



81.38.04-P35-2-20

4. Opdateret personalepolitik (D)

Beslutningstema

Arbejdsgruppen fremlægger andet udkast til opdateret personalepolitik.
H.C. Knudsen har afløst Peter Hüttel i arbejdsgruppen.

Der er lavet mindre rettelser, på baggrund af tilbagemeldinger fra den høringsrunde der er gennemført i Område-MED og de to Lokal-MED for PKØ. Derudover er der tilføjet to nye afsnit, jf. beslutning på Hovedudvalgets møde den 1. september.

I udkastet fremgår både det første oplæg til opdateret personalepolitik, som blev sendt i høring i MED-organisationen samt det nye opdaterede 2. udkast. Ændringerne er markeret med gult, så det er tydeligt, hvor der er foretaget ændringer.

Arbejdsgruppen har følgende bemærkninger til de ændringer, der er foretaget:

- **Indledningen** - betyder ændringen, at der åbnes mere op for at lave regler/retningslinjer?
- **Vores fælles værdigrundlag** - der er tilføjet et afsnit, som kommer fra folderen 'Vores arbejdsplads'
- **Rekruttering og fastholdelse** - nyt afsnit tilføjet, jf. beslutning på sidste møde - er det i tråd med det projekt der skal i gang ift. rekruttering og fastholdelse?
- **Livsfaser og rummelighed** - mindre ændring af formulering
- **Fleksible arbejdspladser/hjemmearbejde** - nyt afsnit tilføjet, jf. beslutning på sidste møde - i drøftelsen overvejes, om punkterne 1-3 skal beskrives i personalepolitikken, eller om der blot skal laves en henvisning til notatet om fleksible arbejdspladser/hjemmearbejde. Punkterne signalerer vores værdier.
- **Kompetenceudvikling** - omformulering af teksten på baggrund af mange tilbagemeldinger om at det var for ambitiøst
- **Arbejds miljø og sundhed** - en mindre ændring

Sagsfremstilling

Arbejdsgruppen har i august og september deltaget i møder i alle Område-MED og de to Lokal-MED PKØ. Det har været en rigtig god proces, og det er blevet godt modtaget alle steder, at repræsentanter fra Hovedudvalget har deltaget i drøftelsen af personalepolitikken i MED-udvalgene.

Der er generelt positive tilbagemeldinger på at opdatere personalepolitikken, og sammenskrive de eksisterende politikker til én samlet personalepolitik.

Ud over input til personalepolitikken, er der også mange gode input til, hvordan vi kan sikre at personalepolitikken bliver kendt af alle kommunens ansatte.

Alle tilbagemeldinger fra høringen kan ses i de vedhæftede bilag.

I den oprindelige tidsplan var der lagt op til en endelig godkendelse af den opdaterede personalepolitik, på Hovedudvalgets sidste møde i 2021 (projektbeskrivelsen punkt 7).



Arbejdsgruppen foreslår, at Hovedudvalget på dette møde har fokus på, at få det indholdsmæssige i personalepolitikken på plads, med henblik på politisk godkendelse i den nye Kommunalbestyrelse.

Arbejdsgruppen foreslår endvidere, at Hovedudvalget drøfter og prioriterer, hvilke handlinger der skal igangsættes, når personalepolitikken er endeligt godkendt i både Hovedudvalget og politisk, på næste møde, som er den 9. februar 2022.

Indstilling

Hovedudvalget skal tage stilling til:

- Det indholdsmæssige i 2. udkast til opdateret personalepolitik, med henblik på eventuelle rettelser, inden endelig godkendelse.
- Arbejdsgruppens forslag om at drøfte og prioritere handlinger på næste møde den 9. februar 2022.
- Den videre proces, med henblik på endelig godkendelse.

Beslutning

Anne-Marie indledte kort med at fortælle, hvordan arbejdsgruppen har arbejdet med udkast til personalepolitikken. Udgangspunktet har været, at vi gerne vil holde det kort, og at værdierne fortsat er omdrejningspunktet.

Det vi skriver er afgørende for, hvordan vi fastholder den kultur og de værdier vi har. Vi har snakket meget om formuleringerne.

Der var følgende bemærkninger til personalepolitikken:

Indledningen:

Vi fokuserer på det vi gerne vil i organisationen.

Værdierne:

Kommentar - Hvad betyder værdierne for de kommende generationer, som vi skal rekruttere medarbejdere fra? Hvordan læser 'de unge' de tre værdier?

Vi skal være opmærksomme på det ifm. Rekruttering. Der er brug for at værdierne drøftes i organisationen. Vi skal måske starte med os selv i HU.

Drøftelse af værdierne sættes på dagsordenen til næste møde.

Det er vigtigt at vi får foldet værdierne ud.

Vi skal også passe på at vi ikke kun vil fastholde men også udvikle personalepolitikken – vi skal også turde ændre noget.

Personalepolitikken er en god og rummelig ramme for, hvordan vi er som arbejdsplads, men samtidig strammer vi op f.eks. i forhold til krænkelser og kompetenceudvikling, som nu kommer med i personalepolitikken.

Det er noget vi skal være opmærksomme på – vi skal bruge tid og kræfter på at få beskrevet, hvad det er der gør Hedensted Kommune til en attraktiv arbejdsplads. Værdigrundlaget er relevant og vi tror på at det holder, også i fremtiden.

Mangfoldighed på arbejdspladsen:

Medarbejdersammensætningen skal afspejle det omkringliggende samfund.



Livsfaser:

Der blev givet udtryk for et ønske om at åbne op for at tilføje flere eksempler.

Fleksible arbejdspladser og hjemmearbejde:

Afsnittet rammer kun en forholdsvis lille del af kommunens ansatte – kan vi nøjes med at skrive det ind i jobopslag.

Fleksibilitet handler om andet end hjemmearbejdspladser.

Det er et langt afsnit. Vi skal have et andet fokus – hjemmearbejde, tilrettelæggelse af arbejdstid mv.

Det fylder rigtig meget i organisationen. Det er vigtigt at selv om man har muligheden for hjemmearbejde, så har vi en organisation der kræver tilstedeværelse. Det handler meget om, hvordan vi får fleksibilitetsbegrebet ind i personalepolitikken. Vi skal være opmærksomme på det signal vi sender – nogle skal bare være på arbejde.

Evt korte det ned og få link til rammeaftalen om hjemmearbejde.

Der er udfordringer i Social Omsorg – det er svært at få nogen op i tid og det er svært med hjemmearbejde.

Spørgsmålet om hjemmearbejde hører ikke hjemme i politikken. Vi skal have mere fokus på fleksibiliteten – det kan evt. indarbejdes under afsnittet med livsfaser.

De tre perspektiver er vigtige at have med. Hvis opgaverne som udgangspunkt løses på arbejdspladsen, er det en forudsætning at arbejdsforholdene også er ordentlige.

Fleksibiliteten på arbejdspladsen er vigtig – de nye generationer tager mere udgangspunkt i egne behov. Derfor er det vigtigt at de tre perspektiver er med.

Konklusion:

Det handler ikke om hjemmearbejde – overskriften ændres til 'Fleksibilitet på arbejdspladsen'

Vi vil gerne være en fleksibel arbejdsplads, som giver mulighed for en fleksibel tilrettelæggelse af arbejdet og hjemmearbejde.

De tre kriterier fastholdes.

Der skal indsættes link til 'Rammeaftale om hjemmearbejde'.

Kompetenceudvikling:

Det er vigtigt at tænke kompetenceudvikling bredt.

Der tilføjes noget om den strategiske kompetenceudvikling.

Alkohol og andre rusmidler:

Det tilføjes, at vi tilbyder hjælp.

Forslag om at formand og næstformand kommer rundt til Område-MED.

Konklusion:

De drøftede ændringer tilføjes og politikken sendes rundt til Hovedudvalgets medlemmer, med de rettelser der er aftalt og med henblik på godkendelse i HU.

Herefter skal personalepolitikken godkendes i Økonomiudvalg og Kommunalbestyrelse.

Det har været en god proces, og drøftelserne i Område-MED har været gode.



Bilag

- Tilbagemeldinger fra høring i MED-org
- Projektbeskrivelse opdateret Personalepolitik
- Folder - Vores arbejdsplads
- Opdateret udkast til personalepolitik - efter høring i MED-org
- Noter fra høring i MED-organisationen