

## Tilbagemeldinger fra høring i Område-MED og Lokal-MED PKØ

### Indhold – forslag til forbedringer, vores undringer, rettelser og bemærkninger

#### Område-MED Læring:

- Ordvalg, f.eks. positiv ånd
- Let tilgang til vejledninger – er kringlet på intra
- Kompetenceudvikling (fonde, uddannelsesaftaler) minus årlig MUS (hvad gør man, hvis man ikke oplever det), GRUS hvert 2. år, drøft i TRIO om kompetenceudvikling
- Alkohol og borgere – hvordan sikrer vi god omgang
- Lighed for rygepolitik
- Ambitiøst afsnit vedr. kompetenceudvikling – kan vi leve op til det?
- Kompetencedelen skal omformuleres – det er ikke et tag selv bord
- Dejligt at afsnittet omkring krænkende adfærd er kommet med
- Sidste afsnit om mangfoldighed – hvordan forstås det?
- Indhold er OK
- Vigtigt at italesætte oplevet retfærdighed
- Det kan være svært med ensartethed
- Skal ses igennem for fyldord, eks. I afsnit om kompetenceudvikling på s. 7 'vi ønsker *nemlig* at vores borgere...'

#### Lokal-MED PKØ – Juelsminde:

- Ingenting
- Livsfaser og rummelighed – skal omformuleres
- Kort og godt – ikke en masse fyldord

#### Område-MED Beskæftigelse:

- Vend ordstilling – skriv det vi gør, frem for det vi ikke gør
- God ide med vejledning omkring alkohol/misbrug
- Vejledning om sociale medier (der findes en for Beskæftigelse og Læring – bør udbredes)
- Side 6 – digitale krænkelser – nu alle områder
- Tydelig retning – også på områderne
- Stolthed over resultater og måden vi løser kerneopgaven
- Vi fejrer vores succeser – stolthed medfører trivsel
- Hvordan sikrer vi at alle er bekendt med forventninger og krav (når/hvis ikke det beskrives)
- 'Livsfaser og rummelighed' bør beskrives mere præcist

#### Område-MED Social Omsorg:

- Tilføjelse: under afsnit 'Arbejds miljø og sundhed' kunne godt tilføjes:
  - Arbejde med medarbejderundersøgelse
  - Årlig arbejdsmiljøredegørelse + uddannelse
  - MUS/LUS

## Tilbagemeldinger fra høring i Område-MED og Lokal-MED PKØ

- Fleksible arbejdspladser
- Rekruttering og fastholdelse
- Redigering s. 5 'højt fremmøde' i stedet for 'lavt sygefravær'
- Redigering s. 2 Sætningen 'derfor undgår vi regler og retningslinjer, der ikke giver mening' – den kan misforstås
- Sund fornuft er et mærkeligt begreb. Det er bedre med faglige hensyn eller andet perspektiv.
- Ligeledes af afvigelser er en fælles vurdering
- Den skal afspejle fælles kultur og adfærd – vi foreslår at pejlemærkerne for Social Omsorg gøres fælles for hele Hedensted Kommune
- Ift. det værdibaserede og en systemisk tankegang oplever vi sprogbruget ikke harmonerer. F.eks. ordene 'forventninger' og 'krav', 'konstruktiv' og 'sund fornuft'
- Måske kan afsnittet 'for ledelse og medarb. Kommer værdierne til udtryk ved...' slettes. Evt. inspiration fra pejlemærkeformulering

### Område-MED Fritid & Fællesskab:

- Er medarbejderundersøgelsen obligatorisk
- Rekruttering er vigtig
- Rygning – praktik
- Rygepolitikken skal være fleksibel nok også til at kunne rumme rygere. Afhængig af om overenskomster er med eller uden betalt pause. Pilitikken skal defineres klart – men fleksibelt

## Tilbagemeldinger fra høring i Område-MED og Lokal-MED PKØ

### Livsfaser – vores forslag til andre eksempler på livsfaser

#### Område-MED Læring:

- Generelt gode livsfase overskrifter
- Forslag: Dødsfald
- Personlige kriser – bred formulering – husk snak i Lokal-MED
- Vi er i tvivl om det høre til i en personalepolitik eller et andet sted, men vi synes det er vigtigt
- Forslag: dødsfald på arbejdspladsen
- Forslag: bliver ramt af en stor sorg, f.eks. mister et barn
- Indhold er OK
- Når vi har store børn
- Eksemplerne dækker godt
- Forslag: Lederne klædes på til hvor og hvordan der sikres dialog

#### Lokal-MED PKØ – Juelsminde:

- Når der er særlige ønsker og behov. Der skal ikke være en liste

#### Område-MED Beskæftigelse:

- Fasen barn til voksen mangler
- Livsfaser mangler link til yderligere information
- Brug ordene arbejdspladsen, ledelsen og medarbejderne
- Handicap er et livsvilkår og skal håndteres for den enkelte på arbejdspladsen
- Frihed under ansvar – man giver og tager igennem alle faser
- Forslag: organisatoriske ændringer

#### Område-MED Social Omsorg:

- En livsfase med 'langsom' stop på arbejdspladsen
- Er sorg en del af en personlig krise
- Vi forstår ikke pkt. 6 (der er tre tolkninger). Vi foreslår at den udgår
- Vigtigt i snakken om attraktive arbejdsplads – rekruttering og fastholdelse – branding!
- Omkring seniorpolitik er der behov for konkrete muligheder f.eks. gå ned i tid men bevare pension

#### Område-MED Fritid & Fællesskab:

- Hjemmearbejde/arbejds miljø
- PULS – tjekker på livsfaser
- Hverdagsagtigt!
- Som beskrevet + fleksibilitet fra begge sider

## Tilbagemeldinger fra høring i Område-MED og Lokal-MED PKØ

### Værdier – rammer politikken plet ift. Hedensted Kommunes værdier

#### Område-MED Læring:

- Hvordan: Fantastisk med flad struktur
- Hvordan ikke: Mulighed for kompetenceudvikling/økonomi til dette
- Vigtigt at huske dialog/begrundelser (huskes ikke altid i hverdagen!)
- Den rammer fint
- Den læner sig op ad værdierne ved at være noget, uden at sætte besnærende bånd
- Det synes vi i det store hele
- Hvordan: Det passer godt med den decentrale struktur
- Hvordan ikke: Kompetenceudvikling – man skal ikke love noget, man ikke kan holde. Inspiration er vigtigt
- Vi synes at det afspejles fint igennem personalepolitikken

#### Lokal-MED PKØ, Juelsminde:

- Der er en genkendelse – politikken virker ikke revideret
- Det peger på den forventning vi kan have til hinanden

#### Område-MED Beskæftigelse:

- Hvordan: Forventninger og krav – hvordan får medarbejdere og ledere konkret/sikrer dem viden – hvad er det vi ikke beskriver
- Hvem definerer 'det gode'? Hvor er medarbejdere og lederes stolthed f.eks. at vi er gode sammen
- Fungerer godt
- Ja, overordnet set

#### Område-MED Social Omsorg:

- Rigtig gode værdier
- Brug værdierne ved ansættelse + MUS
- Her skal pejlemærkerne stå. Herefter 'til udtryk ved....'
- Mere tydelighed omkring afsæt for ledelse – er det værdibaseret ledelse? Så bør vi skrive det

#### Område-MED Fritid & Fællesskab:

- Pejlemærker/serviceniveau
- Hvordan: Værdierne rammer som de skal nu
- Hvordan ikke: Oftest ufleksibilitet fra personale der er kørt fast i det

## Tilbagemeldinger fra høring i Område-MED og Lokal-MED PKØ

### Hvilke tiltag skal der tages for at politikken bliver kendt og efterlevet af alle i organisationen

#### Område-MED Læring:

- Inddragelse af alle
- Mentorordning på arbejdspladsen
- Skal gives liv på den enkelte arbejdsplads
- Obligatorisk drøftelse i ledergrupperne ift. hvordan vi går fra politik til praksis
- Systematik og forventning om screening af medarbejders kompetencer og udviklingsbehov, så det afstemmes efter drift og så reelle forudsætninger for at imødekomme det
- Via TR-systemet
- Via AMR-systemet
- At den sendes til alle – links og henvisninger bibeholdes
- Behandles på fællesmøder
- Grundigt personalemøde, hvor alle medarbejdere deltager i en forventningsafstemning, så vejledninger bliver tydelige for alle
- Sømmenspil på tværs – inspirere hinanden
- Præsenteres én gang om året
- Organisationens ledere skal klædes på til at udmøntningen opleves med en grad af retfærdighed
- Dialog
- Cases

#### Lokal-MED PKØ, Juelsminde:

- Når man oplever brud på personalepolitikken, så skal det tages op
- Ansvar, dialog og udvikling skal italesættes både af medarbejdere og ledere

#### Område-MED Beskæftigelse:

- Husk link til vejledninger og retningslinjer alle steder.
- Gør det konkret og brugbart
- Vedr. kompetenceudvikling – dialog herom kan indgå i en MUS med de små udd. budgetter at nogle medarbejdere aldrig kommer 'til fadet' – der bør være nogle lokale retningslinjer herfor.
- Gentages – drøftes på personalemøde én gang om året
- Det skal afklares, hvor niveauet skal lægges for hvad og hvor meget der beskrives

#### Område-MED Social Omsorg:

- Ansættelsessamtaler
- MUS
- Forskellige synlige tiltag – plakater
- Fast pkt. på MED løbende
- Den skal på MED uddannelsen
- Vigtigt ved nyvalg

## Tilbagemeldinger fra høring i Område-MED og Lokal-MED PKØ

- Vigtigt med kort politik som er dialogbaseret med plads til lokale beslutninger
- Gerne i pixiudgave suppleret med vejledninger som opdateres én gang årligt
- Implementeres via MED-systemet
- I det lokale introprogram skal det sikres at personalepolitikken er givet, f.eks.via den generelle intro

### Område-MED Fritid & Fællesskab:

- Digitale medier (chef skal handle hurtigt) (krænkelser af medarbejdere)
- Ligesom PULS-samtaler skal personalepolitikken gennemgås på arbejdspladsen mindst én gang om året – ansvarlig i ledergrp. og evt. AMR
- Det skal leve i den kultur der er i det enkelte team

## Tilbagemeldinger fra høring i Område-MED og Lokal-MED PKØ

### Nye medarbejdere og ledere – vores ideer til, hvordan værdierne og personalepolitikken bliver introduceret

#### Læring:

- Evt. introdage
- Brush up for 'gamle' medarbejdere
- Sikre at alle nye får stabil adgang digitalt fra start – bedre guidning rundt i alle informationer
- Velkommen folder til Læring
- Kvartalsvis møde for nye (vores værdier+politikker)
- Medarbejderne introduceres af ledelsen i forbindelse med opstart
- Ifm. rekruttering af ledere, kunne man lave en case med udgangspunkt i personalepolitikken
- Gøres ved introforløb – mentorordning, hvor der udpeges en person, som har ansvaret, f.eks. TR
- Velkomstpakke med video f.eks. til nye medarbejdere – på medarbejdernettet
- God ide med kvartalsmøder fælles i Læring, f.eks. sammen med et par nyansatte udarbejde en drejebog for møderne
- Hjemmeside
- Cases

#### Lokal-MED PKØ, Juelsminde

- Sætte det som et punkt på den årlige MUS

#### Område-MED Beskæftigelse:

- Bør gennemgås ifm. medarbejdernes intro – leder, TR, AMR
- Sidemandsoplæring med status efter tre mdr.
- Introduktion til alle nye
- Fælles introforløb med deltagelse af ledere, AMR og TR
- P-møder og afdelingsmøder

#### Område-MED Social Omsorg:

- Systematisk introduktion ved TR, AMR, leder og funktionsleder
- Den skal ligge i et standardmateriale

#### Område-MED Fritid & Fællesskab:

- Opslag/ansættelser
- En del af intro-forløbet, bl.a. ved hjælp af ambassadører
- Politikken bliver vedhæftet ansættelseskontrakt og i intro materialer
- 'Føl'-ordning afhængig af lederniveau
- Smid nye personaler ud i det
- Learning by doing

## Tilbagemeldinger fra høring i Område-MED og Lokal-MED PKØ

### Hvad er de første vigtige skridt på den korte – og lange bane

#### Læring:

- Øverste ledelse (kommunaldirektør) skal skabe synlighed ud til yderligere led
- Fælles arrangementer, hvor personalepolitikken er på dagsordenen
- Skal give mening på gulvet
- Fokus på kompetenceudvikling på den lange bane (oplevelse af at det ikke kan prioriteres)
- Undersøgende på at der stadig er steder, hvor NEJ er mere reglen end undtagelsen
- OBS på at vi har brug for de medarbejder vi har og flere til (svære at få). Det er derfor vigtigt at vi har stor fokus på at intentionerne bag politikken efterleveres. Hvilket stiller store krav til den øverste ledelse og lederne ude lokalt
- Finde en form, hvor alle medarbejdere bliver bekendte med politikken
- Mulighed for dialog – viden – kendskab - ejerskab

#### Lokal-MED PKØ, Juelsminde:

- Ingen forslag
- Den skal være let tilgængelig

#### Område-MED Beskæftigelse:

- Korte bane: Vær klar i kommunikationen, når politikken er færdig. Skriv, at det faktisk forventes at alle læser politikken
- Lange bane: Tages op med fast frekvens på p-møde/afdelingsmøde
- Introduktion
- Tydelig kommunikation
- Skal ikke læses på intra!!!

#### Område-MED Social Omsorg:

- At alle kan se sig ind i den
- Stordriften skal italesættes
- Der skal være en kommunikation via dialognet og medarbejdernettet
- Skal ind i faste strukturer eks. MUS, omsorgssamtaler mv.
- Brug/ret skabeloner til personalesamtaler (fravær mv.) Brug de samme ord/spørgsmål
- Rekruttering

#### Område-MED Fritid & Fællesskab:

- Kort sigt: Inddragelse af lokal- og Område-MED
- Langt sigt: Uddannelse og brug af ambassadører
- Åbenhed om processen
- Vedholdenhed...