

Notatark

Sagsnr. 81.00.00-P22-1-21

Sagsbehandler

Jette Hansen

19.8.2021

Noter fra høring i MED-organisationen vedr. opdateret personalepolitik

Område-MED Beskæftigelse 18-08-2021

Anne-Marie indledte kort med at fortælle om baggrunden for arbejdet med opdatering af personalepolitikken. Hovedudvalgets fokus er at få sammenskrevet det vi har omkring personalepolitik samt fastholde værdierne. Det der fremlægges for MED-udvalgene er et udkast. Hovedudvalget ønsker at få feedback på det udkast der ligger og samtidig få en drøftelse af, hvordan vi får en opdateret personalepolitik til at 'leve' i organisationen.

Processen er nu at høre Område-MED. De kommentarer der kommer fremlægges for Hovedudvalget. Målet er, at kunne godkende den opdaterede personalepolitik i december 2021, men det kan afhænge af hvad der kommer af input og kommentarer i forbindelse med høringen.

Hvad tænker I helt overordnet om udkastet til opdateret personalepolitik?

- Fine beskrivelser af, hvad vi gerne vil i Hedensted Kommune og meget i tråd med hvordan vi gerne vil arbejde, men der er noget der kunne være mere tydeligt.
- Gerne udtrykke at vi løser kerneopgaven godt og det er vi stolte af, herunder at vi også fejrer når tingene lykkes.
- Det er vigtigt den er kort.
- I stedet for at skrive 'vi undgår regler og retningslinjer der ikke giver mening' – i stedet skrive 'vi laver regler og retningslinjer, når det giver mening'.
- Det kan også være en fare at der er for få ord – hvem klæder nye ledere og medarbejdere på?

Tilbagemeldinger fra grupperne til processen:

- Er meget hurtigt kommet over i at tale handling – det er svært at skille ad.
- Det har sat gang i nogle refleksioner – det er meget sundt også at blive opmærksomme på at man forstår ting forskelligt.
- Det er inspirerende og godt at være to i gruppen – en go' proces.
- En time er passende til processen – det må ikke være kortere.

Tilbagemeldinger vedr. indhold:

- Forventninger og krav – sat overfor at vi ikke skal have noget beskrevet – det er svært, når tingene ikke er beskrevet. En fjer bliver let til ti høns. Når det ikke er beskrevet er det den enkeltes fortolkning og forståelse der gælder.
- Der hvor man har meget beskrevet, indskrænker man også kreativiteten – vi skal være opmærksomme i forhold til sidemandsoplæring – hvordan lever vi værdierne – hvordan får vi det fortalt – det er ikke noget man bare kan læse sig til. Det skal genbesøges igen og igen.

Tage personalepolitikken op jævnlige – hvor er vi og hvor er vi på vej hen. På den måde bliver det brugbart og ikke bare et stykke papir.

Lokal-MED PKØ Juelsminde 26-08-2021

Peter indledte med en kort intro ift. arbejdet med opdatering af personalepolitikken og baggrunden for, hvorfor vi gør det på denne måde.

Hovedudvalget var i gang med en drøftelse af alle vores vejledninger. I den forbindelse skulle vi også drøfte livsfaser. Personalepolitikken har nogle år på bagen, ligesom Livsfase- og Sundheds- og Arbejdsmiljøpolitikken med historierne. Historierne blev i sin tid brugt til dialog på arbejdspladserne. HU's holdning er, at historierne har haft deres tid. Derudover er der kommet en del til, som handler om personalepolitik, men ligger forskellige steder på medarbejdernet. Det er fx alkohol og rusmidler, arbejdsmiljø mv.

Det udkast til personalepolitik der ligger nu, har været drøftet i Hoved-MED, og det blev besluttet at sende udkastet i høring i Område-MED og Lokal-MED PKØ, som ikke har et Område-Med.

Hvad tænker I helt overordnet om udkastet til opdateret personalepolitik?

- Det er fint, at det bliver skrevet sammen til ét dokument
- Det er genkendeligt ift. den kultur og de værdier vi allerede har
- Livsfaser – sat sammen med rummelighed – tage hensyn til arbejdspladsens, kollegaernes behov – er det rigtigt at sætte rummelighed sammen med det?
- Der er forskellig opfattelse af, hvordan ovenstående om livsfaser forstås
- Måske tilføje en formulering om, at det altid er i dialog med nærmeste leder
- Det har fyldt meget, at vi skal have en rygepolitik (udtalt af ikke-ryger)
- Røgfri arbejdsplads sender et stærkere signal
- Glade for at den er genkendelig og at de intentioner og værdier der ligger i det nuværende føres videre

Tilbagemeldinger fra grupperne

- Det er svært, fordi personalepolitikken og værdierne er så centrale i hverdagen
- Det er vigtigt at det bliver opdateret også ift. krænkende adfærd
- Værdierne kommer løbende op – måske ikke direkte, men indirekte i hverdagen
- Det italesættes, hvis vi ikke lever op til værdierne
- Godt, at det er kort og ikke en hel masse fyldord – god opstilling
- Det vigtigste er, at vi fastholder værdierne
- Det peger på den forventning, vi kan have til hinanden – leder/medarbejder
- Ift. livsfaser – ikke nødvendigt at pinde det mere ud – *der er tale om en livsfase, når der opstår særlige ønsker og behov*
- En måde at sikre dialog om personalepolitikken kan være, at gøre det til et fast element i MUS – har du i det forløbne år oplevet, at personalepolitikken ikke er efterlevet?
- Livsfaser – måske omformulere *'kun ved at tage det nødvendige hensyn til arbejdspladsens, ledelsens.....'* kan det måske omformuleres så det har en mere positiv klang, som fx under arbejdsmiljø, hvor der står *'kun i en positiv ånd.....'*

- Svært for nye ledere, at vi ikke har regler og retningslinjer.
- Det er vigtigt med en god introduktion af nye ledere – evt. en mentorordning, så en ny leder får tildelt en mentor (en erfaren leder) som 'livline'

Område-MED Læring 27-08-2021

Anne Marie indledte med at fortælle lidt om processen og ønsket om at opdatere personalepolitikken. Hovedudvalgets opfattelse er, at vi fastholder værdierne og får skrevet intentionerne fra Livsfase- og Sundheds- og Arbejdsmiljøpolitikken ind i en opdateret personalepolitik.

Det der er fremlagt er et udkast – der forventes en endelig godkendelse i Hovedudvalget i december, afhængig af, hvilke input der kommer i høringsrunden. Efter godkendelse i HU skal den nye opdaterede personalepolitik politisk godkendes.

Hvad tænker I helt overordnet om udkastet til personalepolitikken?

- Når man hører noget skal laves om, kan man godt blive lidt urolig. Det er godt at se, at værdierne og den overordnede tilgang vi har haft til personalepolitik fastholdes.
- Guidning – hvor finder man det – vigtigt
- Mange har en opfattelse af, at man ikke har nogen rettigheder, fordi det ikke står nogen steder – mangler retningslinjer f.eks. ved dødsfald, sygdom, runde fødselsdage, jubilæer og lign. – det kræver guidning af ledere ift. at det kan man godt, selv om det ikke står nogen steder.
- Kompetenceudvikling – det er meget ambitiøst – er der penge til det? Det kræver muligheder og forventningsafstemning.
- Vi skal være opmærksomme, når personalepolitikken skal omsættes til daglig praksis. Det kræver en drøftelse, herunder også ift. hvem skal betale for eks. Fri til begravelser, fødselsdage osv. – vi skal have en fælles forståelse af det og dialog!
- Kompetenceudvikling – man bliver guidet til at tænke kompetenceudvikling på andre måder end ved egentlig uddannelse.
- En værdibaseret personalepolitik.

Tilbage melding fra grupperne

- OBS på at vi har brug for de medarbejdere vi har – og faktisk flere, og de er svære at få fat i. Vigtigt at intentionerne i personalepolitikken også efterleves. Vi har ikke råd til at miste medarbejdere, fordi man altid får nej. Det stiller store krav til ledelse og samarbejde.
- Tydelighed og forventningsafstemning – introduktion af personalepolitikken – og hvem betaler ift. fri til mærkedage
- Nye medarbejdere – vi skal også huske 'de gamle' – de skal også have en brush-up – også i lyset af at vi har fået ny kommunaldirektør
- Kompetenceudvikling – husk at søge forskellige fonde og gøre opmærksom på muligheden for en uddannelsesaftale
- Livsfase – når vi har store børn – vigtigt – kan også hænge sammen med kompetenceudvikling, fordi det måske er der, man får lyst til at efteruddanne sig
- Livsfase – når man mister en kollega (dødsfald)
- Fokus på fastholdelse – formuleringer er vigtige
- Der skal være en oplevelse af retfærdighed, når vi har en værdibaseret personalepolitik – social kapital – ingen regler – rimelighed – personalegruppen skal føle, at der er retfærdighed for alle.

- Det er vigtigt at man i hele ledergruppen har en dialog om, hvordan de forskellige elementer i personalepolitikken efterleves/opleves.
- Når vi ansætter ledere, vil det være en god idé at sende personalepolitikken med, og lave en case ud fra den, ifm. ansættelsessamtalen
- Vi skal have fokus på den gode medarbejder – mod til at 'forskelsbehandle' ud fra de værdier vi har. Det er det sværeste.
- Fokus på, at det i praksis kan være svært.

Lokal-MED PKØ Hedensted 03-09-2021 (online møde)

Da mødet blev holdt online, blev processen med gruppearbejde ikke gennemført. Det hele blev taget i plenum.

Hvad tænker I helt overordnet om udkastet til opdateret personalepolitik?

- Fint at personalepolitikken opdateres og at det vi har skrives sammen til én samlet personalepolitik.
- Det er svært at se, hvad der er ændret.
- Kan godt li' historier, fordi det giver eksempler, men det der ligger i udkastet er fint.

Bemærkninger til indhold

Værdierne:

- Det ligner meget andre kommuners værdier – det er svært at være uenig. Langt hen ad vejen er de genkendelige i den måde vi agerer på. Det rammer meget godt – og fint, at der kun er tre.
- Værdierne er meget karakteristiske for den måde vi agerer på.
- Værdierne giver stadig rigtig god mening – de holder stadig, og de har sat sig godt fast.
- Vi skal ikke ændre på værdier – de skal sidde på ryggraden, og skal ikke justeres for ofte.
- Der skal være en drøftelse ude på arbejdspladserne af, hvad værdierne betyder for os.
- Det ville være interessant at arbejde med værdierne ude i organisationen. Værdierne er vores fælles platform – de udleverede plancher kan bruges til det.
- I Plan og Udvikling har vi arbejdet med det – udvikling i øjenhøjde. Det skal give mening lokalt.
- Måske give nogle redskaber til, hvordan man kan arbejde med værdierne.

Livsfaser:

- Fokus på seniorer
- Når en forælder har brug for omsorg – det kan vel også være et barn eller en anden.

Tiltag for at politikken bliver kendt og efterlevet af alle i organisationen:

- Grafisk fremstilling – det skal være lækkert.
- Der er noget med formidlingen – det skal være intuitivt.
- Ledergruppen skal måske have workshops og inspireres til, hvordan vi kan arbejde med det.
- Den skal være let tilgængelig. Én ting er at tale om det – den skal også være let at finde.

- Det er et rigtigt tidspunkt, når personalepolitikken er færdig – vi skal lave et kick-off og få relanceret personalepolitikken
- Medarbejdernettet – det er et problem at finde ting. Det skal vi måske tage op helt generelt. Selv om man søger, får man ikke tingene vist – måske trænger det til en generel oprydning.
- Det er vigtigt, og helt afgørende med kick-off, når personalepolitikken er godkendt. Vi skal gøre noget ud af det, og få det koblet sammen med 'den gode arbejdsplads'. Det handler også om trivsel, og det skal ikke kun være i uge 35 – det skal være en del af den fortælling vi har, om den gode arbejdsplads.
- Den skal være let at finde.
- Det er vigtigt, at nye ledere introduceres til politikken – evt. del af en 'startpakke'. Det kan også være en del af en startpakke til nye medarbejdere.
- Evt. link til personalepolitikken i forbindelse med ansættelsesbrev.
- Vi kunne overveje at samle nye medarbejdere 2-4 gange om året, hvor vi fortæller lidt om organisationen og de politikker vi har. Det vil også give en lidt bredere information om, hvilken organisation man er ansat i. Det er også anledning til at hilse på og give et indtryk af at Hedensted Kommune er én samlet arbejdsplads.
- Intro til nye medarbejdere – det skal vi tage op – Kommunaldirektøren stiller gerne op.
- LedelsesIDÉ og MedarbejderÅND bortfalder – vi skal ikke have for mange forskellige værdier, der går i forskellige retninger.
- Det er tre værdier, som er fælles for hele organisationen.

Område-MED Fritid & Fællesskab

Indledningsvis blev der orienteret om, at Hovedudvalget har besluttet at opdatere og sammenskrive det vi har om personalepolitik – samt at der i processen skulle ske en høring i Område-MED. Det er fortsat værdierne der er bærende i personalepolitikken, og et ønske om at vi ikke skal have en 20 sider lang personalepolitik.

Værdierne har mange år på bagen, men efter HU's opfattelse er de fortsat gældende og kendte i organisationen.

Hvordan kan personalepolitikken 'leve' i organisationen.

Hvad tænker I helt overordnet om udkastet til personalepolitik?

- Rygning – gælder det også politikerne? Hvis ikke, vil det være helt forkert.
- Rekruttering og fastholdelse – gælder det andre områder end SOSU-personale? – Det tænkes bredt i hele organisationen, ikke kun på udvalgte områder.
- Værdierne holder, men det er godt at vi inddrages i processen. Det betyder, at vi også bliver ambassadører for personalepolitikken. Det skal ikke være noget man bare finder på medarbejdernet.
- Det er dejligt kort – kunne sende det med ud, når vi ansætter nye medarbejdere.
- Rygning – døgnområdet, der skal være link til rygestoptilbud.

Tilbagemeldinger fra grupperne:

- Overveje at uddanne ambassadører for personalepolitikken. Proces omkring uddannelse af ambassadører. Det vil også være oplagt at der informeres om politikken, når der ansættes nye medarbejdere og ledere.
- Værdierne er gennemgående grundsten og kan løse rigtig mange problemer. Det er enkelt og det er vigtigt, at værdierne lever.
- Livsfaser – det skal være noget man kan tale om – vigtigt at det indgår i MUS-samtalerne, men også at det er naturligt at tale om i det daglige. Gensidige aftaler – det er en forudsætning, at vi kan have det på den måde.
- I politikken – trække værdierne med ind i de forskellige emner i politikken.

Tilbagemeldingerne kommer til at indgå i det videre arbejde med personalepolitikken, herunder inddragelse/orientering, når vi har en færdig personalepolitik.

Område-MED Social Omsorg 24-09-2021

Anne-Marie indledte kort med at fortælle om baggrunden for at opdatere personalepolitikken, som blev til i forbindelse med kommunesammenlægningen i 2007 samt Livsfase- og Sundheds- og Arbejdsmiljøpolitikken.

Udgangspunktet er at det stadig skal være enkelt og let tilgængeligt. Det der ligger nu, er arbejdsgruppens første udkast, som vi nu har i høring i MED-org., for at få input til indhold, forståelse mv. – er der noget der mangler – samt input til, hvad der skal til, for at få en opdateret personalepolitik fremadrettet i organisationen.

Der er også emner, som bliver skrevet ind i politikken, fx røgfri arbejdstid, rekruttering og fastholdelse.

Hvad tænker I helt overordnet om udkastet til opdateret personalepolitik?

- Rigtig fint at samle det til én personalepolitik og supplere med bilag, der hvor der er behov for mere.
- Vigtigt at drøfte personalepolitikken minimum én gang om året.
- Kan godt li' at vi fastholder vores værdier – dem har vi måske lidt 'glemt'
- Undrer over at arbejdsmiljø ikke er mere med i personalepolitikken – herunder noget om MUS/LUS/GRUS, medarbejderundersøgelse, årlig arbejdsmiljørapport mv. – hvordan fastholder vi et godt arbejdsmiljø.

Tilbagemeldinger fra grupperne:

- Fint med plancherne til at skrive på
- Koble pejlemærkerne ind i personalepolitikken (Social Omsorg) – så alle har samme pejlemærker/sigtepunkter
- Argumentet for at tilføje pejlemærkerne er, at dialog og værdibaseret ledelse mangler at blive italesat. Sprogbruget i oplistningen bliver lidt instrumentelt – bruge den systemiske verden – en ting er at vi skal bruge vores sunde fornuft – men savner 'hvorfor' og 'hvordan'
- At vi gør os umage
- Ansvar, dialog og udvikling – huske at tage det med i forbindelse med ansættelser og på møder