

REFERAT Hovedudvalg d. 18-01-2017

Mødedato Onsdag d. 18. januar 2017 kl. 13:00

Mødested D115 B

Mødedeltagere Lars Holte, Jørgen Lerhard, Per Aalbæk Nielsen, Charlotte Markussen, Bo Petersen, Brith Josephsen, Heidi Hansen, Karin Mikkelsen, Karen Aslaug Ramm, Niels Krüger, Hanne Borchersen, Majbritt Fenger, Thommas Nielsen, Jette Elleby, Peter Foskjær, Tine Hoffmann, Lone Johnsen, Lena Bøgelund Bejlegaard, Heidi Yoma Rasmussen

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af referat.....	3
Regnskab 2016, budget 2017 og budgetprocessen for 2018.....	4
Opsamling på HU-seminar.....	5
Den attraktive arbejdsplads: Fremtidens teknologiske løsninger - afrapportering fra arbejdsgruppe..	7
Aktiviteter i Sundhedsindsatsen 2017.....	9
Oversigt over arbejdsgrupper.....	10
Eventuelt.....	11

Punkt 1: Godkendelse af referat

16/20882

Baggrund

Det indstilles, at HovedUdvalget godkender referatet fra mødet den 6. december 2016.

Beslutning Hovedudvalg den 18-01-2017

Referatet blev godkendt.

Punkt 2: Regnskab 2016, budget 2017 og budgetprocessen for 2018

16/20882

Baggrund

Sagen fremlægges med henblik på en status på regnskab 2016, budget 2017 samt en orientering om den forventede budgetproces for budget 2018-2021 – herunder politikernes drøftelse af forsøget med tidlig inddragelse af SektorMED.

Indstilling

Det indstilles, at HovedUdvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning Hovedudvalg den 18-01-2017

Regnskab 2016

Regnskabet for 2016 ser p.t. fornuftigt ud, men det kan først endeligt vurderes, når regnskabet er afsluttet.

Budget 2017

Medarbejdersiden spurgte til, om det beredskab, der blev iværksat i 2016 p.g.a. økonomiske udfordringer – herunder en måneds besparelse ved stillingsledighed o. lign. – er bortfaldet.

Ledersiden bekræftede, at beredskabet bortfaldt med udgangen af 2016, men ville ikke afvise, at det kan blive nødvendigt at tage beredskabsnotatet i brug igen, hvis der mangler penge i 2017. Det vil i så fald kræve en politisk beslutning.

Medarbejdersiden spurgte til, hvordan rammebesparelsen på 6 mio.kr. udmøntes.

Ledersiden oplyste, at det er forskelligt fra område til område. Nogle har centrale puljer, de kan tage af og andre løser det på anden måde.

Medarbejdersiden mente, at udmøntningen af besparelsen er MED-stof.

Ledersiden var enig i, at det er MED-stof i den udstrækning, at det har konsekvenser for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.

Budget 2018

Økonomiudvalget evaluerer den 24.01.17 budgetprocessen i 2017. Her drøftes hvad der har fungeret særligt godt og hvor der har været udfordringer med henblik på at fastlægge budgetprocessen for 2018.

Der har bl.a. været udfordringer i forhold til udmelding af budgettet, hvor nogle politikere har været lidt hurtigt ude og de berørte medarbejdere derfor har kunnet læse på Facebook eller i pressen, at deres job var truet - inden ledelsen kunne nå at orientere dem om dette.

Medarbejdersiden spurgte til, om den analyse der i øjeblikket gennemføres i BURC vil blive medtaget i forhold til budgettet.

Ledersiden oplyste, at når resultatet foreligger i marts vil direktionen vurdere, om der er temaer, der kan bruges i en MED-drøftelse.

Sagsfremstilling

Ledelsen orienterer om hvordan økonomien ser ud på nuværende tidspunkt i forhold til, om regnskabet for 2016 får konsekvenser for budget 2017.

Desuden giver ledelsen en tilbagemelding på, hvorvidt politikerne har godkendt direktionens indstilling om at udbrede den tidlige inddragelse i budgetarbejdet til alle SektorUdvalg.

Punkt 3: Opsamling på HU-seminar

15/20601

Baggrund

HovedUdvalget afholdte seminar den 5. og 6. december 2016.

Sagen fremlægges med henblik på opsamling på de emner, der blev drøftet på seminaret.

Indstilling

Det indstilles, at HovedUdvalget godkender

1. nedenstående sammenfatning af temaer,
2. at HU-seminaret fremover afholdes hvert 2. år umiddelbart efter MED-valget – første gang i 2019,
3. at der nedsættes en arbejdsgruppe, der udarbejder en overordnet procedure for, hvordan man håndterer store tværgående organisationsprojekter.

Beslutning Hovedudvalg den 18-01-2017

HovedUdvalget godkendte alle punkter.

Fra medarbejderside deltager i arbejdsgruppen Karen Aslaug Ramm, Brith Josephsen, Karin Mikkelsen, Heidi Hansen og Heidi Rasmussen. Efter første møde evalueres på, hvorvidt der gruppen skal minimeres.

Fra lederside deltager Lars Holte, Per Aalbæk Nielsen og Lene Fridberg, HR-Centret.

Sagsfremstilling

Nedenfor er sammenfattet de syv temaer, som HovedUdvalget skal tage stilling til som opfølgning på seminaret:

	TEMA	DET VIDERE ARBEJDE
1	Involvering i budgetarbejdet	Er drøftet på HU-mødet 6/12. Afventer nu ØU's beslutning i forhold til budgetproces 2018.
2	HU's strategiske drøftelse/temamøder (hvert 2. år)	Det blev besluttet, at HU's strategiske drøftelser fremover sker med udgangspunkt i TOP, hvorefter der tages stilling til, hvilke temaer, der skal behandles på særlig temamøder og hvor i årshjulet temaet skal indsættes.
3	Udvikling af HU-arbejdsgrupper-/midtvejsstatus	Det blev besluttet, at der fremover skal gives midtvejsstatus i HU. Formålet med midtvejsstatus skal fremgå af kommissoriet.
4	Gøre HU-stof relevant for hele MED-systemet	Det blev aftalt, at det fremover tages konkret op, hvis der opstår en situation, hvor der opleves udfordringer.
5	Holde HU-seminar	Indsættes i årshjulet. Det foreslås, at der afholdes HU-seminar hvert 2. år

		umiddelbart efter MED-valg - første gang i 2019.
6	Løbende orientering om større strategiske projekter – herunder koblingen til MED-stoffet (det der påvirker personalet)	<p>Ledelsesopgave - men hele formandskabet er forpligtet til at sætte det på dagsordenen, hvis de er bekendt med det.</p> <p>Med udgangspunkt i store tværgående organisationsprojekter, som får betydning for medarbejderne, udarbejdes der en overordnet procedure a la masseafskedigelser, så vi ved, hvordan vi skal gribe det an, når sådanne situationer opstår.</p>
7	Den rette information til medarbejderne om, hvad der er gang i – og hvad det betyder for medarbejderne.	Det er en opgave, som starter i direktionen og som der skal skærpet opmærksomhed på.

Punkt 4: Den attraktive arbejdsplads: Fremtidens teknologiske løsninger - afrapportering fra arbejdsgruppe

16/12858

Baggrund

I forbindelse med Hovedudvalgets strategiske drøftelse blev det aftalt at arbejde med at klæde organisationen på til fremtidens teknologiske løsninger under overskriften: Den attraktive arbejdsplads.

En arbejdsgruppe blev nedsat den 20.06.2016.

Arbejdsgruppen har nu færdiggjort sit arbejde og fremlægger med denne sag et forslag til den videre proces.

Indstilling

Arbejdsgruppen indstiller, at HovedUdvalget godkender forslaget om en konference med det foreslåede indhold samt den efterfølgende proces.

Beslutning Hovedudvalg den 18-01-2017

Ledersiden roste forslaget til proces og orienterede om, at resultatet af gruppens arbejde ligger helt i tråd med ledelsens drøftelser om, hvorvidt organisationen kompetencemæssigt følger med den teknologiske udvikling.

Det handler ikke kun om det aktuelle kompetencebehov, men i lige så høj grad om fremtidens behov. Hvordan vi allerede nu kan gear organisationen til dette, bør være en del af konferencen.

Medarbejdersiden opfordrede til, at man nøje overvejer, hvad organisationen reelt har behov for og ikke kun fokuserer på optimering af administrative arbejdsgange, men også på de borgernære ydelser.

Ligeledes er det vigtigt at sikre, at de muligheder, som både nuværende og fremtidig teknologi giver, udnyttes optimalt.

Det blev aftalt, at HovedUdvalget orienteres om programmet inden det meldes endeligt ud.

HovedUdvalget godkendte med disse bemærkninger arbejdsgruppens forslag.

Sagsfremstilling

Arbejdsgruppen blev nedsat med følgende kommissorium:

Formål

Formålet er at komme med forslag til, hvordan HovedUdvalget kan understøtte, at organisationen får kendskab til teknologiske muligheder og kompetenceudvikles til at anvende disse.

Opgave

Arbejdsgruppen skal tilrettelægge en proces, der kan klæde organisationen på til fremtidens teknologiske løsninger.

Processen skal involvere MED-organisationen, så drøftelserne om de fremtidige teknologiske muligheder kommer til at foregå på den enkelte arbejdsplads. Det er vigtigt, at medarbejderne forstår og bakker op om anvendelsen af de teknologiske muligheder i alle erhverv.

Arbejdet skal inddrage viden fra forskningsinstitutioner som fx Teknologisk Institut og erfaringer fra forskellige offentlige og private virksomheder.

Arbejdsgruppens forslag

Arbejdsgruppen foreslår følgende:

Der gennemføres en konference om fremtidens teknologiske løsninger i efteråret 2017 (foråret 2018) for TRIO (leder, AMR og TR) på de enkelte arbejdspladser. Hvor der ikke er valgte TR'er kan arbejdspladsen i stedet sende en anden

medarbejderrepræsentant fra lokalMED/personalegruppen, som brænder for digitalisering.

Konferencens formål er at give inspiration til at se muligheder for, hvordan teknologiske muligheder kan understøtte arbejdsopgaverne og inspirere medarbejderne til selv at tage initiativer og komme med forslag til teknologiske løsninger. Med konferencen gives der derfor inspiration til, hvordan nye teknologiske løsninger kan understøtte arbejdet med kerneopgaverne.

Det er desuden formålet med konferencen at påvirke kulturen i organisationen og bidrage til at gøre medarbejderne parate til at efterspørger teknologiske løsninger.

Konferencen foreslås udviklet af ØDC og HRC – eventuelt med inddragelse af ekstern konsulent.

Konferencen skal bl.a. indeholde følgende:

- Et oplæg fra en fremtidsforsker om hvad der kendetegner fremtidens arbejdspladser og medarbejdere
- Flere oplæg om forskellige teknologiske muligheder, som vil påvirke opgaveløsningerne i fremtiden
- Oplæg om barrierer hos ledere og medarbejdere for nye teknologiske løsninger og hvordan disse kan håndteres til gavn for organisationen
- Mulighed for debat – evt. mindre workshops undervejs med mere målrettet teknologiske løsninger
- Mulighed for at se udstillinger i pauser, som kan give inspiration

Konferencen skal give anledning til at skabe lokal debat om fremtidens teknologiske løsninger og hvordan man lokalt har et kontinuerligt fokus på, hvordan teknologiske løsninger kan bidrage til smartere løsninger eller mere effektive løsninger.

Efter konferencen udsendes følgende spørgsmål til MED-organisationen:

- Hvad har konferencen inspireret jer til?
- Hvilke barrierer ser I hos jer selv og hvordan vil I tackle dem?
- Bruger I de it-systemer, I har til rådighed, optimalt?
- Hvordan øges medarbejdernes kompetencer til fremtidens digitale løsninger?
- Hvordan vil I holde fast i dette tema?

Punkt 5: Aktiviteter i Sundhedsindsatsen 2017

17/260

Baggrund

Hovedudvalget godkendte den 19. maj 2016 en strategi for sundhedsindsatsen overfor personalet.

I forlængelse heraf har arbejdsgruppen udarbejdet en aktivitetsoversigt, som viser, hvilke tilbud, der arbejdes med inden for strategiens hovedområder.

Formålet med oversigten er at få et overblik over, i hvilket omfang kommunen har tilbud inden for de forskellige delelementer af strategien. Desuden er formålet, at sikre, at de afsatte budgetmidler til sundhedsordningen anvendes på temaerne i strategien.

Oversigten fremlægges nu for HovedUdvalget med forslag om, at den danner grundlag for sundhedsindsatsen i 2017 samt at den revideres hvert år af Hovedudvalget i forbindelse med at der gøres status på det forgangne år.

Indstilling

Det indstilles, at HovedUdvalget

1. tager aktivitetsoversigten til efterretning
2. godkender, at der fremover i januar måned fremlægges en sag med status på indsatsen i det forgangne år og aktivitetsoversigt for det kommende år

Beslutning Hovedudvalg den 18-01-2017

I forhold til kost, vægt og motion fremgår det af Sundhedsstrategien, at målet er at give medarbejderne viden, motivation og handlemuligheder til at træffe sunde valg og tage ansvar for egen sundhed.

Det var ledersidens opfattelse, at HTK har mange gode tilbud og at forslaget om årlig evaluering er en god måde at sikre, at det hele tiden er de rigtige tilbud.

Indstillingens pkt. 1 blev herefter taget til efterretning og pkt. 2 godkendt.

Sagsfremstilling

Aftale mellem KL og KTO om Sundhed og Trivsel betyder, at der bl.a. skal aftales konkrete sundhedsinitiativer i HovedUdvalget.

Med den vedtagne strategi for sundhedsindsatsen er grundlaget for en bedre styring af anvendelsen af de afsatte budgetmidler til sundhedsinitiativer tilvejebragt.

Desuden er det med strategien muligt at skabe et overblik over, i hvilket omfang der er tilbud i sundhedsindsatsen inden for alle strategiens områder, eller om der er behov for supplerende eller andre tilbud.

Med strategien og aktivitetsoversigten, har Hovedudvalget fremover et grundlag for en regelmæssig opfølgning på, om det er de rigtige tilbud, kommunen har i sin sundhedsindsats eller om nogle af dem bør suppleres og/eller udskiftes med andre.

For at sikre et godt grundlag for dette, foreslår HR-Centret, at HovedUdvalget én gang årligt (i januar) får fremlagt en status på, hvordan det er gået med indsatserne i det forgangne år samt en aktivitetsoversigt for det kommende år. Dette giver HovedUdvalget mulighed for en temadrøftelse af indsatserne på et bedre grundlag end hidtil.

Hvis HovedUdvalget godkender dette, vil første statussag efter denne nye model blive forelagt HovedUdvalget i januar 2018.

Bilag

Oversigt over sundhedstilbud for personalet

Punkt 6: Oversigt over arbejdsgrupper

16/20882

Baggrund

Arbejdsgruppe	Opgave	Deltagere	Status
Social Kapital Nedsat 24.04.14 (omdefineret 18.04.16)	Sparringsgruppe i forhold til proces og planlagte initiativer	Karin, Tine, Heidi H, Heidi R, Lone og HR- Centret Ansvarlig: Søren Grenaa	Sparringsgruppen mødtes den 15.12.16 og evaluerede på kurserne for TRIO afholdt i oktober samt kom med input til social kapital 2017. Arbejdsgruppen har således afsluttet sit arbejde og nedlægges hermed.
Den attraktive arbejdsplads – Fremtidens teknologiske løsninger	Arbejdsgruppen skal tilrettelægge en proces, der kan klæde organisationen på til fremtidens teknologiske løsninger.	Karin, Bo, Lone, Peter, Jane E. Henriksen og Hanne Borchersen. Ansvarlig: Helle Mølleskov	Arbejdsgruppen fremlægger sag på mødet. Arbejdsgruppen har således afsluttet sit arbejde og nedlægges hermed.

PERMANENTE ARBEJDSGRUPPER

Årlig arbejdsmiljødrøftelse Nedsat 21.11.12	Skal forberede HU's årlige arbejdsmiljødrøftelse	Siddende AMR, AML og Heidi H Ansvarlig: Marianne Klug- Andersen	Gruppen mødes en gang årligt i marts/april måned.
--	--	---	---

Indstilling

Det indstilles, at HovedUdvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning Hovedudvalg den 18-01-2017

Orienteringen blev taget til efterretning.

Punkt 7: Eventuelt

16/20882

Baggrund

Punktet er åbent for input.

Beslutning Hovedudvalg den 18-01-2017

Bfit

Arrangementet er i risiko for at blive aflyst i 2017, da der ikke er frivillige til at løfte opgaven. Der vil derfor igen blive udsendt opfordring til at melde sig på banen som arrangør.

Lokallønsforhandlinger

Medarbejdersiden oplever, at ledersiden ikke helt følger lønstrategien og herunder procedureplanen og at nogle ledere helt afviser forhandling med pengemangel som argument.

Ledersiden orienterede, at man netop havde haft emnet på chefforums møde, hvor Hanne Borchersen havde genopfrisket krav og muligheder i lønstrategien.

Det var medarbejdersidens ønske, at den manglende efterlevelse af lønstrategien drøftes i Hovedudvalget, hvis ikke Hannes genopfriskning virker.

Projekt Fremfærd

HTK har sagt ja til at indgå i Projekt Fremfærd, som er et samarbejde mellem KL og Forhandlingsfællesskabet, hvor formålet er at udvikle de kommunale kerneopgaver og effektivisere opgaveløsningen. Målet med projektet er, at ressourcer anvendes bedst muligt og derfor fokuseres der på, hvordan der kan arbejdes med mere kerneopgave og mindre bureaukrati.

Helt praktisk vil man samle TRIO (leder, TR og ARM) og arbejde i workshops, hvor man gennemgår hvilke styringsredskaber, vi har og om de giver mening. Gøre dem, vi ikke kan fjerne, mere forståelige og fjerne dem, vi selv har skabt.

Kontorrokade

Fællestillidsrepræsentanternes kontor flyttes til E 282.