

Referat

Hovedudvalget

Mødedato	14. september 2011 kl. 09:00
Mødelokale	Teglværkparkens festsal, Teglværksparken 50, 4220 Korsør
Deltagere	Søren Lund Hansen, Lars Hansen, Ole Kristensen, Vini Lindhardt, Birgit Dürkop, Jenny Grønsdal, Kim Kruse Rasmussen, Lone Irene Petersen, Torsten Ross, Lene Theill Petersen, Helle Dalsgaard, Rene Bohl, Bjarne Svan-Hansen, Susanne Irene Nielsen, Per Hansen Berg, Allan Gildhoff, Tina Larsen, Leif Borregaard Hansen, Bettina Hinrichsen
Fraværende	Rie Perry, Berit Paludan, Per Haugaard, Jacob Klinck
Mødet hævet	13:00

Indholdsfortegnelse

Hovedudvalget den 14. september 2011 kl. 09:00

Sag nr.	Side
1.	Godkendelse af dagsorden (B)1
2.	Godkendelse af referat (B)1
3.	2. Høring vedr. Budget 2012-2015 (B).....1
4.	Udvidelse af medlemstallet i Sektorudvalg for skolerne (B).....2
5.	Sammensætningen af Følgegruppen vedr. sygefraværsindsatsen i Slagelse Kommune (B)2
6.	Arbejdsulykker - anmeldelse (D)3
7.	Evaluering af personalepolitisk proces (D)4
8.	Sygestatistik 1.halvår 2011 (O)7
9.	Status vedr. arbejdsmiljø (O)8
10.	Status på sundhedstilbud sept. 2011 (O)9
11.	Status på implementering af sundhedspolitikken (O) 10
12.	Status på IT adgang for Hovedudvalgets medarbejderrepræsentanter (O)..... 12
13.	Orientering om status på Byrådets visionsproces (O) 13
14.	Status Projekt Forenkling og Udfordringsret (O) 14
15.	Status på budgetbalancen 2011 (O) 14
16.	Gensidig orientering (O)..... 15
17.	Eventuelt (O)..... 15
18.	Arbejdsmiljødrøftelse (B) 15
19.	Proces for Hovedudvalgets strategiske drøftelse i 2011 (B)..... 16
20.	Fremtidig arbejdsform i Hovedudvalget - temadrøftelse (D)..... 17

1. Godkendelse af dagsorden (B)

Sagsnr.: 330-2011-5872

Dok.nr.: 330-2011-1265724

Åbent

Kompetence: Beslutning

Sagens indhold

Godkendelse af dagsorden.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

at Dagsordnen godkendes.

Beslutning i Hovedudvalget den 14. september 2011:

Fraværende:

Godkendt.

2. Godkendelse af referat (B)

Sagsnr.: 330-2011-5872

Dok.nr.: 330-2011-1265725

Åbent

Kompetence: Beslutning

Sagens indhold

Godkendelse af referat fra Hovedudvalgets møde den 17. august 2011.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

at Referatet godkendes.

Beslutning i Hovedudvalget den 14. september 2011:

Fraværende:

Godkendt.

3. 2. Høring vedr. Budget 2012-2015 (B)

Sagsnr.: 330-2011-200860

Dok.nr.: 330-2011-1281502

Åbent

Kompetence: Beslutning

Sagens indhold

Af notat vedr. budgetprocessen 2012-2015 fremgår det, at der efter indgåelse af budgetaftale og forud for Byrådets 2. behandling af budgettet, gennemføres en høring.

Høringsperioden er fra den 8. september til den 15. september 2011. Høringsmaterialet sendes derfor den 8. september 2011.

Indstilling

Økonomidirektøren indstiller,

at Hovedudvalget drøfter budgetmaterialet samt drøfter fremsendelse af evt. høringssvar.

Beslutning i Hovedudvalget den 14. september 2011:

Fraværende:

Drøftet med bemærkning om, at der udtrykkes tilfredshed med budgettet og forløbet af budgetseminaret og processen. Medarbejderrepræsentanterne havde udarbejdet høringssvar, som ledelsesrepræsentanterne tilsluttede sig.

4. Udvidelse af medlemstallet i Sektorudvalg for skolerne (B)

Sagsnr.: 330-2011-208786

Dok.nr.: 330-2011-1280671

Åbent

Kompetence: Hovedudvalget

Sagens indhold

Center for Skole anmoder Hovedudvalget om at godkende en udvidelse af medlemstallet i Sektorudvalg for Skolerne, som følge af omstrukturering, hvor PPR psykologer tilknyttes Center for Skole pr. 1. august 2011.

Medlemstallet udvides fra 10 til 11 medlemmer

Sektorudvalget for Skolerne har den 24. maj 2011 drøftet udvidelsen og kan tilslutte sig at medlemstallet udvides.

Indstilling

Centerchef for Skole indstiller,

at Hovedudvalget godkender at Sektorudvalget for Skolerne udvides fra 10 til 11 medlemmer.

Beslutning i Hovedudvalget den 14. september 2011:

Fraværende:

Godkendt.

5. Sættelsen af Følgegruppen vedr. sygefraværsindsatsen i Slagelse Kommune (B)

Sagsnr.: 330-2010-112789

Dok.nr.: 330-2011-1267156

Åbent

Kompetence: Beslutning

Sagens indhold

Den 7. oktober 2011 nedsatte Hovedudvalget en følgegruppe vedr. sygefraværsindsatsen i Slagelse Kommune. Følgegruppen fik til opgave at have fokus på formidling om igangsatte aktiviteter og effekten af disse, samt at give løbende sparring i forhold til planlægning og udmøntning. Gruppen afholdt sit første møde i marts 2010 og der er udarbejdet et kommissorium for gruppens arbejde.

Følgegruppen har holdt møde 2 gange i 2010 og 2 gange i 2011

Sættelsen af følgegruppen er:

Leif Borregaard, arbejdsmiljørepræsentant Hovedudvalget (udpeget af Hovedudvalget)
Ragnhild Lindsø, tillidsrepræsentant (udpeget af Hovedudvalget)
Lena Friman Johansen, leder Dagtilbud (opfordret til deltagelse af HR/Personalecentret)
Ellen Johansen, leder Handicap & Socialpsykiatri (opfordret til deltagelse af HR/Personalecentret)
Gitte Kjær, leder Ældreområdet (opfordret til deltagelse af HR/Personalecentret)
Lone Irene Petersen, HR/Personalechef (formand).

Desuden deltager arbejdsmiljøkonsulenterne fra HR/Personalecentret i følgegruppen.

Følgegruppen foreslog på møde den 14. juni 2011, at gruppen suppleres med repræsentanter fra Jobcentret og Center for Folkesundhed.

Da Ragnhild Lindsø ikke længere er i Hovedudvalget, skal der endvidere udpeges en repræsentant fra Hovedudvalget.

Indstilling

HR/Personalechefen indstiller,

at Hovedudvalget godkender udvidelse af følgegruppen med en repræsentant fra Jobcentret og en repræsentant fra Center for Folkesundhed og udpeger et nyt medlem til erstatning for Ragnhild Lindsø.

Beslutning i Hovedudvalget den 14. september 2011:

Fraværende:

Godkendt med bemærkning om, at Lene Theill Petersen indgår som medarbejderrepræsentant fra Hovedudvalget. Fra Medarbejdersiden blev opfordret til, at Center for Folkesundhed vælger at udpege en medarbejder som repræsentant.

6. Arbejdsulykker - anmeldelse (D)

Sagsnr.: 330-2010-50224

Dok.nr.: 330-2011-1276961

Åbent

Kompetence: Drøftelse

Sagens indhold

Baggrund:

Arbejdstilsynet har fokus på virksomheder, der har mange arbejdsulykker, her i blandt er Slagelse Kommune. Slagelse Kommune har nu igennem to år haft fokus på, hvordan antallet af arbejdsulykker kan reduceres. Blandt flere andre tiltag er der godkendt en administrativ procedure i Hovedudvalget den 8. december 2010, som præciserer opgaver, roller og ansvar.

Yderligere er der pr. 15. august 2011 indført ny anmeldelsesprocedure gennem systemet Insubiz og ny metode til undersøgelse af arbejdsulykker og nærved-ulykker. I første omgang er der kun givet adgangskoder til Insubiz til ledere med personaleansvar.

Der er afholdt obligatoriske kurser for samtlige arbejdsmiljøgrupper, hvor lovgivning og beslutninger er blevet præsenteret, Insubiz er blevet introduceret og metoden til undersøgelse af arbejdsulykker og nærved-ulykker er blevet præsenteret og afprøvet.

Sagens indhold:

På baggrund af referatet fra Hovedudvalgsmødet den 8. december 2010, skal det drøftes hvem, der har udfylder- og anmelderrolle i forhold til det nye registreringsystem (Insubiz) til arbejdsulykker.

Med henblik på at optimere anmeldelsesprocedurer, sagsgang og arbejdsskadeforebyggelse har HR/Personalecentret og Forsikringsadministrationen lagt op til en mere enkel anmeldel-

sesprocedure og en reduktion i antallet af anmeldere. I Insubiz differentieres ikke mellem udfyldere og anmeldere og Insubiz indeholder heller ikke en kladdefunktion.

Følgende opmærksomhedspunkter bør overvejes i drøftelsen:

- Håndteringen af arbejdsulykker skal understøtte lederens fokus på ansvaret for at arbejdsulykker bliver anmeldt og forebygget korrekt
- Jo flere anmeldere, jo færre gange skal den enkelte anmelder udføre opgaven, med risiko for manglende rutine. Ved tidligere gennemgange af anmeldte arbejdsulykker, har der været en del eksempler på beskrivelser af arbejdsulykker, der ikke var tilstrækkelige i forhold til det forebyggende arbejde.
- Håndteringen skal understøtte, at arbejdsmiljørepræsentanten involveres i samtlige registrerede arbejdsulykker
- Jo flere anmeldere, jo større udgift til licenser.
- Håndteringen af arbejdsulykker skal understøtte, at arbejdsmiljøgrupperne deltager i undersøgelsen af arbejdsulykker og nærved-ulykker.

Indstilling

HR/Personalechefen indstiller,

at Hovedudvalget drøfter roller og ansvar for anmeldelse af arbejdsulykker.

Beslutning i Hovedudvalget den 14. september 2011:

Fraværende:

Drøftet med bemærkning om, at det understreges, at det er arbejdsmiljøgruppen, som i samarbejde håndterer arbejdsskader, men at lederen har ansvaret for anmeldelsen. Dette beskrives i en vejledning om håndtering af arbejdsskader. Den udarbejdede vejledning drøftes med Leif Borregaard og Bettina Hinrichsen inden udsendelse.

Den administrative procedure fastholdes.

I forlængelse af ovenstående forventer Hovedudvalget, at det er arbejdsmiljøgruppen, der deltager i undervisning i Insubiz og ikke administrative medarbejdere.

7. Evaluering af personalepolitisk proces (D)

Sagsnr.: 330-2011-207799

Dok.nr.: 330-2011-1275763

Åbent

Kompetence: Drøftelse

Sagens indhold

Hovedudvalget har efterspurgt en evaluering af den personalepolitiske proces, der er gennemført i forbindelse med besparelserne i Slagelse kommune. Formålet er at lære af forløbet, således at vi kan bedre kvaliteten, hvis der skal igangsættes lignende processer.

Som følge heraf har HR/Personalecentret iværksat en spørgeskemaundersøgelse. Vi har ligeledes udarbejdet en status vedrørende vores administration af Jobbank samt en status for afvikling af HR/Personalecentrets tilbud til medarbejdere der afskediges som følge af besparelser.

1. Spørgeskemaundersøgelse vedrørende den personalepolitiske proces:

Generelt:

Deltagerne i spørgeskemaundersøgelsen er formand og næstformand i de sektorudvalg, der har været mest berørt af den personalepolitiske proces samt 6 udvalgte virksomhedsledere og 12 udvalgte TR, som næstformændene i sektorudvalgene har peget på. I alt har 31 ansatte været inviteret til at deltage i undersøgelsen heraf 13 ledere og 18 tillidsrepræsentanter. Der er 17 ansatte der har besvaret undersøgelsen heraf 7 ledere og 10 tillidsrepræsentanter.

Gennem spørgeskemaundersøgelsen forsøger vi at udlede tendenser i forhold til, hvad der er udslagsgivende faktorer for, at processerne er vurderet som henholdsvis tilfredsstillende eller ikke-tilfredsstillende. Vi håber derigennem at kunne afdække, hvad det er vigtigt at fortsætte med og hvilke områder der skal arbejdes med i forhold til eventuelle fremtidige processer.

Nogle deltagere i spørgeskemaundersøgelsen har i deres besvarelse angivet, at spørgeskemaundersøgelsen ikke kan anvendes, som afsæt for en vurdering af processen. Det er korrekt, at der ikke er tale om en fuldstændig undersøgelse af området, idet alle involverede ikke kommer til orde, ligesom undersøgelsen ikke kan anvendes til en endelig vurdering af, hvorvidt og i hvilket omfang processerne er forløbet tilfredsstillende. Undersøgelsen kan dog pege på tendenser for, hvilke områder det er væsentligt at fastholde fokus på i eventuelle senere processer, ligesom undersøgelsen kan pege på mulige mangler, i forhold til den rådgivning og det støttemateriale som HR/Personale-centret stiller til rådighed.

Tendenser i forhold til vurdering af de gennemførte processer:

Undersøgelsen peger på, at følgende 3 faktorer er de mest væsentlige i forhold til gennemførelsen af disse processer:

- Samarbejdet i MED
- Kommunikation
- Samarbejde mellem leder og Tillidsrepræsentant.

Disse tre faktorer har fået højest score, både når det drejer sig om at angive årsager til at et forløb er gennemført tilfredsstillende, såvel som når forløbet er vurderet som ikke-tilfredsstillende.

Når der i undersøgelsen peges på årsager til at processer er forløbet ikke-tilfredsstillende, peges der alene på disse tre faktorer. Når der i undersøgelsen peges på årsager til, at processer er forløbet tilfredsstillende, peges der på flere faktorer, men det er disse 3 faktorer, der får højest score.

Det er således disse 3 faktorer, det vil være væsentligt at understøtte, i forhold til eventuelle efterfølgende processer.

Generelt er det vurderingen, at de lokale processer har kørt tilfredsstillende. Kun 3 ud af 17 vurderer den lokale proces, som de selv har været en del af, som ikke-tilfredsstillende.

Tendenser i forhold til vurdering af HR/Personalecentrets rådgivning og materiale:

Undersøgelsen indikerer tilfredshed med HR/Personalecentrets rådgivning og det materiale, der er udarbejdet. Ledernes besvarelse er entydigt positiv, medens medarbejdervurderingen er mere nuanceret. Her peges navnlig på, at ikke alt kan indeholdes i vejledninger og støttemateriale. Ved de vurderinger af de lokale processer, der er angivet som ikke-tilfredsstillende, er der dog ikke peget på mangler i HR/Personalecentrets rådgivning eller materiale, som årsag til vurderingen ikke-tilfredsstillende. Dette betyder, at HR/personalecentret ikke vurderes at være udslagsgivende, i forhold til processer, der er vurderet som ikke-tilfredsstillende.

I forhold til de processer, der er vurderet som tilfredsstillende, angives HR/personalecentrets rådgivning og støttemateriale som medvirkende årsager hertil.

Sammenfatning:

Det er HR/Personalecentrets opfattelse, at det er vigtigt at såvel ledere som tillidsrepræsentanter opfatter forløbet som en fortsat læringsproces – også fremadrettet. Det er vores opfattelse, at vi vil kunne optimere eventuelle fremtidige processer ved i højere grad at fokusere på forberedelsen af de lokale processer, herunder at sikre kendskab til aftaler og processer. Forberedelsen kunne være en dialog mellem de vigtigste aktører eventuelt på møder, der faciliteres af HR. På forberedelsesmødet kunne også drøftes, hvad der vurderes at være særligt svært i den kommende proces og hvordan vi sammen kan gøre det svære nemmere

2. Slagelse Kommunes tiltag for at afbøde virkningerne af afskedigelser som følge af besparelser mv.

For at afbøde virkningerne af afskedigelser begrundet i besparelser mv. har Slagelse Kommune etableret Jobbank for medarbejdere der er afskediget som følge heraf. Slagelse Kommune tilbyder endvidere afskedigede medarbejdere at deltage i en temamøderække.

2.a. Status vedrørende Jobbank

Alle afskedigede medarbejder har fået tilbud om Jobbank. Slagelse Kommune er alene forpligtet til at omplacere i partshøringsperioden, men for at afbøde følgerne af uansøgte afskedigelser, har Slagelse Kommune valgt at tilbyde medarbejderne at stå i Jobbank i hele deres opsigelsesvarsel.

Alle ledige stillinger vurderes i Jobbank. Såfremt der er et match mellem en eller flere medarbejdere i Jobbank, skal der køres en særskilt ansættelsesproces alene for disse medarbejdere. HR/Personalecentret tilsender stillingsopslaget til disse medarbejdere. Såfremt medarbejderne vælger at søge stillingen, har de fortrinsret til stillingen, idet det alene er sagligt at meddele afslag med begrundelse i faglige kvalifikationer. Såfremt der gives afslag med begrundelse i faglige kvalifikationer, partshøres ansøgeren fra Jobbank herover forinden afslag gives.

Efter vurderingen af match på stillingen i Jobbank, kører selve ansættelsesprocessen lokalt. HR/Personalecentret inddrages alene såfremt virksomheden vurderer, at stillingen ikke kan besættes med en ansøger fra Jobbank. I disse tilfælde er det HR/Personalecentret, der vurderer, hvorvidt der er et sagligt grundlag for at meddele afslag til en medarbejder, der har søgt en stilling gennem Jobbank, ligesom det er HR/Personalecentret, der gennemfører partshøringen i forbindelse med påtænkt afslag.

Der har været 208 stillingsopslag til vurdering i Jobbank. Heraf har der været match til 120 stillinger. Det betyder modsat, at der er 80 stillinger, der ikke har kunnet besættes gennem Jobbank, fordi der ikke var medarbejdere, der matchede stillingerne. HR/Personalecentret har gennemført partshøring i forbindelse med afslag til ansøger fra Jobbank i 20 tilfælde.

Idet ansættelsesprocessen kører lokalt har HR/Personalecentret ikke sikre data for hvor mange medarbejdere i Jobbank, der søger de tilsendte stillingstilbud gennem Jobbank ligesom vi ikke har sikre data for hvilke stillinger der er besat med ansøgere fra Jobbank. En sådan redegørelse vil forudsætte en større undersøgelse med inddragelse af de lokale virksomhedsledere. Men det er HR/Personalecentrets opfattelse, at der er stillingstyper, der ikke har været søgning på, og som derfor ikke er besat med medarbejdere i Jobbank.

3. Status vedrørende HR/personalecentrets tilbud til afskedigede medarbejdere

Alle medarbejdere der afskediges som følge af besparelser tilbydes at deltage i en temamøderække som HR/Personalecentret arrangerer. Temamøderækken har fokus på:

1. Reaktionsmønstre der opleves ved afskedigelse,
2. Hjælp og redskaber til afklaring af egne kompetencer
3. Gode råd til jobansøgning mv.

Status for gennemførelse af temamøderækker er pr. 1/9 2011:

	Antal indbudte	Antal deltagere
Hold 1	11	2
Hold 2	22	8
Hold 3 og 4	100	30
Hold 5	92	14
Hold 6	26	Afvikles i september - deltagertal er ikke kendt
ialt	251	54

Indstilling

HR/Personalechefen indstiller,

at Hovedudvalget drøfter den fremlagte evaluering med henblik på optimering af eventuelle fremtidige personalepolitiske processer.

Beslutning i Hovedudvalget den 14. september 2011:**Fraværende:**

Drøftet med bemærkning om, at sektorudvalgene opfordres til at drøfte processerne på eget område evt. med udgangspunkt i de 3 tendenser.

Ved tilrettelæggelse af de personalepolitiske processer har vægtningen af muligheden for at søge omplacering af medarbejdere forud for en evt. afskedigelse betydet, at processen er blevet forlænget med ca. 1 uge.

Det er vigtigt, at den enkelte leder er forberedt grundigt på at håndtere en sådan proces. Lederen skal have indsigt i reaktionsmønstre og fokus på hvordan det opleves for medarbejderne.

Bilag

330-2011-1283544 Resultat evaluering personalepolitisk proces

8. Sygestatistik 1.halvår 2011 (O)

Sagsnr.: 330-2010-61416

Dok.nr.: 330-2011-1273530

Åbent

Kompetence: Orientering

Sagens indhold

Sammenligning af 2010 med 2011

Område	Januar - juni 2010				Januar - juni 2011				Forskel i sygdom i %
	Sygdom i %	Kortvarig sygdom 1-3 dage	Længere Værende sygdom 4-14 dage	Langvarig sygdom > 14 dage	Sygdom i %	Kortvarig sygdom 1-3 dage	Længere værende sygdom 4-14 dage	Langvarig sygdom > 14 dage	
Haller m.m.	4,0	0,7	0,8	2,4	1,6	0,8	0,4	0,4	- 2,4
Beredskab	3,9	0,5	0,8	2,6	2,3	0,6	0,6	1,1	-1,6
Entreprenør	6,4	1,0	1,3	4,2	4,5	1,3	1,4	1,7	-1,9
Skoler	4,1	1,8	0,9	1,4	5,1	1,6	1,1	2,4	+ 1,0
SFO	5,3	2,6	1,1	1,6	5,2	2,1	1,5	1,6	- 0,1
Bibliotek	2,4	1,7	0,4	0,2	4,4	1,8	1,3	1,4	+ 2,0
Kulturelle steder	2,6	1,2	0,8	0,6	5,0	1,1	1,2	2,7	+ 2,4
Dagplejen	3,6	0,9	0,9	1,9	3,6	1,0	1,1	1,5	0,0
Daginstitutioner	5,7	1,8	1,3	2,5	6,5	1,7	1,4	3,5	+ 0,8
Fritidsklubber	4,3	1,5	0,6	2,2	3,4	1,1	1,1	1,1	- 0,9
Børn og Unge	3,3	1,6	0,7	0,9	4,1	1,7	1,0	1,4	+ 0,8
Ældreområdet	7,2	2,3	1,5	3,4	6,8	2,0	1,6	3,2	- 0,4
Handicap og psykiatri	5,9	1,8	1,5	2,6	5,4	1,7	1,4	2,4	-0,5
Rengøring adm.	7,3	1,1	1,4	4,8	2,4	1,2	1,2	0,0	-4,9
Administrationen	4,3	1,5	1,1	1,7	3,6	1,4	1,0	1,2	-0,7
Blandet	3,1	1,8	0,8	0,5	2,2	1,1	0,7	0,4	-0,9
I ALT	5,3	1,8	1,2	2,3	5,2	1,6	1,3	2,3	-0,1

Blå tal = fald i fravær

Røde tal = stigning i fravær

Udvikling i Slagelse Kommunes sygestatistik fra 1. kvartal '08 til 2.kvartal 2011

Periode	Sygdom i %	Kortvarig sygdom 1-3 dage	Længerevarende sygdom 4-14 dage	Langvarig sygdom > 14 dage
1. kvartal 2008	7,1	2,2	1,8	3,1
1.-2. kvartal 2008	6,0	1,9	1,4	2,7
1.-3. kvartal 2008	5,6	1,7	1,2	2,6
1.-4. kvartal 2008	5,8	1,8	1,3	2,7
1. kvartal 2009	6,6	2,1	2,0	2,6
1.-2. kvartal 2009	5,5	1,7	1,4	2,4
1.-3. kvartal 2009	5,2	1,6	1,3	2,3
1.-4. kvartal 2009	5,6	1,8	1,4	2,5
1. kvartal 2010	6,1	2,1	1,5	2,4
1.-2. Kvartal 2010	5,3	1,8	1,2	2,3
1.-3.kvartal 2010	4,8	1,6	1,1	2,1
1.-4.kvartal 2010	5,1	1,7	1,2	2,2
1.kvartal 2011	6,1	2,0	1,8	2,3
1.-2. kvartal 2011	5,2	1,6	1,3	2,3

Konklusion:

- Sygefraværprocenten er samlet set faldet med 0,1 % fra 1. halvår 2010 til 1. halvår 2011
- 5 områder har stigende fravær, mens 11 områder har faldende fravær
- 3 områder ligger over kommunens gennemsnitlige fraværprocent
- Rengøring adm. har et meget markant fald, men der indgår meget få medarbejdere i statistikken, hvilket gør den følsom i forhold til enkelte medarbejders fravær/tilstedeværelsesgrad.

Indstilling

HR/Personalechefen indstiller

at Hovedudvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning i Hovedudvalget den 14. september 2011:

Fraværende:

Orienteringen taget til efterretning.

Bilag

330-2011-1273899 Fraværstatistik 1.-2. kv. 2011

9. Status vedr. arbejdsmiljø (O)

Sagsnr.: 330-2010-61409

Dok.nr.: 330-2011-1271448

Åbent

Kompetence: Orientering

Sagens indhold

Påbud og vejledninger fra Arbejdstilsynet

Oversigten over smiley-status over Slagelse Kommunes P-enheder samt en oversigt over påbud givet af Arbejdstilsynet det sidste år indgår som bilag. Siden sidste Hovedudvalgsmøde den 8. juni 2011 er der givet 11 påbud (heraf var der 2 strakspåbud) til 5 forskellige virksomheder.

I forbindelse med de 2 strakspåbud, er Slagelse Kommune blevet retslig tiltalt.

I 2011 gennemfører Arbejdstilsynet en indsats indenfor Ældre og Handicap og Socialpsykiatriområdet, hvor de vil have fokus på det ergonomiske og psykiske arbejdsmiljø.

HR/Personalecentret har indbudt de 5 virksomheder, der har haft besøg af Arbejdstilsynet til et erfarings- og sparringsmøde, mødet er planlagt til den 8. september.

MED- og arbejdsmiljøuddannelse

Der er ikke afholdt MED- og arbejdsmiljøuddannelser siden sidste hovedudvalgsmøde den 8. juni.

Som en del af den supplerende modul-uddannelse er der blevet afholdt et obligatorisk kursus i anmeldelse og forebyggelse af arbejdsulykker. 305 ledere og arbejdsmiljørepræsentanter har deltaget eller er tilmeldt disse kurser.

Der bliver løbende udbudt og reklameret for de supplerende uddannelser.

Indstilling

HR/Personalechefen indstiller,

at Hovedudvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning i Hovedudvalget den 14. september 2011:

Fraværende:

Orienteringen taget til efterretning.

De 2 strakspåbud er givet i samme sag, som drejer sig om forkert betjening af værktøj ved beskæring af træer. Det ene påbud gives i forhold til instruktion i anvendelse af værktøj og det andet påbud i forhold til at anvende værktøjet sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt.

Bilag

330-2011-1272173	Smiley august 2011
330-2011-1278102	Oversigt over påbud givet af Arbejdstilsynet det sidste år eller ikke afsluttet

10. Status på sundhedstilbud sept. 2011 (O)

Sagsnr.: 330-2010-99780

Dok.nr.: 330-2011-1274637

Åbent

Kompetence: Orientering

Sagens indhold

Punktet indeholder en oversigt over forbruget på Sundhedsordningen, Afklaringsaftalen og Falck Healthcare.

Sundhedsordningen - har siden opstarten den 15.marts 2010 og frem til den 31.august 2011 ydet følgende:

- 1.963 medarbejdere har brugt ordningen (behandling og holdtræning)
- 1.387 medarbejdere har modtaget individuel behandling
- Der er gennemført 10.146 individuelle behandlinger
- Der er gennemført 1.714 holdtræningstimer
- Desuden er der foretaget 4 rygscole-forløb, vejledning i fitness-centre og ergonomisk coaching

Ud af de 25 % af medarbejderne, der har benyttet ordningen, er de 87 % fra Velfærd, 9 % fra Service, 3 % fra Udvikling og knap 1 % fra Økonomi. Ældreområdet, Handicap og Socialpsykiatri, Dagtilbud og Skoler er de områder, der benytter ordningen mest flittigt. Det er fortsat nakke-skulder problemer, der er den primære henvendelsesårsag.

Afklaringsaftalen – har været brugt i forhold til 135 medarbejdere. Alle henviste medarbejdere tilbydes udover afklaring gennem speciallæge og diverse undersøgelser, en samtale med en arbejdspladskonsulent, der kan vejlede om fastholdelse og eller tilbagevenden til jobbet. Arbejdspladskonsulenten kommer også ud på arbejdspladserne ved behov, så leder og medarbejder kan rådgives i forhold til den konkrete arbejdsplads og arbejdsfunktionerne.

I Falck Healthcare- aftalen er der oprettet 342 sager fra den 1.10.2010 til den 31.august 2011.

Det svarer til gennemsnitligt 31 sager månedligt. Der er budgetteret med ca. 23 sager månedligt.

Forbruget er fordelt således:

Stress / udbrændthed – 112 sager

Ansættelsesforhold – 89 sager

Voldsom hændelse - 86

Øvrige er fordelt mellem funktionsproblemer, samarbejdsproblemer, kollegiale forhold og andet.

Indstilling

HR/Personalechefen indstiller,

at Hovedudvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning i Hovedudvalget den 14. september 2011:

Fraværende:

Orienteringen taget til efterretning. I forhold til Falck Healthcare vil merforbruget formentligt blive afregnet på samme måde, som aftalen i øvrigt.

11. Status på implementering af sundhedspolitikken (O)

Sagsnr.: 330-2010-61415

Dok.nr.: 330-2011-1078167

Åbent

Kompetence: Orientering

Sagens indhold

Slagelse Kommune vedtog i november 2007 en sundhedspolitik for borgere og medarbejdere i Slagelse kommune. Sundhedspolitikens mål for personalet er: at reducere sygefraværet, at forbedre sundheden hos kommunens ansatte samt at øge motivation og trivsel på arbejdspladsen.

"Notat – implementering af sundhedspolitikken for personalet i Slagelse Kommune blev godkendt af Hovedudvalget den 2. september 2009.

Der er efterfølgende givet status til Hovedudvalget for arbejdet den 9. december 2009, den 2. juni 2010, den 1. september 2010 og den 8. december 2010.

Status på beslutninger og implementering

APV-Sund

Der stilles spørgsmål om, hvor nemt det er at vælge sundt som medarbejder i Slagelse Kommune. Spørgsmålene er integreret i psykisk APV/trivselsundersøgelse, der er sendt ud i juni/juli 2010. Der sættes fokus på støtte til MED-organisationens arbejde med udarbejdelse af handleplaner med procesvejledning "APV-Sund fra kortlægning til handling". Procesværktøjet er sendt ud til alle virksomheder sammen med tilhørende dialogkort og postkort.

Desuden er der udarbejdet et idékatalog på Inslag og indgået aftaler med interne og eksterne leverandører om mulighed for tilkøbsydelse i form af foredrag, rådgivning m.m. Der informeres løbende om dette i nyhedsbreve.

Sund i MUS

I forhold til Sund i MUS er indfaldsvinklen, at det overlades til medarbejderen, hvilken karakter drøftelsen af egen sundhed med lederen skal have. Også her er udgangspunktet, at Slagelse Kommune skal understøtte, at det bliver nemt at vælge sundt. Der er udarbejdet en beskrivelse af Sund i MUS materialet. Temaet præsenteres desuden på kurser i HR/Personalecentret om MUS samtalen.

Kollektivt rygestop tilbud

Det er besluttet at tilbyde rygestoptilbud på alle arbejdspladser. Dette gennemføres i samarbejde med Center for Folkesundhed. Alle medarbejdere tilbydes de gratis tilbud, der er tilgængelige for borgere i Slagelse kommune, uanset bopæl. Supplerende oprettes årligt 2-3 gratis rygestopkurser for medarbejdere i Slagelse Kommune. Desuden bliver det muligt at rekvirere virksomhedskurser mod betaling. Der er informeret om de nye tilbud på Inslag og i nyhedsbreve. Der er planlagt 3 rygestopkurser for medarbejdere i Slagelse Kommune. De 2 første hold blev aflyst pga. manglende tilslutning og det 3. hold er gennemført med meget få tilmeldte. Der arbejdes med etablering af et nyt rygestopkoncept i samarbejde med Center for Folkesundhed.

Det lille sundhedstjek

Det er besluttet at udvikle tilbud om et lille sundhedstjek til alle medarbejderne. Der er indgået samarbejdsaftaler med Copenfyio, Profys og Dansk Firmaidræts Forbund. Folkecenter for Sundhed har trukket sit tilbud om at etablere kollektive sundhedstjek tilbage, pga. overvejelser omkring ressourcer til opgaven. Tilbuddene er beskrevet på Inslag. Der informeres løbende om dette i nyhedsbreve.

Generel kommunikation

Der er udarbejdet en ledervejledning og en vejledning til medarbejderen. Materialerne blev præsenteret på ½ årsmødet for sikkerhedsgrupper, er lagt på Inslag som nyhed og præsenteret i Stabsnyt.

Oktober 2011 udgaven af VÆR MED var et særligt temanummer om sundhed, hvor de nye tiltag i Slagelse Kommune bl.a. blev præsenteret. På Inslag er der oprettet en side om sundhed, hvor vejledninger, idékatalog og tilkøbsydelse præsenteres. Der arbejdes pt. med hvordan kommunikationen til medarbejderne kan forbedres.

Undersøgelse af medarbejdernes sundhedstilstand

Det er besluttet at opgive den regelmæssig undersøgelse af medarbejdernes sundhedstilstand. Formålet med den påtænkte undersøgelse var at følge sundhedstilstanden blandt medarbejdere i Slagelse Kommune.

Alternativt er det besluttet, at sundhedsovervågningen af personalet i Slagelse Kommune bliver genstand for en tilbagevendende vurdering. Vurderingen indgår i den Arbejdsmiljøredogørelse, som udarbejdes af HR/Personalecentret. Vurderingen udarbejdes i samarbejde med Center for Folkesundhed.

Fremme sund kost kultur på alle arbejdspladser

Det er besluttet, at indsatsen for at fremme sund kostkultur involverer følgende:

- Udarbejdelse af en personalepolitisk retningslinje om kost. Denne indeholder målsætninger om sund, bæredygtig og økologisk kost og blev godkendt i Hovedudvalget den 8. december 2010.
- Indsatsområdet Sund og bæredygtig kantine: Der udvikles et kantinekoncept, der lever op til målsætningerne i den personalepolitiske retningslinje om kost.
- Indsatsområdet Sund og bæredygtig kost til arbejdspladser uden kantine: Arbejdspladser, der ikke har adgang til kantiner skal understøttes i deres muligheder for at fremme en sund, bæredygtig og økologisk kostkultur.

I regi af HR/Personalecentret gennemføres der i efteråret 2011 et pilotprojekt i Center for Ældre for medarbejdere uden kantine. Til pilotprojektet er der udarbejdet et madpakkekatalog til medarbejderne, konceptet "kostkammerater" og der gennemføres desuden en frugt- og snackordning i perioden. Pilotprojektet evalueres i november/december 2011. I kantinen på

Kalundborgvej arbejdes der pt. med implementering af den personalepolitiske retningslinje om kost. Dette arbejde skal danne baggrund for implementering i de øvrige kantiner.

Årlig motionskampagne gennemføres for medarbejderne

Det er besluttet, at de motionskampagner der allerede gennemføres med opbakning fra Slagelse Kommune fortsætter. Kampagneudbuddet suppleres med "Tæl Skridt", der er en årlig kampagne, der gennemføres af Dansk Firma Idrætsforbund. Desuden er der etableret et koordinerende forum for gennemførelse af motionskampagner for ansatte i Slagelse Kommune.

Opgaverne for det koordinerende forum er,

- at koordinere forhold vedr. information, vilkår for at deltage, spredning på aktiviteter og årstider
- at udarbejde en kampagneoversigt på InSlag, oprette en motionskampagneside og/eller andre aktiviteter vedr. formidling og motivation

Der er udarbejdet et kommissorium for det koordinerende forum, der har afholdt sit første møde i august 2011.

Det fremtidige arbejde

Der er nu truffet beslutninger på alle indsatsområder og implementeringen er i fuld gang. Styregruppe og projektgruppe mødes/orienteres regelmæssigt i en periode fremover med henblik på at samle op på succeskriterier og evt. justere beslutninger og indsatser.

Indstilling

HR/Personalechefen indstiller,

at Hovedudvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning i Hovedudvalget den 14. september 2011:

Fraværende:

Orienteringen taget til efterretning.

12. Status på IT adgang for Hovedudvalgets medarbejderrepræsentanter (O)

Sagsnr.: 330-2011-208483

Dok.nr.: 330-2011-1279506

Åbent

Kompetence: Orientering

Sagens indhold

Af MED-aftalens § 19 stk. 1, at fællestillidsrepræsentanter og Hovedudvalgets medlemmer tilbydes en bærbar pc.

Hovedudvalget drøftede i 2007 denne bestemmelse og på møde den 22. november 2007 blev det besluttet, at der udleveredes bærbare pc'er til fællestillidsrepræsentanter og Hovedudvalgsmedlemmer, som ikke har en pc til rådighed på deres arbejdsplads. De udleverede pc'er er klaggjorte med netværksadgang fra arbejdsstedet og der er således ikke tale om distance/hjemmearbejdspladser.

På Hovedudvalgets møde den 17. august 2011 ønskede Hovedudvalget en samlet status på medlemmernes IT adgang.

Direktionen har efterfølgende drøftet dette og servicedirektør Lars Hansen giver på mødet en orientering.

Indstilling

Servicedirektøren indstiller,

at Hovedudvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning i Hovedudvalget den 14. september 2011:**Fraværende:**

Orienteringen taget til efterretning. I forhold til Inslag er det vigtigt, at problemer med adgang løbende meldes til IT og Digitalisering. Desuden opfordres flere til at anvende muligheden for adgang via Nem-Id.

Hovedudvalget overgår til elektronisk dagsorden og i den forbindelse stilles Ipad til rådighed for alle hovedudvalgsmedlemmer. Det forventes at blive i løbet af efteråret 2011.

Ipad erstatter dermed udlevering af bærbar pc'er jf. beslutning af november 2007.

13. Orientering om status på Byrådets visionsproces (O)

Sagsnr.: 330-2011-189474

Dok.nr.: 330-2011-1281617

Åbent

Kompetence: Hovedudvalg

Sagens indhold

Hovedudvalget fik på sidste møde en orientering om status på visionsprocessen, hvor der særligt var fokus på at få igangsat udmøntningen af visionen. Der gives på dette møde en status siden sidste orientering.

Udbudsprocessen vedrørende kommunikations- og brandingstrategi er nu afsluttet og Økonomiudvalget valgte den 8. august 2011 Bindslev AS som samarbejdspartnere. Strategien skal både sætte fokus på den interne kommunikation til ledere og medarbejdere samt den eksterne kommunikation til borgere, foreninger, erhvervsliv osv. Den interne kommunikationsstrategi, som omtales i orienteringen til Hovedudvalget den 8. juni 2011 skal derfor ses i sammenhæng med den strategi, som udvikles med Bindslev AS. Medio september åbner en side på InSlag, hvor medarbejdere og ledere kan holde sig orienteret om processen.

På Økonomiudvalgsmødet den 12. september 2011 lægges der op til en politisk og administrativ rollefordeling, således at styringen af processen sikres.

Indstilling

Udviklingsdirektøren indstiller,

at Hovedudvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning i Hovedudvalget den 14. september 2011:**Fraværende:**

Orienteringen taget til efterretning.

14. Status Projekt Forenkling og Udfordringsret (O)

Sagsnr.: 330-2010-99090

Dok.nr.: 330-2011-1276687

Åbent

Kompetence: Orientering

Sagens indhold

I løbet af første halvår 2011 blev projekt Forenkling og Udfordringsret gennemført i organisationen, hvor der blev afholdt processer til at indsamle idéer i alle centre og stabe – dvs. idéer til, hvordan vi kan gøre vores arbejde på en mere enkel måde.

Der blev indmeldt godt 205 idéer i forbindelse med projektet. De indkomne idéer spænder vidt – lige fra at luge ud i unødvendige arbejdsgange til at sætte strøm til papirarbejdsgange. Mange af de indkomne idéer har vist sig at efterspørge netop de udviklingstiltag, der allerede arbejdes på i organisationen – fx i forbindelse med implementeringen af det kommende nye økonomisystem og lønsystem.

Projektet lukkes ned nu, men der arbejdes videre med de indkomne idéer. Centrene arbejder videre med egne idéer og stabene er i gang med at vurdere de mere tværgående forslag, som herefter skal en tur i direktionen og i Strategisk Chef Forum til endelig drøftelse og beslutning.

Direktionen har takket for en god proces og præmieret de bedste idéer med en tur i biografen. Vinderne har fået direkte besked.

Indstilling

Økonomidirektøren indstiller,

at Hovedudvalget tager orienteringen efterretning.

Beslutning i Hovedudvalget den 14. september 2011:

Fraværende:

Orienteringen taget til efterretning. Selvom projektet lukkes som projekt, er det vigtigt, at overvejelserne bag fastholdes, hvilket bl.a. underbygges af de innovationsforløb, som er i gang i kommunen.

15. Status på budgetbalancen 2011 (O)

Sagsnr.: 330-2011-138028

Dok.nr.: 330-2011-1281538

Åbent

Kompetence: Orientering

Sagens indhold

Der gives på mødet en orientering om status på budgetbalancen 2011.

Indstilling

Økonomidirektøren indstiller,

at Hovedudvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning i Hovedudvalget den 14. september 2011:

Fraværende:

Orienteringen taget til efterretning. Der arbejdes fortsat ihærdigt på at holde servicerammen inden for enkelte områder.

16. Gensidig orientering (O)

Sagsnr.: 330-2011-5872

Dok.nr.: 330-2011-1265726

Åbent

Kompetence: Orientering

Sagens indhold

Gensidig orientering herunder

- Henvendelse til Hovedudvalget fra medarbejder, som har valgt at opsig sin stilling.

Beslutning i Hovedudvalget den 14. september 2011:

Fraværende:

Orienteringen taget til efterretning.

Af revisionsberetningen fremgår det, at sagsbehandlingen som helhed fungerer godt i Slagelse Kommune. Fra direktionen er der ros til medarbejderne for dette.

De 2 nedsatte arbejdsgrupper omkring MED-aftale og omkring Økonomikursus er i gang.

17. Eventuelt (O)

Sagsnr.: 330-2011-5872

Dok.nr.: 330-2011-1265727

Åbent

Kompetence: Orientering

Sagens indhold

Eventuelt.

Beslutning i Hovedudvalget den 14. september 2011:

Fraværende:

Som virksomhedsleder opleves rengøringsprocessen som utilfredsstillende.

18. Arbejdsmiljødrøftelse (B)

Sagsnr.: 330-2011-208304

Dok.nr.: 330-2011-1278180

Åbent

Kompetence:

Sagens indhold

I forbindelse med ændringer i arbejdsmiljølovingen, som trådte i kraft den 1. oktober 2010, skal der foretages en årlig drøftelse. Drøftelsen skal som minimum foretages på hovedudvalgsniveau inden den 1. oktober 2011 og skal omfatte:

- en evaluering af det foregående års indsatser
- Planlægning og fastsættelse af det kommende års indsatsområder
- Drøftelse af samarbejde, samarbejdsformer og mødeintervaller
- Vurdering af om det foregående års mål er nået
- Mål for det kommende års samarbejde
- Hvordan der følges op på beslutninger og hvordan der informeres
- Hvordan man sikrer, at det kan vurderes, om de fastsatte mål er nået
- Dokumentere overfor Arbejdstilsynet at den årlige arbejdsmiljødrøftelse har fundet sted (på skema, i APV'en, gennem referat)

En anden væsentlig ændring i arbejdsmiljøloven er, at arbejdsgiveren hvert år skal sikre, at der ud fra virksomhedens arbejdsmiljøbehov, på baggrund af arbejdsmiljødrøftelsen, udarbejdes en kompetenceudviklingsplan for supplerende uddannelse for arbejdsmiljørepræsentanter

og arbejdsledere i arbejdsmiljøorganisationen. Planen kan være én samlet eller én for hvert medlem.

Indstilling

HR/Personalechefen indstiller,

at Hovedudvalget drøfter status på arbejdsmiljøudfordringer og – indsatser

at Hovedudvalget beslutter, hvordan processen for fastsættelsen af det kommende års indsatsområder og mål skal være

at Hovedudvalget beslutter i hvilken grad MED organisationen/øvrige relevante interessenter skal involveres.

Beslutning i Hovedudvalget den 14. september 2011:

Fraværende:

Konklusionen på Hovedudvalgets arbejdsmiljødrøftelse er, at:

Det er vigtigt at sikre, at de mange indsatser lever lokalt på den enkelte arbejdsplads. Det er endvidere vigtigt, at effekten af de igangsatte indsatser dokumenteres. De gode eksempler og læring på tværs i organisationen bør være i fokus.

Hovedudvalgets strategiske drøftelse og arbejdsmiljødrøftelse gennemføres fremover sammen. På Hovedudvalgets seminar i februar 2012 drøftes og besluttes, hvorvidt der er mål og indsatsområder, som Hovedudvalget særligt ønsker at have fokus på.

De enkelte MED-udvalg skal fremover årligt gennemføre en arbejdsmiljødrøftelse og her fastlægge mål og indsatser for eget område samt udarbejde kompetenceudviklingsplan for arbejdsmiljøgruppen.

19. Proces for Hovedudvalgets strategiske drøftelse i 2011 (B)

Sagsnr.: 330-2011-208473

Dok.nr.: 330-2011-1279278

Åbent

Kompetence: Beslutning

Sagens indhold

Ved indgåelse af OK.11 blev der aftalt ændringer i §§ 8 og 9 i Rammeaftale om MED-indflydelse og MED-bestemmelse samt i det hidtidige bilag 9 (MED-aftalens bilag 7), som beskriver opgaver for Hovedudvalget.

Sagen rejses aktuelt på nærværende møde for at igangsætte en proces, der skal sikre en opfyldelse af § 9 stk. 5 og stk. 6, hvor det fremgår, at:

” Stk. 5 Strategisk drøftelse

Hovedudvalget skal hvert andet år (med mindre der lokalt er enighed om en anden periode) 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.

Stk. 6 Fastlæggelse af strategiplan.

Hovedudvalget fastlægger på baggrund af den strategiske drøftelse i hht. stk. 5 en strategiplan.”

Den strategiske drøftelse og fastlæggelse af strategiplan er et supplement til Hovedudvalgets opgaver og det er ikke hensigten med ændringen at tilføre Hovedudvalget flere opgaver, men derimod at øge fokus på det lokale, aktuelle og relevante.

Der er ikke særlige formkrav til hverken den strategiske drøftelse eller til strategiplanen. Hovedudvalget skal derfor selv drøfte og fastlægge, hvordan den strategiske drøftelse skal gennemføres og hvordan strategiplanen skal udformes.

På Hovedudvalgets møde den 8. juni 2011 blev det aftalt, at Hovedudvalget forud for den egentlige strategiske drøftelse drøfter processen for den strategiske drøftelse, herunder formen, hyppigheden og udformning af strategiplanen.

Den strategiske drøftelse:

Af bemærkningerne til § 9 stk. 6 fremgår det, at Hovedudvalget evt. kan lade sig inspirere af opgaverne i § 9 stk. 1-4 og af de centrale rammeaftaler i forhold til indholdet af den strategiske drøftelse og strategiplan samt de væsentlige personalepolitiske emner i kommunen.

Som forberedelse til behandling af punktet den 14. september kan overvejes:

- Skal der forud for drøftelsen udarbejdes en status over Hovedudvalgets opgaver jf. "Oversigt over Hovedudvalget obligatoriske opgaver i hht. generelle rammeaftaler" og politikker og retningslinjer, som kan danne baggrund for drøftelsen
- Udpegning af temaer, som ønskes drøftet
- Kobling af den strategiske drøftelse og arbejdsmiljødrøftelsen
- Hyppighed – mindst hvert andet år med mindre der aftales andet lokalt
- På hvilket tidspunkt af året bør drøftelsen tages
- Drøftelsen skal munde ud i en strategiplan – evt. i form af et årshjul med højere detaljeringsgrad end det nuværende

Indstilling

HR/Personalechefen indstiller,

at Hovedudvalget drøfter og beslutter rammerne for den strategiske drøftelse.

at Hovedudvalget drøfter hvorvidt der er særlige temaer, som bør indgå i den strategiske drøftelse.

Beslutning i Hovedudvalget den 14. september 2011:

Fraværende:

Hovedudvalgets strategiske drøftelse gennemføres i februar i forbindelse med Hovedudvalgets seminar. Første strategiske drøftelse bliver således februar 2012. Drøftelsen gennemføres årligt og arbejdsmiljødrøftelsen integreres i denne.

Der udpeges en arbejdsgruppe, som drøfter indhold på seminaret og den strategiske drøftelse. Der udpeges 3 medarbejderrepræsentanter fra Hovedudvalget, som indgår i arbejdsgruppen.

Drøftelsen skal resultere i en strategiplan, der evt. opbygges som et årshjul med detaljerede oplysninger.

Bilag

330-2011-1283801 Bilag 2.1 til KL/KTO forlig 2011

20. Fremtidig arbejdsform i Hovedudvalget - temadrøftelse (D)

Sagsnr.: 330-2011-174122

Dok.nr.: 330-2011-1282269

Åbent

Kompetence: Drøftelse

Sagens indhold

På Hovedudvalgets møde den 8. juni 2011 blev det aftalt, at Hovedudvalgets arbejdsform skulle drøftes bl.a. med udgangspunkt i Hovedudvalgets seminar.

Drøftelsen gennemføres som en tematisk drøftelse.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

at Hovedudvalget drøfter den fremtidige arbejdsform.

Beslutning i Hovedudvalget den 14. september 2011:

Fraværende:

Med udgangspunkt i kommunikation, form og fokus drøftede Hovedudvalget, hvordan arbejdsformen bedst kan understøtte udvalgets arbejde og samtidig sikre det lokale fokus på arbejdsmiljø og MED-arbejdet.

Der arbejdes videre med gruppernes input.

Hovedudvalgets rolle i forhold til at sikre overholdelse af spillereglerne ved processer, som f.eks. rengøringservice og skole-it blev drøftet. Drøftelserne i sådanne processer foregår som udgangspunkt så lokalt som muligt i det relevante MED-udvalg, mens Hovedudvalgets rolle er på det overordnede niveau at drøfte, hvordan sådanne processer gennemføres.

Bilag

330-2011-918740 Seminar Hovedudvalget 20110223
