

REFERAT Hovedudvalg d. 22-10-2014

Mødedato Onsdag d. 22. oktober 2014 kl. 13:00

Mødested D115A

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af referat.....	3
Budget 2015.....	5
Udbredelse af kendskab til sundhedsindsats og forslag til mindskelse af udeblivelser.....	7
Status på arbejdet med ungeindsatsen på uddannelses- og beskæftigelsesområdet.....	10
Indsatser mod chikane af kommunens ansatte i de sociale medier.....	12
Opsamling på HU-seminar.....	14
HR-strategien til høring.....	16
Elev- og praktikpladsstrategi.....	18
Oversigt over arbejdsgrupper.....	21
MedarbejderNyt.....	24
Eventuelt.....	26

Punkt 1: Godkendelse af referat

13/28134

Godkendelse af referat

INDSTILLING

Det indstilles, at HovedUdvalget godkender referatet fra den 18. september 2014.

BESLUTNING HOVEDUDVALG DEN 22-10-2014

Referatet blev godkendt.

Punkt 2: Budget 2015

13/28134

Budget 2015

Baggrund

Budget 2015 har været sendt i høring og er endeligt besluttet i Byrådet den 9. oktober 2014.

INDSTILLING

Det indstilles, at HovedUdvalget

- tager orienteringen til efterretning samt
- kommer med eventuelt høringssvar vedrørende de elementer, der ikke hidtil har været i høring.

Sagsfremstilling

Direktionen orienterer nærmere om indholdet i det vedtagne budget, herunder om eventuelle nye elementer i budgettet, som ikke har været med i det hidtidige høringmateriale.

BESLUTNING HOVEDUDVALG DEN 22-10-2014

Medarbejdersiden gjorde igen opmærksom på, at det er brud på Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse, hvis ikke medarbejdersiden får mulighed for at drøfte de budgetforslag, der har konsekvenser for arbejds- og ansættelsesforhold, inden de vedtages politisk.

Medarbejdersiden henviste til, at udvidelsesforslagene ikke er blevet sendt i høring på trods af, at der er tale om forslag, der kan medføre betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene. Hvis dette giver problemer i forhold til budgetprocessen, så må processen ændres så rammeaftalen overholdes.

Ledersiden oplyste, at politikerne er opmærksomme på problematikken og opfordrede medarbejdersiden til at tage problematikken op i forbindelse med evaluering af budgetprocessen.

Medarbejdersiden spurgte, om der bliver en fornyet drøftelse af de udvidelsesforslag der blev vedtaget med budgettet.

Ledersiden oplyste, at det kommer an på, hvilke forslag der er tale om. Bl.a. vil forslaget om SFO 2 formentlig komme i fornyet høring, når ISC har udfoldet forslaget yderligere, mens Café-modellen er endeligt vedtaget i forbindelse med budgettet.

Orienteringen blev herefter taget til efterretning.

Punkt 3: Udbredelse af kendskab til sundhedsindsats og forslag til mindskelse af udeblivelser

14/5460

Udbredelse af kendskab til sundhedsindsats og forslag til mindskelse af udeblivelser

Baggrund

På HovedUdvalgets møde den 23. juni 2014 (jfr. pkt. 4 – Status på Sundhedsindsatsen) blev det besluttet, at Sundhedsindsatsens følgegruppe skulle udarbejde forslag til, hvad der kan gøres for at udbrede kendskabet til kommunens sundhedstilbud samt mindske antallet af udeblivelser til fysioterapeutbehandlinger.

INDSTILLING

Det indstilles, at HovedUdvalget drøfter

- følgegruppens forslag om udarbejdelse af en publikation om kommunens personaletilbud generelt som supplement til den kommende app
- følgegruppens overvejelser om, hvordan man kan mindske antallet af udeblivelser fra sundhedsindsatsen.

Sagsfremstilling

Forslag til udbredelse af kendskab til kommunens tilbud

Følgegruppen for Sundhedsindsatsen har drøftet, hvordan man kan udbrede kendskabet til kommunens tilbud generelt.

Der arbejdes pt. på en app-løsning til mobiler og tablets som supplement til HTKalle og HR-portalen. Formålet med den nye app. er, udover at sende pushbeskeder med MedarbejderNyt, LederNyt og Foreningsnyt, også at sikre et større og bredere kendskab til de personalerettede tilbud fra henholdsvis Sundhedsindsatsen, Personaleforeningen, kursuskataloget og Feriefonden mv. og hermed medføre, at flere ansatte vil få øje på de eksisterende tilbud. App'en forventes implementeret i løbet af oktober/november 2014.

Gruppen drøftede i den sammenhæng fordele og ulemper ved at informere via elektroniske medier og via fysiske opslag/publikationer, som sendes ud til arbejdspladserne. Gruppen oreslår, at der, som supplement til den nye app., også udarbejdes en folder/publikation, som sendes ud til alle arbejdspladser.

Folderen/publikationen foreslås udarbejdet af HR-centret i samarbejde med Personaleforeningen, og skal indeholde informationer om de tilbud kommunen har til medarbejderne, samt henvise til, hvor man kan søge nærmere information, dvs. via app., HR-portal eller HTKalle. Publikationen skal beskrive tilbuddene på overskriftsniveau, så det undgås, at den bliver uaktuel for hurtigt. Dvs. at der skal henvises til app., HR-portal, HTKalle for nærmere information.

Publikationen kunne eventuelt udsendes sammen med julegaverne.

Forslag til at mindske antallet af udeblivelser

Antallet af udeblivelser fra bookede behandlinger er 65 indenfor de sidste 12 måneder (opgjort pr. 1. maj 2014), svarende til et gennemsnit på 4,6 %, set i forhold til normen på 2,4 %.

Følgegruppen for Sundhedsindsatsen har drøftet, hvordan man kan mindske antallet af udeblivelser fra bookede behandlinger til fysioterapi hos Falck Healthcare (FHC).

Følgegruppen har foreslået, at der - i forbindelse med registrering af udeblivelser i FHC's bookingsystem - automatisk kunne genereres en mail/sms til brugeren/den ansatte om, at udeblivelsen anses som uacceptabel adfærd og oplyse om, hvad konsekvensen af udeblivelsen har været. Dvs. optaget plads for anden bruger, dårlig ressourceudnyttelse osv.

FHC har efterfølgende oplyst, at der i dag automatisk genereres en mail/SMS når en udeblivelse registreres. Denne besked bliver dog kun sendt til de brugere, som har valgt at oplyse mailadresse eller mobilnummer. FHC har desværre ikke mulighed for at indsætte en brugerdefineret tekst i denne mail eller SMS jfr. ovenstående og bookingsystemet bruges af mange andre kunder.

Hvis en bruger udebliver to på hinanden følgende gange sletter FHC i dag automatisk alle eksisterende bookninger for brugeren som "straf", og brugeren kan herefter ikke selv foretage en online bookning, men skal kontakte FHC telefonisk.

Høje-Taastrup Kommune kan bede FHC om at eventuelle eksisterende bookninger slettes allerede efter første udeblivelse.

Følgegruppen drøftede også muligheden for at indføre bøde eller gebyr i tilfælde af udeblivelse.

FHC har oplyst, at de ikke må udlevere personfølsomme oplysninger om navn og cpr.nr. til kommunen på de personer, som de behandler med henblik på at opkræve gebyr/bøde. FHC har heller ikke mulighed for at administrere en sådan ordning, da det ville kræve at de skulle have alle kontaktoplysninger på de behandlede personer. Og disse oplysninger er ikke obligatoriske for brugerne i dag.

HR-Centret har imidlertid kendskab til andre kommuner, som vælger generelt at opkræve en mindre deltagerbetaling for fx anvendelsen af fysioterapiordningen og denne betaling opkræves via lønnen. Da FHC er betalt af HTK for at løse en konkret opgave, må det kunne lade sig gøre at få de ønskede oplysninger. Hvis HovedUdvalget ønsker at gå ad dette spor, vil HR-Centret efterfølgende forfølge spørgsmålet hos FHC. Alternativt kan det stilles som et krav til en kommende leverandør, at oplysninger udleveres.

BESLUTNING HOVEDUDVALG DEN 22-10-2014

I et forsøg på at udbrede kendskabet til kommunens personaletilbud, herunder sundhedstilbud, har HR-Centret udarbejdet en app, som blev demonstreret på mødet.

App'en – som er et supplement til HR-Portalen - kan hentes ned på både smartphone og tablet og giver medarbejderne et hurtigt overblik over de tilbud, HTK har, ligesom man via app'en kan hente Medarbejder- og LederNyt samt ForeningsNyt.

MedarbejderNyt vil dog fortsat ligge på HR-Portalen, så lederen kan distribuere det til de medarbejdere, der ikke benytter smartphone eller tablet.

Udfordringen med udeblivelser er lidt vanskeligere at løse. Falck Healthcare mener ikke, at de må udlevere navnene på dem, der udebliver, så det er vanskeligt at vide, hvilken indsats der skal til. Det vil afhænge af, om det er få personer, der ofte udebliver eller det er mange, der ind i mellem udebliver.

Medarbejdersiden mente ikke, at brugerbetaling er løsningen, da beløbet skal være temmelig stort for at gøre en forskel. Men det er vigtigt, at vi kan følge med i at tilbuddene benyttes og der således ikke sløses med pengene.

HR-Centret fortsætter med at undersøge muligheden for at få identificeret, hvem der udebliver og finde en løsning på problemet.

Punkt 4: Status på arbejdet med ungeindsatsen på uddannelses- og beskæftigelsesområdet

13/28134

Bilag

Uddannelse Til Alle - oplæg på HU-mødet 22.10.14

Status på arbejdet med ungeindsatsen på uddannelses- og beskæftigelsesområdet

Baggrund

På HovedUdvalgets møde den 23. juni 2014 blev det aftalt, at Charlotte Markussen orienterer om, hvor langt arbejdet med ungeindsatsen på uddannelses- og beskæftigelsesområdet er nået og hvad der arbejdes med i øjeblikket.

INDSTILLING

Det indstilles, at HovedUdvalget tager orienteringen til efterretning.

Sagsfremstilling

På HovedUdvalgets møde den 23. juni 2014 blev det diskuteret, om en drøftelse af nøgletalsrapporterne om kommunernes opgaveløsning fra 2013 fortsat er relevant.

Medarbejdersiden udtrykte, at de fortsat finder emnet relevant.

Det blev derfor aftalt, at Charlotte orienterer HovedUdvalget om status på arbejdet med ungeindsatsen.

BESLUTNING HOVEDUDVALG DEN 22-10-2014

Charlotte orienterede om Byrådets strategi på området, om handleplanens indsatsområder samt om målsætningerne for UTA-indsatsen (se vedlagte plancher).

I november/december laves første status og det er spændende, om vi når målene. Uanset udfaldet, så har det været en fantastisk proces og en spændende måde at gribe udfordringen an på.

Medarbejdersiden gjorde igen opmærksom på, at medarbejderne ikke er repræsenteret i UTA-udvalget.

Næstformanden i LBR er ikke valgt eller udpeget af de lokale organisationer og repræsenterer derfor kun LBR.

Medarbejdersiden spurgte til, hvornår kommunens folkeskoler og klubber bliver inddraget, da begge områder kan bidrage til indsatsen.

Charlotte oplyste, at intentionen med de 6 initiativer er, at finde den rigtige vej - og her kan man sagtens bruge noget af det, der allerede er (bl.a. folkeskole og klubber). Det vil ske i forbindelse med implementeringen.

Orienteringen blev taget til efterretning og det blev aftalt, at HovedUdvalget vil få fornyet orientering, når der kommer noget mere konkret på banen.

Punkt 5: Indsatser mod chikane af kommunens ansatte i de sociale medier

13/23990

Indsatser mod chikane af kommunens ansatte i de sociale medier

Baggrund

En arbejdsgruppe under HovedUdvalget fremlagde på mødet den 23. juni 2014 oplæg til, hvordan man i HTK kan håndtere den stigende tendens til at kommunens ansatte udsættes for chikane via de sociale medier.

På mødet blev det aftalt, at direktionen henover sommeren drøfter oplægget og på ny forelægger sagen for HovedUdvalget i efteråret.

INDSTILLING

Det indstilles, at HovedUdvalget

- tager orienteringen til efterretning og
- at arbejdsgruppen arbejder videre med anbefalingerne fra mødet den 23. juni 2014 og anbefalingen fra direktionen om udarbejdelse af kommunikationsplan.

Sagsfremstilling

På HovedUdvalgets møde den 23. juni 2014 var der enighed om, at det vigtigste element, i forhold til at håndtere den stigende tendens til at chikanere kommunens ansatte via de sociale medier, er ledelsens opbakning. Desuden var der enighed om, at det er vanskeligt at udarbejde ens retningslinjer, der kan passe i alle situationer og kontekster. Det blev derfor besluttet i stedet at igangsætte følgende initiativer:

1. udbygge MED-aftalens bilag 6 (Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne for Høje-Taastrup Kommune, afsnit F) med et afsnit om chikane samt en definition af chikane m.m., så det bliver tydeligere, at chikane også kan handle om chikane i det offentlige rum (læserbreve, sociale medier mv.), og tydeliggøre at den enkelte arbejdsplads har et ansvar for at udarbejde egne retningslinjer for håndtering af vold, mobning og chikane,
2. udarbejde en vejledning til håndtering af formalia som fx hvad der er lovlige og ulovlige ytringer og hvad arbejdsgiveren kan gøre i forhold til injurier og hvad medarbejderen selv kan/skal gøre,
3. udarbejde et inspirationskatalog/debathefte til brug for de lokale drøftelser i MED-udvalgene med en række spørgsmål, der kan indgå i drøftelserne og med eksempler på, hvad man kan gøre,
4. at direktionen og politikerne sender et klart signal i de konkrete situationer om, at chikane af medarbejderne ikke er acceptabelt i de situationer, hvor der er tale om forsæt til vold, trusler og chikane (0-tolerance) samt
5. udarbejde en vejledning til beredskab for psykisk førstehjælp, jf. også punktet herom i den årlige arbejdsmiljødrøftelse.

Direktionen har den 26. august 2014 behandlet ovennævnte forslag og har tiltrådt pkt. 1 – 3 og 5. På mødet orienterer Direktionen nærmere i forhold til pkt. 4.

BESLUTNING HOVEDUDVALG DEN 22-10-2014

Direktionen foreslog, at Vibeke og Hanne deltager på et kommende ØU-møde, hvor man kan tage drøftelsen med politikerne.

Orienteringen blev taget til efterretning og det blev besluttet, at arbejdsgruppen arbejder videre med anbefalingerne fra mødet den 23. juni 2014 og anbefalingen fra direktionen om udarbejdelse af kommunikationsplan.

Punkt 6: Opsamling på HU-seminar

13/28134

Bilag

IdÅ©katalog med opsamling på HU's drøftelse med centerchefer

Illustrationer fra HU-seminar

Illustrationer fra HU-seminar

Illustrationer fra HU-seminar

Illustrationer fra HU-seminar

Illustrationer fra HU-seminar

Illustrationer fra HU-seminar

Opsamling på HU-seminar

Baggrund

På HovedUdvalgets seminar den 24. og 25. juni 2014 blev der bl.a. arbejdet med innovation og hvilke roller, drivkræfter og barrierer MED-systemet har i forhold til udvikling af en mere innovativ og tværgående samarbejdskultur.

Sagen fremmes med henblik på en opsamling i forhold til dette.

INDSTILLING

Det indstilles, at HovedUdvalget tager stilling til, om der er flere udeståender i forhold til seminaret.

Sagsfremstilling

På HovedUdvalgets seminar den 24. og 25. juni 2014 blev der sat fokus på, hvordan MED-systemet kan påvirke og understøtte udviklingen af HTK i at være en innovativ kommune, der leverer kvalitet til borgerne, samtidig med at være en attraktiv arbejdsplads for de ansatte.

Der blev på seminaret særligt arbejdet med, hvordan MED-systemet som aktiv medspiller kan understøtte en mere tværgående og innovativ samarbejdskultur.

I forhold til at arbejde videre med MED-systemets rolle som aktiv medspiller, der kan understøtte en mere tværgående og innovativ samarbejdskultur, er der nedsat en arbejdsgruppe under HovedUdvalget. Arbejdsgruppen har holdt sit første møde den 18. september 2014 og forventer at afslutte sit arbejde ultimo 2014.

BESLUTNING HOVEDUDVALG DEN 22-10-2014

Punktet udsættes til HovedUdvalgets møde i november.

Punkt 7: HR-strategien til høring

14/1749

Bilag

HR-strategien som pjece - 01-031-44.pdf

HR-strategien til høring

Baggrund

Direktionen har gennem længere tid ønsket, at der udarbejdes en HR-strategi, som kan være pejlemærke for de kommende års HR-indsats både centralt og lokalt inden for det enkelte center og på den enkelte arbejdsplads. Der foreligger nu en færdig HR-strategi som skal implementeres i organisationen. Som et led heri fremlægges den for HovedUdvalget til drøftelse inden endelig godkendelse i Direktionen.

HR-strategien er vedlagt som bilag.

INDSTILLING

Det indstilles, at HovedUdvalget drøfter og kommenterer indholdet i HR-strategien forud for direktionens endelige godkendelse strategien.

Sagsfremstilling

Formålet med HR-strategien er at tydeliggøre den strategiske sammenhæng mellem de HR-indsatser, der igangsættes, og den nødvendige og ønskede udvikling af organisationen, ledelsen og medarbejderne. Strategien lægger op til dialog om, hvordan personaleressourcerne skal udvikles og anvendes, og den styrker organisationens sammenhængskraft ved at tilbyde et fælles sprog til at drøfte HR-indsatser lokalt, centralt og på tværs.

Strategien skal understøtte, at der lokalt som centralt arbejdes efter samme fokusområder, og at disse danner grundlag for prioriteringer af de HR-indsatser, der igangsættes. HR-strategien anviser 3 fokusområder for årene 2015-2018:

1. Kompetente ledere og medarbejdere
2. God ledelse
3. Kvalitet og effektiv anvendelse af personaleressourcer

Hvert fokusområde understøttes af 3-4 HR-indsatser. På tværs af organisationen er der forskellige udfordringer, og det vil derfor være forskelligt, hvilke HR-indsatser det er væsentligt at igangsætte.

HR-Centret understøtter centrene med analyse af, hvilke udfordringer det enkelte center/sectorområde har i relation til de indsatsområder, der fremgår af HR-strategien. Dette sker bl.a. med afsæt i Nøgletal om Personale 2014. På den baggrund drøfter HR-Centret med centercheferne, hvilke indsatser i strategien, der skal igangsættes centralt, og hvilke indsatser der skal igangsættes lokalt, og hvordan der bedst muligt kan arbejdes med disse indsatser. Herud fra vil det være muligt for de aftalestyrede enheder at inddrage HR-strategiske indsatsområder allerede i aftalestyringen for 2015.

BESLUTNING HOVEDUDVALG DEN 22-10-2014

Medarbejdersiden oplevede det uklart, hvordan indholdet – herunder indsatsområderne – vil blive anvendt og udmøntet i praksis. Det førte til en drøftelse af behov for og relevans af en HR-strategi.

Ledersiden oplyste, at der er et behov for, at lederne arbejder mere strategisk med indsatsområderne.

Formålet med strategien er derfor, at skabe overblik for vores ledere.

HR-strategien skal drøftes med alle ledere i november, hvor den vil blive brugt som udgangspunkt for strategiske drøftelser.

HR-Centrets opgave er alene at støtte centrene i arbejdet med deres indsatsområder, hvis der er behov for dette. Det er stadig det enkelte centers ansvar at arbejde med indsatsområderne. Disse kan f.eks. også indarbejdes i aftalestyringen.

Der var fra medarbejdersiden enkelte bemærkninger til indholdet i HR-strategiens indsatsområder. Disse har HR-Centret noteret og taget til efterretning.

Punkt 8: Elev- og praktikpladsstrategi

14/3708

Bilag

Elevstrategi

Elev- og praktikpladsstrategi

Baggrund

Direktionen har vedtaget en ny strategi for elev- og praktikpladser for årene 2015-2018.

Baggrunden for tilblivelsen af strategien er, at praksis for etablering af elev- og praktikpladser i kommunen overvejende er sket ud fra arbejdspladsernes ønsker og oplevede muligheder for ansættelse af elever. Dvs. at en betydelig del af elevansættelserne primært har været budgetstyret, praksisstyret og ad hoc styret.

Målet med strategien er, at placeringen af elever og praktikanter samt tilrettelæggelsen af uddannelses- og praktikforløb sker i en strategisk sammenhæng med kommunens fremadrettede rekrutteringsbehov, de unges uddannelsesbehov og den samfundsmæssige interesse i at sikre uddannelse til alle. Herigennem skal strategien understøtte, at ressourcerne på området anvendes bedst muligt og favner kommunens interesse i at uddanne unge set ud fra både en arbejdsgiver vinkel og et samfundsperspektiv.

Strategien er vedlagt som bilag og forelægges nu for HU til orientering samt til drøftelse af opmærksomhedspunkter for implementering af strategien.

INDSTILLING

Det indstilles,

- 1) At HU tager strategien for elev- og praktikpladser til efterretning
- 2) At HU drøfter hvad der kan være centrale opmærksomhedspunkter for implementering af strategien

Sagsfremstilling

Strategien indeholder 5 indsatser, der tilsammen skal skabe den ønskede strategiske sammenhæng og danne ramme for udbud og udmøntning samt indhold i elev- og praktikpladser i årene 2015-2018:

1. Udbuddet af elev- og praktikpladser

Der udarbejdes en 4-årig plan for typer samt antal af elevpladser i kommunen ud fra følgende kriterier:

- De rekrutteringsudfordringer, som kommunen står overfor
- De unges ønsker og motivation for uddannelse
- De uddannelser, der udbydes i samfundet
- Arbejdsmarkedets jobmuligheder efter endt uddannelse

Viser der sig undervejs væsentlige ændringer i de forudsætninger, der ligger til grund for den 4-årige plan tages den op og revurderes.

2: Budgetstyring af midler til elevpladser

Budgetterne til elever overgår fra 1.1.2015 fra at være lønsumsstyret til at være mængdestyret (normeringsstyret).

Dette vil i højere grad sikre et mere stabilt flow i omfanget af de forskellige uddannelser.

Ad 3: Talentudviklingsprogram for elever

Der udarbejdes talentudviklingsforløb for særligt talentfulde elever med henblik på at kvalificere disse elever til faste stillinger i kommunen inden for områder med rekrutteringsbehov. Der igangsættes en kortlægning af interne videreudviklingsmuligheder, der er relevante for forskellige typer af elever. Der udarbejdes en model for finansiering af videreuddannelsesforløb for færdiguddannede og fastansatte elever. Målet er hurtigst muligt at sikre deres kompetencer til at bestride de stillinger, der er behov for at fastholde dem til.

Ad 4: Brugen af ulønnede praktikpladser til studerende

Der opsamles og formidles viden, der beskriver brug af ulønnede praktikanter. Der vejledes om, hvordan et godt praktikforløb sammensættes, og hvad der kan forventes, at en ulønnet praktikant kan bidrage med. Der etableres et formaliseret samarbejde med relevante uddannelsesinstitutioner på de områder, hvor det skønnes relevant. Formålet er at bidrage til kvaliteten af de unges uddannelse (samfundsmæssigt behov) samt at skabe et grundlag for, at Høje-Taastrup Kommune som arbejdsgiver kan tiltrække de mest kvalificerede kandidater til ledige stillinger (arbejdsgiverbehov).

Ad 5: Branding af elev- og praktikpladser

Den nuværende webside på kommunens hjemmeside, hvor der informeres om elevpladser udvides med alle elevområder samt mulighederne for ulønnet praktik. Herunder formidles de gode historier om at være elev eller praktikant i Høje-Taastrup Kommune.

Overvejelser om implementering af strategien

Implementeringen af strategien er afgørende for, at kommunen opnår den tiltænkte effekt både set fra arbejdsgiverviklen samt ud fra et samfundsbehov. Implementeringen skal sikre, at de relevante målgrupper i organisationen inddrages, og at budskaberne i strategien præsenteres og formidles til de rette målgrupper, så strategien virkeliggøres og udmøntes i praksis.

Følgende målgrupper kan ses som centrale for implementeringen af strategien:

1) Centercheferne

Centercheferne har en central rolle i forhold til at tegne de overordnede linjer i strategien og stå i spidsen for strategiens indsatsområder indenfor eget center.

2) Lederne

De daglige ledere som har elever og/eller praktikanter indenfor eget ansvarsområde har en central rolle i forhold til at sætte en retning, der understøtter, at strategiens indsatsområder prioriteres og praktiseres.

3) Elev-ansvarlige

Elevansvarlige er fungerende vejledere for eleverne, og har en central rolle i at udmønte strategien i praksis.

HR-Centrets understøtter implementeringen af strategien ved at præsentere og formidle strategiens budskaber ud til strategiens målgrupper samt inddrage de relevante målgrupper i strategiens 5 indsatsler.

BESLUTNING HOVEDUDVALG DEN 22-10-2014

Hanne uddybede formålet med at udarbejde en elevstrategi. HTK har haft en tradition for bare at placere elever, der hvor der har været efterspørgsel, uden de store overvejelser om det hensigtsmæssige i dette. Det skal en strategi rette op på.

Medarbejdersiden spurgte til holdningen til voksenlærlinge og om strategien bør indeholde noget om dette.

Hanne oplyste, at problematikken indirekte har været drøftet i forbindelse med drøftelsen af overgangen fra lønsumsstyring til normeringsstyring på området.

Medarbejdersiden oplever, at det i strategien ikke står klart, hvilke elever strategien omfatter. Her blev der særligt henvist til ulønnede studerende, der er i praktik, som fx lærer- og socialrådgiverstuderende samt de grupper, som er styret på anden vis fx SOSU-elever og EGU-elever.

Hanne tilkendegav, at det måske bør tydeliggøres i strategien og at HR-Centret vil tilrette strategien i forhold hertil.

Med de faldende bemærkninger, blev strategien taget til efterretning.

Punkt 9: Oversigt over arbejdsgrupper

13/28134

Oversigt over arbejdsgrupper

Baggrund

Arb.gruppe	Opgave	Deltagere	Status	Deadline
Beskæftigelse af personer med nedsat arbejdsevne Nedsat 18.09.14	Revidere retningslinjer vedr. ansættelser på særlige vilkår.	Brith, Vibeke, Niels, Jette Elleby og Hanne Borchersen. Ansvarlig: Jette Lange	Indkaldelse afventer vedtagelse af beskæftigelsesreformen.	Medio 2015
Brug af Frivillighedschartret Nedsat 18.12.13	Skal drøfte hvordan HTK kan arbejde med frivillighed.	Brith, Thommas, Niels, Vibeke, Konny Riising, Rune Fløe Bæklund Ansvarlig: Ea Skibsted Nielsen	Arbejdsgruppens oplæg blev godkendt på mødet den 18.09.14 og der arbejdes derfor videre.	Medio 2015
Det tværgående samarbejde i HTK Nedsat 24.04.14	Opstartet på HU-seminaret i juni.	Karen, Niels, Bo, Henriette Flænsdal og Tine Weber Ansvarlig: Majbritt Fenger	Første møde er afholdt 18.09.14.	December 2014
MED-inddragelse (herunder kommunikation i MED-systemet) Nedsat 24.04.14	Strategisk emne.	Vibeke, Heidi, Brith, Hanne, Karen Koefoed, Ulla Callesen. Ansvarlig: Majbritt Fenger	Første møde er afholdt 29.09.14.	December 2014
Udbredelse af arbejdet med Social Kapital Nedsat 24.04.14	Følgegruppe i forhold til de planlagte initiativer.	Henrik, Sussie, Vibeke, HR-Centret Ansvarlig: Marianne Klug-Andersen	Første møde afholdes 30.10.14	Primo 2015
PERMANENTE UDVALG				
Følgegruppe til sygefraværsindsatsen Nedsat 26.10.11	Sparringspartner for HR-Centret i forhold til sygefraværsindsatsen i kommunen.	Tine, Heidi og Karin Ansvarlig: Søren Grenaa	Gruppen samles 2 – 3 gange årligt.	Løbende – dog længst til 31.05.15.
Årlig arbejdsmiljø-drøftelse Nedsat 21.11.12	Skal forberede HU's årlige arbejdsmiljødrøftelse	Vibeke, Bo, Sussi, Jette og Peter Ansvarlig: Marianne Klug-Andersen	Gruppen mødes en gang årligt i januar måned.	Løbende – dog længst til 31.05.15
Sundhedsindsatsen Nedsat 24.04.13	Følgegruppe, som bl.a. skal komme med inspiration til nye sundhedsindsatser	Karen, Vibeke og repræsentant fra Personaleforeningen Ansvarlig: Helle Mølleskov		Løbende – dog længst til 31.05.15

BESLUTNING HOVEDUDVALG DEN 22-10-2014

Orienteringen blevet taget til efterretning.

Punkt 10: MedarbejderNyt

13/28134

MedarbejderNyt

Baggrund

I henhold til HovedUdvalgets informationsstrategi skal udvalget beslutte, om der i et kommende MedarbejderNyt skal medtages emner fra mødet – og i givet fald hvilke.

INDSTILLING

Det indstilles, at HovedUdvalget beslutter, om der i et kommende MedarbejderNyt skal medtages emner fra mødet – og i givet fald hvilke.

BESLUTNING HOVEDUDVALG DEN 22-10-2014

Der skal i et kommende MedarbejderNyt orienteres om den nye app.

Punkt 11: Eventuelt

13/28134

Eventuelt

Baggrund

Punktet er åbent for input.

BESLUTNING HOVEDUDVALG DEN 22-10-2014

På skoleområdet var der en meget lav svarprocent på APV'en. Angiveligt fordi medarbejderne ikke var blevet inviteret til at svare på det og fordi det ikke er anonymt. De føler sig for utrygge i deres ansættelsessituation, til at de tør svare.

HR-Centret undersøger, hvad der er sket med invitationerne.