

REFERAT Hovedudvalg d. 20-06-2016

Mødedato Mandag d. 20. juni 2016 kl. 13:00

Mødested B 203

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af referat.....	3
Opfølgning på det strategiske indsatsområde fra 2014 - 2015 om Tværgående samarbejde i HTK....	4
Budgetopfølgning 2016.....	5
Opsamling på servicetjek af værdibaseret personalepolitik.....	6
Organisationens brug af delvis syg/delvis rask.....	7
Status på projektet Nye rammer - Ny administration.....	8
Opsamling på temadrøftelse om Den Attraktive Arbejdsplads.....	9
Oversigt over arbejdsgrupper.....	10
Eventuelt.....	11

Punkt 1: Godkendelse af referat

15/20601

<div id='sagsfremstillingOverskrift'>Godkendelse af referat </div> <div class='extractcontainer' style='background-color:rgb(224, 225, 228)'><div class='extractOverskrift'>Indstilling</div> <div>Det indstilles, at HovedUdvalget godkender referatet fra mødet den 19. maj 2016.</div> <div class='extractOverskrift'>Beslutning Hovedudvalg den 20-06-2016</div> <div>Referatet blev godkendt.</div> </div>

Punkt 2: Opfølgning på det strategiske indsatsområde fra 2014 - 2015 om Tværgående samarbejde i HTK

14/24249

Opfølgning på det strategiske indsatsområde fra 2014 - 2015 om Tværgående samarbejde i HTK

Baggrund

På mødet den 11. februar 2016 drøftede Hovedudvalget forslag til strategiske indsatsområder for 2016 – 2017 og lavede samtidig en opsamling på indsatsområderne for 2014 - 2015.

Ledersiden lovede i den forbindelse, at arbejdsgruppens forslag til tværgående samarbejde i HTK ville blive forelagt chefforum til drøftelse.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning Hovedudvalg den 20-06-2016

Chefforum kvitterede på deres møde den 8. juni 2016 for, at Hovedudvalget har haft emnet på dagsordenen. Centercheferne erkendte, at der kan være udfordringer i forhold til at tænke tværgående og at der fortsat kan være tendens til at tænke fagcentrene i centrum, frem for borgerne i centrum.

Chefforum mente dog ikke, at der p.t. er behov for at igangsætte særlige projekter, da der allerede er igangværende tværgående projekter.

Eksempelvis er projekterne Tværgående tidlig indsats og Boligsocial indsats begge projekter på tvær af centre. Charlotte Markussen tilbød i den forbindelse at orientere om projektet Tidligt og tværgående borgerforløb på et senere møde.

Medarbejdersiden ønskede, at tværgående samarbejde ikke kun indtænkes i projekter, men at det i lige så høj grad indtænkes i den daglige opgaveløsning, hvilket ledersiden kunne tilslutte sig.

Chefforum opfordrede til, at arbejdspladserne tager emnet op på deres MED-møder, når enten leder eller medarbejderside kan se muligheden for et mere tværgående fokus.

Medarbejdersiden spurgte til, om det ønskede fokus på tværgående samarbejde er understøttet af fx ledelsesmål.

Ledersiden oplyste, at det er medtaget i de fleste centerchefers resultatkontrakter, ligesom det har været et særligt fokusområde i Strategisk Lederforum. Det er vigtigt, at emnet drøftes med jævne mellemrum, men det er også vigtigt, at det ikke unødvendigt gøres til et problem.

Orienteringen blev herefter taget til efterretning.

Sagsfremstilling

Chefforum drøftede den 8. juni 2016 arbejdsgruppens oplæg og ledersiden vil på mødet orientere om resultatet af disse drøftelser.

Punkt 3: Budgetopfølgning 2016

15/20601

Budgetopfølgning 2016 </div> <div class='bodyOverskrift'>Baggrund</div> <div>HovedUdvalget får hver måned en aktuel status på budgetarbejdet.</div> <div class='extractcontainer' style='background-color:rgb(224, 225, 228)'><div class='extractOverskrift'>Indstilling</div> <div>Det indstilles, at HovedUdvalget tager orienteringen til efterretning.</div> <div class='extractOverskrift'>Beslutning Hovedudvalg den 20-06-2016</div> <div>Beredskabsnotat</div><div>Medarbejdersiden understregede endnu engang, at organisationen ikke kan holde til ”stop and go” hele tiden.</div><div>Medarbejdersiden foreslog, at der bliver indlagt en buffer på det specialiserede område fra starten, så ikke hele organisationen skal påvirkes af, at det er svært at ramme budgettet på dette område.</div><div>Ledersiden erindrede om, at det specialiserede voksenområde sidste år fik tilført 30 mio.kr. for at rette op på området og imødegå behovet for ”stop and go”. Men både på det specialiserede voksenområde og det specialiserede børneområde er det ikke muligt at forberede sig på at antallet af børn og voksne med særlige behov stiger.</div><div>Medarbejdersiden var bekymret over, at der lægges op til at spare på den forebyggende indsats i BURC, fordi det ikke er lovmæssigt reguleret på samme måde, som det behandlende arbejde. Resultatet af denne besparelse vil formodentlig blot blive, at udgifterne til det behandlende arbejde stiger tilsvarende.</div><div>Ledersiden understregede, at BURC løbende arbejder med hele ydelsespaletten, for at minimere disse opbremsninger og selvom der i efteråret var en stigning i antallet af sager, lykkedes det BURC at holde budgettet. </div><div>Medarbejdersiden ønsker, at det kontrollerede ansættelsesstop erstattes af en generel nedskæring af budgettet. På den måde ved lederne, hvad de har at arbejde med og kan indrette sig derefter. Det kontrollerede ansættelsesstop rammer vilkårligt og er ikke kontrollerbart.</div><div>Ledersiden understregede, at der ikke er tale om ansættelsesstop, men en udsættelse af genansættelse på en måned. Arbejdspladserne kan vælge at besætte en ledig stilling med det samme, hvis de kan finde pengene anden vis.</div><div>Budget 2017 - 2020</div><div>KL og regeringen indgik den 10. juni 2016 aftale om kommunernes økonomi for 2017. Aftalen er bedre end forventet, bl.a. fordi HTK får det meste af omprioriteringsbidraget tilbage. Der er dog stadig tale om en stram aftale og umiddelbart ser det ud til, at der skal findes 35 mio.kr. til næste år. Administrationen har udarbejdet prioriteringsforslag på ca. 72 mio.kr. som politikerne drøfter på det kommende budgetseminar.</div></div> <div class='bodyOverskrift'>Sagsfremstilling</div> <div>2. budgetopfølgning viser, at der fortsat er udfordringer i forhold til budget 2016 og økonomiudvalget skal derfor den 15. juni tage stilling til, hvad der skal ske i den forbindelse.</div><div>Til brug herfor har administrationen udarbejdet et beredskabsnotat, som viser hvilke muligheder, der er for at dæmme op for udgifterne.</div><div>Beredskabsnotatet vedlægges sagen som bilag, men kan ligeledes findes på kommunens hjemmeside under Politik/Byråd og udvalg/Dagsordener og referater/ Økonomiudvalg.</div><div>Direktionen orienterer på mødet om status i sagen.</div>

Bilag

Beredskabsnotat 2. budgetopfølgning 2016

Punkt 4: Opsamling på servicetjek af værdibaseret personalepolitik

14/30843

Opsamling på servicetjek af værdibaseret personalepolitik

Baggrund

På Hovedudvalgets møde den 19. maj 2016 blev MED-organisationens tilbagemeldinger på servicetjek af den værdibaserede personalepolitik drøftet – herunder [ajourføring af selve politikken](#). I den forbindelse udestår spørgsmålet om, hvorvidt – og i givet fald hvordan – der skal ske opsamling på erfaringerne fra fratrådte medarbejdere.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget

- tager tilbagemeldingerne fra Chefforum til efterretning og
- godkender, at politikkens ajourføres som beskrevet i bilaget.

Beslutning Hovedudvalg den 20-06-2016

Hovedudvalget drøftede tilbagemeldingerne fra Chefforum vedrørende metode for opsamling af informationer fra afgangende medarbejdere og drøftede i den forbindelse, hvorledes dette skal formuleres i politikken.

Der var enighed om at indskrive følgende formulering i personalepolitikken:

”Udgangspunktet, når en medarbejder forlader sin stilling er, at lederen samler op”.

Medarbejdersiden var enig i Chefforums ønske om vejledningsmateriale på dette område, og at dette materiale kan danne baggrund for en drøftelse i de enkelte MED om, hvordan man ønsker det anvendt/systematiseret lokalt.

Der var enighed om, at arbejdspladser med høj personaleomsætning kræver ledelsesmæssig opmærksomhed, men at det også er en opgave for tillids- og arbejdsmiljørepræsentanterne at sætte dette på dagsordenen lokalt.

Tilbagemeldingerne blev således taget til efterretning og ajourføringen godkendt.

Sagsfremstilling

Medarbejdersiden udtrykte på maj-mødet ønske om, at der igen samles op på erfaringer fra fratrådte medarbejdere. Opsamlingen kunne eventuelt ske via et spørgeskema, som kunne danne grundlag for en dialog i MED.

Ledersiden var enig i hensigten, men er ikke enig i, at der skal etableres en ens løsning med et spørgeskema, som alle skal anvende. Det vil ikke være i tråd med vores værdibaserede tilgang. Ledersiden ønskede dog at vende spørgsmålet i Chefforum inden der træffes endelig beslutning om ordlyden i politikken.

Spørgsmålet har været drøftet i Chefforum den 1. juni 2016, hvor der var enighed om

- At det er god ledelse, at samle op på erfaringer fra fratrådte medarbejdere,
- At det ikke skal ensrettes hvornår og hvordan der skal samles op på erfaringerne,
- At der skal være en særlig opmærksomhed på arbejdspladser med høj personaleomsætning
- At specifikke tilbagemeldinger fra fratrådte medarbejdere ikke er et MED-anliggende, men
- At det er et MED-anliggende, at drøfte en eventuel høj personaleomsætning og arbejdspladsens imødegåelse heraf.

Centercheferne efterlyste samtidigt inspirationsmateriale på HR-Portalen, der gør det lettere for lederne at vælge en model for opsamlingen på netop deres arbejdsplads.

Bilag

Ajourføring af værdibaseret personalepolitik

Punkt 5: Organisationens brug af delvis syg/delvis rask

15/20601

Organisationens brug af delvis syg/delvis rask

Baggrund

På Hovedudvalgets møde 18. april 2016 fik udvalget en status på sygefraværet pr 31. december 2015 i forhold til måltallet for 2015 og udviklingen i sygefraværet siden 2014.

Med sagen fremlægges – på opfordring fra medarbejdersiden - et notat som beskriver anvendelsen af delvist sygefravær over en to-årig periode.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning Hovedudvalg den 20-06-2016

HR-Centret har kontaktet centercheferne for de centre, hvor der ikke umiddelbart har kunnet ses en forklaring på det øgede omfang af delvise sygemeldinger. Orienteringen blev derefter taget til efterretning.

Sagsfremstilling

På aprilmødet udtrykte medarbejdersiden bekymring for, at det faldende sygefravær kan skyldes, at nogle arbejdspladser er begyndt at misbruge delvis syg/delvis rask. Medarbejdersiden efterlyste derfor et overblik over, hvor meget denne mulighed anvendes.

HR-Centret har undersøgt udviklingen i anvendelsen af delvis syg/delvis rask i perioderne marts 2014- februar 2015 samt marts 2015 – februar 2016 med henblik på at vurdere, om der er en tendens til at delvis syg/delvis rask anvendes oftere end tidligere.

Af notatet fremgår det, at kommunen samlet set har haft en stigning i antallet af delvise sygeperioder, mens antallet af delvise sygedage har været faldende.

HR-Centret har på baggrund af opgørelsen undersøgt 4 sektorer, hvor der har været en stigning i antallet af delvise sygemeldinger og et forholdsvis stort fald i det gennemsnitlige antal delvise sygedage pr. sygeperiode. Det har været arbejdspladser indenfor SUOC's område, dagpasningsområdet, klubområdet og skoleområdet.

Ved gennemgangen af sagerne har der været et meget lille antal sager som har givet anledning til yderligere undersøgelse. I de sager, hvor der har været behov for yderligere undersøgelser, er centerchefen på de berørte områder underrettet og vil følge op på de konkrete tjenestesteder.

Bilag

Delvis sygdom 2015-2016

Punkt 6: Status på projektet Nye rammer - Ny administration

16/2219

Status på projektet Nye rammer - Ny administration

Baggrund

I forbindelse med drøftelsen af Fremtidens borgerkontakt efterlyste medarbejdersiden på mødet den 19. maj 2016 en status på det samlede projekt Nye rammer – Ny administration.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning Hovedudvalg den 20-06-2016

Medarbejdersiden ønskede opmærksomhed på, at digitalisering på skoleområdet i en overgangsperiode koster mange personalekræfter.

I forhold til delprojektet om opgavefællesskaber gjorde medarbejdersiden opmærksom på, at kommunen for nogle år siden lavede en lignende øvelse og samlede nogle af de administrative opgaver i to centre. Det har vist sig, at man efterhånden igen har skabt sin egen administration i mange centre, da der opleves et behov for ”centerviden” og ledersiden blev opfordret til at se på, om dette er hensigtsmæssigt.

Ledersiden bekræftede, at det indgik i overvejelserne.

Sagsfremstilling

Direktørerne vil på mødet fremlægge status på de 6 projekter, der tilsammen udgør Nye Rammer - Ny Administration.

Bilag

Status på projektet Nye rammer - Ny administration

Punkt 7: Opsamling på temadrøftelse om Den Attraktive Arbejdsplads

16/12858

Opsamling på temadrøftelse om Den Attraktive Arbejdsplads

Baggrund

Med sagen fremlægges forslag til kommissorier for de to arbejdsgrupper, der skal arbejde med undertemaerne under hovedoverskriften Den Attraktive Arbejdsplads.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget

- godkender kommissorium for arbejdsgruppen, der skal klæde organisationen på til fremtidens teknologiske løsninger,
- godkender kommissorium for arbejdsgruppen om rekruttering, fastholdelse og udvikling og
- nedsætter de to arbejdsgrupper.

Beslutning Hovedudvalg den 20-06-2016

Begge kommissorier blev godkendt.

I arbejdsgruppen om Fremtidens teknologiske løsninger deltager fra medarbejderside Karin Mikkelsen, Bo Petersen og Lone Johnsen. Fra lederside deltager Peter Foskjær, Jane Henriksen og Hanne Borchersen. Desuden deltager Helle Mølleskov, HR-Centret.

I arbejdsgruppen om Rekruttering, fastholdelse og udvikling deltager fra medarbejderside Karen Aslaug Jensen, Tine Hoffmann, Heidi Rasmussen og Heidi Hansen. Repræsentanter fra lederside vil snarest blive udpeget. Endvidere deltog Majbritt Fenger, HR-Centret.

Sagsfremstilling

Hovedudvalget drøftede på mødet den 19. maj 2016 opsamlingen på temadrøftelsen om Den Attraktive Arbejdsplads og i den forbindelse fremlagde den nedsatte arbejdsgruppe forslag til, hvilke undertemaer der skal arbejdes med i 2016 og 2017.

Medarbejdersiden var usikre på, hvad der specifikt skal arbejdes med under de to undertemaer og arbejdsgruppen blev derfor bedt om at udarbejde kommissorier til de to arbejdsgrupper.

Kommissorierne vedlægges som bilag.

Bilag

Udkast til Kommissorium for arbejdsgruppe om Den attraktive arbejdsplads - Fremtidens teknologiske løsninger

Udkast til Kommissorium for arbejdsgruppe om Den attraktive arbejdsplads - Rekruttering, fastholdelse og udvikling

Punkt 8: Oversigt over arbejdsgrupper

15/20601

Oversigt over arbejdsgrupper

Baggrund

Arbejdsgruppe	Opgave	Deltagere	Status
Brug af frivillighedschartret	Nedsat 18.12.13	Skal drøfte hvordan HTK kan arbejde med frivillige	129
Brith, Thommas, Niels, Vibeke, Konny Riising, Rune Fløe Bæklund	Ansvarlig: Anja Mørkeberg	Der har været et udestående i f.h.t. brugen af straffeattester. Fritids- og Kulturudvalget har taget beslutning i sagen og arbejdsgruppen bliver indkaldt til statusmøde i juni måned.	164
Social Kapital	Nedsat 24.04.14 (omdefineret 18.04.16)	Sparringsgruppe i forhold til proces og planlagte initiativer	129
Vibeke, Karin, Tine, Heidi, Lone og HR-Centret	Ansvarlig: Søren Grenaa	Sparringsgruppen mødes næste gang den 05.09.16, når spørgeskemaerne er blevet bearbejdet og inden kurserne for TRIO gennemføres primo oktober.	173
Sundhedsindsatsen	Nedsat 24.04.13 (omdefineret i 2015 i f.m. arbejdet med strategiske indsatsområder)	Arbejdsgruppe, som bl.a. skal komme med forslag til nye aktiviteter til sundhedsfremme – herunder udarbejde en sundhedsstrategi	129
Karen, Vibeke, Jette og Peter	Ansvarlig: Inge Møller	Strategien blev fremlagt på mødet i maj. Arbejdsgruppen indkaldes herefter til møde efter sommerferien, med henblik på at drøfte hvilke indsatser, der skal prioriteres i de kommende år.	621
PERMANENTE ARBEJDSGRUPPER			
Årlig arbejdsmiljø-drøftelse	Nedsat 21.11.12	Skal forberede HU's årlige arbejdsmiljødrøftelse	129
Siddende AMR, AML og Vibeke	Ansvarlig: Marianne Klug-Andersen	Gruppen mødes en gang årligt i marts/april måned.	173

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget tager orientering [til efterretning.](#)

Beslutning Hovedudvalg den 20-06-2016

Orienteringen blev taget til efterretning.

Punkt 9: Eventuelt

15/20601

<div id='sagsfremstillingOverskrift'>Eventuelt </div> <div class='bodyOverskrift'>Baggrund</div> <div>Punktet er åbent for input.</div> <div class='extractcontainer' style='background-color:rgb(224, 225, 228)'><div class='extractOverskrift'>Beslutning Hovedudvalg den 20-06-2016</div> <div>Lars orienterede kort om status på rådhusrenoveringen. Økonomiudvalget ønsker en ekstern vurdering af økonomi m.m. i forhold til, at der i stedet bygges et helt nyt rådhus. Renoveringen er derfor fortsat sat i bero.</div><div>Næstformand Vibeke Lynge takkede af og HovedUdvalgets medlemmer takkede hende for hendes store indsats og ønskede hende held og lykke fremover.</div> </div>