

REFERAT HovedMED-udvalget d. 27-02-2025

Mødedato Torsdag d. 27. februar 2025 kl. 15:00

Mødested Byrådssalen

Mødedeltagere Christian Boslev Degn, Anja Nørby Sørensen, Hanne Holstein Ipsen, Henrik Rosenlund Knudsen, Mette Raffo, Karsten Bo Refsgaard, Jeanett Søborg, Asbjørn Friis Grønkær, Ann Minet Andersen, Lars Clement, Frank Larsen, Tina Barløse, Lone Rasmussen, Bonnie Blendvig, Frederik Gammelgaard, Majbritt Landbo, Troels Hiltmar Sønnichsen, Lene Rasmussen, Dorthe Byskov

Indholdsfortegnelse

Dialogmøde mellem hovedMED-udvalget og Økonomi- og Erhvervsudvalget.....	3
--	---

Punkt 21: Dialogmøde mellem hovedMED-udvalget og Økonomi- og Erhvervsudvalget

81.38.04-A00-1-25

Resumé

Én gang årligt har Økonomi- og Erhvervsudvalget dialogmøde med hovedMED-udvalget. Det årlige dialogmøde mellem Økonomi- og Erhvervsudvalget og hovedMED-udvalget er kombineret med et temamøde i Økonomi- og Erhvervsudvalget, hvor der - som grundlag for dialogen - er tilrettelagt en fælles, samlet gennemgang af alle de indsatser, som personalepolitikken og den tilhørende handleplan for tiltrækning og tilknytning aktuelt udmøntes igennem.

Sagsfremstilling

Indledning

Skanderborg Kommunes vision på det personalepolitiske område er, at Skanderborg Kommune som arbejdsplads skal være et stærkt og bæredygtigt arbejdsfællesskab, hvor de mange forskellige fagligheder fletter sig sammen om den fælles kerneopgave: 'Sammen med borgere, lokale aktører og politikere vil vi skabe de bedste livsvilkår, udviklende fællesskaber og et levende demokrati for alle i Skanderborg Kommune. Mennesker møder mennesker'.

For at nå visionen er vores opfordring til hinanden: Vis tillid, skab relationer, del resurser og tænk nyt!

Visionen søges herudover virkeliggjort i et arbejde i følgende fire strategispor:

- Bæredygtig arbejdskultur
- God ledelse
- Tiltrækning og tilknytning
- Kompetenceudvikling til hver en tid.

Det er ambitionen, at personalepolitikken skal være et aktivt arbejdsredskab i den overordnede politiske ledelse og styring af Skanderborg Kommune. De senere år er personalepolitikken justeret således af Byrådet:

- Strategisporene 'God Ledelse' og 'Tiltrækning og Tilknytning' blev i marts 2022 revideret ved, at det aktuelle ledelsesgrundlag her blev skrevet ind i strategisporet 'God Ledelse' og ved, at strategisporet 'Tiltrækning og Tilknytning' blev skærpet i forhold til at beskrive den overordnede politiske intention og strategi på dette område - som afsæt for formulering og udmøntning af en handleplan i dette strategispor.

Den mere konkrete handleplan for tiltrækning og tilknytning blev efterfølgende vedtaget af Byrådet i november 2022.

- Strategisporene 'Bæredygtig Arbejdskultur' og 'Tiltrækning og Tilknytning' blev i juni 2024 revideret, så personalepolitikken også favner en strategi for ligestilling og mangfoldighed.

Skanderborg Kommunes aktuelle personalepolitik er vedlagt som bilag.

Politikkontrol af personalepolitikken; februar 2025

Økonomi- og Erhvervsudvalgets løbende politikkontrol af personalepolitikken forberedes af hovedMED-udvalget (HMU), og gennemføres traditionelt som et årligt dialogmøde mellem de to udvalg. Sideløbende hermed har Økonomi- og Erhvervsudvalget de senere år fulgt udviklingen i arbejdet med nedbringelse af sygefraværet ved selvstændige opfølgninger herpå to til tre gange om året.

HMU har ved det seneste møde revideret den procedureretningslinje, der har været gældende for HMU's løbende arbejde med politikkontrol af personalepolitikken. Herefter vil dette arbejde blive tilrettelagt således:

- Hvert år forelægges HMU i 1. kvartal følgende:
 - En personaleredegevarelse for det foregående år - det vil bl.a. sige data vedrørende antal ansatte, ledelse, beskæftigelsesgrad, personaleomsætning, fravær, løn, antal ansøgere til ledige stillinger m.v.

- En arbejdsmiljøreddegørelse for det foregående år - det vil bl.a. sige data vedrørende arbejdsmiljøtilsyn, anvendelse af sundheds- og psykologordning, opfølgning på arbejdspladsvurderinger (handleplaner) m.v.
 - De konkrete resultater af gennemførte arbejdspladsvurderinger (APV'er) i de år, hvor sådanne gennemføres.
- På grundlag af personale- og arbejdsmiljøreddegørelserne evaluerer HMU status og praksis på personaleområdet i forhold til personalepolitikken, og det vurderes, hvilke temaer eller behov for justeringer, det er relevant at drøfte med Økonomi- og Erhvervsudvalget ved det efterfølgende dialogmøde.

På den måde er der fremadrettet lagt op til, at der minimum én gang om året gennemføres en politikkontrol af den samlede personalepolitik - fortsat forberedt af HMU som grundlag for et årligt dialogmøde med Økonomi- og Erhvervsudvalget.

Som afsæt til denne nye arbejdsform kombineres det årlige dialogmøde mellem HMU og Økonomi- og Erhvervsudvalget her i februar 2025 med et egentligt temamøde i Økonomi- og Erhvervsudvalget, hvor der - som grundlag for dialogen - er tilrettelagt en fælles, samlet gennemgang af alle de indsatser, som personalepolitikken og den tilhørende handleplan for tiltrækning og tilknytning aktuelt udmøntes igennem.

Ved tema- og dialogmødet deltager en række relevante fagpersoner, der skal være med til at kvalificere beretningen om de konkrete indsatser.

Beslutning

HovedMED-udvalget og Økonomi- og Erhvervsudvalget drøftede på dialogmødet de indsatser, som personalepolitikken og den tilhørende handleplan for tiltrækning og tilknytning aktuelt udmøntes igennem.

Oplæg fra mødet er vedhæftet som bilag.

Bilag

Skanderborg Kommunes Personalepolitik - sept24

Data vedr. mangel på arbejdskraft

Slides ØEU HMU 27 feb