



Ombejlet arbejdsplads

Temadrøftelse på Økonomi- og
erhvervsudvalgets møde den 31/10 2018

Varde
Kommune



Udviklingsstrategien – Ombejlet arbejdsplads

OMBEJLET ARBEJDSPLADS



FYRTÅRNE

Medarbejdere i Varde Kommune skal være stolte af deres arbejde, hvor der er plads til udvikling og ambitioner.

I Varde Kommune har den enkelte medarbejder frihed til at bruge sin sunde fornuft og sin faglighed til at tænke selv inden for tydelige ledelsesmæssige rammer. Vi tror på, at tillid er værdiskabende. I opgaveløsningen prioriteres tid og dialog med borgerne og en smidig proces.

Arbejdsglæden og de værdiskabende opgaver er i fokus i Varde Kommune. Vi ønsker at rekruttere og fastholde gode medarbejdere – og vi taler gerne højt om de ting, der lykkes for os, og som vi er gode til.

Vi er kendt for høj faglighed og for mange udviklingsmuligheder. Som medarbejder kan man se mulighederne for at vokse og udføre mere komplekse opgaver i samarbejde med ledelse og kollegaer.

Er vi en ombejlet arbejdsplads?

Ansøgere

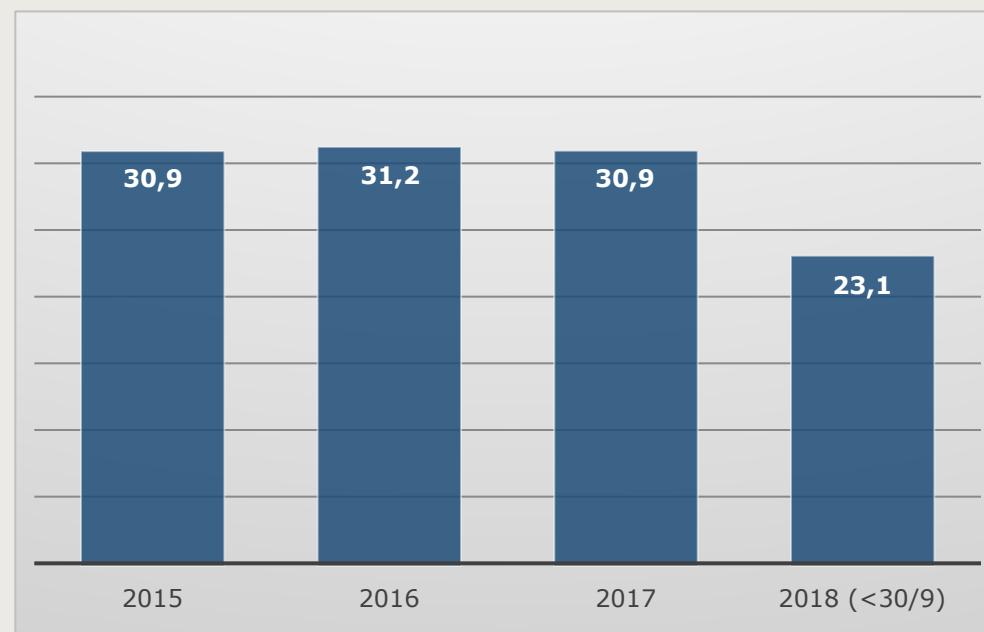
I 2018 har der frem til 30/9 været opslået **337** ledige stillinger med i alt 7774 ansøgere.

8 stillinger - over 100 ansøgere

104 stillinger - 5 eller færre ansøgere

19 stillinger - 1 ansøger

13 stillinger - 0 ansøgere!



Hvor er vi særligt udfordret?

Mange ansøgere:

- Pædagogmedhjælpere
- Generelle HK-stillinger
- Pædagogstillinger

Få ansøgere:

- SSH og SSA
- Lærere
- Dagplejere, Specialiserede HK-stillinger, Rådgivere og sygeplejersker
- *Vikariater*

Udfordringer på landsplan

SOSU-området - udfordringen med arbejdskraft fortsætter

Lærerområdet – den nuværende rekrutteringsudfordring udlignes pga. flere der uddannes og faldende børnetal

Fastholdelse af seniorer

”På tværs af de kommunale velfærdsområder udgør de ansattes høje aldersprofil, kombineret med en lav tilbagetrækningsalder, i tiltagende grad en udfordring for arbejdsudbuddet.”

Lav beskæftigelsesgrad

Andelen af kommunalt ansatte, der arbejder tæt på fuld tid (32 timer eller mere), har været svagt faldende fra 61,9 % i 2008 til 60,3 % i 2016.

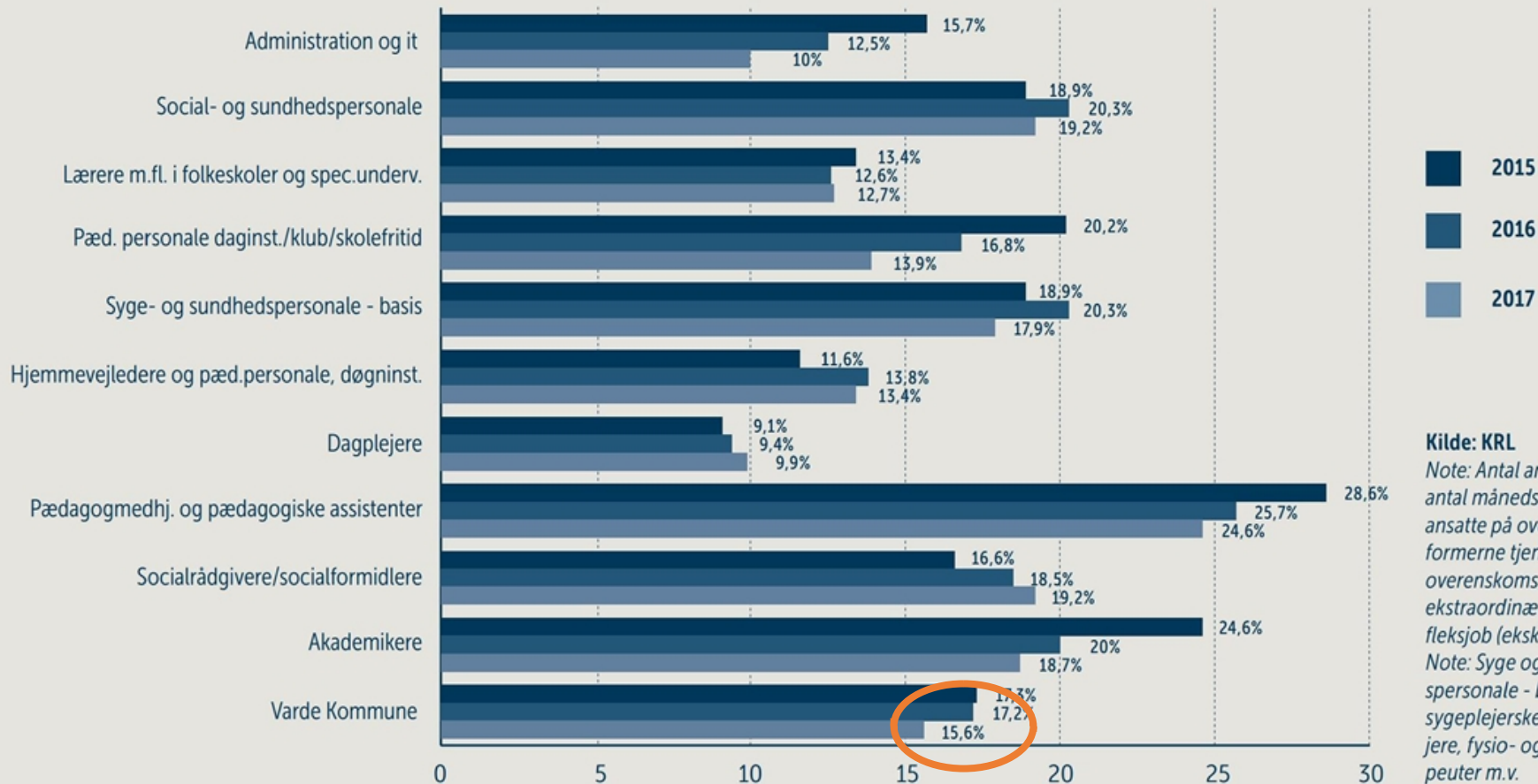
I 2018 er:

- 81% af hjælpere på deltid
- 75% af assistenter på deltid
- 68% af sygeplejersker på deltid

Personaleomsætningen er uændret seneste halvår

Figur 4.1

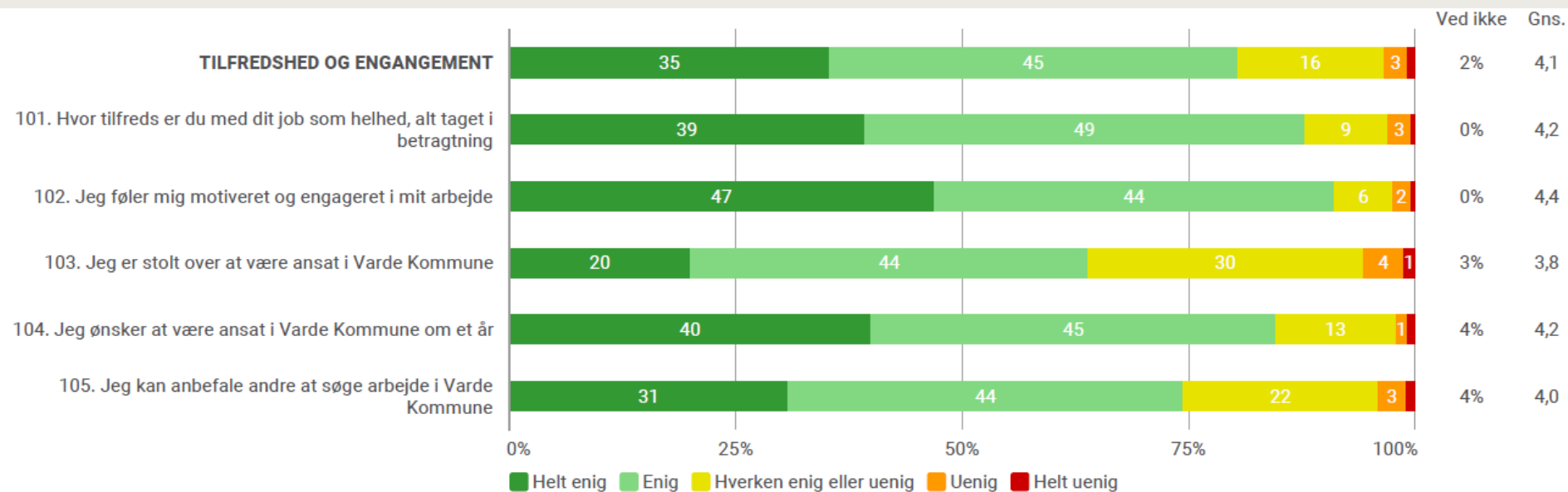
Personaleomsætning i Varde Kommune på de 10 største overenskomstområder 2015 - 2017



Kilde: KRL

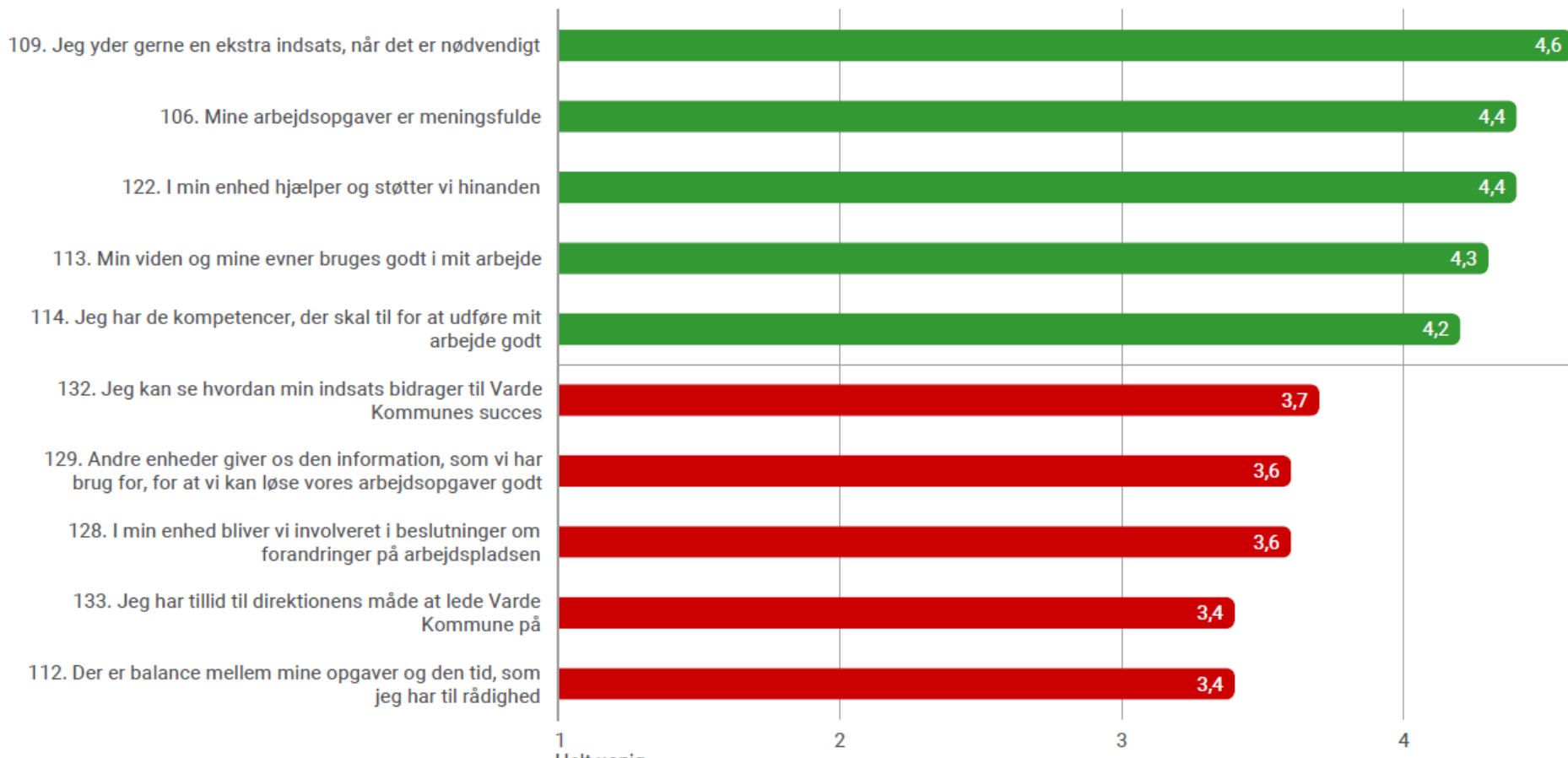
Note: Antal ansatte er antal månedslønnede ansatte på overenskomstformerne tjenestemænd, overenskomstansatte, ekstraordinært ansatte og fleksjob (eksklusiv elever)
 Note: Syge og sundhedspersonale - basis dækker sygeplejersker, tandplejere, fysio- og ergoterapeuter m.v.

APV og trivselsrapport oktober 2018

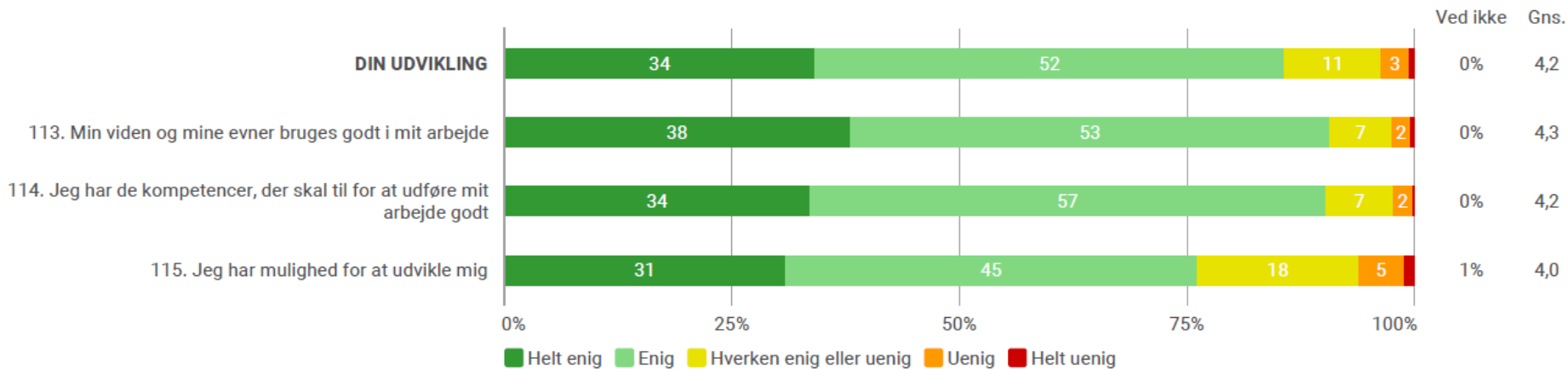


Top og bund 5

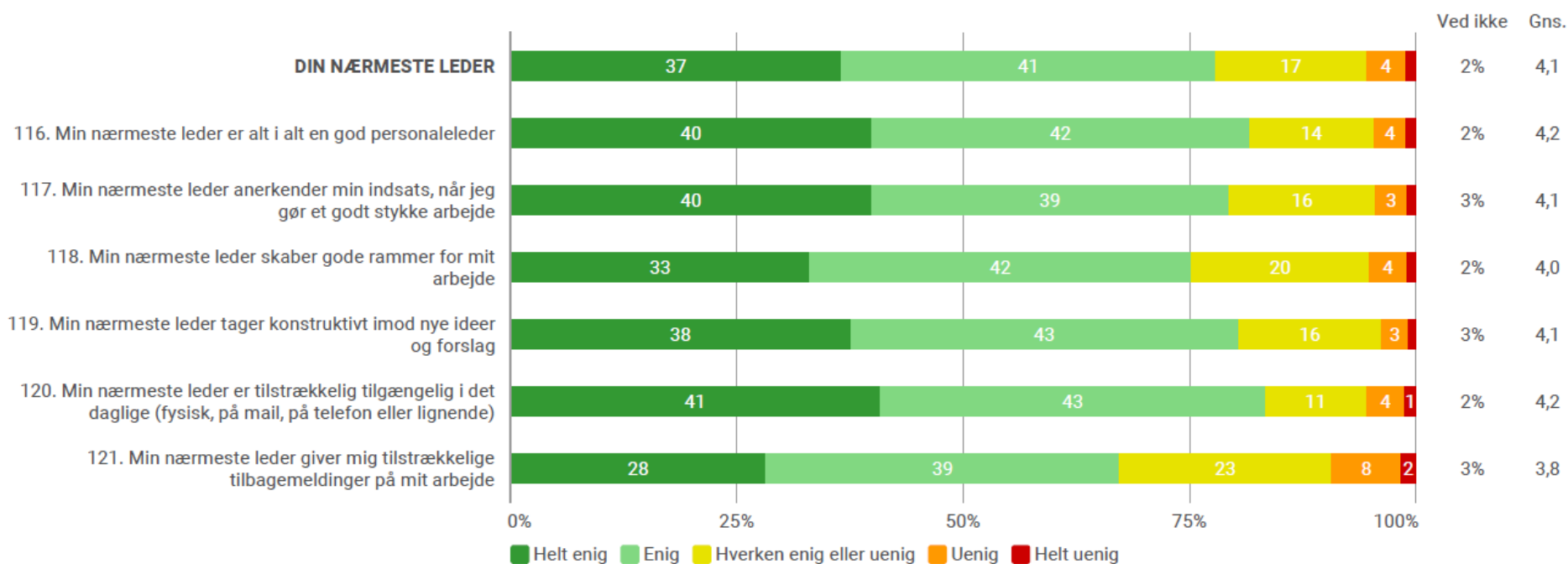
Nedenfor vises de fem udsagn, medarbejderne vurderer mest positivt, og de fem udsagn, medarbejderne vurderer mest negativt. Nøglespørgsmål er ikke medtaget i opgørelsen.



Din udvikling



Din nærmeste leder





Millennials kommer – og det forventer de!



Kvantitativ analyse med 19.000 Millennials på tværs af 25 lande. Manpowergroup

Det prioriterer Millennials, når de skal vælge, hvor de vil arbejde

- Penge 92%
- Jobsikkerhed 87%
- Ferie/fri fra arbejdet (86%)



Hvad forventer Millennials?

- Motivation, feedback og autentiske relationer
- Mulighed for at avancere på arbejdspladsen
- Hurtige, agile og trygge rammer
- Ansvarlige og purpose-drevne organisationer
- Jobbet skal give mening
- Mentor- og karriereudvikling
- Forbilleder i deres leder



Kendetegn fra SoMe og facebook - det *formelle* hierarki mister betydning



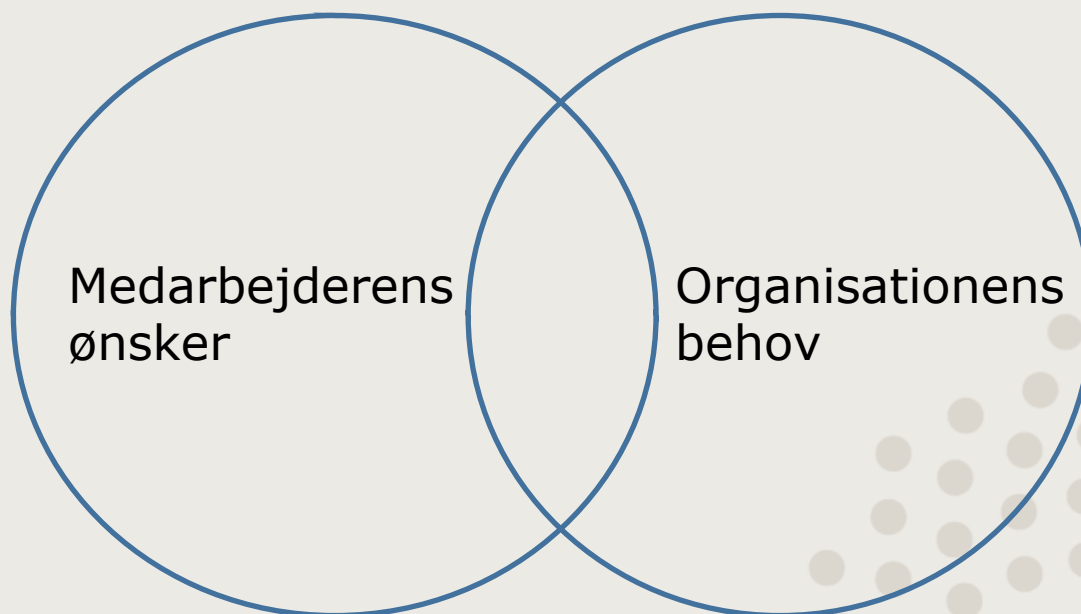
På nettet konkurrerer ideer på lige fod – en idé er ikke god, fordi den der står bag har stjerner på skulderen eller politisk magt.

Den ukendte stemme har lige så stor mulighed for at sætte dagsordenen – jo flere likes, jo større gennemslag

Man vælger selv, hvilke personer, man vil linke op med, og ingen kan tvinge en til at arbejde sammen med nogen, man ikke har lyst til.

Kan vi skabe overlap?

Kan traditionelle ledelses- og styringsmodeller, hvor optimering og effektivisering er i fokus, være med i kampen om fremtidens arbejdskraft?



Hvordan skaber vi en ombejlet arbejdsplads?

1. Hæve beskæftigelsesgraden for SOSU og sygeplejersker
2. Udviklingsmuligheder for medarbejderne
 - **Kompetenceudvikling** for alle og særligt for **talenter**
3. Fleksibilitet for medarbejderne
 - Mulighed for frihed, orlov, selvvalgt arbejdstid, vilkår for seniorer mv.
4. Ledelse
 - **Tydliggør formål** - organisationens "WHY" – fortællingen skal være medrivende og gi' gejst fra toppen af og ned
 - Nærledelse – med fokus på **tilbagemeldinger, motivation og udvikling** af medarbejdere
 - Basis på plads: drift, økonomistyring, effektivisering mv.
5. Mening – og gøre en forskel for borgerne
 - **Afbureaukratisering og smidige arbejdsgange**
6. Autentisk branding af VK som arbejdsplads
 - Fortælle de gode **historier** og Medarbejdere som **ambassadører**

Hvad er allervigtigst nu, for at vi bliver en ombejlet arbejdsplads?

