

REFERAT Hovedudvalg d. 15-06-2015

Mødedato Mandag d. 15. juni 2015 kl. 09:30

Mødested B 203

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af referat.....	3
Budget 2015 og 2016.....	5
Servicetjek af værdibaseret personalepolitik.....	8
Politik for forebyggelse og håndtering af sygefravær.....	11
Oversigt over arbejdsgrupper.....	13
Eventuelt.....	16

Punkt 1: Godkendelse af referat

14/30672

Godkendelse af referat

INDSTILLING

Det indstilles, at HovedUdvalget godkender referatet fra mødet den 28. maj 2015.

BESLUTNING HOVEDUDVALG DEN 15-06-2015

Referatet blev godkendt.

Punkt 2: Budget 2015 og 2016

14/30672

Budget 2015 og 2016

Baggrund

HovedUdvalget får hver måned en aktuel status på budgetarbejdet.

INDSTILLING

Det indstilles, at HovedUdvalget tager orienteringen til efterretning.

BESLUTNING HOVEDUDVALG DEN 15-06-2015

Budget 2015

Ledersiden orienterede om, at 2. budgetopfølgning viser en ubalance på 17,7 mio.kr. på servicerammen.

Administrationen har i den forbindelse udarbejdet et beredskabsnotat med forslag til, hvor der kan bremses op for udgifterne.

ØU drøftede situationen og beredskabsnotatet i sidste uge og besluttede, at udsende beredskabsnotatet til de høringsberettigede parter, inden ØU skal træffe beslutning tirsdag den 16.05.15.

Arbejdsformen er identisk med sidste år, hvor politikerne skabte balance i økonomien ved det, som borgmesteren kaldte "et let tråd på bremsen".

Medarbejdersiden startede med at understrege, at det alene vil være HovedUdvalgets medarbejderside der udtaler sig, da de ikke kan nå at få indkaldt medarbejderrådet.

Medarbejderstaben undrede sig over at det specialiserede voksenområde igen i år allerede halvvejs inde i året har overtrukket budgettet med over 35 mio. Medarbejdersiden ønskede en analyse af arbejdsgange og om budgettet er realistisk i forholdet til antal borgere i området.

Medarbejdersiden er utilfreds med, at man år efter år tildeler SHC et urealistisk budget. Medarbejdersiden ønsker et budget i SHC, der holder - frem for konstante opbremsninger i hele organisationen.

Medarbejdersiden ønsker et budget til SHC med indbygget usikkerhedsmargen, så der er plads til de uforudsete udgifter, der gør det vanskeligt at styre budgettet på dette område.

Medarbejdersiden foretrækker en generel nedsættelse af budgettet, frem for at HTK står i denne usikre situation hvert år.

Det er desuden vigtigt for medarbejdersiden, at det kontrollerede ansættelsesstop på udvalgte områder følges op af en ledelsesmæssig udmelding om, på hvilket niveau opgaverne så i stedet skal løses – eller hvilke opgaver, der ikke skal løses – i perioden med vakance.

Medarbejdersiden er bekymret over, at man overvejer at stoppe de planlagte forebyggelsesinitiativer målrettet vold og trusler og forebyggelsesinitiativer målrettet løft og forstrækninger, da det er disse områder, der tegner sig for den største andel af arbejdsskaderne i HTK. Medarbejdersiden kan acceptere en udskydelse af indsatserne til 2016, men er bekymret, hvis der bliver tale om varige besparelser.

Medarbejdersiden opfordrede igen til, at ledersiden inddrager HovedUdvalget tidligere – ikke blot i situationer som denne – men også i overvejelserne om, hvordan vi håndterer de økonomiske udfordringer fremadrettet. Flere gav udtryk for, at de kunne komme med flere forslag til besparelser inden for eget område end ledelsen har peget på, hvis de var blevet inddraget i tide.

Ledersiden var enig i, at vi bør kigge på, om der er en anden måde, at diskutere budget på og bifaldt idéen om løbende at drøfte, hvordan vi bruger pengene på den bedste måde.

Medarbejdersiden opfordrede i denne sammenhæng til, at man kigger mere på tværgående løsninger, når man kigger på økonomi.

Medarbejdersiden foreslog i den sammenhæng, at der kigges på måden, vi organiserer os på i HTK.

Eksempelvis centraliserede man for nogle år tilbage alle økonomimedarbejdere i ØDC for at effektivisere.

Men efterhånden har centrene igen ansat egne økonomimedarbejdere hvilket efter deres mening betyder, at der nu samlet set er flere økonomimedarbejdere ansat end før centraliseringen.

Ledersiden rundede drøftelsen af med at love at vende tilbage, når de i Direktionen har drøftet, hvordan HovedUdvalget evt. kan arbejde med budgettet på en anden måde.

Det blev aftalt at invitere centerchef i SHC Susanne Strandkjær til HovedUdvalgets møde i september for at belyse udfordringerne og de allerede igangsatte initiativer for at genoprette det specialiserede voksenområde.

Budget 2016

Der arbejdes fortsat ud fra de rammer, der p.t. er kendte. Det er usikkert hvordan man håndterer, at der udskrives valg midt i forhandlingerne mellem KL og regeringen om kommunernes økonomi. Måske genoptages forhandlingerne i starten af august - men det er ikke sikkert. Byrådet afholder budgetseminar ultimo august som normalt.

Sagsfremstilling

Direktionen orienterer om status på budget 2015 samt budgetlægningen for 2016.

Punkt 3: Servicetjek af værdibaseret personalepolitik

14/30843

Bilag

Overvejelser om proces for "servicetjek af VP"

Servicebjerg af værdibaseret personalepolitik

Baggrund

Arbejdsgruppen under HovedUdvalget har udarbejdet oplæg til og plan for gennemførelse af et servicebjerg af værdibaseret personalepolitik.

Arbejdsgruppen fremlægger med denne sag et forslag til HovedUdvalgets godkendelse.

INDSTILLING

Det indstilles, at HovedUdvalget godkender arbejdsgruppens forslag til procesplan og elementerne heri.

BESLUTNING HOVEDUDVALG DEN 15-06-2015

Det blev aftalt, at den lokale drøftelse udvides til også at omfatte februar måned.

Ligeledes blev det aftalt, at det er op til de enkelte områder, om de ønsker processen startet i SektorMED eller direkte i de enkelte LokalMED, men at dette i givet fald skulle ske i forlængelse af kick-off-arrangementerne.

Centercheferne skal i den forbindelse opfordres til allerede nu at lægge et par SektorMED-møder ind til brug for disse drøftelser.

Oplægget blev herefter godkendt.

Sagsfremstilling

Servicebjerg af værdibaseret personalepolitik kom ind i Direktionens strategibrev for 2015 på opfordring fra HovedUdvalget. På HovedUdvalgets møde den 20. november 2014 blev det aftalt at nedsætte en arbejdsgruppe med det formål at komme med et oplæg til og plan for en proces.

Det har været vigtigt for arbejdsgruppen, at en kommende proces tilrettelægges, så den relaterer sig til driften og at der ikke er et krav om at alle skal "ud til noget". Det vigtigste er, at der kommer til at ske en drøftelse på den enkelte arbejdsplads. Desuden bør drøftelserne ud i MED-systemet og der bør være et element af frivillighed i forhold til, hvordan processen gribes an lokalt.

Resultatet af arbejdsgruppens drøftelser har ført frem til et forslag om, at der gennemføres en proces – "Servicebjerg af værdibaseret personalepolitik" – med følgende formål:

1. At bringe værdibaseret personalepolitik til debat i organisationen
2. At give HovedUdvalget – via MED-systemet – viden om, i hvilket omfang og i givet fald hvad, der er behov for at justere i vores værdibaserede personalepolitik
3. At den enkelte arbejdsplads – via en lokal debat – afklarer, om der er behov for justeringer i den måde man lokalt arbejder med den værdibaserede personalepolitik samt aftaler og implementerer de besluttede tiltag
4. At HovedUdvalget samler op på dette og foreslår konkrete ændringer, hvis der er behov for dette.

Indhold i en proces:

1. Der gennemføres et antal (2-3) kick-off-arrangementer for ledere, TR'er og AMR'er som igangsætning af den lokale debat. Dette indeholder følgende temaer:

- a) Oplæg om baggrunden for at vi har en værdibaseret personalepolitik v/ Lars og Vibeke
- b) Rammesætningen for værdibaseret personalepolitik, herunder regler, der gælder og rammen for den værdibaserede personalepolitik. Oplæg v/ Hanne
- c) Ideer til, hvordan den lokale drøftelse kan finde sted
- d) Tilbud om sparring eller facilitator (se nedenfor)

2. Der gennemføres lokale processer som på forhånd tilrettelægges og aftales i trioer leder, TR, AMR.

I det omfang, der lokalt er behov for det, kan man få sparring fra en HR-konsulent på, hvordan processen kan tilrettelægges. Hvis lederen og/eller TR/AMR vurderer, at det er meget vanskeligt at gennemføre en konstruktiv proces selv, kan der undtagelsesvis tilbydes bistand af en facilitator (HR-konsulent). Desuden stiller HovedUdvalgets medlemmer sig til rådighed som "rejsehold" i forhold til lokale drøftelser.

Den lokale proces skal handle om:

- a) Hvordan fungerer værdibaseret personalepolitik i dagligdagen?
- b) Er der noget, vi bør sætte mere/mindre fokus på?

c) Hvordan sikrer vi en løbende evaluering/opfølgning?

d) Har vi forslag til generelle justeringer, som skal bringes (via sektorudvalg) til HovedUdvalget?

3. Der gennemføres drøftelser på SektorMED, hvor der samles op på input fra egne LokalMED. Det er SektorMED's opgave at vurdere, hvad centret selv vil arbejde videre med og hvad der fælles fra centret skal bringes videre til HovedUdvalget.

4. Der samles op i HovedUdvalget på de input, der er kommet fra SektorMED og de LokalMED, der ikke har tilknytning til et SektorMED. Dette sker som en temadrøftelse i udvalget med afsæt i følgende spørgsmål:

- Hvad har vi fået tilbage af kommentarer fra MED-organisationen og hvilke af disse vil vi arbejde videre med?

Tidsplan

Arbejdsgruppen foreslår, at servicetjek af værdibaseret personalepolitik sker ud fra følgende tidsplan:

Hvornår	Hvad	Hvem
August - oktober	Udarbejdelse af materialer i form af: <ul style="list-style-type: none">· De gode historier (video)· Planchesæt om hvorfor og rammesætningen· Spil i "light"-udgave· Faktaark, herunder hvilke temaer, der er omfattet af VP, hvilke regler der stadig gælder og hvordan VP anvendes på konkrete beslutninger· Beskrivelse af spørgsmål og procesforslag	HR-Centret i samarbejde med arbejdsgruppen.
November	Kick-off-arrangementer	Tilbud til ledere, TR'er og AMR'er, men ikke pligt til deltagelse
November 2015 – januar 2016	<ul style="list-style-type: none">· Drøftelser i lokaludvalg· Opsamling i SektorMED· Resultater sendes til HU	Hele MED-organisationen
Februar – april 2016	Afklaring af ændringsbehov <ul style="list-style-type: none">· Opsamling fra Lokal- og SektorMED· Behandling i HU· Behandling i direktionen	HR-Centret, HU og direktionen med inddragelse af Chefforum.

Chefforum fik den 13. maj forelagt ovenstående og tilkendegav enighed i processen, men foreslog dog, at den lokale drøftelse startes via Sektor-udvalgene.

Punkt 4: Politik for forebyggelse og håndtering af sygefravær

15/6431

Bilag

Politik for forebyggelse og håndtering af sygefravær

Politik for forebyggelse og håndtering af sygefravær

Baggrund

Som en del af sygefraværsindsatsen, har HR-centret sammenfattet og sammenskrevet kommunens politik for forebyggelse og håndtering af sygefravær. Denne fremlægges nu til drøftelse.

INDSTILLING

Det indstilles, at Hovedudvalget drøfter forslaget til politik for forebyggelse og håndtering af sygefravær.

BESLUTNING HOVEDUDVALG DEN 15-06-2015

Medarbejdersiden var ikke enig i, at det fremlagte forslag er en politik for forebyggelse og håndtering af sygefravær, men mere nogle retningslinjer for lederens håndtering af syge medarbejdere.

Medarbejdersiden mangler i det fremlagte forslag en overordnet holdning til sygefravær og indarbejdelse af vores værdier i forhold hertil.

Medarbejdersiden reagerede desuden på, at der i forslaget står "reelt sygefravær". De mener ikke, at en politik skal omhandle "pjækkende" medarbejdere, idet det skal håndteres ledelsesmæssigt et andet sted.

Medarbejdersiden syntes desuden, at politikken indeholder meget lidt om forebyggelse. De undrede sig over fraværet af nærvær og omsorg og syntes, at politikken primært indeholder forslag til kontrol og handling i forhold hertil håndtering af fraværende medarbejdere.

Ledersiden understregede, at der er brug for et overblik over de mange initiativer, HTK sætter i gang på dette område.

Medarbejdersiden fastholdt, at det er vigtigt, at en politik indeholder en holdning til sygefravær. Derudover kan den indeholde de mere handlingsprægede initiativer.

Ledersiden foreslog, at den nuværende arbejdsgruppe vedrørende sygefraværsindsatsen inddrages med henblik på at kvalificere arbejdet.

Medarbejdersiden var enig i dette.

Sagsfremstilling

Der eksisterer allerede en bred vifte af anbefalinger til forebyggelse og håndtering af sygefravær på kommunens arbejdspladser. Herigennem har kommunes politik for sygefravær hidtil været fragmenteret beskrevet på HR-portalen. Ved at sammenfatte dette i en samlet politik er målet at styrke den fælles forståelse for, hvad der i relation til sygefravær forventes af hhv. lederen, den sygemeldte og kollegerne. Politikken skal understøtte åbenhed og fælles forståelse og holdning til sygefravær.

Politikken har fokus på:

- 1) At sygefravær, der skyldes forhold på arbejdspladsen, skal håndteres og forbygges i tide, så sygefraværet alene omfatter reel sygdom.
- 2) At der altid skal igangsættes en aktiv indsats for at få en sygemeldt medarbejder tilbage så hurtigt som muligt, så fraværet fra arbejdspladsen ikke trækker unødigt længe ud.
- 3) At sygemeldte medarbejdere forventes at bidrage til de initiativer, som lederen og arbejdspladsen tilbyder, så genoptagelse af arbejdet kan ske hurtigst muligt.
- 4) At kolleger bidrager konstruktivt til at finde løsninger, der kan få den sygemeldte hurtigt og værdigt tilbage til arbejdet.
- 5) At lederen skal have fokus på, at presset på de tilbageværende kolleger ikke bliver for stort. Omsorg og indsats skal omfatte både den sygemeldte medarbejder, de tilbageværende kollegaer og de langtidsfriske.

Endvidere har Direktionen besluttet, at arbejdspladser med sygefravær over måltal skal følge de anbefalinger, som kommunen har for forebyggelse og håndtering af sygefravær. Derfor vil de eksisterende vejledninger blive sammenfattede og forenklede i anvendelsen og brugervejligheden på HR-portalen.

Når politikken er endeligt godkendt viderefremmes den i Ledernyt, på HR-portalen og til nye ledere på "God Ledelse i HTK".

Punkt 5: Oversigt over arbejdsgrupper

14/30672

Oversigt over arbejdsgrupper

Baggrund

Arb.gruppe	Opgave	Deltagere	Status	Deadline
Beskæftigelse af personer med nedsat arbejdsevne Nedsat 18.09.14	Sikre at HTK lever op til kravene i Rammeaftale om det sociale kapitel.	Brith, Vibeke, Niels, Jette Elleby og Hanne Borchersen. Ansvarlig: Jette Lange	Arbejdsgruppen er i gang med at revidere retningslinjerne.	Medio 2015
Brug af Frivillighedschartret Nedsat 18.12.13	Skal drøfte hvordan HTK kan arbejde med frivillighed.	Brith, Thomas, Niels, Vibeke, Konny Riising, Rune Fløe Bæklund Ansvarlig: Rikke Nymark Jensen	Afventer stillingtagen til brug af straffeattester.	Ultimo 2015
Udbredelse af arbejdet med Social Kapital Nedsat 24.04.14	Følgegruppe i forhold til de planlagte initiativer.	Sussie, Vibeke, HR-Centret Ansvarlig: Marianne Klug-Andersen	Næste møde afholdes den 22.06.15. Pilotprojektet er blevet forsinket og derfor fortsætter gruppen arbejdet.	Ultimo 2015
Alkoholpolitik Nedsat 20.11.14	Opdatering af alkoholpolitikken fra 1995	Thomas, Heidi, Vibeke, Peter Ansvarlig: Majbritt Fenger	Udkast til overordnet politik er under udarbejdelse og forventes forelagt HU efter sommerferien 2015.	Medio 2015
Opfølgning på værdibaseret personalepolitik Nedsat 20.11.14	Oplæg til og plan for proces i f.h.t. fornyet drøftelse.	Niels, Lone, Karin, Lars, Vibeke, Hanne, Arne Schøller Larsen, TMC, Anja Hafstrøm, ISC og Pia Luciw, SUOC Ansvarlig: Majbritt Fenger	Oplæg forelægges på mødet.	Medio 2015
Sundhedsindsatsen Nedsat 24.04.13	Arbejdsgruppe, som bl.a. skal komme med forslag til nye aktiviteter til sundhedsfremme	Karen, Vibeke og repræsentant fra Personaleforeningen Ansvarlig: Inge Møller	Arbejdsgruppen har holdt sit første møde 28.05.15.	Ultimo 2015
PERMANENTE UDVALG				
Arbejdsgruppe vedrørende sygefraværsindsatsen Nedsat 26.10.11	Sparringspartner for HR-Centret i forhold til sygefraværsindsatsen i kommunen.	Tine, Heidi, Karin, Jette og Peter Ansvarlig: Søren Grenaa	Gruppen samles 2 – 3 gange årligt.	Løbende – dog længst til 31.05.17
Årlig arbejdsmiljø-	Skal forberede HU's årlige	Siddende AMR og AML.	Gruppen mødes en gang årligt i april	Løbende – dog

drøftelse Nedsat 21.11.12	arbejdsmiljødrøftelse	Ansvarlig: Marianne Klug- Andersen	måned.	længst til 31.05.17
---------------------------------	-----------------------	--	--------	------------------------

BESLUTNING HOVEDUDVALG DEN 15-06-2015

Taget til efterretning.

Punkt 6: Eventuelt

14/30672

Eventuelt

Baggrund

Punktet er åbent for input.

BESLUTNING HOVEDUDVALG DEN 15-06-2015

Der var intet til punktet.