

REFERAT Hovedudvalg d. 14-03-2024

Mødedato Torsdag d. 14. marts 2024 kl. 13:00

Mødested Afventer

Mødedeltagere Lars Holte, Jørgen Lerhard, Charlotte Markussen, Brith Josephsen, Heidi Hansen, Tine Hoffmann, Heidi Yoma Rasmussen, Karin Danielsen, Sanne Simonsen, Lene Strandquist, Anya Krogh Manghezi, Per Christoffersen, Thomas Nielsen, Michael Boye-Hansen, Peter Christensen, John Wennerwald, Mette B. K. Jensen, Lene Fridberg, Kamilla Bervild

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden.....	3
Regnskab 2023 og budget 2024.....	4
Evaluering af processen vedr. de administrative besparelser.....	5
Drøftelse af indsatsområder og opgaver for 2024 og 2025.....	7
Generel sag vedr. bilag-7 sager.....	9
Ændring af MED-sammensætningen i Tandplejens lokaludvalg.....	13
Oversigt over arbejdsgrupper.....	15
Eventuelt.....	19

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden

23/19027

Indstilling

Det indstilles, at HovedUdvalget godkender dagsorden og tidsplan til møde den 14. marts 2024.

Dagsorden og tidsplan for mødet:	Afsat tid	Start kl.
Godkendelse af dagsorden	5 min.	13:00
Regnskab 2023 og budget 2024	5 min.	13:05
Evaluering af processen om administrative besparelser	20 min.	13:10
Indsatsområder de kommende 2 år	10 min.	13:30
Generel sag vedr. bilag-7 sager	20 min.	13:40
Bilag 7 sag - Tandplejen	10 min.	14:00
Oversigt over arbejdsgrupper	5 min.	14:10
Eventuelt	5 min.	14:15

Beslutning Hovedudvalg den 14-03-2024

Godkendt.

Punkt 2: Regnskab 2023 og budget 2024

23/19027

Baggrund

Denne sag fremlægges med henblik på at give en status på regnskab 2023 og budget 2024.

Indstilling

Det indstilles, at HovedUdvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning Hovedudvalg den 14-03-2024

Kommunaldirektøren orienterede kort om regnskabet for 2023 som flugter fint med servicerammen.

Det blev oplyst, at der pt. ikke foreligger en administrativ tidsplan for budget 25-28, kun en politisk.

Det blev samtidig oplyst, at der pt. ikke foreligger en budgetopfølgning for 2024.

Punkt 3: Evaluering af processen vedr. de administrative besparelser

24/575

Baggrund

Der har netop kørt en proces omkring reduktioner i administrationen grundet besparelser forårsaget af centralt pålagte besparelser.

Forslag til procesplan har været drøftet på HU-møde den 18. januar og 1. februar 2024.

Procesplan samt medarbejdersidens bemærkninger vedhæftes som bilag.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget evaluerer og drøfter processen omkring de administrative besparelser.

Beslutning Hovedudvalg den 14-03-2024

Hovedudvalget evaluerede processen, og der fremkom følgende bemærkninger fra medarbejdersiden:

- Der manglede et referat fra mødet den 1. februar 2024. Processen var dermed ikke officiel og kendt i organisationen.
- Der blev udtrykt forundring over, at der reelt intet står om mødets aftaler i referatet fra HU-møde 1/2.
- Man afventede en beslutning om processen fra direktionen som ikke kom.
- Der var uklarheder over hvilke stillinger der var tale om. Materialet skulle have været bedre.
- En ellers god proces gik hen og blev uprofessionel/uordentlig.
- Uheldigt at der var én der blev opsagt efter der var sket en udmelding om at det var ”overstået”. Det giver urolighed, når der uventet sker flere afskedigelser.
- Der kunne godt have været booket lokaler til TR, så de ikke skulle stå ved kaffeautomaten og vente på at de måske bliver taget fat i.
- TR ville gerne have været inddraget i processen for selve dagen, så de kunne være bedre forberedt og kunne stille et bedre beredskab.
- Da processen gik over flere dage rygtedes afskedigelserne, og det skabte uroligheder i organisationen.
- Fristen for at indgå frivillige aftaler var for kort.
- TR bør have mere tid til den enkelte berørte medarbejder.
- Generelt bør der være mere tid til disse processer da den opleves som forhastet.
- Mere skarphed på hvad der er fortroligt og hvad der ikke er.
- Måske der bør tænkes et beredskab ind i forhold til de berørte kolleger.
- Alle berørte burde have været tilbudt bisidder og psykolog.

Ledelsen er ærgerlige over, at processen ikke er blevet oplevet som ordentlig, da man har bestræbt sig på netop dette.

Ledelsen havde følgende bemærkninger til de fremførte synspunkter:

- Anerkender at referaterne godt kunne være kommet ud hurtigere.
- Det har været et stort dilemma i forhold til, om man skulle vente på den sidste. Hensynet til alle de øvrige medarbejdere blev vægtet højt i dette tilfælde.
- Der er generelt mange dilemmaer, når man ikke kan dele alle oplysninger. Herunder også hensynet til alle de medarbejdere som ikke bliver berørt.
- Ledelsen gik ud fra, at alle de tillidsvalgte ville være til stede på rådhuset.
- Kriterierne har været meget tydelige i procesplanen og i HU.
- Medarbejdersidens bemærkninger i øvrigt tages til efterretning til en evt. fremtidig proces.
- Ledelsen bemærkede i øvrigt, at lokalerne på rådhuset ikke er helt egnede til disse typer af samtaler.

Der er enighed om, at hvis der kommer en lignende proces igen, så bør ledelse og tillidsvalgte få aftalt og afstemt forventningerne – herunder også hvem der gør hvad.

Bilag

Revideret procesplan - med nye datoer

Medarbejdersidens bemærkninger til processen

Punkt 4: Drøftelse af indsatsområder og opgaver for 2024 og 2025

23/19027

Baggrund

Det fremgår af Rameaftale om medindflydelse og medbestemmelse, at Hovedudvalget hvert andet år skal gennemføre en strategisk drøftelse af, hvilke indsatsområder og opgaver, som er særligt væsentlige at fokusere på i perioden.

Hovedudvalget har besluttet, at denne drøftelse foretages i januar måned, men grundet travlhed, er det først muligt at forelægge en sag for Hovedudvalget nu.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget drøfter indsatsområder for de kommende to år.

Beslutning Hovedudvalg den 14-03-2024

Der var enighed om at indsatsområderne for de kommende to år er:

- Fremtidens fleksible velfærd (HU-arbejdsgruppe)
- Social kapital, arbejdsmiljø og arbejdsplads i trivsel
 - o Servicetjek af MED

Sagsfremstilling

Drøftelsen og de indsatsområder og opgaver, det besluttes at fokusere på, skal ligge inden for Hovedudvalgets arbejds- og kompetenceområde, og skal være emner Hovedudvalget er enige om er af særlig betydning og relevant for Hovedudvalget og MED-arbejdet i øvrigt.

Til inspiration kan det oplyses, at tidligere indsatsområder har været:

- Kommunens 4 værdier
- Social kapital, arbejdsmiljø og arbejdsplads i trivsel
- At klæde organisationen på til fremtidens teknologiske løsninger
- Forbedring af MED-systemet

- Den attraktive arbejdsplads
- Tværgående samarbejde i HTK
- MED-inddragelse – herunder kommunikation i MED-systemet
- Innovation (herunder behovet for kulturforandring)
- Sundhed

- Rekruttering og fastholdelse
- Kommunens 4 værdier
- Social kapital, arbejdsmiljø og arbejdsplads i trivsel

Det kan oplyses, at indsatsområderne for perioden 2022-2023 var:

- Rekruttering og fastholdelse
- Den attraktive arbejdsplads
 - Arbejdsmiljø i en vækstkommune
 - Social kapital
 - Ledelse

Indsatsområderne er gengangere fra tidligere år, og har i årene 2022 – 2023 været en del af arbejdet i HU-arbejdsgruppen om fastholdelse og rekruttering.

Punkt 5: Generel sag vedr. bilag-7 sager

21/16527

Baggrund

I 2021 blev der nedsat en arbejdsgruppe under Hovedudvalget, som skulle kigge på forenkling i MED-systemet.

Arbejdsgruppen har i løbet af processen set på hvilke forenklingsmuligheder der er i relation til MED-systemet, og er kommet med forslag, som er forelagt Hovedudvalget den 17. november 2022, herunder;

- Tid og effekt ved møder
 - o Antallet af afholdte møder, formøder, antal deltagere, arbejdsgrupper samt den anvendte tid
- Formøder inden HU-møder på Teams
 - o Vurdering fra gang til gang, hvorvidt formødet egner sig til Teams
- Mødekultur – tidsangivelser på sagerne
 - o Dagsordenspunkter tidsangives og møder styres ud fra de angivne tider
- Referater fra HU-møder skrives og afsluttes på mødet
 - o Referatet vises på storskærm og skrives og godkendes på mødet (besluttet på HU-møde den 8. november 2023)
- Godkendelse af Bilag 7-sager
 - o Størstedelen af sagerne overholder MED-aftalens rammer og er blot på dagsordenen for at få en formel godkendelse af Hovedudvalget. Arbejdsgruppen har drøftet at HR godkender de bilag 7-sager, der falder inden for rammen og at det kun er de bilag 7-sager der udfordrer de givne rammer, eller hvor der ikke kan opnås enighed lokalt, som skal godkendes af Hovedudvalget.

Arbejdsgruppen har i øvrigt set på;

- Forenklingsmuligheder i relation til lønforhandling i rekrutteringsprocessen
- Oplæg om præcisering af MED-stof/ikke MED-stof afholdt 25. maj 2022
- Situationer med dobbeltregistrering af arbejdstid, som kan afhjælpes digitalt
- Mulighed for forhåndsftaler, hvor mange ansatte skal honoreres for samme funktion i henhold til overenskomsten

Hovedudvalget havde på HU-mødet den 17. november 2022 nogle gode drøftelser i forbindelse med arbejdsgruppens ovenstående forslag, men efterspurgte en præcisering af hvilke bilag 7-sager, der fortsat skal godkendes i HU og hvilke sager, der kan godkendes af HR.

Denne sag fremlægges derfor med henblik på en præcisering af dette.

Indstilling

Arbejdsgruppen vedr. HU-forenklinger i MED-systemet indstiller, at Hovedudvalget:

1. Godkender, at det kun er de bilag 7-sager, hvor der ønskes en ændring af selve strukturen som foreskrevet i MED-aftalen, samt sager hvor der ikke kan opnås enighed om sammensætningen af Lokaludvalg og Sektorudvalg, der skal godkendes af Hovedudvalget.
2. Godkender, at de bilag 7-sager der ikke ændrer selve strukturen og hvor der er enighed i udvalget om sammensætningen, skal godkendes af HR.
3. Godkender, at de sager som godkendes af HR ajourføres i bilag 7 på lige vis med bilag 7-sager, der kræver Hovedudvalgets godkendelse, jf. pkt. 1.

Beslutning Hovedudvalg den 14-12-2023

Pga. tidspres var Hovedudvalget enige om at udskyde punktet til næste HU-møde.

Fraværende:

Stine Jensen

Heidi Hansen

Beslutning Hovedudvalg den 14-03-2024

Det blev besluttet, at der på formandsskabsmøderne orienteres om de bilag-7 sager som ikke skal godkendes i Hovedudvalget. Orienteringen skal indeholde referaterne fra MED.

Sagsfremstilling

I nedenstående skema præciseres hvilke bilag 7-sager, der fortsat skal godkendes i HU og hvilke sager, der kan godkendes af HR.

Sager	Godkendes af	MED-aftalen
Ændringer i strukturen, dvs. antallet af udvalg og/eller antallet af arbejdsmiljøgrupper.	Hovedudvalget	Den lokale MED-aftale, kapitel 4: Pkt. 1: MED-strukturen følger derfor organisations- og ledelsesstrukturen og skal afspejle den enkelte arbejdsplads særlige organisering og forhold. MED-strukturen, der fremgår af bilag 7, er en del af denne MED-aftale og kan kun ændres ved genforhandling af MED-aftalen. Dog kan Hovedudvalget ved enighed tilpasse MED-strukturen i forhold til organisationsændringer o. lign. Pkt. 3: Hvis strukturen ønskes ændret på lokal- eller sektor-niveau, kræver det Hovedudvalgets godkendelse. Det gælder alle former for ændringer, som f.eks. sammenlægning af flere udvalg, nedlæggelse af udvalg, udvidelse af antallet af udvalg, ændring i antallet af

arbejdsmiljøgrupper osv. Sagsgangen er beskrevet i bilag 7.

Den lokale MED-aftale, kapitel 8:

Pkt. 2:

HR

Antallet af medarbejderrepræsentanter i de enkelte lokaludvalg fastsættes ved aftale mellem lederen og de forhandlingsberettigede organisationers stedlige repræsentanter.

Ændringer i antallet af medlemmer i udvalgene.

(Sagen har forud for godkendelsen i HR været drøftet i det respektive udvalg, hvori ændringen ønskes).

Den lokale MED-aftale, kapitel 10:

Pkt. 1:

Antallet af leder- og medarbejderrepræsentanter aftales i sektorudvalget.

Den lokale MED-aftale, kapitel 8:

Pkt. 2:

Opnås der ikke enighed om fastsættelse af antal medlemmer, eller om fordelingen af personalerepræsentanterne, forelægges spørgsmålet for Hovedudvalget. Hvor der er nedsat et sektorudvalg, forlægges spørgsmålet for dette udvalg.

Manglende enighed i Lokal- eller SektorMED om antallet og sammensætningen af udvalget.

Hovedudvalget

Den lokale MED-aftale, kapitel 10:

Pkt. 1:

Hvis sektorudvalget ikke kan nå til enighed om antallet af medlemmer indbringes spørgsmålet for Hovedudvalget, der herefter træffer beslutning.

Ovenstående beskriver altså, at når MED-strukturen, som den er skitseret visuelt i bilag 7 ønskes ændret, kræver det Hovedudvalgets godkendelse, mens tilpasninger der ikke ændrer på selve strukturen i bilag 7, ikke behøver

Hovedudvalgets godkendelse.

Den nye organisationsændring er f.eks. et eksempel på bilag 7-sager der skal godkendes af Hovedudvalget, da der sker en ændring af selve strukturen.

Som eksempel på sager der ikke kræver Hovedudvalgets godkendelse, da strukturen ikke ændres, kan nævnes ændringen i Ungdomsskolens lokaludvalg, Styrket Familiebehandling, Sektorudvalg BURC (vedlagte bilag).

HR vil sørge for at de bilag 7-sager der ikke skal godkendes af Hovedudvalget ajourføres i bilag 7, i lighed med sager der kræver Hovedudvalgets godkendelse.

Punkt 6: Ændring af MED-sammensætningen i Tandplejens lokaludvalg

24/4135

Baggrund

HTK's MED-struktur jf. MED-aftalen bilag 7 er godkendt af Hovedudvalget. I henhold til MED aftalen kræver ændringer i strukturen på lokal- eller sektorniveau Hovedudvalgets godkendelse.

Denne sags fremlægges for Hovedudvalget da Tandplejen ønsker at øge antallet af ledelsesrepræsentanter i lokaludvalget.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget godkender at Tandplejens lokaludvalg udvides med 2 ledelsesrepræsentanter, så det fremover består af 1 AML, 1 AMR, 2 ledelsesrepræsentanter og 3 medarbejderrepræsentanter.

Beslutning Hovedudvalg den 14-03-2024

Godkendt.

Sagsfremstilling

Det fremgår af bilag-7 til MED-aftalen, at lokaludvalget pt. består af:

- 1 AML
- 1 AMR
- 3 medarbejderrepræsentanter

Lokaludvalget ønsker fremadrettet at lokaludvalget består af:

- 1 AML
- 1 AMR
- 2 ledelsesrepræsentanter
- 3 medarbejderrepræsentanter

Udvidelsen med 2 ledelsesrepræsentanter ønskes for at skabe en større sammenhængskraft mellem tandplejens 3 lokalklinikker, som gennem flere har været udfordret i forhold til at sikre en god, ensartet og rettidig kommunikation for alle tandplejens medarbejdere.

Fordelen ved udvidelsen vil være at lokalMED i større grad kan understøtte tandplejens decentrale struktur og facilitere kommunikationen på tværs i tandplejen.

Ovenstående sammensætning har været forelagt lokaludvalget og sektorudvalget, som begge har indstillet sammensætningen til Hovedudvalget. Referaterne er vedlagt.

Det er Center for Byråd og Administrations vurdering, at den ønskede tilpasning er i overensstemmelse med MED-aftalen.

Bilag

Uddrag af referat fra lokalMED

Indstilling - Ændring i LokalMED Tandplejen

Punkt 7: Oversigt over arbejdsgrupper

23/19027

Baggrund

Til HovedUdvalgets orientering, fremlægges til hvert møde en status på arbejdet i de af HovedUdvalget nedsatte arbejdsgrupper.

Indstilling

Det indstilles, at HovedUdvalget tager oversigten til efterretning.

Beslutning Hovedudvalg den 14-03-2024

Arbejdsgruppen om Rekruttering har ændret navn til Arbejdsgruppen for arbejdskraftudfordringen. Dette rettes til næste gang.

Arbejdsgruppen om HU-forenklinger i MED-systemet nedlægges og vil derfor blive fjernet fra oversigten næste gang.

Sagsfremstilling

Arbejdsgruppe	Opgave	Deltagere	Status
HTK som nøglekommune for partsprojektet ”Fokus på fuld tid” Nedsat 22. oktober 2020	Projektet forankres i arbejdsgruppen.	<ul style="list-style-type: none">• Heidi Hansen• Brith Josephsen• Tine Hoffmann• Maja W. Pedersen• Ane Saabye (CBA-Organisation)	<p>I 2023 deltager 5 dagtilbud i partsprojektet ”Fokus på fuld tid”. Forløbet starter op i april 2023 og forventes at køre til og med november 2023.</p> <p>4 dagtilbud har siden april 2023 arbejdet med partsprojektet ”Fokus på fuld tid”. Den 28.11 samles der op på erfaringer og udbredelse af dette sammen med ledere, TR’er, AMR for hele dagtilbudsområdet.</p> <p>Den 28.11 blev der samlet op på erfaringer med op i tid i dagtilbud Blåkilde og Kildehuset. Ca. 45 deltog, heriblandt dagtilbudsledere, TR’er, AMR, dagtilbudschef, Centerchef og Direktør. I de to</p>

dagtilbud har flere medarbejdere valgt at gå op i tid, og der er fundet nye alternative måde at organisere arbejdstid, herunder bl.a. tid til forberedelse og fleksibel tilrettelæggelse af arbejdstid.

Arbejdsgruppe om
Arbejdskraftudfordringen

Nedsat 22. oktober 2020.

På HU-møde den 13.
april 2023 blev det
besluttet, at fleksibilitet/4
dages arbejdsuge skal
drøftes i denne
arbejdsgruppe.

- Anja Krogh
Manghezi
- Lars Holte
- Heidi Hansen
- Tine
Hoffmann
- Karin
Danielsen
- Lene
Strandquist
- Brith
Josephsen
- Michael
Boye-
Hansen
- Trine Groth
Rasmussen
- Lene
Fridberg
(HR)
- Sofie
Berglund
(CBA-
Organisation)

På sidste møde
drøftede gruppen 4-
dages arbejdsuge som
en del af den fleksible
organisation. På det
kommende møde skal
gruppen bl.a. drøfte
seniorindsatsen i KL-
regi.

Næste møde d. 8. april
2024

Arbejdsgruppe vedr.
MED-aftalens bilag 2
(navn ændret 16.09.21)

Nedsat 19. november
2020.

At arbejde med de
fremførte forslag,
herunder en evt.
nedsættelse af et
forhandlingsorgan.

- Karin
Danielsen
- Heidi Yoma
Rasmussen
- Lars Holte
- Maria
Kjærsgaard
Sørensen
- Lene
Fridberg
(HR)
- Sanne
Simonsen
(HR)

Der er planlagt et 7.
møde i
arbejdsgruppen den
13. marts 2023.

<p>Arbejdsgruppe vedr. HU-forenklinger i MED-systemet. Nedsat 8. april 2021</p>	<p>Arbejdsgruppen skal se på de TR-rettede forenklinger i MED-systemet.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Heidi Hansen • Brith Josephsen • Sanne Simonsen • Lars Holte • Ulla Dedenroth • Lene Fridberg (HR) 	<p>Sag med arbejdsgruppens indsigter og indstilling er behandlet på HU-mødet i november 2022. På dette møde blev det besluttet, at et af arbejdsgruppens forslag – vedr. bilag 7-sager, skal præciseres.</p> <p>I arbejdsgruppen om forenklinger er det aftalt, at lave en ny HU-sag, hvor der gøres i dybden omkring hvilke forenklingsmuligheder der er i forhold til Bilag 7-sager.</p> <p>Drøftes på HU i marts 2024</p>
---	---	---	--

PERMANENTE ARBEJDSGRUPPER

<p>Årlig arbejdsmiljødrøftelse Nedsat 21. november 2012</p>	<p>Skal forberede og samle op på HU's årlige arbejdsmiljødrøftelse</p>	<p>Siddende AMR, AML og HU's næstformand. Ansvarlig: Lene Fridberg (HR) Helle Planck Larsen (HR)</p>	<p>Gruppen mødes 3-4 gange årligt i marts/april måned. Og i ulige år tillige i oktober måned.</p>
---	--	--	---

Ad hoc udvalg

<p>ØU03</p>	<p>Formålet med udvalget er at sikre MED-indflydelse og involvere MED-systemet i drøftelser ift. udmøntningen af ØU03.</p>
-------------	--

(Udmøntning af
ØU03)

I Ad hoc MED-udvalget vil følgende forhold blive drøftet: de valgte metoder i analyse og kortlægningsfasen, forslag til afgrænsning og proces, de scenarier der lægges frem som mulige løsninger ifm. udmøntning af ØU03 og implementeringsprocessen.

Nedsat 31. marts
2023

Proces er
forlænget til 31.
december 2023

Punkt 8: Eventuelt

23/19027

Baggrund

Punktet er åbent for input

Beslutning Hovedudvalg den 14-03-2024

Der blev orienteret om TRIO-arrangementet og brugen af AKUT-midler hertil.

Kommunaldirektøren orienterede om, at aftalen om fleksibelt arbejdssted (på rådhuset) i øjeblikket er ved at blive evalueret.