



REFERAT

Dato: 12. januar 2007

Sagsnr.: 2007-332

Dok.nr.: 2007-9691

Referat fra ASU-temadag

Dato: 10. januar 2007

Tidspunkt: Kl. 9.00-13.00

Sted: Uddannelsescentret, Vordingborggade 15, lokale 110

Deltagere:

Peter Ulf Larsen, DJØF

Ingrid Balsov, LFS

Jan Hansen, HK/Kommunal

Jens Elmelund, (formand)

Henrik Dencker, Personale og organisation

Katrine Bagge Thorball, Tværgående økonomi

Benthe Knudsen, Driftsenhed for lønområdet

Jørgen Tejlgaard Pedersen, Økonomiforvaltningen, Center for HR (gæst)

Ordstyrer:

Vibeke Lund Jansen

Referent:

Bente Hansen

Program

Programmet for temadagen indeholdt følgende punkter:

1. Samarbejdsspilleregler
2. Kendte samarbejdstemaer i 2007 (sygefravær, HR-strategi, kompetenceudvikling for centralforvaltningens medarbejdere, sund ledelse og budget 2008)
3. ASUs rolle

Velkomst

Jens Elmelund bød velkommen og sagde, at han havde en forventning om gode diskussioner om, hvilke emner ASU skal fokusere på i 2007. Som oplæg til diskussionen viste han lidt statistik over, hvilke personalekategorier vi skal rette fokus imod. Tallene viste noget om, hvor længe medarbejderne har været ansat i forvaltningen, gennemsnitsalderen, anciennitet og personaleomsætningen.

Med hensyn til kompetenceudvikling er det relevant at drøfte, om vi anvender midlerne på den rigtige måde, og hvordan man arbejder med kompetenceudvikling og får det rigtige ud af det.

Vedrørende sygefravær, er der stort politisk fokus. Det generelle billede er, at sygefraværet er for højt, og centralforvaltningen bærer også deres andel. Her har ASU en rolle med at bidrage med forslag, der kan hjælpe centralforvaltningen til at få nedbragt sygefraværet.

Endelig sagde Jens Elmelund, at målsætningen for drøftelserne er at tage udgangspunkt i, hvor vi står i dag og lægge strategi for at forbedre fremadrettet.

Punkt 1. Samarbejdspilleregler

Jørgen Tejlgaard Pedersen fortalte, at Projekt Værdifuldt Samarbejde blev sat i værk sidste år. Formålet var at give input til samarbejdsudvalgene. En af konklusionerne på projektet var, at ASU bliver det man gør det til. Fra politisk side er der fokus på attraktive arbejdspladser, og det er et område ASU skal beskæftige sig med.

I samarbejdsaftalen § 13, stk. 2 står der beskrevet, hvilke opgaver et samarbejdsudvalg skal tage sig af, og teksten svarer til den attraktive arbejdsplads.

Medindflydelse sker ikke kun i ASU, der er også tillidsmandssystemet og arbejdsmiljøudvalg. Tillidsmændene går ind i konkrete ting, mens samarbejdsudvalgene tager sig af de store ting som at formulere politikker og udarbejde rammer. Når samarbejdsudvalget er med til at formulere politikker foregår en del af ledelsen dér.

Jørgen Tejlgaard Pedersen mente, at sygefravær og kompetenceudvikling er relevante temaer at drøfte i ASU.

Dernæst fortalte Jørgen Tejlgaard Pedersen, at ifølge Samarbejdsaftalen § 16 har samarbejdsudvalget medindflydelse på f.eks. store rationaliseringer og budget. Ifølge samarbejdsaftalen § 17 har samarbejdsudvalget medbestemmelse med hensyn til at fastlægge principper for f.eks. placering af daglig arbejdstid, arbejdstilrettelæggelse og afskedigelser.

Samarbejdssystemet lægger op til at gå i dialog, så begge parter bliver enige. Når beslutninger er opnået i enighed, forventes det, at man er loyal over for det man er blevet enige om, samt at man har et medansvar for at gå ud og forsvare beslutningen. Tillidsrepræsentanterne skal have respekt for de opgaver der skal løses, og ledelsen skal også have forståelse for tillidsrepræsentanternes og samarbejdsudvalgsmedlemmernes virkelighed.

Jens Elmelund spurgte om Jørgen Tejlgaard Pedersen kunne sige noget om udviklingen i ASUs rolle.

Jørgen Tejlgaard Pedersen svarede, at det er hans opfattelse, at samarbejdsudvalgene generelt er mere opmærksomme på, at man skal have et fælles fundament, og at man går mere i substansen nu og lægger væsentlige ting i samarbejdsudvalgene.

Peter Ulff Larsen spurgte til konfliktniveauet i samarbejdsudvalgene i kommunerne.

Jørgen Tejlgaard Pedersen svarede, at på nogle arbejdspladser er man meget på barrikaderne. Men man er blevet bedre til at forstå, at der er nogle ting man skal respektere, og at man møder op for en fælles opgave. Problemet kan snarere være lige gyldighed. B-siden siger ikke noget og ledelsen har besluttet på forhånd.

Benthe Knudsen sagde, at måske har personalerepræsentanter vanskeligt ved at finde ud af, hvad de har af medbestemmelse og medindflydelse.

Henrik Dencker bemærkede, at politikerne har besluttet en rygepolitik, hvilket ellers falder ind under samarbejdsudvalgene.

Jørgen Tejlgaard Pedersen svarede, at der er stigende politisk opmærksomhed om Københavns Kommune som arbejdsplads. På sidste budgetforhandling talte politikerne f.eks. om sygefravær, attraktive arbejdspladser og flere elever i kommunerne. Det "output" der kommer ud af dette, har betydning i forhold til de vilkår vi bliver budt. Både ledere og medarbejdere skal være tilfredse med, at politikerne har fået forståelse for, at kvaliteten af vores "output" hænger sammen med arbejdspladsens kvaliteter.

Punkt 2. Kendte samarbejdstemaer i 2007

Henrik Dencker sagde, at programmet for dagen er udarbejdet i samarbejde med B-siden. Vi har taget nogle temaer op, der skal på dagsordenen i ASU det næste år. Han foreslog en kort præsentation af hvert emne og derefter en drøftelse.

Sygefravær

Henrik Dencker fortalte, at sygefraværspolitikken er vedtaget i HSU, men at retningslinierne er ledelsens. I øjeblikket arbejder personalekontoret på at etablere et fraværssystem i et samarbejde med IT-kontoret, så personalekontoret kan levere valide oplysninger, som gør det muligt at se på den enkelte arbejdsplads. Deadline er den 1. februar 2007. Primo marts fore første samlede analyse af fraværet for januar 2007.

Samtidig er en spørgeskemaundersøgelse udsendt til 1400 medarbejdere på de forskellige ansættelsessteder. Medarbejderne bliver bedt om at vurdere årsager til deres sygefravær og indflydelse på eget arbejde. Formålet er at få et godt grundlag til at se, hvad forvaltningen skal satse på for at udvikle arbejdspladsen og arbejde videre med. I uge 8 foreligger afrapportering af undersøgelsen.

I uge 4 åbner sygefraværsportalen, og man vil bl.a. kunne se forslag til, hvordan man laver omsorgssamtaler. I uge 9 afholder personalekontoret nærværsuge. Der vil være forskellige arrangementer med møder for ledere og tillidsrepræsentanter og arbejdspladsmøder. Det gælder hele forvaltningen. Formålet er at drøfte nærvær/fraværskulturen på de enkelte arbejdspladser og give ledelse og medarbejdere redskaber til at udmønte politikken på arbejdspladsen.

Derefter er der fokus på lokale aktiviteter som ASUs drøftelser af nærvær og fravær. Formålet er at udvikle et fælles grundlag for at arbejde med nærvær/fravær lokalt. Dernæst skal der laves et fælles grundlag for at arbejde med nærvær/fravær i centralforvaltningen. Det kunne ske ved at diskutere de parametre, der har betydning for nærvær og trivsel på arbejdspladsen, som ledelse, samarbejdsrelationer, kompetenceudvikling og arbejdsfordeling.

Henrik Dencker spurgte om B-sidens holdning til denne måde at strukturere emnet på.

Peter Ulff Larsen svarede at oplægget lød godt, samt at han havde savnet en udmelding i HSU om, hvilke tiltag ledelsen konkret ville iværksætte for at forbedre nærvær/fravær. Han finder det fint med spørgeskemaer. Dernæst

sagde han, at hjemmearbejdsplads bør være et element, der indgår i diskussionen om sygefravær, da det gør det muligt at arbejde, selvom man har barn syg eller f.eks. kun er lidt forkølet.

Ingrid Balsov finder også det er fint med spøgeskemaer.

Benthe Knudsen sagde, at langtidsfravær og planlagte operationer tæller med i gennemsnitstallene for sygefravær. Det finder medarbejderne uretfærdigt.

Henrik Dencker svarede, at det tæller med, når man præsenterer data. Man må drøfte på kontormøderne, hvordan man gør. Dernæst sagde han, at hjemmearbejdspladser tages med i drøftelserne om nærvær/fravær. Han spurgte om B-siden har erfaringer med præsentationen af statistikkerne.

Peter Ulf Larsen svarede, at ham bekendt bliver sygefraværstatistikkerne præsenteret på kontormøderne.

Jens Elmelund undrede sig over, at fysisk arbejdsmiljø kontra sygefravær ikke er taget med.

Peter Ulf Larsen svarede, at B-siden havde ideer om andre temaer bl.a. det fysiske arbejdsmiljø. Når der f.eks. har været skruet ned for varmen i weekenden, er der utroligt koldt mandag, hvilket godt kan give nogle sygedage.

Ingrid Balsov bemærkede, at i julen har der været skruet helt ned for varmen, hvorfor der var meget koldt de første dage efter ferien. Det betyder, at man let bliver forkølet

Henrik Dencker sagde, at vi kan tage seneste APV med i drøftelserne i ASU.

Peter Ulf Larsen foreslog, at der udarbejdes et idékatalog/bruttoliste i forhold til, hvad der kan være aktuelt i forhold til at nedbringe sygefraværet. Idékataloget sendes til B-siden, med henblik på at inddrage baglandet inden temadrøftelsen. Det var der enighed om.

HR-strategi

Henrik Dencker fortalte, at HR-strategien er en samlet paraply i forhold til HR-området. B-siden i HSU har været med til at lave SWOT (hvilke styrker, svagheder, muligheder og trusler organisationen står overfor) analysen. På nuværende tidspunkt analyseres der på resultatet. Ultimo januar 2007 vil der blive afholdt temamøde for centerchefer og kontorchefer. Omkring 1. marts 2007 ligger HR strategien klar til HSU.

Henrik Dencker viste herefter overhead med forvaltningens stærke sider som f.eks.: høj faglighed og erfaring, meningsfuldt arbejde samt engagerede og loyale medarbejdere

Der er behov for at fokusere på karriereudvikling, fastholdelsespolitik, rekrutteringsstrategi og intern kommunikationsstrategi.

Når HSU har vedtaget HR-strategien, kan vi pege på de problemstillinger der kan være aktuelle i forhold til centralforvaltningen og tage dem op i ASU.

Kompetenceudvikling i centralforvaltningen

Henrik Dencker fortalte, at politikerne har afsat 5 mill. kr. i 2006 og fremover til kompetenceudvikling, men pengene er ikke møntet på centralforvaltningen. Ledelsen ønsker også at fokusere på centralforvaltningen. I forhold til SWOT-analysen er der 3 udfordringer:

- 1) Kan vi matche fremtidens krav.
- 2) Øgede forventninger fra medarbejdernes side.
- 3) Større fokus på systematik. Vi skal sikre, at vi udnytter kompetencerne på en systematisk måde og at vi "fanger de rigtige talenter".

Dernæst fortalte han, hvorfor vi skal arbejde med kompetenceudvikling:

- Vi vil levere den bedste opgaveløsning.
- Vi vil tiltrække og fastholde dygtige medarbejdere og chefer.
- Når man forlader centralforvaltningen, er man dygtigere end da man blev ansat.

Endvidere kom Henrik Dencker med bud på, hvordan vi kan arbejde med kompetenceudvikling:

- Iværksætte analyseproces, hvor centralforvaltningens arbejdsopgaver og kompetencebehov klarlægges og systematiseres.
- Opdeling af arbejdsopgaver og kompetencer i udviklingsspor.
- Individuel kompetenceafklaring og tilknytning til udviklingsspor.

Henrik Dencker forklarede, at et spor er et internt læringsnetværk af 20-50 mennesker, der har lyst til og behov for at udvikle kompetencer sammen. Alle tilknyttes et spor. Aktiviteter i sporet kan f.eks. være: kurser, seminarer, jobbytte og læring på egen hånd. Der skal endvidere være ansvarlige i udviklingssporet. F.eks. kunne seniorkonsulenter udarbejde læreplaner og planlægge aktiviteter.

Peter Ulff Larsen synes, at det lyder rigtig spændende, og det giver mening i forhold til, hvilke kurser man tilbydes. Dernæst sagde han, at MUS er vigtig i udviklingsammenhæng.

Ingrid Balsov finder også det er spændende, og at udviklingsspor på tværs er en fordel. Normalt når man sender folk på kurser, sker der ingen vidensdeling.

Jens Elmelund finder det er en god idé med spor. Der er en righed af muligheder, når man er kommet ind i sporet.

Katrine Bagge Thorball synes, der er større synlighed og mere målbevidst kompetenceudvikling i udviklingsspor.

Henrik Dencker sagde, at det er nødvendigt at lægge et andet indhold i MUS-samtalen. Man skal afklare, hvilket niveau man skal have sine kompetencer på, og at personalekontoret udarbejder oplæg.

Jens Elmelund tilføjede, at det skal afklares, hvilke kompetencer der er relevante for centralforvaltningen, og derefter skal der være en kvalificeret diskussion.

Sund ledelse

Henrik Dencker fortalte, at i processen med sund ledelse gennemføres der hypoteseworkshops, hvor der udarbejdes hypoteser om, hvad der er afgørende for en attraktiv arbejdsplads set i ledelsesperspektiv. Drøftelserne foregår mellem ledere og medarbejdere. Hypoteserne fra workshops prøves af på medarbejdere via spørgeskema. 80 % af spørgsmålene vil være fælles for forvaltningen. Resten målrettes arbejdspladsen. Der måles årligt.

Hypoteseworkshops sammensættes således: Lederniveau 1 og 2, øvrige ledere, medarbejdere. HSU forelægges oplæg og procesplan. Resultaterne fra hypoteseworkshop forelægges ASU. ASU følger op på tværgående emner, der kommer ud af de årlige målinger i centralforvaltningen. HSU følger op på tværgående temaer.

Henrik Dencker sagde, at måling sendes ud i maj – juni 2007.

Budget 2008

Katrine Bagge Thorball fortalte, at indholdet i bruttoparekataloget til budget 2008 ikke er offentligt endnu. Den 6. februar skal Økonomiudvalget behandle bruttoparekataloget. HSU skal ligeledes diskutere bruttoparekataloget. Spareforslag og ønsker forelægges først Økonomiudvalget efter sommerferien.

Peter Ulf Larsen sagde, at politikerne er interesseret i at HSU kommenterer budgettet, inden det bliver vedtaget, men at ASU ikke har nogen rolle her. For centralforvaltningens ASU bliver det først interessant at drøfte budgettet, når det er vedtaget. Spørgsmål som hvilke konsekvenser får budgettet, og hvordan implementeres budgettet, vil være relevante at drøfte. Han foreslog at sætte budgettet på dagsordenen på årets sidste møde i ASU.

Henrik Dencker svarede, at hvis der bliver vedtaget en besparelse på administrationsområdet, skal der naturligvis ske en drøftelse i ASU.

Jens Elmelund spurgte om B-siden har andre temaer, som de ønsker at drøfte i ASU i den kommende tid.

Peter Ulf Larsen finder det nærliggende at diskutere lønpolitik for Socialforvaltningen, da der ikke er udarbejdet en sådan politik. Dernæst nævnte han lønforhandlingerne for 2007, herunder de økonomiske rammer for forhandlingerne, som B-siden gerne vil have på næste ASU-møde.

Benthe Knudsen svarede, at der er aftalt et forløb for de enkelte medarbejdergrupper. Hun tilføjede, at ASU ikke er et forum for drøftelse af de økonomiske rammer. Men lønpolitikken kan vi tage op i forhold til centralforvaltningen. De faglige organisationer ønsker ikke en generel diskussion i HSU, fordi de mener, lønpolitikken ligger i overenskomsterne.

Henrik Dencker sagde, at ASU gerne vil se på lønpolitikken, og at vi orienterer HSU på næste møde.

Peter Ulff Larsen mener, at generel personalepleje også er et tema til drøftelse. Vi har fået motionscentre, der ikke benyttes særligt meget. Man kunne eventuel overveje at gøre det gratis for personalet. Man kunne også tage initiativ til massageordning af ømme muskler.

Henrik Dencker foreslog at nedsætte en arbejdsgruppe fra A- og B-siden. Det var der enighed om.

Punkt 3. ASUs rolle

Jens Elmelund fortalte om forventningerne til samarbejdet i ASU, og hvilke ting han vil lægge vægt på. Rollebegrebet er centralt og væsentligt, og vi skal finde ud af, hvilken rolle vi vil påtage os, og hvilke temaer vi vil tage op og sætte et positivt aftryk på.

Jens Elmelund sagde dernæst, at han har forventninger til, at hele ledelsen i centralforvaltningen er opmærksomme på ASUs inddragelse og medindflydelse. Det skal være arbejdsformen inden endelig beslutning træffes. Den overordnede målsætning er, at ledelsen vil invitere til dialog om muligheder og konsekvenser. Tid kan være årsag til, at man ikke kan inddrage ASU, og nogle emner kan være af en karakter, at det er lukket. Han har også en forventning om, at B-siden holder ledelsen fast på, at de lever op til tilkendegivelsen om, at hvor det er relevant, får B-siden reel indflydelse.

Hvis B-siden får medbestemmelse og medindflydelse, får de også et medansvar i beslutningerne. Det betyder, at A og B-siden får et fælles ansvar i forhold til implementeringsproces af de temaer, vi tager op. B-siden har også et ansvar for, at gå ud og arbejde for, at beslutningerne kommer ud i den virkelige verden.

Endvidere er der emner som ledelsen ikke kan træffe ensidige beslutninger om, hvor ledelsen har brug for at få kvalificeret beslutningsgrundlaget. Ledelsen har brug for, at B-siden udtrykker sig klart og tydeligt på møderne, men også på gangene. Hvis B-siden er i besiddelse af viden, der trækker i en anden retning end det oprindelige grundlag for en beslutning, er B-siden forpligtet til at give A-siden den viden. God ledelse kan kun finde sted med input og åben dialog med personalerepræsentanterne.

Kommunikation er utrolig vigtig, og vi skal blive bedre til at kommunikere de ting ud, som vi arbejder med. I ASU vil vi arbejde på, at de beslutninger vi træffer, kan bruges som platform til at diskutere ude blandt medarbejderne. Personalepleje er forholdsvis nemt at have med at gøre kommunikativt. Vi melder ud, hvad vi har besluttet i ASU, og hvilke ting vi arbejder med. Teamerne kræver mere arbejde

Peter Ulff Larsen takkede for invitationen om indflydelse på arbejdsforholdene. B-siden vil gerne tage medansvar og bidrage aktivt til at løse problemerne. ASU må tage fat på de konkrete problemstillinger, der dukker op i løbet af året og de temaer, der på forhånd er planlagt.

Med hensyn til kommunikationen ønsker B-siden at gøre ASU mere synlig, hvilket B-siden gerne vil bidrage til. Det er ikke nok at sende et link ud med referatet. Der skal ske en mere aktiv kommunikation. En fast plan for møderne inklusive temaerne vil også gøre det nemmere at kommunikere med B-sidens bagland inden møderne. Med hensyn til antallet af møder, så

er 4 møder årligt i orden. Peter Ulff Larsen understregende dog, at det er vigtigt at holde fast i de aftalte datoer for møderne. Hvis et møde aflyses, må der findes anden dato tæt på det aflyste møde.

Henrik Dencker sagde, at en måde at melde beslutningerne ud på, kunne være et fællesmøde, hvor personalerepræsentanterne møder op.

Peter Ulff Larsen sagde, at man også kunne bruge KKnet. Dernæst foreslog han at sætte en afleveringsfrist på 3 uger til materiale, der skal drøftes på et kommende ASU, således at B-siden får mulighed for at sende materialet til baglandet og få summet og samlet op.

Henrik Dencker svarede, at ledelsen vil tilstræbe, at materialet kommer ud i god tid, når der er temadrøftelser, men at 3 uger er for lang tid. Grunden hertil er, at ledelsens kollegaer først skal høre om materialet, inden det kan sendes ud.

Ingrid Balsov sagde, at det vil kvalificere drøftelserne på møderne, hvis materialet bliver sendt ud i god tid.

Det blev herefter besluttet, at flytte ASU mødet den 18. januar til marts måned. Det blev samtidig besluttet, at personalekontoret sender forslag ud i næste uge med ny dato for ASU møde samt datoer for, hvornår temaerne drøftes.

Henrik Dencker foreslog at afsætte 2 – 3 timer til møderne, når der er temaer på dagsordenen.

Benthe Knudsen foreslog at lønpolitik sættes på første møde.

Peter Ulff Larsen oplyste, at B-siden har set på personalegrupperne i centralforvaltningen. Jan Hansen og han selv repræsenterer 80 pct. af medarbejderne og 85 pct. når Ingrid Balsov regnes med. Han vender tilbage på næste møde om DJØF kan stille med en repræsentant mere.

Afslutning

Jens Elmelund sagde, at grundlæggende har vi den samme holdning til arbejdet i ASU, og det er et godt afsæt. Vi har gode temaer og vilje til at arbejde med temaer. Dernæst sagde han, at hvis B-siden har brug for, at der kommer en ledelsesrepræsentant og fortæller om, hvad der bliver arbejdet med for at give en ordentlig information i forhold til baglandet, skal de blot sige til.

Til slut takkede Jens Elmelund for god ro og orden.