medarbejdere. Vi står sammen om Rødovre. Det ligger i vores DNA hos både borgerne, medarbejderne og i civilsamfundet. Vi skal blive ved med at være mønsterkommune for velfærd – med fokus på fællesskaber og dem, der i særlig grad har behov for os.

Vi får brug for nye kompetencer hos medarbejderne og lederne, som kan understøtte dialogen og samarbejdet med borgerne, den teknologiske udvikling og driften af kommunens arbejdspladser.

For at vi kan lykkes, er det helt afgørende, at vi som kommune vedbliver med at være en god og attraktiv arbejdsplads. Vi skal være i stand til både at kunne fastholde vores dygtige medarbejdere og rekruttere nye, hvor der er behov for det.

HR-strategien kobler de politiske ambitioner for kommunens udvikling sammen med ønskerne til organisationens udvikling, hvor afsættet er ”Sammen om Rødovre”.

En god HR-strategi forudsætter medinddragelse af både ledere og medarbejdere undervejs – både i udformningen og i den efterfølgende realisering. HR-strategien bygger derfor både på de input, vi tidligere har fået fra Fælles-MED, og de drøftelser vi har haft i Hovedudvalget og Fagchefforum. På baggrund heraf er der udpeget en række tværgående indsatser, som er særlig vigtige i de kommende år. Dem kan du læse mere om på de følgende sider.

Strategien er 4-årig og følger den politiske valgperiode. Strategien er godkendt af Hovedudvalget d. 18. februar 2022 og behandlet i Økonomiudvalget d. 23. marts 2022.

God læselyst!

På vegne af Hovedudvalget

Anders Agger

Formand for Hovedudvalget

&

Anders Liltorp

Næstformand for Hovedudvalget

Formål

Rødovre kommune har altid været en stærk velfærdskommune, og det vi skal blive ved med at være. Vi skal som medarbejdere og ledere bruge vores kompetencer og gå forrest i udviklingen af velfærd, så vi til en hver tid skaber mest mulig værdi sammen med vores borgere og virksomheder.

Hvis vi også skal være en mønsterkommune i fremtiden, kræver det ledere og medarbejdere, der tør sætte egne kompetencer og roller i spil på nye måder, der understøtter tankerne i visionen "Sammen om Rødovre". I de kommende år sætter vi fokus på dette gennem Rødovre Kommunes kompetenceudviklingsforløb "Sammen om Rødovre – Sammen skaber vi ny velfærd" samtidig med, at vi arbejder med udviklingen af den digitale medarbejder og leder.

Vi står over for et arbejdsmarked, hvor det bliver tiltagende svært at rekruttere, og hvor konkurrencen om arbejdskraften skærpes. Vi skal sætte fokus på, hvordan vi kan tiltrække og fastholde gode og kompetente medarbejdere og ledere, så vi sikrer, at vi fortsat kan løse kerneopgaven professionelt og med høj kvalitet. Det kræver, at vi skal øge vores eksponering ift. ledige stillinger, og vi skal være med til at sætte fokus på, at det er meningsgivende og attraktivt at arbejde i kommunen. Samtidig er der behov for, at vi i højere grad understøtter de lokale arbejdspladser i rekrutteringsopgaven, herunder også i anvendelsen af nye kommunikationsplatforme og -metoder.

I forlængelse heraf er der behov for, at vi styrker studerende/elevs oplevelse af, at vores arbejdspladser tager uddannelsesforpligtigheden alvorligt, og hvor studerende og elever samtidig oplever at blive klædt på til en fremtidig karriere inden for de store velfærdsområder. Vi skal ikke kun bidrage til at uddanne nye medarbejdere, men også være med til at tiltrække dem til faget. Det kræver, at vi i højere grad arbejder systematisk med at formidle, at der i Rødovre Kommune er mange attraktive arbejdspladser, hvor man kan gøre en forskel, og hvor vi sikrer gode uddannelses-/praktikforløb i tæt samarbejde med uddannelsesinstitutionerne.

Vi vil fortsat arbejde aktivt med den attraktive arbejdsplads, både for at kunne tiltrække og fastholde medarbejdere og for at give medarbejderne de bedste betingelser for at kunne løse kerneopgaven og bruge deres faglighed. Det sker ikke kun gennem afprøvning af nye arbejdsformer, men også ved at vi fortsat sikrer gode rammer for arbejdet, medindflydelse på arbejdets indhold og et godt og sundt arbejdsmiljø med en god balance mellem arbejds- og privatliv. Vi skal fortsat udvikle det forebyggende arbejde gennem sundhedsordningen og gennem vores arbejde med social kapital – både centralt og lokalt. Rødovre Kommune skal være kendt for at være en arbejdsplads med et godt arbejdsmiljø.



HR-STRATEGIENS VISION, MISSION OG MÅL

Vision

Rødovre er en attraktiv arbejdsplads med engagerede og stolte medarbejdere.

Mission

Vi bruger vores kompetencer, så vi til en hver tid skaber mest mulig værdi sammen med vores borgere og virksomheder.



Det er HR-strategiens mål at...

... bidrage til en fortsat udvikling af Rødovre Kommune som fremtidens velfærdskommune med medarbejderne som drivkraft, og hvor velfærden skabes sammen med borgerne og brugerne

... sikre, at vi kan fastholde vores dygtige medarbejdere og rekruttere nye, hvor der er behov for det

... løfte uddannelsesforpligtigelsen med så høj kvalitet, at studerende/praktikanter får en faglig god uddannelse og flere får lyst til at arbejde på de store velfærdsområder

... styrke strategisk kompetenceudvikling - de rigtige kompetencer på det rigtige tidspunkt

... rammerne for arbejdet opleves som attraktive, og at vi har et godt arbejdsmiljø med en god balance mellem arbejdsliv og privatliv

... sikre, at medarbejderne kender deres kerneopgave, oplever medindflydelse og ved, hvordan de bidrager til kerneopgaven

FOKUSOMRÅDER OG INDSATSER

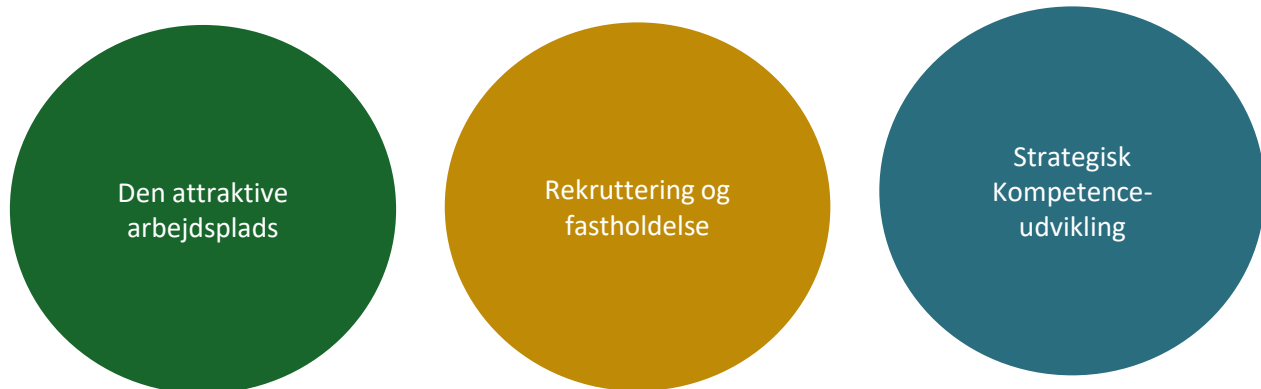
HR-strategien skal sikre det strategiske fokus i HR-arbejdet i Rødovre Kommune og understøtte, at arbejdspladserne kan levere deres kerneopgave i tråd med de politiske målsætninger og rammevilkår. HR-strategien indeholder vision, mission og mål for arbejdet med HR-indsatser. Visionen udmøntes i mål, der nedbrydes i fokusområder med konkrete indsatser, som er den måde, vi arbejder med at realisere visionen. Strategien beskriver således, hvad vi ønsker at opnå, samt hvad vi har tænkt os at gøre for at komme i mål eller for at bevæge os i den ønskede retning.

HR-strategien står på skuldrene af det store involverende arbejde, der blev lavet i den foregående HR-strategi, hvor samtlige Fælles-MED blev inddraget i en drøftelse af, hvad der er organisationens behov og udfordringer med udgangspunkt i lokale data om arbejdspladsernes personaleressourcer og arbejdsmarkedets udvikling. Hensigten er at sikre, at de HR-indsatser, som igangsættes, er et udtryk for, hvad organisationen, borgerne og civilsamfundet kalder på. Den foregående strategi var 1-årig og fungerede som en forberedelse til denne strategi. Herudover har der været drøftelser i Hovedudvalget og Fagchefforum af, hvad der er organisationens behov og udfordringer med udgangspunkt i strategiens fokusområder samt de politiske ambitioner. Der vil i løbet af strategiperioden være behov for at fortsætte det udredningsarbejde, der er igangsat under den foregående strategi med henblik på at blive klogere på, hvordan vi bedst arbejder med de konkrete indsatser. Dette kan ske gennem analyser, involvering af relevante interessenter og anvendelse af f.eks. de metoder, vi kender fra "Sammen om Borgeren".

De igangsatte HR-indsatser skal have en tværgående relevans og samtidig koble det organisatoriske udviklingsbehov med de politiske ambitioner for kommunens udvikling. I strategiens levetid kan det være nødvendigt at foretage løbende prioriteringer af de indsatser, der bedst imødekommer de aktuelt vigtigste behov med respekt for de ressourcer, der er til rådighed. Alle initiativer vil således ikke blive iværksat på én gang, og det er ikke sikkert, at samtlige ambitioner bliver opfyldt fuldt ud inden for strategiens levetid.

HR-strategien består af tre fokusområder. Under hvert fokusområde er der vedtaget tværgående indsatser. Efter HR-strategien er godkendt, sendes den ud til Fælles-MED, der drøfter, om der er behov for at supplere de tværgående indsatser med lokale indsatser ift. de forskellige behov, udfordringer og muligheder, der er på de enkelte arbejdspladser. Øvrige indsatser, der igangsættes og drives lokalt, er ikke beskrevet i strategien.

Fokusområderne er:



FOKUSOMRÅDE 1: DEN ATTRAKTIVE ARBEJDSPLADS

Det er vigtigt, at Rødovre Kommune opleves som en attraktiv arbejdsplads, som tilbyder gode rammer til sine medarbejdere, hvor arbejdsmiljøet er godt, og hvor det er muligt at have en god balance mellem arbejdsliv og privatliv.

Allerede fra første arbejdsdag skal medarbejderen have en god oplevelse af arbejdspladsen. Alle medarbejdere skal opleve, at man kan udføre sit arbejde tilfredsstillende, og at man som medarbejder har indflydelse på arbejdets indhold og tilrettelæggelse.

Et godt arbejdsmiljø er et fælles ansvar, som vi alle skal pleje. Vi ønsker at understøtte et godt arbejdsmiljø med høj social kapital og lavt sygefravær til gavn for løsningen af kerneopgaven. Der vil derfor fortsat blive arbejdet med social kapital og målrettede indsatser til at nedbringe sygefravær.

Herudover har vi en sundhedsordning med fokus på forebyggende tiltag, og hvor der er mulighed for at få hjælp, hvis der er brug for det.

Hvad ledte til dette fokusområde

Rekrutteringsudfordringer, særligt inden for de større driftsområder, erfaringer med nye arbejdsformer efter covid-19 og et ønske om at fastholde vores dygtige medarbejdere, sætter fokus på behovet for at have gode og attraktive arbejdspladser, hvor medarbejderne oplever at have indflydelse på arbejdets indhold og tilrettelæggelse, stolthed ved deres job og ikke bliver fysisk og mentalt nedslidt af det arbejde, de udfører. Et godt arbejdsmiljø er centralt for at kunne tiltrække og fastholde medarbejdere.

Vi planlægger at arbejde med fokusområdet gennem følgende indsatser

- Differentierede sundhedsindsatser – aktiv forebyggelse både fysisk og psykisk (igangsat)
- Målrettede indsatser til nedbringelse af sygefravær (igangsat)
- Den attraktive arbejdsplads

Indsats 1

Differentierede sundhedsindsatser – aktiv forebyggelse både fysisk og psykisk

Siden 2018 har strategien for sundhedsordningen været at stræbe efter, at medarbejderne kan udføre deres kerneopgave i den tid, de er på arbejdsmarkedet uden at blive nedslidt fysisk eller mentalt. Med den nye sundhedsordning fra 2020 har fokus været at øge den aktive forebyggelse, så andelen af passive behandlinger på sigt reduceres – dette gælder fysisk såvel som psykisk. I samarbejde med sundhedsambassadørnetværket er ambitionen at skabe en gensidig vidensudveksling, så der med den rette indsigt, kan udvikles sundheds- og arbejdsmiljøindsatser, der er tilpasset løsningen af kerneopgaven. Sundhed er en kompleks sammenhæng af fysiske, psykiske og sociale faktorer, og der vil derfor sjældent være en løsning, der passer alle.

Indsats 2

Målrettede indsatser til nedbringelse af sygefravær

Efter en periode med et atypisk sygefravær grundet covid-19 er der behov for, at vi fortsætter arbejdet med nedbringelsen af sygefravær. Der vil i den kommende periode være fokus på at nedbringe sygefraværet gennem målrettede indsatser for de arbejdspladser, der har størst behov, og som dermed vil få størst gavn af at reducere sygefraværet.

Personale & Udvikling udarbejder løbende en oversigt over arbejdspladser med et sygefravær, der ligger over forvaltningens måltal for sygefravær.

Direktør og fagchef prioriterer og udpeger de arbejdspladser, der skal arbejdes med først. Der afholdes et møde mellem fagchef, leder, tillidsrepræsentant, arbejdsmiljørepræsentant og evt. Personale & Udvikling med henblik på af afdække hvilke indsatser, der er behov for på den konkrete arbejdsplads. Herudover kan direktør og fagchef udpege et område, der skal arbejdes med, hvis der er et særligt mønster i sygefraværet.

Udgangspunktet er, at den samlede sygefraværsindsats understøttes af arbejdet med Social Kapital, handleplaner og TRIO-samarbejdet på arbejdspladserne.

Som en forebyggende foranstaltning er der endvidere afsat midler på budgettet til en øget hygiejneindsats. Som konsekvens heraf er der ansat en hygiejnekoordinator, som skal opgradere det systematiske arbejde med hygiejne på alle områder i kommunen og understøtte arbejdet lokalt med medarbejdernes egen indsats.

Hygiejnekoordinatoren skal gennem dialogen med institutionerne sikre det systematiske arbejde med hygiejne i kommunen. Det skal ske gennem uddannelse, vejledning og motivering af medarbejdere samt faglig sparring ved udvikling af nye tiltag i alle enheder, herunder udvikling af hygiejnestandarden og lokale retningslinjer på alle områder. Der vil blive udarbejdet et årshjul, der beskriver de indsatser, der vil blive igangsat på hygiejneområdet. Årshjulet udarbejdes i et samarbejde mellem hygiejnekoordinatoren og den tværgående hygiejnegruppe.



Indsats 3

Den attraktive arbejdsplads

Rødovre Kommune ønsker at være en attraktiv, moderne og fleksibel arbejdsplads, der kan tiltrække og fastholde kvalificeret arbejdskraft. Vi vil derfor i den kommende periode have fokus på indflydelse på arbejdets indhold og egen arbejdstilrettelæggelse, ligesom der lokalt skal arbejdes med mulighederne for fleksibilitet på nye måder, så medarbejderne i højere grad kan bruge deres faglighed. Dette kan eksempelvis ske gennem en lokal drøftelse om, hvad der på den enkelte arbejdsplads forstås ved den attraktive arbejdsplads, og hvordan en sådan proces skal planlægges. Drøftelsen kan indarbejdes som en del af den årlige arbejdsmiljødrøftelse i Hovedudvalget i 2022.

Et konkret tiltag, der er igangsat, er muligheden for hjemmearbejde. Den 26. august 2021 godkendte Hovedvalget en overordnet ramme for hjemmearbejde i Rødovre Kommune, der giver mulighed for hjemmearbejde, når det er foreneligt med en effektiv løsning af kerneopgaven og arbejdspladsens behov. Det vil dog ikke være alle medarbejdere, der kan tilbydes denne mulighed, da flere velfærdsopgaver kræver fysisk fremmøde. Den overordnede ramme for hjemmearbejde er udviklet med henblik på at kunne favne de organisatoriske forskelligheder og behov.

Herudover har Hjemmeplejen modtaget midler til at udvikle rammer for at skabe et kendt og fast team omkring borgeren, som giver borgeren en sammenhængende og inddragende indsats. Indsatsen har samtidig fokus på at skabe en mere attraktiv arbejdsplads gennem udvikling af en arbejdsplads, der er meningsgivende for medarbejderne og giver råderum til at bruge deres faglighed i mødet med borgerne.



FOKUSOMRÅDE 2: REKRUTTERING OG FASTHOLDELSE

I et arbejdsmarked med stor efterspørgsel og mangel på kvalificerede medarbejdere inden for mange faggrupper skal vi fortsat kunne tiltrække og fastholde medarbejdere på vores arbejdspladser. På flere af vores velfærdsområder vil der være en befolkningsvækst, som kræver, at vi skal øge antallet af medarbejdere. Derfor skal vi i de kommende år kunne ansætte endnu flere medarbejdere for at kunne sikre det høje velfærdsniveau i Rødovre. Vi har brug for at afprøve nye tiltag, så vi også fremover kan tiltrække kompetente medarbejdere, ligesom der er behov for at fastholde vores gode medarbejdere. Det forudsætter, at vi fortsætter det udredningsarbejde, der er påbegyndt under den 1-årige HR-strategi. Hvis vi skal kunne begå os i konkurrencen med både de øvrige offentlige arbejdspladser og det private arbejdsmarked, er der behov for at understøtte de lokale arbejdspladser i rekrutteringsarbejdet – både ift. brug af SoMe-platforme og i en vis udstrækning ift. udformning af annoncer og videoer.

Med de små årganges indtog på uddannelser og på arbejdsmarkedet vil vi samtidig også gerne bidrage til, at vi i de kommende år har en fortsat tilgang af nye studerende på de store velfærdsområder. Vi har derfor brug for, at stadig flere vælger en uddannelse inden for velfærdsfagene og i forlængelse heraf en elev- eller praktikplads i Rødovre Kommune. Vi skal se studerende og praktikanter som kommende medarbejdere samtidig med, at vi bidrager til at løse en samfundsopgave. I de kommende år vil vi også få brug for at ansætte flere forskellige fagligheder på vores arbejdspladser. Der er behov for, at vi er nysgerrige på hvordan og hvem, der kan løse de forskellige velfærdsopgaver, vi varetager, så vi sikrer, at vi også fremover har medarbejdere nok til at kunne løfte kernevelfærden.

Fastholdelse bliver også en central opgave de kommende år. Vi skal arbejde systematisk med modtagelse og introduktion af vores nyansatte, så de fra start oplever sig godt klædt på til deres arbejde og hurtigt føler, at de kan løse deres arbejdsopgaver tilfredsstillende. Vi skal endvidere sætte en dialog i gang ift. fordelene både for den enkelte og for fællesskabet ved, at flere medarbejdere går fra deltid til fuldtid. Herudover forventer vi, at arbejdet ift. den attraktive arbejdsplads også bidrager til at øge fastholdelsen af vores medarbejdere.

Hvad ledte til dette fokusområde?

Forvaltningerne oplever alle at have medarbejdergrupper, hvor det er blevet tiltagende svært at rekruttere nye medarbejdere over de sidste par år. Herudover er antallet af deltidsansættelser, aldersgennemsnittet, personaleomsætningen og sygefraværet på nogle arbejdspladser højt, hvilket sætter fokus på behovet for at sikre, at vi har de rigtige kompetencer på det rigtige tidspunkt.

I det seneste år har vi kigget på, hvordan vi bedre kan tiltrække de rigtige ansøgere, og hvordan vi får kontakt til dem, så vi kan målrette vores rekrutteringsindsats. Rekrutteringsudfordringen sætter også fokus på behovet for, at nye medarbejdere oplever at blive taget godt imod, så vi sikrer, at de har lyst til at blive på vores arbejdspladser i mange år.

Vi planlægger at arbejde med fokusområdet gennem følgende indsatser

Centrale indsatser

- Central understøttelse af rekruttering og fastholdelse
- Central bistand ifm. rekruttering
- Jobagent og hjemmeside
- Katalog med gode råd til annonceskrivning
- Vidensdeling på tværs af ledergrupper
- Modtagelse og introduktion af nyansatte
- Fastholdelsestiltag

Lokale indsatser

- Kollegareklame/rekruttering
- Gå-hjem events
- Åbent hus for jobsøgende og arbejdsprøvning inden ansættelse
- Fuld tid og/eller et højere timeantal for deltidsansatte
- Modtagelse af uopfordrede ansøgning lokalt



Centrale indsatser

Indsats 1

Central understøttelse af rekruttering og fastholdelse

For at kvalificere arbejdet med rekruttering og fastholdelse er der behov for en udredning af rekrutteringsudfordringen og behovet for at igangsætte indsatser, der skal understøtte rekruttering og fastholdelse af nye medarbejdere og studerende/elever. Kortlægningen skal munde ud i en prioritering af hvilke indsatser, der skal igangsættes på nuværende tidspunkt.

Herudover skal der udarbejdes en uddannelsesstrategi for de store velfærdsområder. Strategien udarbejdes i samarbejde med de øvrige kommuner i Region Hovedstaden. Uddannelsesstrategien tager afsæt i vores ambition om at være en uddannelseskommune ved at sikre en god kvalitet i uddannelsesforløb og understøtte det regionale og nationale arbejde. Indsatserne i strategien er:

- Nedsættelse af en central arbejdsgruppe, der skal sikre et fælles strategisk arbejde i Rødovre Kommune gennem et tæt samarbejde mellem organisationerne, fagområderne og HR
- Styrkelse af det ledelsesmæssige fokus på uddannelsesopgaven
- Styrket uddannelsesindsats
- Styrket modtagelse og introduktion af nyuddannede medarbejdere og nyansatte generelt
- Styrkelse af lokale initiativer, der skal understøtte bedre rekruttering og fastholdelse til velfærdsområderne
- Initiativer på tværs af kommuner, uddannelsesinstitutioner og øvrige uddannelsesaktører

Rødovre ønsker blandt andet gennem uddannelsesstrategien at styrke sin rekrutterings- og fastholdelsesindsats samt bidrage til det regionale og nationale arbejde med at tiltrække flere personer til velfærdsfagene. Uddannelsesstrategien sætter fokus på hvilke indsatser, som Rødovre i første omgang prioriterer. I de kommende år skal vi også undersøge, om andre faggrupper kan bidrage til at løse velfærdsopgaver på de områder, hvor vi kommer til at mangle hænder, ligesom vi vil se på muligheden for at øge vores brug af merit-uddannelser, sporskifte og på-vej-til forløb. Herudover vil vi undersøge muligheden for at ansætte andre faggrupper og supplere deres uddannelse.

Rødovre Kommune deltager endvidere i det regionale og nationale samarbejde for at gøre det mere attraktivt at arbejde på de store velfærdsområder.

Indsats 2

Central bistand ifm. rekruttering

Fortællingen om Rødovre Kommunes arbejdspladser skal styrkes, og vi skal i højere grad kunne bruge flere og nye platforme til at nå nye medarbejdere. Vi ønsker at professionalisere vores annoncering ved at understøtte arbejdspladserne i at skrive bedre jobopslag og bruge nye kommunikationsformer som f.eks. video og annoncering på sociale medier. Indsatsen vil især blive rettet mod stillinger, som er svære at besætte på de store velfærdsområder. Der kan i forlængelse heraf være behov for arbejde mere bevidst med at fortælle om, hvorfor man skal vælge en karriere inden for de store velfærdsområder.

Indsats 3

Jobagent og hjemmeside

Interviews med nyansatte viser, at flere af vores ansøgere aktivt bruger kommunens hjemmeside ift. jobsøgning, da de ønsker at arbejde lokalt. Vi skal derfor gøre vores jobside på rk.dk nem at navigere i og bruge hjemmesiden aktivt ift. at tilbyde potentielle ansøgere relevant information.

Herudover oprettes en jobagent for at gøre ledige stillinger nemt tilgængelige for jobsøgende.

Indsats 4

Katalog med gode råd til annonceskrivning

Der udarbejdes et katalog med gode råd til annonceskrivning for at styrke udformningen af vores jobannoncer og nå de rigtige ansøgere.

Indsats 5

Vidensdeling på tværs af ledergrupper

Vi skal styrke vidensdeling om rekruttering på tværs af ledergrupper. Det kan f.eks. ske gennem oplæg på Lederforum om rekruttering, hvor der sættes fokus på vidensdeling mellem lederne, og hvor indsats på rekrutteringsområdet præsenteres. Relevante emner kan f.eks. være anvendelse af den gode jobannonce, sociale medier, viden fra Personale & Udviklings interviews med nyansatte m.m.

Indsats 6

Modtagelse og introduktion af nyansatte

Der udvikles et forløb for modtagelse og introduktion af nyansatte, der skal sikre, at de er klædt på til at kunne begå sig på arbejdspladsen og på den måde sikre, at medarbejderen hurtigt føler sig kompetent i sit nye job. Der vil i forløbet være et skærpet fokus på modtagelsen af nyuddannede medarbejdere. Hensigten er at øge fastholdelsen af nyansatte og minimere den tid, der går fra ansættelsen til at medarbejderen oplever at kunne bidrage til løsningen af kerneopgaven og være en integreret del af arbejdspladsen.

Der udarbejdes et forløb med plads til lokal tilpasning, som afprøves med en håndfuld ledere. De involverede ledere vil blive inddraget ift. om en mentorordning og/eller følordning skal indarbejdes som en del af modtagelse og introduktion af nyansatte.

Indsats 7

Fastholdelsestiltag

I HR-strategiens løbetid vil vi undersøge, hvordan vi kan øge vores muligheder for at fastholde medarbejdere. Der skal arbejdes med seniorpolitiske tiltag ud fra et bredt perspektiv med henblik på at gøre det attraktivt for seniormedarbejdere at blive længere på arbejdsmarkedet. Mulige tiltag og afklaring af målgruppe skal drøftes yderligere.

For arbejdspladser med en høj personaleomsætning kan fratrædelsesinterviews være en kilde til information, der kan bruges til at reducere personaleomsætningen og samtidig medvirke til at gøre arbejdspladsen mere attraktiv for nuværende og fremtidige ansatte. Muligheden for at bruge fratrædelsessamtaler lokalt som et værktøj skal derfor undersøges nærmere.



Lokale indsatser

Indsats 9

Kollegareklame/rekruttering

Et meget effektivt rekrutteringsgreb er at bruge eksisterende netværk til at rekruttere nye medarbejdere. Derfor er det også oplagt at involvere personalegruppen på de arbejdspladser, der søger nye medarbejdere ift. aktiv deling af annoncer, aktivering af deres netværk og helt konkret opfordre bekendte til at søge stillingen – også bekendte, som man tænker ikke er jobsøgende.

En kommunal LinkedIn profil, som nævnt under centrale indsatser, vil også kunne understøtte dette, da det bliver nemmere at dele jobopslag.

Indsats 10

Gå-hjem events

Forslaget om gå-hjem events trækker på erfaringerne fra et tidligere event, som blev afholdt for sygeplejersker. Målgruppen er lærere, pædagoger og social- og sundhedsassistenter og -medhjælpere, som bor i kommunen og de nærliggende kommuner. Alle fra den pågældende faggruppe, som er bosat i kommunen og de nærliggende kommuner bliver inviteret til et fagligt arrangement, som også sætter fokus på Rødovre Kommune som arbejdsplads. Der vil være udgifter til oplægsholdere, evt. konkurrencer, mad og lokaleleje. Udgiften afholdes lokalt.

Indsats 11

Åbent hus for jobsøgende og besøg på arbejdspladsen

Afholdelse af åbent hus arrangementer egner sig særligt for arbejdspladser med et stort rekrutteringsbehov, og hvor ansøgere udtrykker ønske om at kunne møde arbejdspladsen først, som f.eks. dagtilbudsområdet og ældre- og handicapområdet, men kan måske også være relevant for andre områder. I forlængelse af åbent hus arrangementer kan der også tilbydes mulighed for at besøge arbejdspladsen nogle timer mhp. at få et realistisk indtryk af arbejdsopgaverne og arbejdsmiljøet inden for udvalgte områder, f.eks. for at lette skiftet fra hospital til ældreplejen. Fagcheferne melder tilbage, hvis man er interesseret. Herefter kan der evt. produceres en film om muligheden til RK-Intra, LinkedIn og evt. kommunens FB side.

Indsats 12

Fuld tid og/eller et højere timeantal for deltidsansatte

Afklaring af hvorvidt man ønsker at øge andelen af medarbejdere på fuld tid og/eller et højere timeantal for deltidsansættelser – eller om man vil bruge muligheden for deltid som attraktivt gode.

Emnet kan behandles i de lokale MED-udvalg med henblik på at øge andelen af medarbejdere på fuldtid eller på et højere timeantal. Se evt. Fuldtid.dk for inspiration til fx at arbejde med emnet. Arbejdet igangsættes med en rammesættende drøftelse i Hovedudvalget.

Indsats 13

Modtagelse af uopfordrede ansøgning lokalt

I et arbejdsmarked, hvor det kan være svært at rekruttere, kan det sende et forkert signal, at vi ikke modtager uopfordrede ansøgninger. Alle arbejdspladser bør derfor se positivt på uopfordrede ansøgninger og forpligtes til at besvare disse.

Konkret indarbejdes følgende tekst: *”Vi modtager gerne uopfordrede ansøgninger på vores lokale arbejdspladser. Du skal kontakte den arbejdsplads, hvor du ønsker at søge job.”* på jobsiden på rk.dk.

FOKUSOMRÅDE 3: STRATEGISK KOMPETENCEUDVIKLING

Velfærdssamfundet og den kommunale opgaveløsning er under forandring, og det oplever vi også i Rødovre Kommune. Det betyder, at der er kommet mere fokus på velfærdsfornyelse, teknologi og fællesskaber. Det stiller krav til organisationen om at finde nye måder at løse de kommunale serviceopgaver på, herunder hvordan organisationen i højere grad skaber rum for, at vi sammen med borgerne udvikler nye velfærdsløsninger samtidig med, at vi fortsat udvikler vores evne til at tilpasse os samfundsudviklingen.

Lederne og medarbejderne skal sammen være nysgerrige og skabe processer med henblik på at sikre en videreudvikling af vores kerneopgave. Vi skal derfor fortsætte med at udvikle vores ledere og medarbejderes kompetencer og bringe dem i spil i relation til organisationens behov.

Hvad ledte til dette fokusområde?

Rødovre har i flere år arbejdet med at realisere visionen "Sammen om Rødovre". Dette er sket gennem specifikke projekter og forvaltningsvise kompetenceudviklingsprojekter, som har givet gode erfaringer, der kan bygges videre på. Erfaringerne viser, at der også er behov for at igangsætte et fælles kompetenceudviklingsprojekt med betydning hele for organisationen.

Vi skal i de kommende år skrue endnu mere op for involveringen af og dialogen med borgeren. Vi får brug for den dynamik og medejerskab, som øget bruger- og borgerinvolvering kan give os. Udviklingen i vores samfund og en øget involvering af borgere og medarbejdere stiller krav til den måde, vi løser kerneopgaven. Ledernes evne til at sætte retning og rammer for opgaveløsningen er central. Der er derfor behov for, at vi løbende har fokus på at evaluere og revidere ledelsesudviklingstiltag, så vi blandt andet kan udvikle digitale kompetencer, spotte og udvikle specialist- og ledertalenter og øge graden af borgerinddragelse.

Lokalt fastholdes fokus på den daglige dialog om kerneopgaven og på at anvende den årlige MUS til at sikre relevante kompetencer på både gruppe- og individniveau med henblik på, at det lokale kompetenceniveau kan leve op til de strategiske mål. I den årlige MUS vil der også fortsat være fokus på medarbejderens indflydelse på udførelsen af kerneopgaven, ligesom det her er muligt at bringe den kommunale kompetenceudviklingsfond i spil for de faggrupper, der er omfattet.

Vi planlægger at arbejde med fokusområdet gennem følgende indsatser

- Rødovre Kommunes kompetenceudviklingsforløb "Sammen om Rødovre – Sammen skaber vi ny velfærd"
- Øvrige strategiske ledelsestiltag

Herudover vil vi løbende sætte fokus på den kommunale kompetenceudviklingsfond som en oplagt mulighed for at styrke den individuelle kompetenceudvikling og opkvalificering af ufaglærte til faglærte for de fagområder, som er omfattet. Vi vil endvidere sætte fokus på muligheden for at benytte den kommunale kompetenceudviklingsfond til at understøtte udviklingen af bl.a. specialist- og ledertalenter.

Indsats 1

Rødovre Kommunes kompetenceudviklingsforløb Sammen om Rødovre – Sammen skaber vi ny velfærd

Formålet med udviklingsforløbet er at bidrage til den fortsatte virkeliggørelse af visionen ”Sammen om Rødovre” gennem udvikling og fornyelse af praksis og professionel identitet hos medarbejdere og ledere. Udviklingen og fornyelsen af praksis tager afsæt i en forståelse, hvor borgerne og medarbejderne er omdrejningspunkt og dermed medskabere af ny praksis.

Igennem forløbet skal kommunens medarbejdere og ledere blive stadigt bedre i stand til at skabe velfærd i samspil med borgerne og på tværs af organisatoriske grænseflader. Centralt står evnen til på en reflekteret måde at respondere på de muligheder og begrænsninger, der viser sig, når man er sammen om at forny praksis.

Udviklingsforløbet er igangsat på et kick-off arrangement d. 5. oktober 2021 i Rødovrehallen, og efterfølgende gennemføres der workshops inden for de 13 temaer, som blev præsenteret på kick-off arrangementet. Det videre arbejde efter de forskellige workshops har indtil videre ført til 10 projektansøgninger. Der vil også være en ansøgningsrunde i maj 2022. Projekterne udvælges på baggrund af følgende kriterier:

- Stærkest mulig indfrielse af Sammen om Rødovre og formålsfortællingen med særligt fokus på
 - Borgerinvolverende fokus
 - Tværgående fokus
- Antal involverede og/eller mulighed for opskalering
- Økonomi (mest mulig effekt for pengene)
- Størst mulig læring

På RK-Intra vil der løbende være mulighed for at følge med i hvilke projekter, der igangsættes.

Det er Kommunalbestyrelsens forventning, at der skabes mulighed for en bred involvering af ledere og medarbejdere i hele kommunen, så der kommer et stærkt lokalt ejerskab til forløbet.

Alle, der har noget at bidrage med, skal have mulighed for at kunne deltage undervejs i forløbet. For nogle vil det allerede være i forbindelse med de planlagte workshops, for endnu flere i forbindelse med gennemførelse af konkrete udviklingsprojekter til næste år og forhåbentlig for mange i forbindelse med implementering af nye løsninger.

Indsats 2

Øvrige strategiske ledelsestiltag

I Rødovre Kommune har vi et ledelsesgrundlag som er fundamentet for, hvordan vi driver ledelse i Rødovre. Kernen i ledelsesgrundlaget er det personlige lederskab, som er udbygget med 4 sæt af værdier for det fælles lederskab:

- Kvalitet og effektiv service til borgerne
- Kvalificeret politisk beslutningsgrundlag
- Ressourcestyring og fornyelse
- Trivsel og godt arbejdsliv

Formålet med ledelsesgrundlaget er at få en fælles forståelse af den ledelsesform og de ledelsesværdier, vi ønsker på alle niveauer og områder. Vi vil derfor fortsætte med at arbejde med, hvordan vi sætter de 4 sæt værdier i spil i det fortsatte ledelsesarbejde.

I den kommende periode vil der blive behov for, at vi gennem vores lederfora sætter fokus på andre strategiske ledelsesindsatser, der understøtter god ledelse jf. vores ledelsesgrundlag. Emner, der på nuværende tidspunkt forventes at blive arbejdet med, er ledelse af digitalisering af kommunal service (f.eks. udvikling af nye selvbetjeningsløsninger til borgerne) og et styrket systematisk arbejde med at finde og tilskynde talenter til bl.a. ledelses- og specialistfunktioner.

Der skal arbejdes videre i de forskellige lederfora med emnerne.

