

# REFERAT Hovedudvalg d. 05-03-2020

**Mødedato** Torsdag d. 05. marts 2020 kl. 13:00

**Mødested** D115A

**Mødedeltagere** Lars Holte, Jørgen Lerhard, Charlotte Markussen, Brith Josephsen (Fravær), Heidi Hansen, Karen Aslaug Ramm, Niels Krüger, Thommas Nielsen, Peter Foskjær, Tine Hoffmann, Heidi Yoma Rasmussen, Lars Bælum Jensen, Per Frank Lauritzen, Karin Danielsen, Sanne Simonsen, Lene Strandquist (Fravær), Charlotte Maria Nøhr Seedorff, Anja Obdrup

## Indholdsfortegnelse

Godkendelse af referat.....	3
Budget 2020 og orientering om budgetproces for 2021-2024.....	4
Status på sygefravær 2019.....	5
Proces og tidsplan for APV, Trivselsmåling og Social Kapital 2020.....	8
Indsatsområder og opgaver for 2020 og 2021.....	11
Proces for fremtidige udliciteringer/udbud.....	12
Tal om personale - rekruttering og fastholdelse.....	14
Nedlæggelse af arbejdsmiljøgruppe i SUOC.....	16
Ændring af MED-struktur i Ungecentret.....	18
Sammenlægning af LokalMED for Borgerbetjeningen/ydelsesservice med Fællessekretariatets pers	20
Opsamling på den årlige arbejdsmiljødrøftelse.....	21
Oversigt over arbejdsgrupper.....	23
Eventuelt.....	25

## **Punkt 1: Godkendelse af referat**

19/16930

### **Indstilling**

Det indstilles, at Hovedudvalget godkender referatet fra mødet den 22. januar 2020.

### **Beslutning Hovedudvalg den 05-03-2020**

Godkendt.

#### **Fraværende:**

Brith Josephsen

Lene Strandquist

### **Økonomi**

### **Bilag**

Referat fra HU's møde den 22. januar 2020

## **Punkt 2: Budget 2020 og orientering om budgetproces for 2021-2024**

19/16930

### **Baggrund**

Sagen fremlægges med henblik på en status på budgetopfølgning 2020, og en orientering om den forventede budgetproces for budget 2021-2024.?

### **Indstilling**

Det indstilles, at HovedUdvalget tager orienteringen til efterretning.

### **Beslutning Hovedudvalg den 05-03-2020**

Kommunaldirektøren orienterede kort om budgettet, og kunne i den forbindelse oplyse, at 1. budgetopfølgning er under forberedelse.

Endvidere orienterede han om tidsplan og budgetproces for 2021-2024 som pt. afventer godkendelse af ØU. Politikerne ønsker at fastholde den MED-inddragelsesmodel der i forvejen er.

### **Fraværende:**

Brith Josephsen

Lene Strandquist

### **Sagsfremstilling**

### **Bilag**

Tidsplan og proces for budget 2021-2024

## Punkt 3: Status på sygefravær 2019

19/25109

### Baggrund

Denne sag fremlægges, fordi Hovedudvalget har besluttet, at der hvert år i februar skal fremlægges en sag om sygefraværet, herunder status på det foregående år og indsatserne i det aktuelle år.

### Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget tager orienteringen til efterretning.

### Beslutning Hovedudvalg den 05-03-2020

Orienteringen blev taget til efterretning.

### Fraværende:

Brith Josephsen

Lene Strandquist

### Sagsfremstilling

Status på måltal for kommunen som helhed

Byrådet har i forbindelse med vedtagelsen af budget 2014 besluttet, at Høje-Taastrup Kommunes sygefravær skal ned på landsgennemsnittet. Udviklingen i måltal og faktisk sygefravær i perioden 2014-19 ses i nedenstående oversigt.

	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Måltal	12,9	12,5	12,2	12,2	11,7	12,0
Faktisk sygefravær	13,3	13,0	12,9	12,6	12,1	12,8

Måltallet for 2019 for hele kommunen var 12,0 dage. Det samlede sygefravær i 2019 var på 12,8

dage pr. medarbejder. Det betyder, at kommunen samlet set ligger 0,8 dage over måltallet.

Sygefraværet er steget 0,7 dage siden december 2018. Det er stor stigning, særligt taget i betragtning at sygefraværet i 2018 faldt med 0,5 dage.

Oversigt over sygefravær for hele 2019 ses i bilag 1. Nedenfor gennemgås sygefraværet i 2019 på center- og sektorniveau.

Status på måltal på centerniveau

På centerniveau ligger 8 ud af 13 centre på et sygefravær, der lå under måltallet for 2019.

De 8 centre er:

- Center for Ejendomme og Intern Service
- Driftsbyen
- Fritids- og Kulturcentret
- HR-Centret
- Sundheds- og Omsorgscentret
- Teknik- og Miljøcentret
- Ungecentret
- Økonomi- og Digitaliseringscentret

Der er 5 centre, der ligger over måltallet:

- Byrådscentret
- Borger- og Arbejdsmarkedscenter
- Børne- og Ungerådgivningscentret
- Institutions- og Skolecentret
- Social- og Handicapcentret

Status på måltal på sektorniveau

Nedenfor ses de sektorer, der lå under eller på måltallet på sektorniveau, jf. bilag 1, tabel 1.

Administration: CEIS, DIR, DRBY, FKC, HRC, ISC, TMC og ØDC

- Sprogcentret
- Teknisk Service
- Rengøring/Kantine
- Driftsbyen ekskl. adm.
- Plejecentre
- Tandplejen
- Hjemmeplejen
- Klubber

Nedenfor ses de sektorer, der inden for hvert center lå over måltallet på sektorniveau, jf. bilag 1, tabel 1.

Administration: BAC, BURC, BYC, SHC, SUOC og UC

- BURC ekskl. adm.
- Kulturinstitutioner
- Halpersonale
- Skoler (ekskl. SFO)
- SFO
- Dagpasning
- Social- og Handicapinstitutioner
- UC skoler (Linie 10 og Ungdomsskolen)
- Opsøgende ungearbejde

ISC og BAC er fortsat over måltal og begge centre har haft et stigende sygefravær i de tre første kvartaler, men er henholdsvis status quo og faldet siden september.

BURC og SHC er fortsat over måltal og har været stigende hele året.

Det er fortsat skoler, dagtilbud og SFO som fylder mest set i forhold til antal medarbejdere (1315).

ISC ligger samlet 2,8 dage over måltal (det samme som september). Det skyldes, at skolerne ligger 2,7 dage over, dagtilbud 3,5 dage over og SFO 1,9 dage over. Skoler er faldet med 0,1 dag og SFO er steget med 0,7 dag, mens dagtilbud er steget med 0,2 dag siden september.

BAC er samlet faldet med 0,5 dag siden september og er nu 1,5 dage over måltal (197 medarbejdere). I BAC er det administrationen (181 medarbejdere), der belaster tallet, de er dog faldet med 0,6 dag siden september og de er nu 2,5 dage over måltal.

BURC er samlet steget med 1,2 dage siden september og er nu 2,3 dage over måltal (200 medarbejdere). I BURC er administrationen (24 medarbejdere) faldet med 0,9 dage og BURC ekskl.

adm. (176 medarbejdere) er steget med 1,4 dage.

SHC er samlet steget 0,2 dag og er 1,5 dage over måltal (305 medarbejdere). Det skyldes, at SHC administration er faldet med 0,8 dag samt at Social og Handicapinstitutioner er steget med 0,4 dag siden september.

## **Bilag**

Bilag 1 - HovedUdvalg - Sygefraværstatus december 2019

## **Punkt 4: Proces og tidsplan for APV, Trivselsmåling og Social Kapital 2020**

20/2544

### **Baggrund**

I Høje-Taastrup Kommunes MED-aftale afsnit 12, pkt. 4 vedr. APV-arbejdet, står der, at APV- og Trivselsundersøgelser igangsættes i Hovedudvalget og efterfølgende evalueres i Hovedudvalget.

Direktionen traf på mødet den 27.03.2017 beslutning om, at der i fremtidige målinger af Social Kapital APV/Trivselsmåling som udgangspunkt ikke vil blive ændret i spørgsmålene og at målingerne i højere grad er en driftsopgave i HR-Centret.

Denne sag fremlægges Hovedudvalget til orientering og drøftelse af processen for den kommende måling af APV, Trivsel og Social Kapital 2020.

### **Indstilling**

HR-Centret indstiller, at Hovedudvalget drøfter planen for APV, Trivselsmåling og Social Kapital 2020, herunder tidsplan og spørgeramme.

### **Beslutning Hovedudvalg den 05-03-2020**

Sagen blev drøftet, og der fremkom følgende bemærkninger:

- AMR ønsker inddragelse i spørgeskemaet, da dette kan medvirke til at opkvalificere spørgsmålene. AMR påpegede at der faktisk var fejl i spørgsmålene.
- Der var enighed om at genindføre spørgsmålet om ”op og ned i tid”, da dette stadig er en relevant problemstilling.

Ovenstående bemærkninger bringes tilbage i HR-Centret. Anja Obdrup gav tilsagn om at invitere AMR.

### **Fraværende:**

Brith Josephsen

Lene Strandquist

### **Sagsfremstilling**

APV, Trivselsmåling og Social Kapital 2020 bygger på erfaringerne fra ditto måling i 2017. På baggrund af erfaringer fra sidste måling, skal hvert sektor/center beslutte om der skal måles på brobyggende social kapital.

Spørgsmålene vedrørende medarbejdernes ønske om at gå ned eller op i antal arbejdstimer undlades. Spørgsmålene blev tilføjet da ØU 6. juni 2017 besluttede at ”... der i den APV, der gennemføres i efteråret [2017], indarbejdes spørgsmål om medarbejdernes arbejdstid, herunder ønsker om at gå op eller ned i tid og medarbejdernes oplevelse af mulighederne for at kunne tilpasse arbejdstiden”.

## Kortlægning

Arbejdet med APV/Trivsel er en dynamisk proces, som arbejdspladserne kontinuerligt skal arbejde med. De lokale arbejdsmiljøgrupper har et ansvar for altid at have en opdateret APV-handlingsplan.

Kortlægning af trivsels- og arbejdsmiljøforhold kan ske på mange forskellige måder og kortlægningsmetoderne kan supplere hinanden. Processen for APV, Trivsel og Social Kapital 2020 foreslås tilrettelagt med de samme elementer som APV og Trivselsmåling og måling af Social Kapital tidligere har haft:

- Observationer foretaget af arbejdsmiljøgruppen ved arbejdspladsgennemgang
- Refleksioner over eksisterende data fx: arbejdsulykker, sygefraværstal, reaktioner fra arbejdstilsynet og lignende, som også indgår i den årlige arbejdsmiljødrøftelse
- Spørgeskemaundersøgelse
- Dialogmøder på arbejdspladsen, hvor arbejdspladsen i fællesskab får overblik over relevante indsatsområder og dertilhørende aktiviteter i arbejdsmiljøarbejdet

Arbejdsmiljøgrupperne kan arbejde med kortlægningen fra maj og indtil spørgeskemaet udsendes den 21. oktober til 4. november 2020.

## Spørgeskemaundersøgelsen

Spørgeskemaundersøgelsen måler på følgende temaer:

- Information, krav og støtte
- Samarbejde, tillid og retfærdighed (Social Kapital)
- Evt. Brobyggende Social Kapital (valgfrit i hver sektor/hvert center)
- Kerneopgave og trivsel
- Stress
- Vold, trusler og tryghed på arbejdspladsen
- Arbejdsskader på arbejdspladsen

Målingen gennemføres på arbejdspladsniveau, som spørgeskema til hver medarbejder og med efterfølgende dialog om resultaterne på hver arbejdsplads. På decentralt niveau er en arbejdsplads eksempelvis en skole (inkl. SFO), en klub eller et plejecenter, mens en arbejdsplads i rådhusammenhæng skal forstås som et center (f.eks. ØDC, BYC eller TMC), eller, for de centre, der også har decentrale enheder (f.eks. ISC, SHC eller FKC), som centrets rådhusadministration.

## Arbejdspladser der gennemfører målingen

Med udgangspunkt i hierarkiet, som det er opsat i lønsystemet, har HR-Centret udarbejdet en oversigt over arbejdspladser, der skal måles på.

Inden målingen gennemføres, vil der blive sendt lister med medarbejdernes navne ud til alle arbejdspladser, til godkendelse hos arbejdspladsens leder. På den måde sikres det, at det er de rette medarbejdere, der er tilknyttet arbejdspladserne og lederen kan sortere medarbejdere fra, der ikke er på arbejdspladsen grundet barsel eller andet.

## Særligt om Social Kapital

Målingen af Social Kapital inddeles som i 2017, i høj, mellem og lav.

## Spørgsmål

For at få kontinuitet fra de tidligere målinger er spørgsmålene fra sidste målinger genanvendt i spørgerammen for APV, Trivsel og Social Kapital 2020 og kan derfor bruges til at se udviklingen på den enkelte arbejdsplads over en årrække. Derudover kan sektor/center valgfrit få tilføjet 6 spørgsmål fra NFA om den brobyggende sociale kapital. Disse spørgsmål

blev brugt i 2017, men det var kun 12 % af alle medarbejdere der svarede, derfor er det den enkelte centerchef, der i 2020 beslutter om medarbejderne skal spørges om brobyggende social kapital.

Spørgsmål og svarkategorier vedlægges som bilag 1.

#### Opfølgning

Når spørgeskemaundersøgelsen er afsluttet, vil måleresultaterne kunne trækkes pr. team, arbejdsplads, sektor/center og for HTK samlet. Dels med en samlet værdi, dels specificeret på hvert spørgsmål. Hver leder kan inddele deres medarbejdere inden for deres ansvarsområde, som de finder mest brugbart for den videre drøftelse. Ligeledes kan lederne altid foretage nye målinger ved hjælp af SaftyNet.

Alle arbejdspladser skal arbejde med opfølgning på de resultater der er fremkommet, både fra arbejdspladsgennemgangen og spørgeskemaundersøgelsen. Det anbefales, at alle arbejdspladser tager en dialog om resultatet af afdækningen af udfordringer i det fysiske arbejdsmiljø og af spørgeskemaundersøgelsen, og drøfter, om det giver anledning til udviklingspunkter, eller hvordan de gode resultater fremadrettet kan fastholdes. Herefter skal alle udarbejde den lovpligtige APV-handleplan.

#### Tidsplan

Maj – oktober	Det fysiske arbejdsmiljø – gennemgang samt information og dialog om spørgsmål inden målingen
September	Orienteringsmøder for arbejdsmiljøgrupperne om spørgeskemaundersøgelsen
21. oktober	Spørgeskema udsendes
9. november	Rapporter frigives
9. nov. og frem	Dialogbaseret opfølgning på rapporter på alle lokale arbejdspladser

## Bilag

Bilag 1 - Spørgeskema til APV, Trivsel og Social Kapital 2020 - HU

## **Punkt 5: Indsatsområder og opgaver for 2020 og 2021**

19/16930

### **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.

Mulige indsatsområder blev drøftet på HU-mødet den 22. januar 2020, hvorefter formandskabet fik til opgave at udvælge 2-3 af de fremkomne temaer.

### **Indstilling**

Det indstilles, at Hovedudvalget drøfter og godkender følgende indsatsområder for 2020 og 2021:

1. Social kapital, arbejdsmiljø og arbejdsplads i trivsel
2. Rekruttering og fastholdelse
3. Kommunens 4 værdier

### **Beslutning Hovedudvalg den 05-03-2020**

Alle 3 indsatsområder blev godkendt.

#### **Fraværende:**

Brith Josephsen

Lene Strandquist

### **Sagsfremstilling**

Ved seneste HU-møde fremkom nedenstående temaforslag til indsatsområder, som formandskabet efterfølgende har drøftet.

- Rekruttering og fastholdelse
- Kend din kommune - Tal om personale
- Åbenhed og inddragelse i budgetterne i MED-regi
- Social kapital og arbejdsmiljø
- Kommunens 4 værdier
- Klima og grøn omstilling
- Servicetjek af Hovedudvalget
- Fremtidens teknologiske løsninger
- En arbejdsplads i trivsel – Den positive vinkel

## **Punkt 6: Proces for fremtidige udliciteringer/udbud**

19/21274

### **Baggrund**

Hovedudvalget blev på mødet den 14. november 2019 orienteret om en sag om udlicitering af ledsageordningen.

På baggrund af flere spørgsmål til proceduren ved udliciteringer/udbud, var der enighed om, at den nærmere proces ved fremtidige udliciteringer/udbud skulle drøftes på et kommende HU-møde.

### **Indstilling**

HR-Centret indstiller, at Hovedudvalget med afsæt i de allerede indgåede aftaler i HU drøfter, hvordan det sikres, at medarbejderne inddrages rettidigt og på passende vis i processen ved fremtidige sager om udliciteringer/udbud.

### **Beslutning Hovedudvalg den 05-03-2020**

Medarbejdersiden udtrykker bekymring for om aftalerne efterleveres i praksis. Der er kommet mange nye ledere siden 2010, og det skal sikres at aftalerne bliver kendt af alle lederne i kommunen.

Kommunaldirektøren vil gøre opmærksom på den vedtagne procedureaftale ved at bringe den ind i Chefforum.

### **Fraværende:**

Brith Josephsen

Lene Strandquist

### **Sagsfremstilling**

Efter protokollat 4 i rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse skal MED-udvalg inddrages i forbindelse med større rationaliserings- og omstillingsprojekter, herunder påtænkt udbud/udlicitering/privatisering.

Hovedudvalget har aftalt Retningslinjer for proceduren ved større rationaliserings- og omstillingsprojekter. Efter Retningslinjerne skal Hovedudvalget forelægges sager om udliciteringer/udbud mv. så hurtigt som muligt efter behandling i det politiske system, i direktion eller centre og inden endelig beslutning træffes. Forelæggelse for Hovedudvalget skal ske på så tidligt et tidspunkt, at repræsentanternes synspunkter og forslag kan indgå i beslutningsgrundlaget. Hovedudvalget sikrer, at de relevante MED-udvalg/personalemøder, der berøres af sådanne ændringer, er veloplyste og inddrages i fornødent omfang.

Det følger af reglerne om medindflydelse og medbestemmelse, at det relevante MED-udvalg/personalemøde med MED-status i god tid inden der træffes beslutning skal informeres om og have mulighed for at drøfte de arbejdsmæssige og personalemæssige konsekvenser, så de berørte medarbejders synspunkter kan indgå i beslutningsgrundlaget.

På den baggrund skal ledelsen på rette niveau sikre, at de berørte medarbejdere løbende informeres og får mulighed for at drøfte sagen, så medarbejdernes synspunkter kan indgå i ledelsens beslutningsgrundlag.

### **Bilag**

Hovedudvalget 14. november 2019 - Udlicitering - ledsageordning



## Punkt 7: Tal om personale - rekruttering og fastholdelse

18/15960

### Baggrund

På Hovedudvalgets møde den 12. juni 2019 blev Tal om Personale 2018 drøftet. Til mødet blev det aftalt, at arbejdsgruppen skulle se nærmere på tallene i Tal om Personale 2018 og identificere eventuelle problemstillinger i relation til rekruttering og fastholdelse, som det kunne være interessant for Hovedudvalget at beskæftige sig med og som kunne kobles sammen med næste HU-seminar.

### Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget

1. tager arbejdsgruppens orientering til efterretning
2. at arbejdsgruppens forslag til emner drøftes på HU-seminaret 2020
3. at Tal om personale for 2019 indgår i drøftelserne på HU-seminaret

### Beslutning Hovedudvalg den 05-03-2020

Alle tre punkter blev taget til efterretning. Dog blev det bemærket, at sammenlignelige tal fra andre kommuner vil være godt at have med, når tallene skal drøftes på HU-seminaret.

### Fraværende:

Brith Josephsen

Lene Strandquist

### Sagsfremstilling

Hovedudvalget nedsatte i juni 2019 en arbejdsgruppe til at belyse udfordringer med rekruttering og fastholdelse i kommunen. Arbejdet skulle tage udgangspunkt i Tal om Personale 2018 og skulle identificere eventuelle problemstillinger i relation til rekruttering og fastholdelse, som det kunne være interessant for Hovedudvalget at beskæftige sig med.

Å

Arbejdsgruppen har til møderne valgt at fokusere på følgende hovedpunkter:

Å

1. Personaleomsætning fordelt på overenskomstgrupper
2. Aldersfordeling på overenskomstgrupper

- Å Å Å Å Å Å Å Å Gennemsnitsalder fordelt på overenskomstgrupper

- Å Å Å Å Å Å Å Å Aldersspredning fordelt på overenskomstgrupper

Å

3. Anciennitet fordelt på overenskomstgrupper

- Å Å Å Å Å Å Å Å Gennemsnitsanciennitet fordelt på overenskomstgrupper

- Å Å Å Å Å Å Å Å Gennemsnitsanciennitet fordelt på intervaller og overenskomstgrupper

- Å Å Å Å Å Å Å Å Gennemsnitsanciennitet og gennemsnitsalder for fratrådte medarbejdere fordelt på overenskomstgrupper

Å

Bilag til denne sag er notat med tabeller og grafer på alle ovenstående punkter, som kan bruges til den videre drøftelse i Hovedudvalget. Arbejdsgruppen har fået indsigt i alle kommunens arbejdspladser og afhængig af tema, er det forskellige overenskomstgrupper, arbejdspladser mm som har særlige udfordringer.

Å

Hovedudvalget skal på seminar den 10. og 11. september 2020 og det anbefales her, at emnet rekruttering og fastholdelse drøftes som enkelt punkt eller som en del af andet tema. Til brug for dette anbefaler arbejdsgruppen at vedlagte notat tages med i drøftelserne, ligesom det anbefales at bruge Tal om personale for 2019 som vil foreligge til september.

## **Bilag**

HU arbejdsgruppe om rekruttering og fastholdelse - notat

## **Punkt 8: Nedlæggelse af arbejdsmiljøgruppe i SUOC**

20/1619

### **Baggrund**

MED-aftalens bilag 7 viser kommunens MED-struktur, som den er godkendt af Hovedudvalget. Hvis strukturen ønskes ændret på lokal- eller sektorniveau, 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.

Med sagens fremlæggelse ønskes der en ændring i MED-strukturen i SUOC, således at arbejdsmiljøgruppen for Hjælpe-middeldepotet nedlægges, og lokaludvalget reduceres med 1 arbejdsmiljørepræsentant (AMR).

### **Indstilling**

Det indstilles, at Hovedudvalget godkender:

1. at arbejdsmiljøgruppen i Hjælpe-middeldepotet nedlægges
2. at arbejdsmiljøgruppen i Myndighed fremadrettet dækker både Myndighed og Hjælpe-middeldepot
3. at LokalMED reduceres med 1 arbejdsmiljørepræsentant og at centerchefen ikke længere er en del af LokalMED som arbejdsmiljøleder, men udelukkende som centerchef.

### **Beslutning Hovedudvalg den 05-03-2020**

Alle tre punkter blev godkendt.

#### **Fraværende:**

Brith Josephsen

Lene Strandquist

### **Sagsfremstilling**

Lokaludvalget i Myndighed og Hjælpe-middeldepotet har pt. to arbejdsmiljøgrupper, hvorfor der således også sidder 2 AMR og 2 AML i deres lokaludvalg.

Lokaludvalget ønsker ikke længere 2 arbejdsmiljøgrupper, og vil derfor gerne nedlægge arbejdsmiljøgruppen under Hjælpe-middeldepotet.

Når der kun er én arbejdsmiljøgruppe, vil det også kun være muligt at have én AMR og én AML i Lokaludvalget. Udvalget vil derfor fremadrettet se således ud:

1 centerchef

1 arbejdsmiljøleder (AML)

3 ledere

4 medarbejderrepræsentanter

1 arbejdsmiljørepræsentant (AMR)

Arbejdsmiljørepræsentanten i den nedlagte arbejdsmiljøgruppe, vil på trods af nedlæggelsen fortsat være særligt beskyttet valgperioden ud, dvs. frem til den 1. juni 2021, men ikke længere varetage rollen som AMR.

## **Punkt 9: Ændring af MED-struktur i Ungecentret**

20/1619

### **Baggrund**

MED-aftalens bilag 7 viser kommunens MED-struktur, som den er godkendt af Hovedudvalget.

Hvis strukturen ønskes ændret på lokal- eller sektorniveau, 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.

Med sagens fremlæggelse ønskes der en ændring af MED-strukturen i Ungecenter Rådhus, således at der etableres et Lokaludvalg og nuværende struktur med personalemøde med MED-status nedlægges.

### **Indstilling**

Det indstilles, at HovedUdvalget godkender

- at der etableres et Lokaludvalg for Ungecenter Rådhus
- at nuværende struktur med personalemøde med MED-status nedlægges.

### **Beslutning Hovedudvalg den 05-03-2020**

Indstillingen blev godkendt. Dog manglede et bilag, som sendes ud sammen med referatet.

#### **Fraværende:**

Brith Josephsen

Lene Strandquist

### **Sagsfremstilling**

Ungecenter Rådhus består af Sekretariatet, Kriminalpræventiv team, og Ungeguide HTK. Der er i alt 36 medarbejdere. Siden etableringen af Ungecentret, har Ungecenter Rådhus haft personalemøder med MED-status. Den nuværende struktur lever ikke længere op til forventningerne i afdelingen henset til afdelingens størrelse og behov.

Der ønskes fremadrettet etablering af et Lokaludvalg for Ungecenter Rådhus og nuværende struktur med personalemøder med MED-status ophører. Arbejdsmiljøgruppen fortsætter uændret for afdelingen.

Ændringsforslaget har været behandlet i både Sektorudvalget og ved et personalemøde med MED-status, hvor der ikke har været nogen bemærkninger.

Det er HR-Centrets vurdering, at forslaget lever op til vores lokale MED-aftales bestemmelser om etablering af Lokaludvalg.

## **Økonomi**

### **Bilag**

Bilag 1 - Referat af MED-møde i UC-Rådhus af 16. dec 2019

hatunun\_24-02-2020\_12-46-18.pdf

Bilag 2 - Referat af SektorMED UC-Rådhus af 24. februar 2020.docx

# **Punkt 10: Sammenlægning af LokalMED for Borgerbetjeningen/ydelsesservice med Fællessekretariatets personalemøde**

20/1619

## **Baggrund**

HTK's MED-struktur godkendes af Hovedudvalget, jf. bilag 7 til MED-aftalen. I henhold til aftalen kræver ændringer i strukturen på lokal- og sektorniveau Hovedudvalgets godkendelse. På den baggrund forelægges sagen for Hovedudvalget til endelig beslutning. BAC foreslår, at LokalMED for Borgerbetjeningen/Ydelsesservice sammenlægges med Fællessekretariatets personalemøde med MED-status.

## **Indstilling**

Det indstilles, at Hovedudvalget godkender ændringen med virkning fra Hovedudvalgets godkendelse, således at ét samlet lokalMED vil bestå af 2 ledere, 3 AMR og 4 medarbejderrepræsentanter.

## **Beslutning Hovedudvalg den 05-03-2020**

Indstillingen blev godkendt.

### **Fraværende:**

Brith Josephsen

Lene Strandquist

## **Sagsfremstilling**

I foråret 2019 blev Borgerbetjeningen og Ydelsesservice sammenlagt til ét lokalMED-udvalg. Dette udvalg ønskes nu sammenlagt med Fællessekretariatets personalemøde. Baggrunden for sammenlægningen er, at begge områder aktuelt hører under samme leder.

Ifølge MED-aftalen er hovedreglen, at der på arbejdspladser med mere end 20 ansatte og en leder med selvstændigt økonomi- og personaleansvar skal etableres et lokaludvalg. En sammenlægning vil derfor være i overensstemmelse med den lokale aftale.

Ved den foreslåede sammenlægning ændres der ikke umiddelbart i antallet af medlemmer eller arbejdsmiljøgrupper.

Sammenlægningen har været drøftet på et ekstraordinært lokal-MED d. 16. november 2019, hvor det blev godkendt.

SektorMED har på møde d. 30. januar 2020 drøftet sammenlægningen og støtter den.

Der vedlægges referater fra disse drøftelser.

## **Bilag**

Referat af sektor-MED den 30 .januar 2020 - i BAC.docx

Referat af ekstraordinært Lokal-MED d. 12.11.2019 i BAC.docx

# Punkt 11: Opsamling på den årlige arbejdsmiljødrøftelse

19/8395

## Baggrund

Den 12. december behandlede HovedUdvalget en sag om opsamling på den årlige arbejdsmiljødrøftelse. Sagen blev tilbagevist til arbejdsgruppen for den årlige arbejdsmiljødrøftelse, som efterfølgende har genbesøgt og drøftet tilbagemeldingerne på centrenes årlige arbejdsmiljødrøftelser. En ny indstilling fremlægges hermed for HovedUdvalget.

## Indstilling

Det indstilles at, HovedUdvalget tager arbejdsgruppens opsamling på den årlige arbejdsmiljødrøftelse til efterretning.

## Beslutning Hovedudvalg den 05-03-2020

Arbejdsgruppens opsamling på den årlige arbejdsmiljødrøftelse blev taget til efterretning.

### Fraværende:

Brith Josephsen

Lene Strandquist

## Sagsfremstilling

Arbejdsgruppen for den årlige arbejdsmiljødrøftelse under HovedUdvalget har drøftet de vigtigste pointer fra årets arbejdsmiljødrøftelse, både i forhold til processen og tilbagemeldingerne generelt.

De hovedpointer som arbejdsgruppen ønsker at viderebringe til HovedUdvalget er:

### Forebyggelse af stress

Hovedudvalget har nu i 3 år haft stress som et indsatsområde. For to år siden blev det besluttet, at det var indsatsområdet i 2017 og 2018, og i 2019 besluttede Hovedudvalget, at stress ligeledes i 2019 og 2020 skulle være et indsatsområde. Der er nu et år tilbage af perioden. Arbejdsgruppen vil gerne foreslå Hovedudvalget, at forebyggelse af stress også bliver indsatsområde i den kommende periode i 2021 og 2022.

De udfordringer der forefindes i forhold til stress, kræver en langvarig indsats. Det er vigtigt at arbejdet sker ude lokalt på den enkelte arbejdsplads, men at lederne og organisationen får hjælp efter behov og bliver understøttet af tilbud, både i forhold til uddannelse, forebyggelse og håndtering.

Den tre-årige undersøgelse om APV, Trivsel og Social kapital finder sted i 2020. I MED-aftalen fremgår det i bilag 6, punkt E, at arbejdspladserne skal opdatere/revidere deres lokale stressretningslinjer. Det er vigtigt, at arbejdspladsens retningslinjer for stress har et aktivt liv og også benyttes aktivt i dagligdagen. Arbejdsgruppen vil derfor gerne opfordre til, at arbejdspladserne benytter 2020 til at drøfte om deres retningslinjer for stress har behov for en opdatering, så de understøtter de lokale indsatser i hverdagen bedst.

Sygefravær

Arbejdsgruppen drøftede sygefravær og blev enige om, at nogle af temaerne fx personaleomsætning under sygefraværdata hører hjemme i arbejdsgruppen under HU, der beskæftiger sig med Tal om Personale. De øvrige sygefraværdata behøver ikke udvikling pt.

#### Kvalitetsløft af den årlige arbejdsmiljødrøftelse

Der er ingen tvivl om at arbejdspladserne og centrene tager arbejdet med den årlige arbejdsmiljødrøftelse seriøst, men at arbejdet skal understøttes mere, end det gør i dag. Der skal derfor mere fokus på udformningen af den årlige arbejdsmiljødrøftelse. Vi opfordrer arbejdspladser/Lokaludvalg og Sektorudvalg om at indarbejde årshjulet for den årlige arbejdsmiljødrøftelse i deres egne årshjul, så tidsplanen overholdes. Mange steder halter tidsplanen. Når centrene skal indsende deres årlige arbejdsmiljødrøftelse, hvert andet år, bliver der brugt mange ressourcer på at modtage alle centres drøftelser. I 2019 var der modtaget 5 ud af 13 årlige arbejdsmiljødrøftelser til tiden, og 1 arbejdsmiljødrøftelse kom slet ikke.

For at hjælpe arbejdspladserne/Lokaludvalgene foreslår arbejdsgruppen, at skemaet til den årlige arbejdsmiljødrøftelse udbygges med de underspørgsmål, som fremgår i arbejdsmiljøbrevet. Derved sikre det bedre, at arbejdspladserne/Lokaludvalgene forholder sig til de spørgsmål som HovedUdvalget ønsker at få afdækket.

Når Sektorudvalgene efterfølgende skal samle op på centres arbejdsmiljødrøftelser, bør der udarbejdes et særskilt skema som egner sig til en opsamling på tværs i centrene, og som sikrer, at Sektorudvalgene bliver guidet igennem og får besvaret det, som HovedUdvalget ønsker tilbagemelding på. Det skema udarbejder HRC til formålet i samarbejde med arbejdsgruppen.

## Punkt 12: Oversigt over arbejdsgrupper

19/16930

### Baggrund

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

### Indstilling

Det indstilles, at HovedUdvalget tager oversigten til efterretning.

### Beslutning Hovedudvalg den 05-03-2020

Arbejdsgruppen om Tal om Personale nedlægges da arbejdet er udført.

### Fraværende:

Brith Josephsen

Lene Strandquist

### Sagsfremstilling

Arbejdsgruppe	Opgave	Deltagere	Status
Arbejdsgruppe om Tal om Personale Nedsat 12. juni 2019	Arbejdsgruppen skal se nærmere på tallene og identificere eventuelle problemstillinger i relation til rekruttering og fastholdelse, som det kunne være interessant for HovedUdvalget at beskæftige sig med.	Heidi Hansen	
		Tine Hoffmann	
Arbejdsgruppe om Tal om Personale Nedsat 12. juni 2019	Udarbejde forslag til information til medarbejderne.	Niels Krüger	Arbejdsgruppen afholdt sit første møde den 22. oktober 2019.
		Per Frank Lauritzen	
		Peter Foskjær	Resultatet af arbejdet fremlægges på HU's møde den 5. marts 2020.
Arbejdsgruppe om information til ansatte om hvor de kan henvende sig hvis de oplever kritisable forhold på arbejdspladsen. Nedsat 12. juni 2019		Lars Bælum	
		Allan Larsen (HRC)	
		Ansvarlig: Lene Fridberg (HRC)	
		Lars Holte	Arbejdsgruppen har planlagt en møderække henover efteråret.
Arbejdsgruppe om information til ansatte om hvor de kan henvende sig hvis de oplever kritisable forhold på arbejdspladsen. Nedsat 12. juni 2019		Heidi Yoma	
		Niels Krüger	Næste møde i arbejdsgruppen er den 2. marts 2020.
		Thommas Nielsen	
Arbejdsgruppe om information til ansatte om hvor de kan henvende sig hvis de oplever kritisable forhold på arbejdspladsen. Nedsat 12. juni 2019		Karin Danielsen	Resultatet af arbejdet vil blive

Ansvarlig: præsenteret for  
HU, når arbejdet  
er tilendebragt.  
Sine Panfil  
(HRC)

## PERMANENTE ARBEJDSGRUPPER

Årlig  
arbejds miljødrøftelse

Nedsat 21.11.12

Skal forberede og  
samle op på HU's årlige  
arbejds miljø-drøftelse.

Siddende  
AMR, AML  
og HU's  
næstformand.

Ansvarlig:

Helle Planck  
Larsen og  
Søren Grenaae  
(HRC)

Gruppen mødes 1-  
2 gange årligt i  
marts/april måned.  
Og i ulige år  
tillige i oktober  
måned.

## **Punkt 13: Eventuelt**

19/16930

### **Baggrund**

Punktet er åbent for input.

### **Beslutning Hovedudvalg den 05-03-2020**

Der blev kort orienteret om håndteringen af Corona i HTK.

Medarbejdersiden udtrykte bekymring over den nye samarbejdspartner i Sundhedstilbuddet. Det opleves, at medarbejdere bliver afvist når de henvender sig, og dermed ikke har mulighed for at benytte tilbuddet. Det virker som om man skal have en aktiv arbejdsskade eller have en skade, som har medført sygedage, før de vil tage imod. HRC følger op, så korrekt visitering iværksættes af ny samarbejdspartner.

#### **Fraværende:**

Brith Josephsen

Lene Strandquist