

# REFERAT Hovedudvalg d. 13-09-2018

**Mødedato** Torsdag d. 13. september 2018 kl. 09:00

**Mødested** Hotel Sinatur - Frederiksdal

**Mødedeltagere** Lars Holte, Jørgen Lerhard, Per Aalbæk Nielsen, Charlotte Markussen, Brith Josephsen, Heidi Hansen, Karen Aslaug Ramm, Niels Krüger, Hanne Borchersen, Thommas Nielsen, Peter Foskjær, Tine Hoffmann, Heidi Yoma Rasmussen, Lars Bælum Jensen, Tine Tom-Petersen, Per Frank Lauritzen, Karin Danielsen, Sanne Simonsen, Lene Strandquist

## **Indholdsfortegnelse**

Program for HU-seminar 2018.....	3
Godkendelse af referat.....	4
Budgethøring.....	5
HR-strategi 2019-22.....	6
Ændring af MED-struktur - SUOC og BURC.....	8
Arbejdsgruppe vedr. sundhedsstrategi.....	10
Oversigt over arbejdsgrupper.....	11
Eventuelt.....	12

# Punkt 1: Program for HU-seminar 2018

17/15177

## Beslutning Hovedudvalg den 13-09-2018

På seminaret blev MED-samarbejdet i organisationen drøftet. Både det generelle MED-samarbejde, men også specifikt samarbejdet i HU. Til brug for drøftelsen var der forud for seminaret lavet en spørgeskemaundersøgelse blandt medlemmer af MED-organisationen, og alle HU-medlemmerne havde interviewet en MED-repræsentant fra et andet MED-udvalg.

Generelt var udmeldingen, at MED-samarbejdet fungerer godt. Enkelte steder var der dog nogle uklarheder, som der i HU var enighed om, at der med fordel kunne forbedres og udvikles på.

Drøftelserne mundede derfor ud i en række forslag, og der skal nedsættes en arbejdsgruppe, som skal se på følgende forhold (*sammenskrivning af drøftelsen vedlægges som bilag*):

- Inspirationsliste til alle MED-udvalg omkring udarbejdelse af dagsordener, formødeform, forberedelse samt den uformelle dialog.
- Servicetjek i de enkelte MED-udvalg (Formål, formalia, kvalitet, normer, roller, dialog og ejerskab)
- Lokal kommunikationsstrategi? (hvordan agerer man under og efter møderne)
- Skabelon for det gode MED-samarbejde.
- MED-”uddannelse” ved lederskift.

HR-Centeret udarbejder en sag til HU-mødet i oktober 2018, med opsamling fra seminaret, herunder forslaget om nedsættelse af en arbejdsgruppe.

## Sagsfremstilling

Programmet er vedhæftet som bilag.

## Bilag

Interviewspørgsmål om MED-organisationen

Sammenskrivning af HU-seminaret 2018

## **Punkt 2: Godkendelse af referat**

17/15177

### **Indstilling**

Det indstilles, at HovedUdvalget godkender referater fra ordinært møde den 24. maj 2018 og ekstraordinært møde den 8. juni 2018.

### **Beslutning Hovedudvalg den 13-09-2018**

Godkendt.

## **Punkt 3: Budgethøring**

17/15177

### **Baggrund**

I henhold til Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse skal der i kommunens MED-udvalg ske en information og drøftelse af alle forhold, som kan medføre betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene.

Det fremgår desuden af den lokale MED-aftales bilag 2, at Hovedudvalget hvert år i september måned – forud for Økonomiudvalgets 2. behandling af budgettet – skal behandle budgettet i et møde. Det gælder særligt de afsnit af budgetforslaget, som forventes at få konsekvenser for arbejds- og personaleforhold – herunder sammenhæng mellem ressourcer og arbejdsmængde.

Høringsperioden er fastsat til 29. august – 19. september 2018.

Den 21. august 2018 er der afholdt møde mellem HU og ØU. Medarbejdersiden har ønsket, at mødet evalueres under dette punkt.

### **Indstilling**

Det indstilles,

1. at Hovedudvalget tager orienteringen om budget 2019 til efterretning samt drøfter høringsmaterialet
2. at medarbejdersiden fremkommer med eventuelle udtalelser til budget 2019-22
3. at Hovedudvalget evaluerer mødet med Økonomiudvalget den 21. august 2018

### **Beslutning Hovedudvalg den 13-09-2018**

Lars gav en status på budgetarbejdet i Byrådet.

Høringsfasen er i gang, og budgettet vedtages endeligt i Byrådet den 4. oktober 2018. Det er en meget svær budgetlægning, da der er udfordringer både på anlægsbudgettet og på servicerammen. Hvis kommunerne samlet set overskrider servicerammen, medfører det en økonomisk sanktion.

Høringsfristen udløber den 19. september 2018.

HU tog orienteringen til efterretning, og medarbejdersiden kommer med deres høringssvar til budgettet i en særskilt skrivelse.

I forhold til mødet i Økonomiudvalget den 21. august 2018, tilkendegav medarbejdersiden, at mødet var bedre end sidste års møde. Der var desuden enighed om, at den tidlige inddragelse i forhold til budgetplanlægningen ønskes fortsat igen næste år.

## Punkt 4: HR-strategi 2019-22

18/642

### Baggrund

Denne sag fremlægges med henblik på, at HovedUdvalget orienteres og får mulighed for at komme med input til HR-strategien 2019-2022. Den nuværende HR-strategi løber fra 2015-2018. HR-strategien skal understøtte, at kommunen kan levere kerneopgaver af høj kvalitet og i overensstemmelse med de politiske målsætninger og gældende rammevilkår.

### Indstilling

Det indstilles, at HovedUdvalget:

1. tager orienteringen til efterretning
2. drøfter, hvilke væsentlige HR-strategiske udfordringer på tværs af centre/sectorer HovedUdvalget ser i forhold til indhold i en ny HR-strategi

### Beslutning Hovedudvalg den 13-09-2018

Orienteringen om HR-strategien blev taget til efterretning.

HU-medlemmerne blev bedt om i grupper at drøfte HR-strategien i forhold til, om det er de rigtige indsatsområder der er peget på, om der mangler noget, eller om der er noget der giver særlige udfordringer.

Tilbagemeldinger fra grupperne:

- Tiltrækning og fastholdelse – Der mangler lidt omkring for og imod fuldtidsstillinger. Det kan være svært at skabe fuldtidsstillinger. Særligt er det svært at tiltrække pædagoger – hvordan skaber man de faglige miljøer, så de har lyst til at være i HTK?
- Professionelle ledelsesteams - Ledelsesspændet bliver større, og man skal kunne håndtere fjernledelse. Er det virkelig den vej vi skal gå? Går vi mod større og større enheder? Hvordan får vi kigget på ledelse kontra styring?
- HR-strategien er god, men hvordan kan man forestille sig, at kommunen ser ud om ti år? Det kunne være godt med en differentiering i de forskellige centre i forhold til hvad der kommer til at ske de næste mange år for de forskellige personalegrupper. Der sker jo mange forandringer, og det bør vi give en særlig opmærksomhed.
- IT-kompetencer må gerne defineres bedre. Hvad er forventningerne? Skal man kun kunne betjene systemerne, eller skal man også kunne installere osv.?
- God ledelse – Vi bør følge Ledelseskommisionens anbefalinger i relation til ledelsesspændet, så ledere ikke har mere end 25 medarbejdere.
- Onboarding er spændende, men måske også lidt for ambitiøst. Skal den samme onboarding f.eks. ske på samme måde for en rengøringsassistent som for en leder?
- Rekruttering – Det er vigtigt at der afsættes mere økonomi til rekruttering. Vi kan nærmest kun rekruttere nyuddannede fordi vi ikke har råd til de erfarne. Hvordan skal vi arbejde med lønnen? Også i forhold til fastholdelse.
- Vigtigt at lægge vægt på at strategien skal understøtte. Vi skal have strategien til at leve. Hvordan gør vi det?
- Kompetenceudvikling – Kan vi løfte det? F.eks. har det været nødvendigt at udskyde fortsættelsen af ”Ord, tal og it”. Så kan vi leve op til vores egen strategi?

### Sagsfremstilling

HR-strategien 2015-18 står overfor en fornyelse. Det er undersøgt, hvilke erfaringer, der har været fra den nuværende HR-strategi, og hvad der med fordel kan gøres anderledes, for at sikre et større ejerskab til HR-strategien. Erfaringerne viser, at det centrale fokus i udarbejdelsen af den nuværende HR-strategi har betydet:

- For lidt involvering af sektorerne i tilblivelsesprocessen
- For lidt fokusering på sektorudfordringerne og dermed indsatserne i de enkelte sektorer
- For stor adskillelse mellem hvad HR-Centret og hvad den enkelte leder selv skal gøre
- Behov for højere grad af fokus på sektorer fremfor enkeltarbejdspladser
- Behov for samarbejde mellem sektorerne og HR-Centret om de nødvendige indsatser

Derfor lægges der denne gang op til en proces med en langt højere grad af involvering og fokus på udfordringer og behov i de enkelte sektorer.

Formålet med HR-strategien 2019-2022 er at understøtte, at kommunen kan levere kerneopgaver af høj kvalitet og i overensstemmelse med de politiske målsætninger og gældende rammevilkår.

HR-strategiens målgruppe er primært ledere på niveau 1-3. Centercheferne skal være bærerne for de enkelte sektors indsatsområder, så indholdet bliver så relevant for sektorerne, at det vil være naturligt for den enkelte leder at arbejde med de aktiviteter, der udspringer af indsatsområderne. Dermed bliver HR-strategien vigtig for den enkelte leder og kan i højere grad understøtte, at der på den enkelte arbejdsplads ledes strategisk med fokus på kerneopgaven. HR-strategien vil på denne måde naturligt fungere som Direktionens, Chefforums og HR-Centrets prioriteringsværktøj i forhold til strategiske HR-indsatser i perioden.

#### *Proces i forhold til fokusområder og implementering samt involvering*

Den nye HR-strategi adskiller sig primært fra den nuværende på to områder. Dels i udarbejdelsesfasen, der vil være langt mere involverende og dels ved, at indsatserne vil tage udgangspunkt i de enkelte sektorer og centres oplevede udfordringer på HR-området.

For at sikre en bedre implementering og et større ejerskab til indholdet i HR-strategien gennemføres en involverende proces. HR-strategien bliver til i et tæt samspil mellem Chefforum og Strategisk Lederforum for at sikre en bred involvering, ligesom HovedUdvalget involveres i udarbejdelsesprocessen. Det betyder, at HR-strategien kommer til at tage udgangspunkt i de udfordringer og indsatsområder de enkelte sektorer anser som værende de væsentligste for at kunne løse deres kerneopgaver med høj kvalitet.

Processen omkring udarbejdelse af HR-strategien ser således ud:

- a) En opstartsfasen, hvor der etableres enighed i Direktion og Chefforum omkring formål og proces.
- b) En indholdsfasen, hvor Strategisk Lederforum den 12. juni 2018 var med til at definere sektorvise udfordringer og fokusområder til HR-strategien. Centercheferne udvælger i samarbejde med deres ledere de udfordringer og fokusområder, de vurderer er de væsentligste for deres områder. Herudover involveres HovedUdvalget i at pege på, hvilke generelle tværgående udfordringer de anser som værende de væsentligste at arbejde med.
- c) En implementeringsfasen, hvor der arbejdes med implementering af og opfølgning på HR-strategiens overordnede pejlemærker, indsatser og aktiviteter, centralt og decentralt. HovedUdvalget orienteres om den endelige HR-strategi den 13. december 2018. Strategisk Lederforum involveres på seminaret d. 22. – 23. november 2018 i forhold til at sætte fokus på, hvilke udfordringer, der skal arbejdes med hvordan og hvornår. Herudover vil der løbende i perioden blive arbejdet med opfølgning og diverse lokale indsatser i samarbejde med de enkelte sektorer.

## **Bilag**

HR-strategi 2019-22

## Punkt 5: Ændring af MED-struktur - SUOC og BURC

18/3228

### Baggrund

HTK's MED-struktur jf. MED-aftalen bilag 7 er godkendt af Hovedudvalget. I henhold til MED aftalen kræver ændringer i strukturen på lokal- eller sektorniveau Hovedudvalgets godkendelse. Det gælder alle ændringer herunder også ændring i antallet af MED-repræsentanter.

På denne baggrund forelægges for Hovedudvalget til endelig beslutning:

1. Sengeløse Plejecenters ønske om, at udvide deres lokale MED-udvalg med en ledelsesrepræsentant mere.
2. Familieafdelingens ønske om, at udvide deres lokale MED-udvalg med yderligere 2 ledelsesrepræsentanter og 2 medarbejderrepræsentanter. Alternativ 1 ledelsesrepræsentant og 1 medarbejderrepræsentant.

### Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget godkender udvidelsen af det lokale MED-udvalg på Sengeløse plejecenter med 1 ledelsesrepræsentant.

Det indstilles, at Hovedudvalget godkender udvidelsen af det lokale MED-udvalg i Familieafdelingen med 2 ledelsesrepræsentanter og 2 medarbejderrepræsentanter. Alternativt 1 ledelsesrepræsentant og 1 medarbejderrepræsentant.

### Beslutning Hovedudvalg den 13-09-2018

Begge MED-ændringer blev godkendt uden bemærkninger.

### Sagsfremstilling

#### SUOC – Sengeløse Plejecenter

Medarbejderne på Sengeløse plejecenter har givet udtryk for, at de ønsker, at begge de daglige ledere på plejecenteret deltager i deres lokale MED-udvalg. Dette for at skabe et bedre samarbejde og en bedre opfølgning i huset i forhold til de drøftelser der foretages i MED, herunder også i forhold til at få implementeret beslutningerne.

LokalMED på Sengeløse plejecenter vil således gå fra at bestå af 2 ledelsesrepræsentanter og 5 medarbejderrepræsentanter til at bestå af 3 ledelsesrepræsentanter og 5 medarbejderrepræsentanter.

Det er HR-Centrets vurdering, at den ønskede udvidelse er i overensstemmelse med MED-aftalen.

#### BURC – Familieafdelingen

Begrundelsen for den ønskede udvidelse af Familieafdelingens lokale MED-udvalg er følgende:

*Årsagen til, at lokalMED ønskes udvidet er, at dette gør det muligt at øge repræsentativiteten i lokalMED og sikre, at dialogen mellem ledelse og medarbejdere bliver så rodfæstet i alle afdelinger som muligt. Ved at udvide lokalMED vil vi gøre 'dialogkanalerne' bredere og sikre en mere direkte og effektiv kommunikation og samarbejde i Familieafdelingen.*

*Der vil være lettere at koordinere tiltag på tværs af afdelingen, idet hele ledergruppen er med i drøftelserne og flere teams kan være repræsenteret i lokalMED. Dette vil være særlig gavnligt i den kommende omorganisering af Familieafdelingen for at sikre den gode dialog og samarbejdet mellem medarbejdere og ledelse.*

Der lokale MED-udvalg i Familieafdelingen vil således gå fra at bestå af 1 ledelsesrepræsentant og 2 medarbejderrepræsentanter, til at bestå af 3 ledelsesrepræsentanter og 4 medarbejderrepræsentanter. Alternativt 2 ledelsesrepræsentanter og 3 medarbejderrepræsentanter.

Det er HR-Centrets vurdering, at den ønskede udvidelse er i overensstemmelse med MED-aftalen.

### Bilag

2018.06.25 - referat SektorMED

Referat fra sektorudvalgsmøde 12.03.18.pdf

Bilag 4: Indstilling til ændringer i Familieafdelingens LokalMED - Dagsorden 12.03.18

Bilag 5: Referat fra Familieafdelingens LokalMED om udvidelse af udvalget - Dagsorden 12.03.18

Referat 130618 - LokalMED på Sengeløse Plejecenter

## **Punkt 6: Arbejdsgruppe vedr. sundhedsstrategi**

17/15177

### **Baggrund**

På HovedUdvalgets møde den 28. februar 2018 blev det under punktet "KL's udspil forebyggelse for fremtiden" besluttet, at den tidligere arbejdsgruppe om sundhedsstrategien skal samles igen inden for et halvt års tid med henblik på at vurdere, om der er behov for ændringer i strategien.

Arbejdsgruppen bestod tidligere af følgende medlemmer:

- Vibeke Lyng
- Jette Elleby
- Karen Aslaug Ramm
- Peter Foskjær

Da Vibeke Lyng og Jette Elleby er udtrådt af HovedUdvalget foreslår HR-Centret, at der tages stilling til, om gruppen skal udvides med to medlemmer mere, herunder om det skal være en leder- og en medarbejderrepræsentant med henblik på snarlig drøftelse af, om der er behov for ændringer i strategien.

### **Indstilling**

Det indstilles, at HovedUdvalget tager stilling til, om gruppen skal udvides med to medlemmer mere, herunder om det skal være en leder- og en medarbejderrepræsentant.

### **Beslutning Hovedudvalg den 13-09-2018**

Der var enighed om at udvide gruppen med 2 medlemmer mere. De nye medlemmer blev arbejdsmiljørepræsentant Tine Tom-Petersen og direktør Charlotte Markussen.

## Punkt 7: Oversigt over arbejdsgrupper

17/15177

### Indstilling

Det indstilles, at HovedUdvalget tager orienteringen til efterretning.

### Beslutning Hovedudvalg den 13-09-2018

Ingen bemærkninger.

### Sagsfremstilling

Arbejdsgruppe	Opgave	Deltagere	Status
Arbejdsgruppe om rygning		Brith Josephsen Thommas Nielsen Heidi Yoma Rasmussen Heidi Hansen Lars Holte  Ansvarlig: Hanne Borchersen	Arbejdsgruppen er indkaldt til første møde den 3. sep-tember 2018.

### PERMANENTE ARBEJDSGRUPPER

Årlig arbejdsmiljødrøftelse Nedsat 21.11.12	Skal forberede og samle op på HU's årlige arbejdsmiljødrøftelse.	Siddende AMR, AML og HU's næstformand. Ansvarlig: Helle Planck Larsen	Gruppen mødes 1-2 gange årligt i marts/april måned. Og i ulige år tillige i oktober måned.
--	--	--	--

## **Punkt 8: Eventuelt**

17/15177

### **Baggrund**

Punktet er åbent for input.

### **Beslutning Hovedudvalg den 13-09-2018**

Ingen bemærkninger.