

REFERAT Hovedudvalg d. 25-01-2018

Mødedato Torsdag d. 25. januar 2018 kl. 13:00

Mødested B203

Mødedeltagere Lars Holte, Jørgen Lerhard (Fravær), Per Aalbæk Nielsen (Fravær), Charlotte Markussen, Brith Josephsen (Fravær), Heidi Hansen, Karin Mikkelsen, Karen Aslaug Ramm, Niels Krüger, Hanne Borchersen, Thommas Nielsen, Peter Foskjær, Tine Hoffmann, Lone Johnsen, Heidi Yoma Rasmussen, Lisbeth Lindgaard Hansen, Lars Bælum Jensen, Tine Tom-Petersen, Per Frank Lauritzen

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af referat.....	3
Regnskab 2017, Budget 2018, Budgetproces 2019-2022.....	4
Opsamling på den årlige arbejdsmiljødrøftelse.....	5
Status på sundhedsindsatsen for 2017.....	7
Den attraktive arbejdsplads.....	11
Inddragelse af MED ved større organisatoriske ændringer.....	14
Drøftelse af indsatsområder og opgaver for 2018 og 2019.....	15
Anvendelsen af lokale AKUT-midler i overenskomstperioden.....	16
Oversigt over arbejdsgrupper.....	17
Eventuelt.....	18

Punkt 1: Godkendelse af referat

17/15177

Indstilling

Det indstilles, at HovedUdvalget godkender referatet fra mødet den 14. december 2017.

Beslutning Hovedudvalg den 25-01-2018

Godkendt.

Punkt 2: Regnskab 2017, Budget 2018, Budgetproces 2019-2022

17/15177

Baggrund

Sagen fremlægges med henblik på en status på regnskab 2017, budget 2018 samt en orientering om den forventede budgetproces for budget 2019-2022.

Indstilling

Det indstilles, at HovedUdvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning Hovedudvalg den 25-01-2018

Regnskabet for 2017 er undervejs. Pt. fokuseres der på overførslerne, og det endelige regnskab foreligger først primo april 2018. Det fremgår af PØS'en hvordan og i hvilke situationer der kan ske overførsel. Alle overførsler skal dog godkendes, da det skal sikres, at servicerammen ikke overskrides.

Der har været et merforbrug på det specialiserede voksenområde, som tages med over i budget 2018. Dette merforbrug samt øvrige overførsler skal Byrådet forholde sig til. Vi har været vandt til at ligge under servicerammen, men vi kommer tættere og tættere på. Dvs. at Byrådet ikke længere kan regne med, at der nok vil være mindreudgifter på nogle områder til finansiering af merforbrug andre steder, hvilket er en helt ny situation i HTK.

Første politiske budgetopfølgning finder sted i marts måned 2018.

Byrådet skal også forholde sig til selve budgetprocessen, hvor HU også har en aktie. Der lægges op til, at der i lighed med sidste år skal ske en inddragelse af MED. Det vides dog ikke, om det vil ske på samme måde som sidst.

Medarbejdersiden spurgte ind til, om de får indflydelse på, hvordan inddragelsen kommer til at ske. Ledersiden oplyste, at noget af det, der skal ses på, er spørgsmålet om det tværgående perspektiv. Medarbejdersiden afventer en tilbagemelding.

Der pågår aktuelt en drøftelse i Folketinget om udligningsordningen og udfaldet heraf bliver afgørende for, hvordan den økonomiske situation ser ud i de kommende år i Høje-Taastrup Kommune. Økonomien i kommunen har i mange år været stabil, og der er således iværksat en masse projekter, som kan blive svære at finansiere, hvis en ny udligningsordning bliver ugunstig for Høje-Taastrup Kommune.

Orienteringen blev taget til efterretning.

Punkt 3: Opsamling på den årlige arbejdsmiljødrøftelse

17/8926

Baggrund

I maj 2017 udsendte Hovedudvalget sit årlige arbejdsmiljøbrev, med de indsatsområder som organisationen i 2017 og 2018 skulle arbejde med.

Ifølge årshjulet for den årlige arbejdsmiljødrøftelse skal Hovedudvalget drøfte og forholde sig til de tilbagemeldinger, der er kommet fra centrene på deres årlige arbejdsmiljødrøftelser.

Hvert Sektorudvalg eller Lokaludvalg, hvis centret ikke har et Sektorudvalg, har sendt deres årlige arbejdsmiljødrøftelse for 2017 til Hovedudvalget.

Hovedudvalgets arbejdsgruppe for den årlige arbejdsmiljødrøftelse har gennemgået materialet, og kommer her med deres tilbagemeldinger og anbefalinger.

Indstilling

Det indstilles at,

1. Der sker en grundig analyse af kommunens arbejdsulykker indenfor ”forstuvninger og forstrækninger” og ”psykiske skader” med henblik på at afdække, om det vil være muligt at forebygge flere af denne type af ulykker. Analysearbejdet foretages af HR-Centret og et medlem fra arbejdsgruppen om den årlige arbejdsmiljødrøftelse
2. Den årlige arbejdsmiljøtemadag i 2018 får særligt fokus på forebyggelse af de typer af arbejdsulykker, som er hyppigst forekommende, og dagen bliver kun for de arbejdspladser, som har behov for at få inspiration til at forebygge denne type af arbejdsulykker
3. Skabelonen ændres så drøftelse om uddannelsesbehov præciseres
4. Hovedudvalget tager stilling til henvendelsen fra BURC om IT- og parkeringsproblemer på Rådhuset

Beslutning Hovedudvalg den 25-01-2018

Der var enighed om, at det er en god idé at gennemføre en nærmere afdækning af baggrunden af arbejdsulykker, inden for de områder hvor flest kommer til skade, for dermed at kunne blive bedre til at pege på differentierede forebyggelsesinitiativer. Der var også enighed om, at det er en god idé at målrette den årlige arbejdsmiljødag i forhold til dette. Medarbejdersiden spurgte til de øvrige områder, som der er peget på. Hertil svarede ledelsen, at det er de enkelte sektorer og centre, der selv skal arbejde med temaerne, men at de kan henvende sig, hvis de ønsker bistand.

Medarbejdersiden fremkom med konkrete løsningsforslag i forhold til arbejdsskaderne, med ledersiden ønskede ikke at tage stilling til konkrete løsningsforslag førend det er blevet undersøgt hvorfor skaderne opstår.

Hvad angår henvendelsen fra BURC foreslog direktionen, at spørgsmålet behandles i direktionen fremfor i HU. Dette var der tilslutning til.

Indstillingen blev tiltrådt.

Sagsfremstilling

I flere år har kommunen haft et højt antal af arbejdsulykker, med kun små udsving. Arbejdsulykkerne sker spredt ud på de enkelte arbejdspladser. Analyse og herunder læringen af arbejdsulykkerne skal ske lokalt, men det er vigtigt at viden og læring fra arbejdsulykkerne bliver bredt ud i organisationen med henblik på forebyggelse.

Indsatsområder fra Hovedudvalgets årlige arbejdsmiljøbrev

Ud fra de indkomne drøftelser kan arbejdsgruppen ikke se mange forebyggende initiativer på tværs af arbejdspladser. Arbejdsgruppen foreslår derfor følgende:

- At der gennemføres en grundig analyse af arbejdsulykker indenfor kategorierne ”forstuvninger og forstrækninger” og ”psykiske skader”. Analysen skal afdække, om der er nogle arbejdspladser, der er mere udsatte end andre, og om der er et mønster i, hvad der er årsagen til disse typer af arbejdsulykker. Analysen skal danne grundlag for en vurdering af, hvad der kan bidrage til at forebygge disse typer af ulykker og for eventuelle behov for

kompetenceudvikling af arbejdsmiljøgrupper m.fl. Det anbefales at analysen foretages af HR-Centret, med deltagelse af en eller flere medlemmer fra HovedUdvalgets arbejdsgruppe om den årlige arbejdsmiljødrøftelse.

- Vidensdeling om forebyggelse af disse to områder intensiveres via mitHTK, hvor der oprettes to sider – en side til forebyggelse af forstuvninger og forstrækninger og en side til forebyggelse af psykiske skader. Siderne skal indeholde cases og links til viden og inspiration.
- Den årlige arbejdsmiljøtemadag målrettes i 2018 i forhold til forebyggelse af ”forstuvninger og forstrækninger” samt ”psykiske skader”. Denne dag har normalt været for alle arbejdsmiljøgrupperne. I 2018 vil den kun være for de arbejdspladser, der har behov for at forebygge på et af disse – eller begge – områder.
- Generelt foreslår arbejdsgruppen, at når der igangsættes lokale forebyggende indsatser, skal der tænkes bredere, så andre arbejdspladser i kommunen med lignende arbejde/brugere osv. også indtænkes. Det kan f.eks. ske ved at inddrage relevante arbejdspladser med særlige sagkyndige, når det gælder om at forebygge bestemte typer af arbejdsulykker, som disse arbejdspladser har stor ekspertise indenfor.

Uddannelsesbehov

Arbejdsmiljøgruppens uddannelsesbehov er ikke drøftet hos mange af centrene, da de skriver, at det er udlagt til en decentral drøftelse. Det er dog svært at tro, at der ikke er behov for uddannelse til arbejdsmiljørepræsentanterne og arbejdsmiljølederne. En mulig forklaring herpå kan være, at spørgsmålet om uddannelse af arbejdsmiljøgrupperne er upræcist i skabelonen til den årlige arbejdsmiljødrøftelse. For at få mere fokus på dette spørgsmål anbefales det at ændre ordlyden af spørgsmålet på skabelonen.

Udbuddet af kurser og forebyggende tiltag vil blive tilpasset efter det uddannelsesbehov, der er i organisationen.

Brug af skabelonen

8 ud af 12 centre har benyttet skabelonen for drøftelsen. De øvrige 4 centre har ikke benyttet skabelonen, men fremsendt referat eller en anden disponeret arbejdsmiljødrøftelse til HovedUdvalget. Dette gør det vanskeligt at samle op på tværs af centrene, herunder at vurdere, om sektorudvalgene har drøftet de punkter, som fremgår af skabelonen. Fremover vil det derfor blive et krav til alle sektorudvalg, at de skal bruge den skabelon, der er udsendt til brug for den årlige arbejdsmiljødrøftelse.

Brev til HovedUdvalget

Børne- og Ungerådgivningscentret har udover den årlige arbejdsmiljødrøftelse sendt et brev til HovedUdvalget omkring IT- og parkeringsforholdene på rådhuset.

Bilag

Opsamling på årlig arbejdsmiljødrøftelse

Arbejdsmiljødrøftelser - samlet fra alle centre

Punkt 4: Status på sundhedsindsatsen for 2017

17/15177

Baggrund

Ifølge Aftale om Trivsel og Sundhed (indgået mellem KL og Forhandlingsfællesskabet, skal Hovedudvalget aftale retningslinjer for sundhed, som skal indeholde konkrete sundhedsfremmeinitiativer. Dette er konkretiseret i ”Strategi for Sundhedsindsatsen”, som Hovedudvalget vedtog den 19. maj 2016.

Hovedudvalget har på sit møde den 18. januar 2017 besluttet, at der hvert år i januar fremlægges, dels en status på indsatsen i det forgangne år, og dels en oversigt over sundhedstilbud for personalet med eksisterende tilbud og forslag til nye.

Indstilling

Det indstilles, at HovedUdvalget tager status på indsatsen i 2017 og oversigt over sundhedstilbud for personalet til efterretning.

Beslutning Hovedudvalg den 25-01-2018

Orienteringen blev taget til efterretning.

Det blev drøftet, om resten af MED-organisationen bør inddrages i en drøftelse af sundhed generelt, herunder KL's sundhedsudspil, som også indeholder et spørgsmål om røgfri arbejdstid.

Der var enighed om at udarbejde en sag til næste HU-møde, med forslag til hvordan sundhed generelt får en større opmærksomhed, og som konkret kan drøftes i SektorMed. Sagen skal indeholde et konkret forslag til, hvad MED-organisationen skal forholde sig til.

Grænserne for hvad arbejdsgiver skal blande sig i flytter hele tiden, så det er en god idé med debatten. Det handler om en generel tilgang til sundhed.

Lars oplyste, at sygefraværet for 2017 viser et fald. Det hænger ikke nødvendigvis sammen med sundhedsindsatsen, men der er en sammenhæng mellem sundhed og sygefravær. I forhold til sygefraværsindsatsen vender ledelsen tilbage med en evaluering af indsatsen med de 10 udpegede arbejdspladser, når denne foreligger.

Sagsfremstilling

Sundhedsindsatsen for personalet består, dels af den behandlingsordning (fysioterapi, kiropraktik, holdtræning, ergonomi mm.), som tilbydes i samarbejde med Falck Healthcare (FHC), og dels af en række andre tilbud, som fx kampagner, kurser, fitnesscenter, rygestopkurser, influenzavaccination.

Oversigt over sundhedstilbud for personalet

Formålet med oversigten er, at give Hovedudvalget overblik over, i hvilket omfang kommunen har tilbud indenfor de forskellige delelementer af strategien. (Bilag)

Status på behandlingsordningen - Falck Healthcare (FHC).

Behandlingsordningen er udvidet fra 1. januar 2017 så der ydes tværfaglig behandling, det vil sige at der udover fysioterapi også kan visiteres til massage, kiropraktik og zoneterapi efter behov. Nærmere beskrivelse af ordningens indhold er beskrevet i vedhæftede bilag.

Vores klinik som tidligere lå på Borgerskolen, er med virkning fra 2. januar 2018 flyttet til nyt lokale på den tidligere Parkskole.

Flytningen til Parkskolen gør det muligt at samle fysioterapi, øvelsesterapi i fitnesscenter og holdtræning på samme adresse, og dermed også får mulighed for at optimere den tværfaglige behandling som Falck Healthcare tilbyder.

Nedenfor gives en kort status over brug af ordningen i 2017. Med hensyn til det samlede overblik over forbrug og behandlingsårsager henvises til seneste statusrapport fra 3. kvartal 2017 (bilag).

Antal brugere:

I alt 339 medarbejdere har benyttet ordningen indenfor det sidste år, svarende til en udnyttelsesprocent på 6,7 % i forhold til antal medarbejdere som er omfattet af ordningen.

Det er en stigning i forhold til sidste år, hvor 278 medarbejdere benyttede ordningen, svarende til en udnyttelsesprocent på 5,9 %. Udnyttelsesprocenten harmonerer således fint med ordningens dimensionering, dvs. mængden af timer som tilbydes.

Belægningsprocent:

Det er lykkedes at øge belægningsprocenten i klinikken fra et årligt gennemsnit på ca. 60 % til gennemsnitligt 71 %. Det skyldes bl.a. at klinikens åbningstider blev ændret fra fire til to dage om ugen, samtidig med at brugerne kunne visiteres til FHC's sundhedscentre med virkning fra 1. januar 2017.

HR-Centret skal derfor have fortsat fokus på at udbrede kendskabet til ordningen for at forebygge skader, sygefravær, tilbagefald og lignende skader. I løbet af 2018 bliver det muligt at registrere data (anonymt) om behandlingerne på langt flere parametre og via rapporter få overblik over fx hvem som bruger ordningen, stilling, sektor, behandlingsårsag osv. Det vil give os mulighed for at målrette indsatsen både i forhold til behandlingen, men også forebyggende.

Holdtræning:

Statusrapporten indeholder ikke tal for holdtræning, men FHC har oplyst, at der i 2017 har været 33 medarbejdere som har deltaget i holdtræning med et samlet antal bookninger på 361. Der er derfor behov for en bedre information/branding omkring dette tilbud, især afspændingshold, da fysioterapeuterne har oplyst, at forholdsvis mange medarbejdere kommer med stressrelaterede skader/gener.

Udeblivelser:

Det gennemsnitlige antal udeblivelser i klinikken er uændret 2,7 %, hvorimod antallet af udeblivelser i FHC's sundhedscentre er 4,7 % (benchmarking 4,2%). Ifølge FHC er årsagen, at behandlingstiden i centrene er 20 min. mod 30 min. i klinikken. En forsinkelse på 5-10 minutter kan derfor gøre, at en medarbejder vælger ikke at møde op til den bookedede tid, fordi det ikke kan "betale" sig. HR-Centret har løbende fokus på antallet af udeblivelser.

Ergonomisk vejledning:

Gives enten som tilbud eller på baggrund af konkret henvendelse/ønske fra arbejdsplads.

Fysioterapeuten gennemgår og vejleder medarbejderne i korrekt indretning af arbejdsstation, arbejdsstillinger, indstilling af borde, stol osv. Til medarbejdere som har stillesiddende arbejde gives samtidig introduktion og program til elastiktræning og der udleveres træningselastikker.

I løbet af 2017 har der været ergonomisk vejledning på Rådhuset og Taastrup Kulturcenter.

Aktive pauser/pausegymnastik:

I efteråret 2017 blev Driftsbyen introduceret til aktive pauser og de fik uddannet en lokal instruktør.

Status på øvrige sundhedstilbud

Sundhed på Spil:

Sundhed på Spil er en app, som kan motivere medarbejderne til at få "leget" mere sundhed, bevægelse og trivsel ind i arbejdsdagen. Spillet er nemt og hurtigt at sætte i gang. Der gives grundig introduktion til deltagerne før spillet sættes i gang. Arbejdspladsen kan selv vælge varighed af spillet, og hvor mange temaer man ønsker der skal være i spillet. Både børn og voksne kan involveres i de forskellige aktiviteter.

I samarbejde med FHC og 2 af vores daginstitutionsledere har HR-Centret fået udviklet/skræddersyet en særlig version af spillet så det er tilpasset hverdagen i en daginstitution.

Som pilotprojekt har daginstitutionerne Taastrupvang og Stenbuen i efteråret 2017 afprøvet spillet i en 4 ugers periode. Begge arbejdspladser har givet positive tilbagemeldinger om spillet, men anbefaler at spillet max. bør køre over 2 uger.

Spillet tilbydes i første omgang til daginstitutionsområdet i løbet af 2018, og hvis det bliver en succes så er tanken at HR-Centret får ”udviklet” nye versioner til andre områder fx skoler, plejecentre.

Tilbuddet vil blive givet indenfor en fastsat økonomisk ramme.

Kampagner:

Sundhedsindsatsen betaler som udgangspunkt deltagergebyr for alle kampagner

”Tæl skridt” – nyt koncept i 2017 med 4 kampagner af 2 ugers varighed om året i stedet for to x 3 uger.

Deltagerantallet er fortsat stigende fra ca. 130 i efteråret 2016 til 143 i gennemsnit pr. kampagne for 2017.

”Vi cykler på arbejde” – deltagerantallet er faldet med ca. 50 % til ca. 50, efter at have ligget stabilt på omkring 100 deltagere siden 2014. Så her skal der være større fokus på ”branding” når tilbud meldes ud.

”Ladywalk” – interessen er steget små 30 % fra 90 tilmeldte i 2016 til 116 i 2017.

”Hedelandsdysten” – dette arrangement blev afviklet første gang i 2015. Sundhedsindsatsen betaler for løbenumre til de første 100 HTK-ansatte. Deltagerantallet er steget fra 12 deltagere i 2015 til 42 HTK-deltagere i 2017.

”Firmatouren” – dette arrangement blev afviklet første gang i 2016 med stor interesse og med 190 HTK-deltagere. Nyhedens interesse havde lagt sig lidt her i 2017, hvor 122 deltog i cykelløbet.

Kurser:

”Sundere livsstil eller varigt vægttab” - i efteråret 2017 har der været tilbudt 1 kostvejledningskursus/forløb med fokus på sund mad/små skridt-metoden, og hvor deltagerne selv har kunne vælge fokus. Forløbet er over 7-8 uger, 5 dage + 2 opfølgingsdage. 14 tilmeldte.

”Madkursus” - med kantinechef Peter Mørup Jensen som underviser – er på baggrund af HU’s ønske (maj 2016) afprøvet som et nyt koncept/tilbud i 2017. Et madkursus, hvor man kan få inspiration til at tilberede, nem, hurtig og god hverdagsmad med mere grønt, velsmagende vegetarretter og bedre udnyttelse af sine madrester. Der har været tilbudt i alt 4 kurser/hold a max. 9 deltagere. Der har deltaget mellem 6-8 på holdene. Der har været fin respons fra deltagerne.

Fitnesscenter:

Der er ikke tal på, hvor mange medarbejdere der benytter dette tilbud. Som tidligere nævnt vil fitnesscentret i højere grad blive anvendt som led i den tværfaglige behandling af arbejdsrelaterede skader og gener.

Rygestopkurser:

I samarbejde med SUOC tilbydes alle ansatte at deltage på de samme rygestopkurser som tilbydes borgerne. HR-Centret har pt. ikke tal på, hvor mange medarbejdere der benytter dette tilbud, men vil undersøge om det fremadrettet er muligt at få dette oplyst.

Influenzavaccination:

Vaccinationerne blev i år tilbudt fra 17 forskellige lokationer i kommunen, bl.a. skoler og plejecentre, Kulturhusene, Rådhuset i perioden 2. oktober – 9. november 2017.

Antal udførte vaccinationer:

2014: 178 2015: 122 2016: 200 2017: 238

Bilag

Strategi for Sundhedsindsatsen - PDF-version

Oversigt over sundhedstilbud for personalet

Behandlingsordningen - Falck Healthcare

Punkt 5: Den attraktive arbejdsplads

16/12858

Baggrund

Ifølge Rammaaftale om medindflydelse og medbestemmelse skal HovedUdvalget hvert andet år, som led i den strategiske planlægning af MED-arbejdet, gennemføre en strategisk drøftelse af, hvilke indsatsområder og opgaver, som de lokale parter er enige om er særligt væsentlige at fokusere på og arbejde med i perioden.

På baggrund heraf blev det besluttet på HovedUdvalgets møde den 11. februar 2016, at indsatsområdet for 2016/2017 skulle være Den attraktive arbejdsplads.

Denne sag fremlægges med henblik på en drøftelse af MED-organisationens input vedr. rekruttering, fastholdelse og udvikling, i forhold til at fremstå attraktiv som arbejdsplads.

Indstilling

Det indstilles, at HovedUdvalget drøfter de indkomne besvarelser fra centrene samt forholder sig til, hvorvidt det giver anledning til indsatsområder.

Beslutning Hovedudvalg den 25-01-2018

Der er kun kommet meget sparsomme tilbagemeldinger på drøftelserne om den attraktive arbejdsplads. Medarbejdersiden har en opfattelse af, at drøftelserne på mange af arbejdspladserne slet ikke har fundet sted. Der er enighed om, at der næste gang bør ske en tilbagemelding til HU uanset hvad, således at HU kan se, om der er et behov for yderligere tiltag eller ej. Det er ikke til at vide, om de manglende tilbagemeldinger er et udtryk for, at der ikke er et behov.

Medarbejdersiden har været glade for materialet, og synes det er godt at få kigget ned i tallene og se, hvordan vi fastholder medarbejdere. Men medarbejdersiden gav samtidig udtryk for ærgrelse over, at det ikke har fyldt meget på alle sektormøder lokalt.

Medarbejdersiden foreslog at materialet sendes ud igen, da der fortsat er behov for at se på fx høj personaleomsætning, som er et problem på skoleområdet. Det er vigtigt, at man lokalt fokuserer på, hvad man kan gøre for at øge oplevelsen af den attraktive arbejdsplads.

Ledelsen synes det er en meget stor proces at skulle sende noget ud igen, men da HR-strategien skal revideres i 2018, kunne man måske bede sektorområderne om at drøfte hvilke temaer, der vil være vigtigt at få ind i den reviderede strategi.

Sagsfremstilling

På HovedUdvalgets møde Den 11. februar 2016 besluttede HovedUdvalget på baggrund af MED-aftalens § 9, stk. 5, at HovedUdvalget skal arbejde med Den attraktive arbejdsplads med fokus på rekruttering, fastholdelse og udvikling, som strategisk indsatsområde i 2016/2017.

På HovedUdvalgets møde den 18. april 2016, blev der nedsat en arbejdsgruppe, som fik til opgave, at identificere og beskrive de strategiske indsatsområder, som der skulle arbejdes med i 2016/2017, under overskriften Den attraktive arbejdsplads.

På HovedUdvalgets møde den 6. december 2016 har arbejdsgruppen af rapporteret til HovedUdvalget. Arbejdsgruppens opgave var, at komme med forslag til, hvordan MED-organisationen kan bidrage til at videreudvikle kommunen som arbejdsplads, for at kunne løfte de kommunale opgaver på nye måder – herunder at tiltrække, fastholde og udvikle medarbejdere med de rette kompetencer.

På mødet den 6. december 2016 blev det besluttet, at igangsætte en temadrøftelse i resten af MED-organisationen.

På baggrund af denne beslutning, har HR-Centret i marts 2017 informeret via LederNyt omkring den lokale proces og at drøftelserne i LokalMED/personalemøder skulle foregå i tidsintervallet 1. april 2017 – 31. maj 2017.

Ønsker/forslag fra de lokale MED-udvalg skulle drøftes i SektorMED i perioden august-oktober 2017, hvorefter de skulle sendes til HR-Centret i november 2017.

HR-Centrets information i LederNyt kan læses via [dette link](#).

De indkomne svar, som HR-Centret har modtaget, er oplyst i nedenstående skema. Hvert centers tilbagemelding er vedhæftet denne sag som bilag.

NOTAT

	HR-Centret	12-12-2017		
	Rekruttering	Fastholdelse	Udvikling	Andet
BYC	<p>De økonomiske midler er en barriere for hvem man kan rekruttere.</p> <p>Kommunen skal kunne sælge sig på andre parametre, f.eks. den værdibaserede personalepolitik.</p> <p>Der skal "stillads" til de lavthængende frugter.</p>	<p>Kursusmidler, udviklingsmidler, potentielle løntillæg, særlige engangstillæg virker motiverende og er med til at fastholde og udvikle.</p> <p>Lønnen skal være attraktiv sammenlignet med tilsvarende arbejdsgivere.</p> <p>Særlige engangstillæg kan virke motiverende, udviklende og fastholdende.</p>	<p>Samme som under fastholdelse.</p> <p>Positivt med samarbejde mellem kommunerne i form af netværk.</p> <p>BYC stiller spørgsmålstegn til om kommunen er "agil" nok i udviklingsprocesser.</p>	<p>Der er flere der får stress.</p> <p>HTK lider under sit omdømme.</p> <p>Kommunerne er kendt for nedskæringer.</p>
BAC	<p>Der skal være fokus på rekruttering af de rette medarbejdere med de nødvendige kompetencer.</p> <p>God modtagelse af nye medarbejdere.</p> <p>Lønnen er en udfordring i forhold til rekruttering.</p>	<p>Løn er et af de elementer, som er en udfordring for en attraktiv arbejdsplads.</p> <p>Motiverede, dygtige og engagerede medarbejdere fastholdes gennem uddannelse, anerkendelse, honorering og mulighed for jobrotation.</p> <p>Klare målsætninger fra ledelsen med hensyn til opgavevaretagelsen.</p>	<p>Tydelighed om faglige mål og værdier.</p> <p>Jobrotation.</p> <p>Kvalitet og positiv dialog skal være i fokus.</p> <p>IT-læring.</p> <p>Anerkendende kultur.</p> <p>Efteruddannelse og sparring med kollegaer, fagspecialister og ledere.</p>	

<p>SHC</p>	<p>Der er ikke mange muligheder for lønforhandling, idet der ikke er afsat nye midler til det.</p> <p>Der skabes forventninger hos medarbejderne, når der hvert år indkaldes til forhandlingsrunder, men der er aldrig noget at forhandle om.</p>	<p>Arbejde med formaliseret jobrotation/udlån etc. på tværs af centre i HTK, for at den vej at bidrage til læring og videndeling for den enkelte medarbejder og for organisationen.</p>	<p>Det er vigtigt at medarbejderne har de kompetencer der kræves i forhold til opgaverne.</p> <p>Opgaverne ændrer sig løbende – f.eks. nye borgergrupper som er mere krævende end hidtil.</p> <p>Samtidig opleves der et stort pres på kursusmidlerne pga. de løbende rammebesparelser.</p>	<p>Ansættelsesstop: flere enheder oplever, at det påvirker trivslen på arbejdspladsen, at der er perioder med ansættelsesstop. Det betyder, at andre må løbe stærkere når en kollega stopper indtil der kan ansættes en ny.</p> <p>Sparerunder: den årlige proces skaber usikkerhed, især for de medarbejdere som arbejder med de områder der nævnes i prioriteringsforslagene.</p>
<p>SUOC</p>				<p>SUOC arbejder med kulturen i forbindelse med implementering af omstillinger.</p>

De centre som ikke er nævnt i oversigten, har ikke haft emner oppe i drøftelserne, som skal bringes videre til HU.

Bilag

Svar fra BAC

Svar fra BYC

Svar fra SHC

Svar fra SUOC

Punkt 6: Inddragelse af MED ved større organisatoriske ændringer

17/20777

Baggrund

Den 18. januar 2017 nedsatte Hovedudvalget en arbejdsgruppe, som fik til opgave at udarbejde et forslag til procesguide til håndtering af større tværgående organisationsændringer. Arbejdsgruppen blev nedsat som led i Hovedudvalgets opsamling på HU-seminaret, der blev afholdt 5. – 6. december 2016.

Arbejdsgruppen ønsker nu at fremlægge deres foreløbige arbejde for at få Hovedudvalgets bemærkninger til, om materialet er tilstrækkeligt, eller om der er behov for at få suppleret materialet inden arbejdet færdiggøres.

Indstilling

Det indstilles, at HU tager stilling til, om materialet kan godkendes, som det foreligger, eller om det skal suppleres.

Beslutning Hovedudvalg den 25-01-2018

Medarbejdersiden syntes at materialet virker som et godt værktøj. Ledersiden gav udtryk for vigtigheden i at få det kommunikeret tydeligt ud i organisationen. Nok primært til centercheferne.

Materialet blev herefter godkendt som det foreligger, og arbejdsgruppen nedlægges.

Sagsfremstilling

Arbejdsgruppen fremlægger forslag til tre værktøjer.

For det første fremlægges forslag til en skabelon til en procesplan, som ledere, der skal gennemføre større organisatoriske forandringer, kan udfylde og anvende som et styringsværktøj. Planen indeholder hyppig inddragelse af MED-udvalget. Det er arbejdsgruppens forslag, at procesplanen jævnligt fremlægges i det lokale MED-udvalg. På den måde sikres MED-inddragelsen, og det sikres samtidigt, at medarbejderrepræsentanterne er statusopdaterede på det konkrete forandringsprojekt.

For det andet fremlægges en grafisk tidslinje i powerpoint, hvor der er forskellige hjælpeværktøjer, hvor skabelonen til procesplan også indgår. Den grafiske tidslinje er opdelt i en fase ”før”, som vedrører forberedelse af implementering af organisationsændringen, en fase ”under”, som beskriver, hvad der sker under implementeringen, og endelig en fase ”efter”, som primært handler om evaluering og tilpasninger.

For det tredje fremlægges en procesguide, som beskriver kerneområdet for MED-inddragelsen inddelt i tre faser før, under og efter, og har samme forløb som den grafiske tidslinje, nemlig forberedelse (før), gennemførelse (under) og evaluering og tilpasning (efter).

Værktøjerne er primært rettet mod ledere, som skal i gang med større organisatoriske ændringer. Når arbejdet er færdiggjort, lægges materialet på MitHTK, hvor det vil være frit tilgængeligt.

Bilag

Procesguide

Procesplan - skabelon

Grafisk tidslinje i powerpoint

Punkt 7: Drøftelse af indsatsområder og opgaver for 2018 og 2019

17/15177

Baggrund

Det fremgår af Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse at HovedUdvalget hvert andet år skal gennemføre en strategisk drøftelse af, hvilket indsatsområder og opgaver, som er særligt væsentlige at fokusere på i perioden.

HovedUdvalget besluttede den 20. marts 2013 at denne drøftelse foretages i januar måned.

Indstilling

Det indstilles, at HovedUdvalget drøfter eventuelle øvrige indsatsområder for de kommende 2 år, herunder om SektorMED skal spørges.

Beslutning Hovedudvalg den 25-01-2018

Der var enighed om at bringe drøftelsen over på sektorniveau og lokal MED-niveau, hvor der ikke er et sektorudvalg, for derefter at bringe det tilbage til HU igen. Direktionen tager det op i Lederforum for at forberede lederne og sikre, at drøftelsen også finder sted.

Sagsfremstilling

Ved HovedUdvalget's seneste drøftelse af indsatsområder og opgaver for perioden, blev det besluttet at der i 2016/2017 skulle være særligt fokus på Den attraktive arbejdsplads. I den forbindelse blev der nedsat to arbejdsgrupper, som skulle arbejde med følgende undertemaer:

1. At fremstå som en attraktiv arbejdsplads i forbindelse med rekruttering, fastholdelse og udvikling af medarbejdere og ledere med de rette kompetencer.
2. At klæde organisationen på til fremtidens teknologiske løsninger.

Den første arbejdsgruppe om rekruttering, fastholdelse og afvikling afsluttes i januar 2018, hvorimod det andet punkt om fremtidens teknologiske løsninger først gennemføres med en konference i efteråret 2018.

Da indsatsområdet om fremtidens teknologiske løsninger således ikke er afsluttet, fortsætter dette i den kommende periode, hvor der også skal ske en opfølgning på konferencen.

HovedUdvalget kan selv udpege ét eller flere nye strategiske indsatsområder for de kommende to år, hvis det ønskes. Det er også muligt at bede sektorudvalgene om at komme med forslag til, hvad HU bør beskæftige sig med af nye indsatsområder de næste to år.

Punkt 8: Anvendelsen af lokale AKUT-midler i overenskomstperioden

18/992

Baggrund

HovedUdvalget behandlede den 14. december 2017 en sag om anvendelsen af de resterende lokale AKUT-midler for indeværende overenskomstperiode. Da medarbejdersiden selv ønskede at komme med forslag til anvendelsen af midlerne, blev beslutningen om anvendelsen udskudt til januar-mødet.

Medarbejdersiden drøfter deres forslag til anvendelsen af midlerne den 19. januar på medarbejderrådsmødet og vil derfor fremlægge forslag på HovedUdvalgets møde.

Indstilling

Det indstilles, at HovedUdvalget tager stilling til, hvad de lokale AKUT-midler skal anvendes til i indeværende overenskomstperiode samt kommer med forslag til, hvad de kan anvendes til i næste overenskomstperiode.

Beslutning Hovedudvalg den 25-01-2018

Medarbejdersiden har givet Heidi Yoma Rasmussen, Heidi Hansen og Karen Aslaug mandat til at arrangere og planlægge anvendelsen af AKUT-midlerne for indeværende overenskomstperiode i samarbejde med direktionen. Skal ikke drøftes i HU igen.

HU tog ikke stilling til, hvad midlerne skal anvendes til i den kommende overenskomstperiode.

Sagsfremstilling

De lokale AKUT-midler udgør årligt ca. 72.000 kr. (ca. 6.000 kr. pr. måned). Ud af de i alt ca. 216.000 kr., som udgør indeværende overenskomstperiodes lokale AKUT-midler, er der ca. 91.000 kr., som endnu ikke er disponerede.

Midler afsat i en overenskomstperiode, skal som hovedregel afholdes inden for den overenskomstperiode, hvor midlerne afsættes i kommunen, dvs. inden 31. marts 2018.

Midlerne kan undtagelsesvis anvendes til en aktivitet, der ligger umiddelbart efter den pågældende overenskomstperiodes udløb, dog kun såfremt midlerne inden for overenskomstperioden er aftalt anvendt til en konkret aktivitet. Midlerne kan *ikke* anvendes til lokale lønrefusioner, jf. bilag 15 til MED-aftalen, pkt. 2.4.

Hvis der ikke er disponeret over midlerne inden for overenskomstperioden, skal restmidlerne indbetales til den centrale AKUT-fond ved overenskomstperiodens udløb.

Det anbefales derfor, at der træffes konkret beslutning om dette møde i HovedUdvalget. Der ud over kan HovedUdvalget træffe konkrete beslutninger om anvendelsen af midlerne i den kommende overenskomstperiode eller blot tilkendegive, hvad midlerne ønskes brugt til, hvorefter en konkret planlægning kan igangsættes.

På sidste møde i HovedUdvalget foreslog HR-Centret, at midlerne anvendes til den konference, der er under forberedelse i efteråret 2018 om at klæde organisationen på til fremtidens digitale løsninger.

HovedUdvalget besluttede i 2016 to strategiske indsatsområder, som udvalget ville arbejde med for den kommende 2-årige periode. Det ene punkt – ”*Den attraktive arbejdsplads – at klæde organisationen på til fremtiden digitale løsninger*” – er endnu ikke afsluttet. Det var oprindeligt tanken, at konferencen skulle have været gennemført i slutningen af 2017. Men pga. udrulningen af Office 365 og mitHTK, blev planlægningen og afholdelsen af konferencen udskudt til 2018. Planlægningen gik i gang i december 2017 og det forventes, at et konkret forslag til indhold kan fremlægges for HovedUdvalget i løbet af de næste par måneder. Begrundelsen for at anbefale HovedUdvalget at midlerne bruges hertil er, at HovedUdvalget selv har defineret det som et strategisk vigtigt indsatsområde. En stor konference for alle AMR, TR og ledere er imidlertid dyr og skal finansieres. Hvis den ikke medfinansieres via de lokale AKUT-midler, vil den skulle finansieres af arbejdspladsernes egne midler.

Selvom HovedUdvalget måtte vælge at anvende de 91.000 kr. til konferencen, vil der fortsat være mulighed for andre aktiviteter, som HovedUdvalget måtte ønske i løbet af den kommende overenskomstperiode, da der genereres 6.000 nye kr. hver måned.

Punkt 9: Oversigt over arbejdsgrupper

17/15177

Indstilling

Det indstilles, at HovedUdvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning Hovedudvalg den 25-01-2018

Godkendt, idet den tværgående gruppe nu nedlægges, jf. pkt. 6.

Sagsfremstilling

Arbejdsgruppe	Opgave	Deltagere	Status
Håndtering af store tværgående organisationsprojekter Nedsat 18.01.17	Arbejdsgruppen skal udarbejde en overordnet procedure for, hvordan man håndterer store tværgående organisationsprojekter.	Karen Aslaug Ramm, Brith Josephsen, Karin Mikkelsen, Heidi Hansen, Heidi Yoma Rasmussen, Lars Holte, Per Aalbæk Nielsen. Efter første møde evalueres der på, hvorvidt gruppen skal minimeres. Ansvarlig: Lene Fridberg.	Næste møde i arbejdsgruppen er den 7. februar 2018.
Kommunikation med MED-organisationen via nye IT muligheder Nedsat 16.11.17		Karin Mikkelsen, Heidi Yoma Rasmussen og Hanne Borchersen Ansvarlig: Helle Mølleskov	Første møde i arbejdsgruppen er 25. januar 2018.
PERMANENTE ARBEJDSGRUPPER			
Årlig arbejdsmiljødrøftelse Nedsat 21.11.12	Skal forberede og samle op på HU's årlige arbejdsmiljø-drøftelse.	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 10: Eventuelt

17/15177

Baggrund

Punktet er åbent for input.

Beslutning Hovedudvalg den 25-01-2018

Lars gav en status på projektet om det nye rådhus. Lige nu ventes der på, at det selskab som skal udvikle det område hvor rådhuset skal bygges på, skal være stiftet og klar med en plan for udviklingen. Det forventes at Byrådet inden for en måned træffer den endelige beslutning om selskabets stiftelse.