



Redegørelse om

Barrierer for effektivt arbejde og for øget tilfredshed i arbejdet.

Resume

Økonomi- og Erhvervsudvalget besluttede den 8. juni 2016, [sag nr. 9](#), at iværksætte en proces- og aktivitetsplan (vedlagt som bilag 1 til denne redegørelse) vedrørende oprettelse af en fælles opsamling af forslag fra medarbejderne og anmodning til MED-systemet om en udredning omhandlende barrierer for effektivt arbejde og øget tilfredshed i arbejdet.

I perioden 27. juni – 18. december er indkommet 95 forslag til "postkassen" med hovedvægten på områderne Børn & Unge og Job & Velfærd. Heraf er 65 forslag behandlet og 9 har givet anledning til ændring. De fleste forslag handler om praktiske forhold på arbejdspladsen, om ændring af arbejdsmetoder og om arbejdsomængden set i forhold til normeringer / budget.¹⁾

Iværksættelse af beslutningen om indsamling af forslag fra medarbejderne og af udredningen fra Hoved-MED.

Økonomi- og Erhvervsudvalget besluttede i planen, at der afholdes et temamøde i Byrådet med deltagelse af Hoved-MED om emnet. I planen forudsættes det, at Økonomi- og Erhvervsudvalget evaluerer indsamlingen af forslag i januar 2017.

Baggrunden for beslutningen var politiske drøftelser med udgangspunkt i fagudvalgene, om hvordan der kan skabes effektivitet og øget tilfredshed i arbejdet hos de ansatte. Emnerne ledelse, mindre bureaukrati og kontrol, større kompetence til teams og den enkelte i udførelsen af arbejdet, arbejdstilfredshed hos medarbejderne og 'sund fornuft' i arbejdet blev nævnt som centrale punkter.

I proces- og aktivitetsplanen indgår, at Hoved-MED inddrager Fælles-MED-udvalgene i udredningsarbejdet. Hoved-MED godkendte på mødet den 22. juni 2016 et brev til Fælles-MED-udvalgene med anmodning om at bidrage til udredningen, vedlagt som bilag 2 i nærværende redegørelse.

¹⁾ Data over forslag til postkassen er ajourført frem til 18. december 2016. Redegørelsen, som blev fremlagt på Byrådets temamøde den 16. november 2016, dækkede kun perioden frem til 2. oktober 2016.

Hoved-MED gengav formålet med udredningen og uddybede emnet med følgende:

"Der kan være tale om hindringer i form af belastende kontrolfunktioner og/eller dobbeltarbejde, uhensigtsmæssig udøvelse af styring, begrænset delegation til teams og/eller ansatte samt andre forhold, der kan påvirke motivation og engagement - og dermed arbejdstilfredsheden hos de ansatte".

Fælles-MED-udvalgene blev anmodet om at aflevere deres bidrag til udredningen senest den 15. oktober 2016. De indkomne bidrag er vedlagt som bilag 3 i denne redegørelse.

"Postkassen" til medarbejderforslag blev den 27. juni 2016 lanceret på intranettet under overskriften '*Kom frit frem*'. Oprettelsen blev omtalt i *FORUM – nyhedsbrevet for ansatte i Viborg Kommune* den 1. juli. De indkomne forslag i perioden 27. juni – 18. december er løbende fremlagt i Økonomi- og Erhvervsudvalget.

Indkomne forslag

I perioden er i alt indkommet 95 forslag. I tabel 1 er forslagene fordelt efter hvilket direktørområde, de vedrører.

Tabel 1. Forslag opdelt efter direktørområde		
	Antal	Procent
Børn & Unge	54	57
Job & Velfærd	32	34
Kommunaldirektørens Område	3	3
Teknik & Miljø	3	3
Økonomi- og Personalestab	1	1
Kultur, Service & Events	0	0
Ikke angivet	2	2
I alt	95	100

Ud af 95 forslag var 29 anonyme , men 66 forslag var fra navngivne ansatte.

65 forslag er færdigbehandlede, og 9 af disse forslag har medført ændringer. De 9 forslag og de foretagne ændringer er nærmere omtalt i bilag 4 til denne redegørelse. 30 forslag var fortsat under behandling den 1. januar 2017.

Alle forslag kommer samlet til orientering på de respektive udvalgs dagsorden. Et af forslagene i perioden har givet anledning til særskilt politisk behandling, forstået som at den konkrete sag har været sat på en politisk dagsorden som et konkret dagsordenspunkt.²⁾ I enkelte tilfælde har udvalget bedt om supplerende oplysninger eller fået en mundtlig orientering.

²⁾ Sagen vedrører sammensætningen af ansættelsesudvalg ved besættelse af lederstillinger - Økonomi- og Erhvervsudvalgets møde den 16. november 2016, [sag nr. 9](#).

Hovedtendenser i de indkomne forslag fra medarbejderne og bidrag fra Fælles-MED-udvalgene.

MED-systemet har tidligere til Byrådet afleveret et notat: "Svar på forespørgsel fra Byrådet om byråds- / udvalgsbeslutninger af begrænsende karakter." Notatet blev behandlet af Økonomi- og Erhvervsudvalget den 20. januar 2016, [sag nr. 11](#). Indholdet heri indgår i det samlede billede og er optaget som bilag 5 i nærværende redegørelse.

I notatet fra januar 2016 anførte Hoved-MED to hovedtemaer ud fra det materiale MED-udvalgene i den samlede organisation havde fremsendt:

- Begrænsninger i form af strukturelle bindinger, som forhindrer udnyttelse af stordriftsfordele.
- Uhensigtsmæssigheder i forbindelse med udbudsprocesser og implementering af udbud, som bevirker manglende fleksibilitet.

Bidragene fra de 6 Fælles-MED-udvalg (se bilag 3) kan opdeles i 3 former

- 2 bidrag, der konstaterer, at der på området er indkommet ingen eller meget få forslag fra medarbejderne.
- 2 bidrag, der udgør en samling af enkeltstående forslag, som hovedsageligt ligner de øvrige forslag afleveret i forslagskassen.
- 2 bidrag, der har karakter af forslag til program for undersøgelser af potentiale for effektivisering, bl.a. forslag om øget digitalisering, enklere administrative processer vedr. løn- og personaleforhold samt øget ledelsescoordinering på tværs af forvaltninger.

Medarbejderforslag til postkassen *Kom frit frem*

Forslagene til "postkassen" i perioden omhandler en række forskellige forhold. En opdeling i emnekategorier kan være vanskelig, men er forsøgt i tabel 2. Samtlige forslag findes i bilag nr. 2 til dagsordenen for mødet i Økonomi- og Erhvervsudvalget den 18. januar 2017.

Tabel 2. Forslag opdelt efter emner		
	Antal	Procent
Praktiske forbedringer (IT, materialer, fysiske forhold, mv.)	25	26
Ændring af arbejdsmetoder	25	26
Ændring af organisation / struktur	12	13
Arbejdsomfang / normering	11	12
Minimere dokumentation / kontrol	8	9
Serviceniveau	4	4
Frigøre tid til kerneydelsen	3	3
Øvrige	7	7
I alt	95	100

Den kategori med flest forslag vedrører helt **praktiske forhold**, eksempelvis problemer med IT-systemer, brug af materialer og de fysiske forhold.

En anden kategori med mange forslag handler om ændring af **arbejdsmetoder**. Der er en del ønsker om behov for yderligere kompetenceudvikling og forslag til forenklinger i brugen af forskellige redskaber, systemer eller procedurer.

En tredje gruppe af forslag handler om ændring af **organisation eller struktur**. Der er bl.a. forslag vedr. ændrede ledelsesforhold og nye tilbud til grupper af borgere.

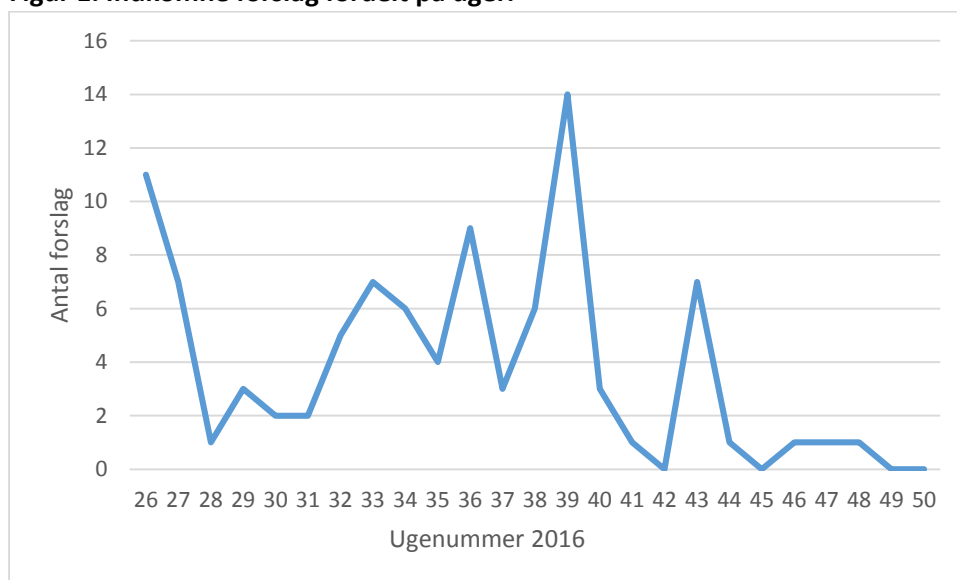
En fjerde gruppe forslag handler om **arbejdsomængde og normering**, som hovedsagelig stiller spørgsmål ved om der er ressourcer nok på området, om der er tilstrækkelig kapacitet til at tilgodese borgernes behov, mv.

En femte gruppe udgør forslag om at minimere **dokumentation / kontrol**. Der er forslag om ændrede procedurer og spørgsmål til meningen med forskellige procedurer.

Tidsprofil

Det ses i figur 1, at antallet af forslag fremsendt til postkassen i den senere tid er faldet betydeligt.

Figur 1. Indkomne forslag fordelt på uger.



Oversigt over bilag:

Bilag 1: Proces- og aktivitets plan for opsamling af forslag fra alle medarbejder og udredningsarbejde gennem MED-systemet af 26. maj 2016.

Bilag 2: Udredning: Barrierer for effektivt arbejde og for øget tilfredshed i arbejdet. Brev til Fælles-MED-udvalgene på direktørområderne fra Hoved-MED af 22. juni 2016.

Bilag 3: Bidrag fra Fælles-MED udvalgene til udredningen fremsendt oktober 2016.

Bilag 4: Forslag fra medarbejderne, som har medført ændringer.

Bilag 5: Svar på forespørgsel fra Byrådet om byråds / udvalgsbeslutninger af begrænsende karakter af 18. december 2015.

Proces- og aktivitetsplan for opsamling af forslag fra alle medarbejdere og udredningsarbejde gennem MED-systemet

Økonomi- og Erhvervsudvalget vedtog den 11. maj 2016 i sager 25-27:

at der oprettes en fælles opsamling af forslag fra alle medarbejdere. Forslagene kan afleveres anonymt eller ved navn. Det anbefales, at de afleveres med navn, da der så kan indhentes supplerende oplysninger, hvis der er behov for det,

at alle forslag oplistes og fremlægges månedlig for de relevante politiske udvalg og alle forslag besvares til forslagsstilleren – undtagen de anonyme,

at alle forslag til regler og retningslinjer, der kan afskaffes af nærmeste leder afskaffes straks og de politiske udvalg orienteres i den månedlige afrapportering jf. ovenfor,

at alle forslag til regler og retningslinjer, der er vedtaget af udvalg, byråd eller lovgivere og som foreslås afskaffet eller ændret forelægges til politisk drøftelse med fordele og ulemper ved afskaffelse inkl. økonomisk virkning, og

at der gennem MED-systemet igangsættes et udredningsarbejde med henblik på at afdække mulige barrierer for at skabe effektivitet og øget tilfredshed i arbejdet hos de ansatte. Resultatet af udredningsarbejdet forelægges Byrådet på et temamøde i efteråret 2016.

Forslag til udmøntning af opsamling af forslag fra alle medarbejdere (de første 4 at'er):

Aktivitet	Bemærkninger	Hvem
Der oprettes en fælles postkasse, som medarbejderne kan sende forslag til	Der findes vedr. socialt bedrageri allerede en anonym postkasse (borgerservice)	Kommunikation og Stabs- og byrådssekretariat
Nyhedsbrev mv. udsendes til hele organisationen om ØEU's s beslutning og oprettelsen af postkassen -	Afsender på nyhedsbrev er formand og næstformand i Hoved MED Der udarbejdes kommunikationsplan i samarbejde med Kommunikation, så alle medarbejdere bliver orienteret om muligheden	Kommunikation og Stabs- og byrådssekretariat
Postkassen administreres af Stabs- og byrådssekretariatet	Der sendes kvittering for modtagelsen til afsenderen Der udarbejdes en samlet liste for alle forslag, som forelægges månedligt for Økonomi- og Erhvervsudvalget	Stabs- og byrådssekretariat
Forslag fra postkassen sendes løbende til sekretariatene,		Stabs- og byrådssekretariat
Sekretariatene vurderer om det er forslag der kan afgøres administrativt, eller der skal tages politisk stilling		Sekretariatene i direktørområderne

Forslag (til afskaffelse af regler) der kræver politisk stillingtagen	Sekretariat udarbejder sagsbeskrivelse til politiske udvalg indeholdende faktuelle oplysninger, fordele og ulemper, inkl. økonomisk virkning.	Sekretariatene i direktørområderne
Forslag (til afskaffelse af regler) der kan gennemføres administrativt	Relevant chef/leder vurderer forslag og inddrager viden fra forslagsstiller og relevante medarbejdere inden der træffes beslutning om afskaffelse af regel. Chef/leder melder beslutning tilbage til sekretariat, så der kan orienteres om beslutning i udvalg. Særligt hvis forslag IKKE gennemføres, angives en kort begrundelse Forelægges for politisk udvalg til orientering	Sekretariat Chef/leder

Yderligere:

Der indhentes erfaringer fra Greve Kommune.

Opsamlingen etableres inden sommerferien, og de forslag der er fremkommet inden 15. september vil indgå i MED systemets udredningsarbejde.

Opsamlingen løber indtil videre og evalueres i Økonomi- og Erhvervsudvalget i januar 2017.

Forslag til igangsætning af udredningsarbejde gennem MED systemet (det 5. at i beslutningen)

Forslag til procedure drøftes i HovedMEDudvalget den 22. juni 2016.

HovedMED udarbejder en henvendelse til alle Fælles-Med udvalg.

Der henvises i henvendelsen til Økonomi- og Erhvervsudvalgets beslutning om at afdække mulige barrierer for at skabe effektivitet og øget tilfredshed i arbejdet hos de ansatte.

Der henvises yderligere til at inddrage den undersøgelse, der blev gennemført sidste år med henblik på at undersøge barrierer for effektivisering, og det bemærkes at ØEU' beslutning har et bredere spekter, herunder særligt øget tilfredshed i arbejdet hos de ansatte.

Der henvises også til den igangsatte opsamling af forslag, og inddrage de relevante forslag i drøftelsen i Fælles MED'et.

Fælles Med udvalgene afgør selv, hvilken inddragelse af de underliggende Med-udvalg der foretages.

Tidsplan:

- Procedure, tidsplan og den henvendelse, der sendes til Fælles MED'erne, drøftes i Hoved MED den 22. juni 2016 (P&O)
- Tidsplan meldes ud til Fælles Med'erne, herunder at de skal sikre at de holder møder i perioden 15. september til 15. oktober (P&O)
- FællesMED udvalgene har frist til 15. oktober at afgive svar til HovedMED udvalget

- Svarene fra Fælles MED-udvalgene drøftes i Hoved MED oktober/november 2016 (evt. extra møde, P&O)
- Der holdes temamøde for byrådet, f.eks. mandag den 21. november 2016 kl. 15-17, med deltagelse af Hoved MED (Stabs- og byrådssekretariat/P&O).

Økonomi- og Personalestab, den 26. maj 2016.

/kc

Til

Fælles-MED-udvalgene på direktørområderne

Udredning: Barrierer for effektivt arbejde og for øget tilfredshed i arbejdet.

Er der barrierer for at arbejde effektivt og for at kunne opnå øget arbejdstilfredshed blandt medarbejderne? Spørgsmålet sendes til besvarelse i Fælles-MED-udvalgene som supplement til den fælles postkasse, som der er oprettet om samme emne. Fælles-MED bedes svare tilbage til Hoved-MED senest den 15. oktober 2016.

Baggrund

Økonomi- og Erhvervsudvalget besluttede på mødet den 11. maj 2016, sag nr. 25, at igangsætte et udredningsarbejde via MED-systemet med henblik på at afdække mulige barrierer for at skabe effektivitet og øget tilfredshed i arbejdet hos de ansatte.

De ansatte kan samtidig fremover indsende forslag til en fælles postkasse. Der er givet særlig information herom.

Udredningens formål

Formålet med udredningen via MED-systemet er at afdække mulige barrierer for at skabe effektivitet og for øget tilfredshed i arbejdet hos de ansatte.

Der kan være tale om hindringer i form af belastende kontrolfunktioner og/eller dobbeltarbejde, uhensigtsmæssig udøvelse af styring, begrænset delegation til teams og/eller ansatte samt andre forhold, der kan påvirke motivation og engagement og dermed arbejdstilfredsheden hos de ansatte.

Et bredere felt inddrages

Der blev sidste år med frist 1. november foretaget et rundspørge til Fælles-MED-udvalgene vedr. emnet: *Politiske beslutninger i Byråd eller udvalg, der virker begrænsende for at man kan udnytte ressourcerne og øge kvaliteten*. Bidrag herfra kan indgå i udredningen.

Det bemærkes, at den kommende udredning omfatter et noget bredere felt, idet også barrierer af ekstern karakter kan indgå, og der også lægges vægt på hindringer for at øge tilfredsheden i arbejdet hos de ansatte.

Hvorfor spørge Fælles-MED?

Hoved-MED har valgt at spørge Fælles-MED-udvalgene om et bidrag til udredningen inden for hver deres område. Det er velkendt at faktorer, der fremmer motivation og engagement, ikke er ens for alle faggrupper.

Fælles-MED afgør, hvilken inddragelse der foretages af de underliggende MED-udvalg.

Tidsfrister og proces

Fælles-MED skal aflevere sit bidrag til Hoved-MED den 15. oktober. Fremsendes til kns@viborg.dk.

De indkomne forslag til den fælles postkasse frem til 15. september kan indgå i besvarelsen til udredningen.

Fælles-MED skal sikre, at der afholdes et møde i perioden 15. september – 15. oktober 2016.

Byrådet afholder temamøde onsdag den 16. november, kl. 15 – 17 med deltagelse af Hoved-MED. Hoved-MED behandler sagen inden Byrådets temamøde.

Med venlig hilsen

Lasse Jacobsen

Formand

Lene Rasmussen

Næstformand

Hoved-MED
v/ Knud Sejer Jensen

Tilbage melding vedr. "Udredning – Barrierer for effektivt arbejde og for øget tilfredshed i arbejdet"

Fælles-MED KSE drøftede på et ekstraordinært møde fredag den 30. september 2016 ovennævnte henvendelse fra Hoved-MED.

Fælles-MED KSE besluttede følgende:

"Lars Stentoft orienterede om baggrunden for mødet i dag.

Fælles-MED KSE konstaterede, at der ikke er indkommet forslag på Fælles-MED KSE's område til den fælles postkasse (beskrevet under punktet), og Fælles-MED KSE havde heller ikke nogle forslag.

Fælles-MED KSE besluttede på dette grundlag, at der ikke iværksættes tiltag for inddragelse af underliggende MED-udvalg.

Fælles-MED KSE konstaterede, at der allerede er en "ånd og kultur", som understøtter, at ideer og forslag fra medarbejdere og ledere i hele KSE-organisationen fremføres og drøftes, og Fælles MED KSE opfordrer til, at man fortsat frit og trykt skal fremkomme med forslag og ideer til forbedringer m.m., således at opgaverne kan løses bedst og mest effektivt og med fortsat fokus på den værdibaserede tilgang og Viborg Kommunes ledelsesgrundlag."

Med venlig hilsen

Lars Stentoft
formand

/

Lene Rasmussen
næstformand

Dato: 06-10-2016

Sagsnr.: 16/4394
Sagsbehandler: vpcoc

Direkte tlf.: 87 87 88 01

**Tilbage melding til Hoved-MED vedr.
"Barriere for effektivt arbejde og øget tilfredshed i arbejdet"**

Fælles-MED Teknik & Miljø har drøftet emnet på møde den 3. oktober 2016 og fremsender hermed følgende bemærkninger til Hoved-MED (uddrag fra referatet den 3. oktober):

Der er i Fælles-MED Teknik & Miljø en generel opfattelse af at forslag til forbedringer allerede i dag opfanges i Teknik og Miljø. Det sker i den daglige kontakt mellem medarbejdere og ledelse og gennem MED systemet.

Fælles-MED mener dog at det i nogle tilfælde kan være relevant at benytte den etablerede postkasse fx når det kræver politisk beslutning og stillingtagen. I første omgang skal udfordringer dog behandles i Fælles-MED med henblik på at kvalificere, finde løsninger eller alternativt drøfte, hvordan udfordringen kan løftes videre i systemet.

Notat

Dato: 6. oktober 2016

Kopi til:

Emne: Bidrag til udredning af barrierer for effektivt arbejde og øget tilfredshed i arbejdet

Fælles-MED Økonomi- & Personalestab**Effektive administrative processer, der gør det lettere at være decentral leder.**

Fælles-MED i Økonomi- & Personalestab foreslår, at der kigges på de administrative, tværgående processer omkring økonomi, indkøb, løn, personale og IT for eventuelle barrierer med henblik på at lette de decentrale ledere/enheder for administrative opgaver og effektivisere processerne, heri kan også indgå overvejelser om egne fastsatte regler for kontrolniveau på for eksempel økonomiopgaver.

Med inspiration fra et projekt i Holbæk Kommune kan der blandt andet kigges på:

- *Kritisk masse og ekspertise – det kan overvejes at samle opgaver, så der opnås kritisk masse og faglig ekspertise. Undersøgelse fra Holbæk viser et uforholdsmæssigt stort tidsforbrug, når der er meget små mængder.*
- *Standardisering af processer ved digitalisering og LEAN-værktøjer.*
- *Automatisk betaling af fakturaer under et vist beløb. Herved spares administrativ tid på små-fakturaer, herunder kigge på kravene i forbindelse med varemodtagelse og kontering.*
- *Interne fakturaer: Viborg kommune sender mellem 6000-7000 fakturaer til Viborg Kommune om året. Kan dette klares på en nemmere måde? Det er trods alt "bare penge der flyttes internt i kommunen".*
- *Refundering af udlæg er en dyr proces da det tager en del tid. Kan man gøre noget for at mindske antallet af udlæg? Evt. ved at udbrede kendskabet til hvor tidskrævende det er.*
- *Bestilling af IT-udstyr mv.*
- *Processer omkring løn- og personaleforhold*

I Holbæk Kommune blev anvist et potentiale på ca. 35 årsværk ved at kigge på administrative processer både decentralt og centralt.

Fælles MED for Økonomi- og Personalestabens foreslår, at det overvejes at igangsætte et eller flere projekter omkring effektivisering af administrative arbejdsgange. Der vil være behov for at koordinere med igangværende aktiviteter på området.

Arbejds miljø i stueetagen på rådhuset

I forbindelse med at IT-afdelingen før sommerferien flyttede til stueetagen er der oplevet stigende arbejdsmiljøproblemer på grund af fysisk og "visuel" støj, herunder at der sidder mange medarbejdere på begrænset plads. IT-afdelingen oplever dette som en begrænsning i både produktivitet i afdelingen og trivslen blandt medarbejderne. Fælles MED for ØP-staben oversender denne problemstilling til videre behandling i Fælles MED Adm.

Med venlig hilsen

Klaus Christiansen / Birgit Serup Bakholt



Høringssvar til Hoved-MED vedr. barrierer for effektivt arbejde og for øget tilfredshed i arbejdet

JV-FællesMED har den 24. juni 2016 modtaget anmodning om høringssvar fra Hoved-MED.

JV-FællesMED har sendt henvendelsen videre til de 4 Fag-MED under Job & Velfærd. Der blev efterfølgende afholdt ekstraordinært møde i JV-FællesMED den 6. oktober hvor nedenstående punkter blev drøftet.

Overordnede punkter:

- Besparelser og udmøntningen heraf er generelt en barriere for effektivt arbejde og tilfredshed i arbejdet.
- IT - området
 - Der er udfordringer i Acadre med svartider og at systemet "fryser". I Outlook opleves udfordringer med ressourcebestilling (mødelokaler mv.) og at programmet "fryser".
- Kerneopgaver kontra ekstra opgaver – hvad skal der prioriteres?
 - Ekstraopgaverne skal prioriteres, men hvilke dele af kerneopgaven skal så nedprioriteres? Der vil blive nogle opgaver der nedprioriteres og så får man en "øv-følelse" af, at man ikke føler at man udfører sit arbejde godt nok

Punkter fra Fag-MED arbejdsmarked

- Flere boliger til unge
 - Det opleves som en barriere at der ikke er flere Startboliger til unge, eller andre boligtyper med mulighed for moderat støtte. Der er mange unge, som befinder sig i gråzonen, hvor de er for "gode" til at være omfattet af reglerne for bostøtte og for "sårbare" til at bo selv. Problemer i forhold til deres boligmæssige situation er med til at forsinke mulighederne for beskæftigelsesmæssige tiltag. En forbedring af forholdene vil formentlig være medvirkende til færre unge på uddannelseshjælp
- Forebyggende indsatser i private og offentlige virksomheder

- Det opleves som en barriere i arbejdet med borgere på overførselsindkomst (særligt sygedagpenge), at virksomheder, private som offentlige, ikke sætter tidligere ind i forebyggelse og fastholdelse af egne medarbejdere. Der ønskes politisk signal evt. belønning til virksomheder, som gør noget særligt for at undgå syge medarbejdere og dårligt arbejdsmiljø

Punkter fra Fag-MED Sekretariatet

- Arkivering af dokumenter til personalesager
 - Personaleafdelingen har besluttet, at administrationen ikke kan få adgang til at arkivere personalesager direkte i Acadre. Der er lavet en workaround sagsgang, men det er mere ressourcetungt
 - Silkeborg Data er meget ofte "nede" – altså ikke tilgængelig

Punkter fra Fag-MED Social

- Det er dyrt og ressourcekrævende når planlagte arrangementer aflyses.
 - Der anvendes mange ressourcer på at etablere arrangementer, hvor eksempelvis politikere eller andre skal besøge tilbud eller lign. Mange, både medarbejdere og borgere, har brugt meget tid på at forberede og der er ofte ekstra medarbejdere på arbejde.
- Hjerneskadeområdet
 - Hjerneskadeområdet er fordelt på flere fagområder, alt efter årsagen til hjerneskaden. Det ville måske være bedre at samle det på ét område, hvor kompetencen til at løse opgaven med hjerneskade er størst

Notat

Dato: 10. oktober 2016

Kopi til:

Emne: Bidrag til udredning af barrierer for effektivt arbejde og øget tilfredshed i arbejdet

Fælles-MED Kommunaldirektørens område

Der er et effektiviseringspotentiale og mulighed for større arbejdsglæde, hvis man kan få løst de udfordringer i forhold til IT, der allerede er peget på, især omkring Acadre og Outlook (fryser).

Rammerne for at arbejde effektivt og med høj trivsel i vid udstrækning er til stede i det daglige arbejde.

I forhold til betegnelsen (eller visionen) "Danmarks bedst fungerende rådhus", som til tider høres i skåltalerne, vurderes der at være potentiale for gevinstrealisering i forhold til både effektivitet og medarbejdertilfredshed med mere ledelse og mindre proces.

For at imødegå tendenser til silotænkning er der behov for, at arbejdet med øget ledelseskoordination mellem forvaltninger og afdelinger fortsættes. Et led heri er et endnu stærkere fokus på netværksledelse i hverdagen og gerne med Strategisk Lederforum som et synligt omdrejningspunkt for dette.

Tendensen til silotænkning og manglende ansvar for fælles opgaveløsning ses desværre også i samarbejdet mellem kolleger på Rådhuset. Det opleves alt for ofte, at skriftlige henvendelser slet ikke eller ikke rettidigt besvares af kolleger og chefer, eller at møder frameldes med kort varsel. Denne uhensigtsmæssighed giver flaskehalse, tidsspilde og dobbeltarbejde.

Der er endvidere tendenser til, at der på nogle områder sker en forskydning i ledelseskraften i retning mod direktionen, der så bliver meget tæt involveret i daglige driftsspørgsmål, og dermed efterlader chefer og afdelingsledere uden tilstrækkelige ledelsesbeføjelser. Denne tendens er meget uheldig, idet medarbejdernes behov for hurtig afklaring af relevante arbejdsrelaterede spørgsmål ofte skal afvente chefernes dialog med direktører. Direktørerne skal derefter afklare en holdning i direktionen, der igen skal afklare enighed om mål med det politiske niveau. Viborg Kommunes medarbejdere har behov for lav responstid for at sikre endnu mere effektive arbejdsprocesser.

From: Annette Vester
Sent: 17 Oct 2016 13:52:00 +0200
To: KNUD SEJER JENSEN
Subject:
Attachments: Oversigt over modtagne medarbejderforslag fra Lokal-MED i Børn og Unge.pdf

Hej Knud

Hermed de forslag, som Lokal-MED har indsendt til Fælles-MED.

Forslagene blev drøftet på møde i Fælles-MED i onsdags. Fælles-MED havde ingen yderligere kommentarer til forslagene

Med venlig hilsen

Annette Vester
Teamleder



VIBORG
KOMMUNE

Viborg Kommune
Børn & Unge
Sekretariat
Prinsens Alle 5
8800 Viborg
Direkte tlf.: 87 87 10 05

www.viborg.dk

**Oversigt over modtagne medarbejderforslag fra Lokal-MED i
Børn og Unge**

Overskrift	Detaljeret beskrivelse	Navn	Modtaget	Kommentarer
Frederiks Skole	På Frederiks Skole oplever vi en barrierer i forhold til effektivt arbejde omkring læsesvage elever. Praksis er i dag, at før en eventuel ordblindetest skal elevens sag drøftes på et kompetencecentermøde. Til disse møder <u>skal</u> indkaldes bestemte fagpersoner, og deres tætbokede kalender bliver en flaskehals i forhold til en tidlig indsats for læsesvage elever.	Lokal-MED på Frederiks Skole	09-09-2016	
Klubområdet	• TOPI samarbejde og samarbejde generelt – hvorfor skal der indhentes samtykkeerklæringer når vi arbejder i samme forvaltning – ønske om indhentelse af samtykke når barnet meldes i institution første gang, som er gældende gennem hele Børne og Unge systemet • TOPI og Den tværfaglige model står i vejen for hinanden – ønske om ensretning, skal man kontakte forældre eller kolleger først • TOPI – hvorfor er der kun fokus på de røde børn – ønske om fokus på de gule børn, hvor vi som klubber kan gøre en forskel/forebygge • NEM Plads – ønske om automatisk advisering når der sker ændringer og ønske om mulighed for ud/indmeldelse pr. d.d. • Interne uddannelser – ønske om større fleksibilitet eks. MED uddannelse, hvor vi var tilmeldt som samlet udvalg, men ikke kunne gennemføre samlet fordi et enkelt medlem var syg på en kursusdag og blev flyttet til et andet hold • Besparelser – ønske om at kigge på udgifter til forplejning i forbindelse med møder i stedet for at investere i udstyr til videomøder	Lokal-MED på klubområdet	08-09-2016	

	• Indkøbsaftaler – dels ønske om at mulighed for at handle andetsteds fordi aftalerne er lavet på store indkøb og – dels ønske om at handle, hvor det giver mening • Indkøbsaftaler – kontrol af rengøring er flyttet ud decentralt – det er ikke en besparelse, blot en flytning af opgave/udgift			
Bøgeskovskolen	• Billeder til buskort: Midttrafik stiller krav til billederne, som de henter gratis via TEA. Skolerne vil kunne spare tid og ressourcer, hvis hele processen/dialogen med Midttrafik blev styret centralt. Fotofirmaerne oplyser, at det ikke er så nemt, at ændre billederne, det kræver et samarbejde med TEA, de har også en forpligtigelse overfor forældrene, som gerne skal købe billederne. • Kode til intra nye elever: Eksempel: Ny elev begynder 03.10.2016 bliver oprettet i TEA i september måned. Der kan først laves overførsel til UNI-C, når vi når datoen. Er i UNI-C den 04.10.2016 og yderligere en dag til office365. Først derefter kan eleven komme på. Et ønske, at UNI-C kan tage en periode fremadrettet – så vi kan have adgange mm. klar, når eleven begynder på skolen. Det vil være tilfredsstillende for alle parter. • Forventningsafstemme antal af KC og niveau4 møder med PPL og brugerne. AKT vil rigtig gerne kunne skrive/kontakte direkte til sagsbehandlere. Det kunne være rigtig rart, at kunne arrangere møder i skoletiden mellem sagsbehandler og PPL. TOPI børn i røde positioner, som kræver ekstern handling svært at få hjælpen - lange arbejdsgange. • Decentrale læremidler: Det er en barriere, at vi ikke selv kan styre vores decentrale læremidler – da midler er brugt centralt.	Lokal-MED på Bøgeskovskolen	04-10-2016	

Forslag til postkassen *Kom frit frem.*

Bilag 4: Forslag der har medført ændringer

De 9 forslag, der har medført en ændring. Forslaget er ordret angivet af forslagsstiller og ændringens art er anført.

Område	Kort overskrift	Detaljeret beskrivelse	Ændringen består i
B&U	Opsætning af skillevægge evt. gennemsigtige / etablering af stilleområder / tlf bokse, hvor der kan tales under hensyn til tavshedspligt i personfølsomme sager.	Der er dagligt meget støj og forstyrrelser fra kollegaers tlf. opkald, faglig sparring på tværs, både interne og eksterne kollegaer, det gælder også "visuel støj". Mange medarbejdere med behov for daglig borgerkontakt og arbejdsro til krævende skriftlige arbejdsopgaver sidder mange tæt placeret. (Familieafdelingen)	Der opsættes forsøgsvis skillevægge og en 'telefonboks' til telefonsamtaler, der skærmer for støj. Arbejdsmiljøgrupperne er løbende aktive omkring adfærd og placering i storrummet i forhold til den enkeltes følsomhed overfor støj.
J&V	Destruktion af sygeplejeartikler.	Hej. I hjemmeplejen bliver der destrueret rigtig mange sygeplejeartikler og andet. Når en borger enten bliver rask eller dør, bliver de sygeplejeartikler, sondeernæring, i/v ernæring, stomiartikler, osv. sendt til destruktion. Det er for rigtig mange, sandsynligvis millioner, kroner hvert år. Hvorfor kan f. eks. sondeernæring, hvor kasserne ikke engang er lukket op, ikke bruges på de forskellige plejecentre og ude i hjemmeplejen. Sterile sygeplejeartikler bliver sendt til destruktion i kassevis hver dag. Disse kunne bruges andet steds i kommunen, og kommunen kunne spare millioner hver år. Hvis alle artikler omgås efter forskrifterne, er der ingen fare for smitte eller lign. borgerne imellem.	Et styrket fokus på at optimere genanvendelsesgraden og minimere behovet for destruktion. Temaet er drøftet i MED-systemet på sygeplejeområdet, plejecentre og hjemmepleje netop for at skærpe fokus.
B&U	Parkering ansatte.	Jeg er ansat i B&U, og vi er en del ansatte, som er inde og ude af rådhuset mange gange om ugen. Nogle gange er man blot inde for et kort møde, en frokost eller for at afhente papirer/materiale mm. Der spildes ofte meget tid på at lede efter parkering/ parkere langt væk og gå langt for at komme ind i rådhuset. Mange har desuden PC, og dermed tunge tasker at bære på. Gør dette sig gældende for et stort antal ansatte, eksempelvis hver dag, er der samlet set en del tid at spare. Jeg møder ofte kolleger, som også "snirkler" rundt og leder efter parkering, hvis man eksempelvis kommer ind kl. 10-11. Kunne man lave X antal pladser med "korttidsparkering/sen parkering" til ansatte som pendler ind og ud af rådhuset?	Der er etableret nogle p-pladser ved rådhusets personaleindgang til formålet med korttidsparkering.
ØP	Større køleskabe i tekøkkenerne	Jeg arbejder på 4. sal og her er køleskabene i tekøkkenerne alt for små. Hvis bordpladen forkortes og der sløjfes et overskab, vil der blive plads til et støtte køleskab.	Pladsen i de eksisterende køleskabe på 4. sal udnyttes nu bedre. Ingen fysiske ændringer nødvendige.

J&V	Samarbejde omkring borgere i beskyttet beskæftigelse.	Jeg oplever at der ikke er den bedste kommunikation omkring vores borgere med førtidspension i beskyttet beskæftigelse, forvaltningerne imellem. Det er senest kommet til udtryk ved at man taler om at oprette en cafe/værested i byen, men det har Trepas jo allerede. Jeg tænker, at der er flere steder, man kunne samarbejde noget mere, til stor gavn for vores borgere i de forskellige tilbud. De ville opleve en mere helhedsorienteret indsats, omkring de problemstillinger de måtte have. Og personalet ville kunne sparre og hjælpe hinanden, og derved udnytte ressourcerne mere optimalt. Mere tilfredse borgere vil også give større arbejdsglæde.	Der er aftalt samarbejds-møder mellem Socialafdelingen og STU med henblik på at sikre bedre udnyttelse af eksisterende tilbud i forhold til de relevante målgrupper. Der er også sket en styrkelse af samarbejdet mellem Jobcentret og STU i forbindelse med overgangen fra STU til bl.a. beskyttet beskæftigelse. Beskyttet beskæftigelse er nu samlet under én ledelse.
B&U	Arbejdsvilkår	Jeg oplever ofte at jeg ikke kan gennemføre mit arbejde fordi vores printere mangler toner. Måske virker det som et lille problem, men i det daglige er det et stort problem når jeg ikke kan printe de materialer jeg skal bruge til min undervisning. Samtidig er aftalen med firmaet der leverer service at vi ikke må have toner liggende hjemme. Der går altså flere dage inden problemet løses. Kan der indgås en anden aftale?	Udbud og Indkøb har taget kontakt til leverandøren og sagen er løst.
B&U	Prioriter vores tid	Enormt frustrerende, at man som lærer ikke kan udnytte sin forberedelsestid grundet manglende net, serverproblemer og printere, der ikke engang kan bestilles toner hjem til. Svært at have en målsætning om at være en digital skole, når det mest basale ikke fungerer. Samtidig må man fra ledelse og forvaltningens side gøre sig klart, at det ikke fungerer med stormøder, hvor det er så generelt og selvfølgelig, at det er ubrugeligt for den enkelte. Fx sad vi 200 lærere til et møde om ressourcepersoner, der tog tre timer + kørsel med et minimalt udbytte. Pengene skal ud til skolerne i stedet for at bruges på konsulenter, der eksempelvis i tirsdags høstede penge på at sige: Tal om hvad er jeres næste skridt ift. PLC. Tyndt og unødvendigt. Giv os nu tid til arbejdet omkring elever, forældre og kolleger i stedet for at stjæle vores tid til bureaukratiske opgaver, møder og afkrydsning.	
B&U	TOPI og elevplaner	På skolerne skal vi vurdere TOPI tre gange årligt. Udover at være en tidsmæssig belastning, så opleves det, at man ikke kan nå at se virkningen af de tiltag, der sættes i værk, før der skal vurderes igen. To gang årligt burde være tilstrækkeligt. Viborg Kommune burde kunne finde frem til en fælles standard for elevplaner. Der er tilsyneladende lige så forskellige måder på den opgave, som der er skoler. Det er ikke hensigtsmæssigt. For det betyder også, at hvis en elev skifter skole, så er elevplanen som regel ubrugelig.	Spørgsmålet er taget op i en evaluering og der lægges nu op til stillingtagen af, hvor mange screeninger, der skal foretages.
B&U	TOPI	Topi er et godt redskab, men kunne det bruges anderledes - evt. regi. to gange årligt...	



Til
VIBORG BYRÅD

Svar på forespørgsel fra Byrådet om byråds- / udvalgsbeslutninger af begrænsende karakter.

På Byrådets plankonference den 23. april 2015 blev Hoved-MED anmodet om evt. at udpege 5 politiske beslutninger i Byråd eller udvalg, der virker begrænsende på at udnytte ressourcer og øge kvaliteten.

Hoved-MED udsendte efter mødet den 22. juni 2015 en anmodning til Fælles-MED-udvalgene om at drøfte, om der på deres område kan udpeges eksempler på politiske beslutninger i Byråd eller udvalg, der virker begrænsende for, at man kan udnytte sine ressourcer og øge kvaliteten.

Hoved-MED indsamlede på mødet den 13. november 2015 et materiale fra hele organisationen. Der kom en række eksempler på begrænsninger som er relateret lovgivning og de økonomiske vilkår, hvorunder kommunen drives.

Kun enkelte eksempler vedrører politiske beslutninger i Byråd eller udvalg, der virker begrænsende for, at man kan udnytte sine ressourcer og øge kvaliteten. Der er i Hoved-MED enighed om det positive i, at materialet som helhed viser, at Byråd og udvalg kun i ganske få tilfælde har truffet beslutninger, som vanskeliggør effektiv udnyttelse af ressourcerne og/eller hindrer muligheder for at øge kvaliteten over for borgerne.

Der er i Hoved-MED enighed om at anføre to hovedtemaer ud fra det materiale MED-udvalgene i den samlede organisation har fremsendt

- Begrænsninger i form af strukturelle bindinger, som forhindrer udnyttelse af stordriftsfordele.
- Uhensigtsmæssigheder i forbindelse med udbudsprocesser og implementering af udbud, som bevirker manglende fleksibilitet.

Strukturelle bindinger

MED-udvalg inden for en række områder peger på politisk besluttede strukturelle bindinger som begrænsende for at kunne udnytte stordriftsfordele og drive serviceområderne mest effektivt. Der er bl.a. nævnt følgende eksempler:

Skoleområdet, hvor en forudsætning om bevarelse af alle undervisningssteder begrænser mulighederne for at øge effektiviteten.

Placering af flygtninge spredt fordelt i hele kommunen giver udfordringer – økonomisk og praktisk - i den daglige integrationsproces.

Beslutninger om ikke at samle flere udegrupper i tilknytning til et plejecenter samt samle personalet på færre, men større plejeenheder rundt om i kommunen, begrænser muligheden for flere stordriftsfordele i Sundhed og Omsorg.

Biblioteksvæsenets ressourcer er reduceret, men skal fortsat dække samme antal filialer.

Udbudsprocesser og implementering af udbud

Der er bl.a. nævnt følgende eksempler:

Ifølge byrådets vedtagelse fra maj 2014 udbydes rådgivnings- og entreprenørydelser i fagentrepriser ved ret lave beløbsgrænser. Det bevirker i visse tilfælde et øget ressourceforbrug til udarbejdelse af detaljeret udbudsmateriale og styring af byggeprocesser i forhold til udbud i hovedentreprise. I flere tilfælde opleves det, at selv mindre entrepriser tilfalder firmaer, som kommer langvejs fra. Derved øges behovet for tilsyn fra kommunens side.

Boligforandringer for personer med varig nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne skal sendes i fagudbud, hvilket vurderes til at give et øget ressourceforbrug.

I forbindelse med konkurrenceudsættelser, hvor kommunens kontrolbud vinder, er regnskabs-aflæggelse ret besværligt. Der skal laves både budgetopfølgning og et såkaldt "skyggeregnskab".

Ønskes yderligere uddybning af de enkelte punkter, henviser Hoved-MED til drøftelserne i de respektive Fælles-MED-udvalg, hvis referater kan rekvireres hos forvaltningerne.

På vegne af Hoved-MED

Lasse Jacobsen
Formand

Flemming Kjeldsen
Næstformand