

REFERAT Hovedudvalget d. 01-02-2024

Mødedato Torsdag d. 01. februar 2024 kl. 12:30

Mødested Mødelokale Romanen

Indholdsfortegnelse

Dialog om trivsel i Faxe Kommune mellem chefforum og hovedudvalget.....	3
---	---

Punkt 16: Dialog om trivsel i Faxe Kommune mellem chefforum og hovedudvalget

81.38.04-A00-5-23

Sagsfremstilling

Formålet med dette møde er at følge op på det arbejde, vi lavede i 2023 omkring mulighederne for at implementere et trivselsmålingsværktøj i Faxe Kommune for at styrke trivselsindsatsen på vores arbejdspladser.

På baggrund af evalueringerne fra Howdy-forløbet, drøftelser i Leder-/chefforum samt fra HR's erfaringer fra coaching-/sparringsforløb har der vist sig et generelt billede af, at mange af vores ledere ikke har ressourcer/kapacitet eller oplever, at de mangler de fornødne kompetencer til at kunne anvende/implementerer nye værktøjer i praksis eller reelt bearbejde diverse resultater fra undersøgelser/målinger til alles bedste. Disse indsigter har blandt andet affødt opnormeringen på HR Løn og HR Jura, samt været med til at anlægge det strategiske fokus Direktionen præsenterede på Lederforum, der indeholder følgende elementer:

- Forbedring af vilkår for god ledelse i Faxe Kommune, til gavn for alle parter
- Udrulning af den nye MED-aftale
- Arbejde med og implementering af elementer fra fra KL's rapport
- Bla. Styrket prioritering af arbejdsopgaver og selektion i arbejdsrutiner og vaner
- Nyt Ledelsesgrundlag

Når direktionen i så høj grad har fokus på vores ledere, så skyldes det, at forskningen omkring sammenhængen mellem ledelse og medarbejdertrivsel er helt klar: Hvis lederen mistrives, så ses der også dårligere relationer til medarbejderne og ringere evne til at tage beslutninger og problemløse. Derudover er lederen fortsat den hyppigste årsag til at medarbejdere siger op. Der er med andre ord en direkte sammenhæng mellem ledelse, trivsel og arbejdsmiljø.

Et andet element, udover ledelse, som direktionen har i fokus i 2024 er prioritering. For at vi kan skabe resultater og udvikle os, så kræver det, at der er noget, vi ikke gør. Derfor er det som udgangspunkt chefforums/direktionens holdning, at vi ikke kommer til at lave en ny ledelses- eller trivselsevaluering i 2024.

På mødet vil vi fremlægge de tanker, vi har gjort os for 2024 og høre jeres feedback på dette, så vi sikrer så solidt og samstemmende afsæt gående ind i 2024.

Beslutning

Der skal ikke træffes beslutninger på baggrund af dette møde. Dette er en åben drøftelse parterne i mellem om temaerne beskrevet i sagsfremstillingen.

Tilstede: Julie, Susanne, Thomas B, Jonas, Stine, Louise, Lissie, Morten, Lene R, Jørgen V, Anja, Jørgen L, Benny, Emil, Vibeke, Thomas K, Aslak

Fraværende: Ida, Dorthe, Bente, Lene H, Jacob,

Noter fra mødet, særligt til de, som ikke kunne deltage:

Thomas K:

Oplæg om direktionens fokus, samt opgaver som vi ved venter i 2024.

Aslak:

Drøftelse om de guidelines som er angivet på navneskiltene.

Thomas K:

Idéoplæg om hvilke temaer vi ved, skal rulles ud – og hvordan trivsel kan integreres i dem.

Idé om en baseline – man kan evt. anvende menti, hvor HR har standarder liggende.

Input fra deltagere:

- Oplægget er en god model
- Medarbejdere er motoren – ledere er brændstof.
- Ønske om en status/baseline fra start blandt medarbejdere.
- Ledere skal uddannes i MED.
- AMR trænes generelt til at være modspiller – det er bedre at AMR forstår sin rolle som medspiller.
- God ledelse har betydning for trivsel – men medarbejderne er også med til at skabe ledelsen.
- Der er en kommunikativ opgave omkring, at ledelse ikke bærer ansvaret alene.
- Hvor meget er trivsel på p-møde dagsordenerne derude?
- Vi skal være enige om at gå samme vej, selvom vi er forskellige steder.
- Få også meldt de gode ting ud i organisationen.
- Der skal en prop i p-omsætningen! Ca. 60 ud af ca. 120 hen over 2022 og 2023.
- Relationer er vigtige og bliver brudt med så stor lederomsætning.
- Godt at vide hvornår man har gjort det godt som leder.
- Et ordentligt samarbejde kræver opbygning over tid.
- Ved udrulning, kan andre lære af en rammesætningen som til dette møde – hvor der er plads til dialog og uenighed, og det ikke er et beslutningsmøde.
- Baseline skal gøres simpel, så det ikke kræver meget at komme i gang. KISS!
- Reflekter over baselinen – det har stor betydning hvilke spørgsmål der bringes i spil.

Hvad skal vi huske?

- Oversættelsen er vigtig
- Løbende opfølgning – i dir, CF og HU
- Formålet skal være tydeligt for alle
- Afstemmes også ift politisk niveau
- ”Vi” har aftalt... ”vi” er blevet enige om... – tydeligt at det er alle tre (DIR/CF/Hovedudvalget)
- Åbenhed omkring hvor langt vores ”vi” rækker.
- Hold fast!
- Lad være med flere tiltag.
- Afstemt – så det ikke bliver en ny Howdy-oplevelse.
- Opmærksomhed omkring hvordan vi holder fast i det her i 3-5 år. Det skal være en årrække.
- Hvordan kobler vi flere kræfter på, end dem der er her i rummet?

Opsamling

Dette træk er et fælles ansvar, MEN ledelsen har altid et lidt større ansvar. MEN meget er et fælles ansvar.

Konstruktiv uenighedskultur er centralt.

Vi skal have skabt en bærende fortælling – ligesom vi gør fra lederforum til lederforum.

Bilag

Oplæg til dialogmøde 1.2.24

Noter fra dialogmøde HU og CF 2

Noter fra dialogmøde HU og CF 1