

REFERAT Hovedudvalg d. 18-09-2014

Mødedato Torsdag d. 18. september 2014 kl. 13:00

Mødested D 115B

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af referat.....	3
Budget 2015.....	5
Direktionens strategibrev 2015.....	7
Jobrotation - opfølgning fra 23. juni 2014.....	11
Årlig drøftelse af retningslinjer for ansættelse på særlige vilkår.....	13
Afrapportering fra arbejdsgruppens arbejde med Frivillighedschartret.....	16
Oversigt over arbejdsgrupper.....	18
MedarbejderNyt.....	20
Eventuelt.....	22

Punkt 1: Godkendelse af referat

13/28134

Godkendelse af referat

INDSTILLING

Det indstilles, at HovedUdvalget godkender referatet fra 23. juni 2014.

BESLUTNING HOVEDUDVALG DEN 18-09-2014

Referatet blev godkendt.

Punkt 2: Budget 2015

13/28134

Budget 2015

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 arbejdsomfang.

INDSTILLING

Det indstilles, at HovedUdvalget drøfter høringsmaterialet og at medarbejdersiden fremkommer med eventuelle udtalelser til Budget 2015 – 2018.

Sagsfremstilling

Direktionen orienterer om status og forventninger til budget 2015 og overslagsårene – herunder om resultatet af byrådets budgetseminar den 28. og 29. august 2014 og Byrådets 1. behandling af budgettet den 4. september 2014.

Orienteringen vil indeholde information om hvilke konsekvenser forslagene evt. vil få for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold og disse drøftes med henblik på at høre om medarbejdersiden i stedet vil pege på alternative forslag.

Høringen - som blev igangsat den 11. september 2014 - løber til den 23. september 2014 kl. 12.00. Høringsbrev og -materiale kan hentes på kommunens hjemmeside via dette [link](#).

Endvidere orienterer Direktionen om status på økonomien i budget 2014.

BESLUTNING HOVEDUDVALG DEN 18-09-2014

Medarbejdersiden efterlyste udvidelsesblokkene, da der i disse er tiltag, der kan få konsekvenser for arbejds- og personaleforhold.

Bl.a. skal der ske en udvidelse af sygeplejerskegruppen, som kan være på bekostning af hjælpergruppen, ligesom der skal nedlægges en klub og i stedet oprettes en SFO 2.

Intet af dette fremgår af høringsmaterialet og medarbejdersiden er derfor bekymret for, om konsekvenserne er kendte for politikerne.

Medarbejdersiden ønsker ikke alt budgetmaterialet udsendt, men alene det politikerne allerede har besluttet sig for at arbejde med – herunder udvidelsesblokkene.

Direktionen oplyste, at det er en politisk beslutning ikke at sende udvidelsesforslag i høring.

Medarbejdersiden i HovedUdvalget udarbejder høringssvar, som fremsendes til budget@htk.dk.

Budgettet vedtages endeligt den 9. oktober 2014.

Punkt 3: Direktionens strategibrev 2015

13/28134

Direktionens strategibrev 2015

Baggrund

Direktionen udarbejder hvert år et strategibrev, som sætter rammen for, hvordan kommunens ledere skal arbejde i det kommende år og årene fremover.

Strategibrevet kan således få betydning for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold i 2015 og fremover.

INDSTILLING

Det indstilles, at Hovedudvalget drøfter forslaget – herunder ønsket om andre temaer.

Sagsfremstilling

Direktionen har ikke lagt sig endeligt fast på strategibrevets temaer i 2015, men udsendt følgende disposition for de foreløbige temaer til de nye ledernetværk.

1. Resultater - for borgerne

1.1. Høje-Taastrup Kommune er optaget af udvikling, og vi søsætter mange og ambitiøse udviklingsprojekter. Når der sættes et projekt i søen, skal det realiseres, og de ønskede resultater for borgerne skal nås. I 2015 skal vi derfor relancere vores fokus på implementering. Og måske være bedre til at prioritere, hvad vi søsætter.

Direktionen ønsker derfor også at fastholde fokus på borger- og brugereffekter. Det er vigtigt at kunne dokumentere, hvilke effekter kommunens service har for borgeren. Får vi flere unge i uddannelse? Oplever de ældre at hjemmeplejen fungerer? Vi må udvikle redskaber og viden, der kan bruges til at vurdere, om vores resultater er nået eller ej.

I aftalestyringen skal det fortsat beskrives, hvordan den enkelte enhed arbejder med resultater og effekter for borgerne.

1.2. Der er en øget politisk opmærksomhed om kommunens dialog med borgerne. Vi skal fortsætte arbejdet med at styrke borgerkontakten, så forældrene til institutionsbarnet såvel som borgeren uden arbejde altid oplever respekt, lydhørhed og fokus på muligheder i kontakten med kommunen.

Flere af kommunens centre har opnået gode resultater med kompetenceudviklingsforløb for medarbejdere med fokus på en 'servicekultur' frem for en 'kontrol- og myndighedskultur'. Det arbejde skal vi brede ud.

2. Resultater – i organisationen

2.1. Der er behov for et forsat fokus på en effektiv organisation. Ved at gennemføre løbende servicetjek kan vi alle sætte vores opgaveløsning og sagsbehandling under lup. Hvis vi sammenligner os med hinanden, andre områder og verden uden for kommunen, er der masser af inspiration at hente til at forenkle arbejdsgange og løse vores opgaver endnu bedre. Måske kan en analyse af arbejdsgange vise, at opgaver kan løses bedre uden så mange led – eller med anvendelse af IT.

2.2. En effektiv organisation betyder også målrettet ledelse. I 2015 skal erfaringerne fra kommunens omfattende ledelsevalueringer for alvor anvendes. Og der skal være bevidste om hvilke lederroller og kompetencer, der er vigtige, på forskellige ledelsesniveauer.

Alle kommunens ledere skal i højere grad indgå i kommunens strategiske arbejde. Her spiller ledernetværkene en væsentlig rolle.

2.3. For os som ledere, skal udviklingen af vores medarbejdere altid være i fokus. Medarbejdernes motivation og kompetencer er afgørende for, hvordan vi kan løse vores opgaver. Kompetenceudvikling, trivsel/arbejdsmiljø og arbejdet med kommunens APV er i fokus i 2015. Blandt andet skal kommunen i gang med et projekt om 'social kapital', hvor vi skal udvikle metoder og værktøjer, som kan bredes ud i organisationen. Og der skal følges op og arbejdes med handleplaner på baggrund af den gennemførte APV undersøgelsen.

3. Ledelse på tværs

3.1. Organisationen har i nogle år haft fokus på tværgående samarbejde og innovation som nødvendige veje til at løse vores opgaver endnu bedre. - Tværgående samarbejde er fortsat en af de største udfordringer vi har. Vi skal i endnu højere grad koordinere og tænke i helheder med kommunens borgere og brugere i centrum.

Mange af os arbejder i tætte, faglige fællesskaber for at kunne løse vores opgaver på et højt fagligt niveau. Det skal vi fortsat. Men det må ikke blive lukkede fællesskaber. Ledere er i særlig grad ansvarlige for at skabe en kultur hvor

medarbejdere arbejder tværgående. Nogle ledelsesforskere taler om "grænsekrydsende ledelse", hvor ledere lægger vægt på grænser som broer frem for barrierer (kilde).

På folkeskoleområdet har vi eksempelvis gang i noget spændende – det kræver i høj grad grænsekrydsende ledelse at udvikle fremtidens folkeskole.

3.2. Vi skal fortsætte vores arbejde med innovation. Innovation handler ikke mindst om at sætte tid og ressourcer af til tværgående samarbejde. Samarbejde og gode relationer er et omdrejningspunkt for udvikling af nye ideer og løsninger, der lykkes.

4. Projekter i 2015

Direktionens foreløbige liste af strategiske, tværgående projekter er:

- Boligsocial indsats
- Fremtidens borgerservice/kodeks
- Digitaliseringsstrategi
- Udviklingsstrategi 2016-2028/branding/byudvikling/lokomotiver
- Sundhed

Proces:

18. september	Udkast drøftes i HovedUdvalget
13. oktober	Respons fra Ledernetværk
22. oktober	Udkast drøftes i Chefforum
28. oktober	Besluttes endeligt i Direktionen

På mødet drøftes temaerne i en gruppeproces.

BESLUTNING HOVEDUDVALG DEN 18-09-2014

Følgende input/bemærkninger kom fra drøftelserne i de tre grupper:

Gruppe 1

- Strategibrevet er meget venligt
- Hvordan underbygges det tværgående?
- Kompetenceplaner – også på medarbejderniveau
- Høste gevinsterne/mærke effekten
- Godt at komme under lup
- Mere fokus på medarbejdermotivation
- NYT Fokus på Den værdibaserede Personalepolitik

Gruppe 2

- Godt der ikke er for mange nye skibe
- Lederuddannelse – vi vil se, at vi får valuta for pengene
- Hvad ligger der i lederrollen – kompetencer?
- Værdibaseret personaleledelse – er vi på plads?
- Ledelse af ledere er vigtigt

Gruppe 3

- Godt med fokus på "implementering i bund" – kompetenceudvikling
- Hvad betyder, at "sætte under lup"?
- Hvad skal vi holde op med at gøre? Eller gøre mere af?
- Hvad betyder det for snitfladerne mellem enheder/afdelinger/centre?
- Mere fokus på ledelse
- Tid til ledelse
- Hvor blev den værdibaserede personalepolitik af?

Generelt

Der var bred enighed om, at det er godt, der ikke sættes flere skibe i søen, før der kommer nogle i havn. Endvidere var der enighed om, at der skal fokuseres mere på ledelse. Der blev efterlyst en evaluering på lederuddannelserne – hvad gøres anderledes nu? Kompetenceudvikling er ikke nok – ledelse skal være synlig og nærværende.

Medarbejdersiden efterlyste, at anvendelsen af den værdibaserede personalepolitik fremgår af strategibrevet.

Det er medarbejdersidens oplevelse, at vores værdibaserede personalepolitik har bedre vilkår på rådhuset, hvor HR-Centret i højere grad påvirker, end decentralt.

Nogle medarbejderrepræsentanter oplever også, at de oprindelige regelsæt blot er blevet afløst af egne – og at udgangspunktet som hovedregel er et nej.

Ledersiden vil overveje om den værdibaserede personalepolitik bør være et emne i strategibrevet og vender tilbage til HovedUdvalget.

Strategibrevet er i øjeblikket til drøftelse i ledergruppen. Når direktionen også får deres tilbagemeldinger, skriver de brevet færdigt.

Punkt 4: Jobrotation - opfølgning fra 23. juni 2014

14/4767

Jobrotation - opfølgning fra 23. juni 2014

Baggrund

Hovedudvalget behandlede den 23. juni 2014 en sag om Jobrotation på foranledning af HK.

Det blev besluttet, at Direktionen skulle bringe diskussionen ind i Chefforum og herefter vende tilbage til Hovedudvalget.

Jobrotationsordningen har nu været drøftet i Chefforum.

INDSTILLING

Det indstilles, at Hovedudvalget tager orienteringen til efterretning.

Sagsfremstilling

Chefforum har den 26. august haft en grundig drøftelse af jobrotationsordningen og er af Arbejdsmarkedscentret blevet orienteret om de kommende ændringer i ordningen.

Der har – som nævnt i den tidligere sag – været rigtig god erfaring med ordningen på Institutions- og Skolecentrets område. Læringen herfra har bl.a. været, at jobrotationsordningen særlig er god, når der er større volumen, men også, at der er en del administration forbundet med ordningen, som skal tages med i betragtning, når ordningen skal bringes i anvendelse.

Konklusionen på drøftelsen i Chefforum var, at ledelsen fortsat vil være opmærksom på de muligheder, der er i jobrotationsordningen i forhold til at bidrage til at sikre kompetenceudvikling af medarbejderne. Ledelsen vil arbejde videre med at anvende mulighederne i jobrotationsordningen de steder og i det omfang, hvor det er relevant.

BESLUTNING HOVEDUDVALG DEN 18-09-2014

Orienteringen blev taget til efterretning.

Punkt 5: Årlig drøftelse af retningslinjer for ansættelse på særlige vilkår

14/21179

Bilag

Retningslinjer vedr. ansættelser på særlige vilkår

grafer til Hu sag i word format

Årlig drøftelse af retningslinjer for ansættelse på særlige vilkår

Baggrund

På sit møde den 23. september 2013 vedtog HU et sæt retningslinjer vedr. ansættelser på særlige vilkår.

Det fremgår af retningslinjerne, at der hvert år på HUs septembermøde skal være en sag på dagsordenen om ansættelse på særlige vilkår, som indeholder en række opgørelser. Derudover skal HU drøfte, om der er behov for ændringer af retningslinjerne.

Retningslinjerne er vedhæftet som bilag, og indeholder:

- Bestemmelser om, at medarbejderne skal inddrages, når en leder ønsker at ansætte en medarbejder på særlige vilkår.
- Der er også en bestemmelse om, at ansættelser – med enkelte undtagelser – skal være merbeskæftigelse.
- En gennemgang af de forskellige typer ansættelser på særlige vilkår. Under punktet om løntilskudsjobs til ledige er der tillige en bestemmelse om, at Sektor-MED hvert år skal drøfte, om der er særlige forhold på arbejdspladserne, som påvirker fordelingen af løntilskudspersoner, herunder hvilke stillinger, man ønsker at tilbyde.

I sagen fremlægges forskellige opgørelser over antallet af jobs på særlige vilkår, hvilke jobs, der er tale om, og i hvilke sektorer, de arbejder. Der redegøres også for forholdet mellem de fastansatte og de ansatte på særlige vilkår og udviklingen i antallet.

Det er hovedudvalgets opgave at aftale retningslinjer for beskæftigelse af personer med nedsat arbejdsevne og ledige. Rameaftale om det Sociale Kapitel §3 anfører, at Hovedudvalget skal drøfter retningslinjer herunder konsekvenser for personale ved ansættelse på særlige vilkår og arbejdsvilkår for øvrige ansatte, herunder sikre, at fortrængning eller udstødelse af allerede ansatte ikke finder sted.

INDSTILLING

Det indstilles,

- At HU tager orienteringen til efterretning.
- at HU drøfter, om der er behov for tilpasning af retningslinjerne.

Sagsfremstilling

Tabel 1 viser, hvor mange ansatte på særlige vilkår, der er i hver stillingstype.

Tabel 1:

Stillingstype	Antal 2013
Fleksjob	83,59
Løntilskud	50,71
Seniorjob	32,92
Skånejob	14,83
Akutjob	1,51
Servicejob	0,75
I alt	184,31

Ansatte på særlige vilkår udgør 5,84% af alle ansatte.

Tabel 2 viser, hvilke sektorer, ansatte på særlige vilkår er beskæftiget i. Tabellen viser, at daginstitutionsområdet, administrationen, plejecentrene og skoler og SFO står for hovedparten af ansættelserne. Tilsammen beskæftiger disse fire sektorer 67% af ansættelser på særlige vilkår. Til sammenligning udgør de ordinært ansatte i de samme sektorer ca. 69%.

Tabel 2

Sektor	Antal 2013
Daginstitutionsomr.	38,23
Administration	29,76
Plejecentre	28,44
Skoler og SFO ekskl. adm.	27,33
SHC ekskl. adm.	11,12
Klubområdet	7,74
Rengøring/kantine	6,53
Driftsbyen ekskl. adm.	6,39
Biblioteksomr.	5,48
BURC ekskl. adm.	3,00
Hjemmeplejen	2,03
Øvrige*	18,26
I alt	184,31

*består af en lang række enkeltstillinger.

Pædagogmedhjælpere og rengøringsassistenter udgør de store faggrupper for ansatte på særlige vilkår. I 2013 beskæftigede kommunen til sammen 75,57 pædagogmedhjælpere og rengøringsassistenter svarende til 41% af alle ansættelser på særlige vilkår.

Der er en mindre stigning i antallet af fleksjob. Der er et fald i antallet af løntilskudspersoner fra 64,06 til 50,71 personer. Endelig viser tabellen en stor stigning af seniorjobbere, som hænger sammen med afkortning af dagpengeperioden, hvorved mange ledige mistede dagpengeretten. De ledige, som havde opnået en bestemt alder, havde ret til seniorjob.

Med virkning fra 1. januar 2015 bortfalder kommunernes forpligtelse til at stille en kvote af løntilskudsstillinger til rådighed for ledige borgere. Det sker i forlængelse af beskæftigelsesreformen. Derfor bør retningslinjen ajourføres, når reformen træder i kraft. Indtil reformen træder i kraft, kan det være en god ide, at Sektor-MED venter med den årlige drøftelse om fordeling af løntilskudskvoten i eget center.

BESLUTNING HOVEDUDVALG DEN 18-09-2014

Medarbejdersiden oplever, at man på arbejdsstederne er mindre villige til fx at ansætte medarbejdere i fleksjob end før.

Ledersiden understregede, at det er vigtigt – også for vores politikere – at vi tager et socialt ansvar. Hovedudvalget tog derefter orienteringen til efterretning og gjorde samtidig opmærksom på, at denne drøftelse ligeledes skal tages i SektorMED jfr. MED-aftalen.

Retningslinjerne skal revideres i forhold til nye regler på området og HR-Centret indkalder derfor snarest den tidligere nedsatte arbejdsgruppe med henblik på dette.

Punkt 6: Afrapportering fra arbejdsgruppens arbejde med Frivillighedschartret

13/28134

Bilag

Kommisorium til HU-arbejdsgruppe om frivillighed

Procesplan for HU-arbejdsgruppe for frivillighed

Endeligt udkast til aftale

Afrapportering fra arbejdsgruppens arbejde med Frivillighedschartret

Baggrund

Chartret for samspil mellem den frivillige verden og det offentlige (Frivillighedschartret) indeholder visioner og principper for samspillet år 2013 og fremover. I chartret lægges op til, at chartret omsættes og konkretiseres i en lokal virkelighed.

På HovedUdvalgets møde den 18. december 2013 blev det derfor besluttet, at nedsætte en arbejdsgruppe, med det formål at drøfte hvordan HTK generelt kan arbejde med frivillighed.

Arbejdsgruppen består af Brith, Thommas, Niels, Vibeke, Konny Riising samt Rune Fløe Bæklund.

INDSTILLING

Det indstilles, at HovedUdvalget drøfter arbejdsgruppens forslag til kommissorium, proces og aftale.

Sagsfremstilling

Arbejdsgruppen har udarbejdet

- forslag til kommissorium for arbejdet
- forslag til procesplan for det videre arbejde samt
- forslag til aftale om frivillighed på kommunale arbejdspladser.

Forslagene vedlægges sagen og drøftes på mødet.

BESLUTNING HOVEDUDVALG DEN 18-09-2014

Arbejdsgruppens repræsentanter understregede, at gruppen alene har arbejdet med den frivillighed, der lægger sig op ad driften. Deres udkast er en form for rammeaftale, som de decentrale arbejdspladser selv skal udfylde.

Ledersiden roste arbejdet og spurgte til den videre proces.

Arbejdsgruppen ønsker ikke en høringsrunde, men lægger i stedet op til, at MED-systemet drøfter deres udkast til aftale og returnerer evt. input til arbejdsgruppen.

Punkt 7: Oversigt over arbejdsgrupper

13/28134

Oversigt over arbejdsgrupper

Baggrund

Arb.gruppe	Opgave	Deltagere	Status	Deadline
Brug af Frivillighedschartret Nedsat 18.12.13	Skal drøfte hvordan HTK kan arbejde med frivillighed.	Brith, Thommas, Niels, Vibeke, Konny Riising Ansvarlig: Rune Fløe Bæklund	Arbejdsgruppen fremlægger sag på mødet.	Medio 2015
Det tværgående samarbejde i HTK Nedsat 24.04.14	Opstartes på HU-seminaret i juni.	Karen, Niels, Bo, Henriette Flænsdal og Tine Weber Ansvarlig: Majbritt Fenger	Første møde afholdes 18.09.14.	December 2014
MED-inddragelse (herunder kommunikation i MED-systemet) Nedsat 24.04.14	Opstartes på HU-seminaret i juni.	Vibeke, Heidi, Brith, Hanne, Karen Koefoed, Ulla Callesen Ansvarlig: Majbritt Fenger	Første møde afholdes 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

INDSTILLING

Det indstilles, at HovedUdvalget tager orienteringen til efterretning.

BESLUTNING HOVEDUDVALG DEN 18-09-2014

Orienteringen blev taget til efterretning.

Punkt 8: 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 18-09-2014

Der var intet til punktet.

Punkt 9: Eventuelt

13/28134

Eventuelt

Baggrund

Punktet er åbent for input.

BESLUTNING HOVEDUDVALG DEN 18-09-2014

Kollegial illoyalitet

En medarbejderrepræsentant havde sammen med kollegaer eksempler på manglende kollegial loyalitet, som de oplevede meget ubehagelig og meget uprofessionelt. Der er tale om situationer, hvor ansatte har talt nedsættende om andre ansatte og/eller deres indsats. Medarbejderrepræsentanten efterlyser derfor, at dette drøftes i MED-systemet.

Iflg. ledersiden har dette tema også været på banen f.s.v.a. snitfladerne mellem skole, institution og PPR.

Ledelsen opfordrede til, at man lokalt drøfter emnet i forhold til anvendelse af kommunens værdier, hvor helhed og professionalisme er to af dem.

HovedUdvalgets dagsordener og referater

Medarbejdersiden efterlyste, at dagsordener og referater lægges på HTKalle eller HR-Portalen.

HR-Centret lovede, at dette sker inden uge 42.