

REFERAT Hovedudvalg d. 15-01-2015

Mødedato Torsdag d. 15. januar 2015 kl. 13:00

Mødested D 115 B

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af referat.....	3
Regnskab 2014 og budget 2015.....	5
Afrapportering fra arbejdsgruppen om tværgående samarbejde.....	7
Afrapportering fra arbejdsgruppe om MED-inddragelse.....	10
Valg og udpegning til MED- og arbejdsmiljøorganisationen 2015-2017.....	13
Ændring af MED-strukturen Sundheds- og Omsorgscentret.....	16
Omorganisering af beredskabet.....	18
Opsigelse af forhåndsftaler.....	20
Oversigt over arbejdsgrupper.....	22
Eventuelt.....	25

Punkt 1: Godkendelse af referat

13/28134

Godkendelse af referat

INDSTILLING

Det indstilles, at HovedUdvalget godkender referatet fra mødet den 20. november 2014.

BESLUTNING HOVEDUDVALG DEN 15-01-2015

Referatet blev godkendt.

Punkt 2: Regnskab 2014 og budget 2015

14/30672

Regnskab 2014 og budget 2015

Baggrund

Denne sag fremlægges med henblik på en status på budget 2014 samt en orientering om den forventede budgetproces for budget 2016-2019.

INDSTILLING

Det indstilles, at HovedUdvalget tager orienteringen til efterretning.

BESLUTNING HOVEDUDVALG DEN 15-01-2015

Ledersiden orienterede om, at regnskabet fortsat er under konstruktion og det derfor er svært at give et bud på, hvordan det ender med at se ud.

Budget 2016 er i overvejelsesfasen for så vidt angår processen. Ledersiden håber, at kunne sige noget mere om dette på næste møde.

Orienteringen blev taget til efterretning.

Sagsfremstilling

Direktionen orienterer på mødet om status.

Punkt 3: Afrapportering fra arbejdsgruppen om tværgående samarbejde

14/24249

Afrapportering fra arbejdsgruppen om tværgående samarbejde

Baggrund

På mødet den 16. januar 2014 besluttede HovedUdvalget, at ét af de strategiske emner for 2014-2015 skulle være det tværgående samarbejde i HTK.

Der blev til formålet nedsat en arbejdsgruppe bestående af Bo, Niels, Karen, områdeleder Henriette Flænsdal, centerchef Tine Weber og Majbritt Fenger, HR-Centret.

Arbejdsgruppen har taget udgangspunkt i drøftelserne om samme emne på HU-seminaret i juni og fremlægger med denne sag resultatet.

INDSTILLING

Det indstilles, at HovedUdvalget godkender arbejdsgruppens anbefalinger samt drøfter, hvordan det kan understøtte en tværgående samarbejdskultur.

BESLUTNING HOVEDUDVALG DEN 15-01-2015

Ledersiden roste arbejdet og idéen med at arbejde med silo-frit område.

Ledersiden syntes, at det skal overvejes også at udbrede drøftelserne til strategisk lederforum - men var enige i, at det bør starte i Chefforum.

HovedUdvalget godkendte anbefalingen og ledersiden vender tilbage, når sagen har været forelagt Chefforum.

Sagsfremstilling

Med udgangspunkt i en række udvalgte historier fra arbejdsgruppens medlemmer om velfungerende tværgående samarbejde, har arbejdsgruppen forsøgt at identificere, hvilke drivkræfter/faktorer der var til stede i disse situationer.

Af faktorer der var til stede, kan nævnes:

- Tillid
- Tid
- At opgaven/borgeren er i centrum
- Kendskab til hinanden (personbåret)
- En kultur, hvor der var plads til at prøve – og også indimellem fejle.

Med udgangspunkt i drivkræfterne er arbejdsgruppen kommet frem til følgende konkrete anbefalinger til, hvordan tværgående samarbejde kan fremmes og understøttes i HTK:

Rammer

- Vores værdier skal understøtte tværgående samarbejde
- Styringsredskaberne skal understøtte tværgående samarbejde, d.v.s. se ud over kerneopgaverne og have fokus på "broerne/samarbejderne"
- Aftalestyring – det skal fremgå at tværgående samarbejde anerkendes
- Tilgangen til en fælles opgave, herunder mødestrukturen skal i højere grad bygges op om forskelligheder (indtænke forskellige fagligheder/kompetencer), så der kan skabes andre/nye relationer og findes fælles/tværgående mål
- Der bør "puljes" midler, som kan finansiere udfordringer, man ønsker at løse tværgående = "kloge penge"
- Der skal ske en forenkling af kommunens politikker (eller minimering), så ikke de fastholder opdelingen i kerneområder
- Tværgående samarbejde skal være et fast punkt på Chefforum, for på den måde at øge muligheden for, at alle vinkler er tænkt ind i forhold til nye opgaver/projekter (hvilke centre, kan bidrage til en kommende udfordring/opgave?)

· For hvert igangsat projekt skal det konkretisere, hvordan det giver merværdi for borgerne/brugere

Arbejdsformer

- Der skal skabes nye arbejdsformer/samarbejdsformer, projekter, "Task Forces" mv.
- De uddannede innovationsledere/medarbejderne skal bruges
- Dialog med interessenter - tag straks et møde med alle interessenter, når en opgave fødes
- Der skal tænkes i overlap og implementering - når vi slipper, hvem samler så op?

Kultur

- Tværgående samarbejde skal italesættes og værdisættes på alle niveauer
- Der skal i højere grad fokuseres på opgaven (brugeren i fokus) i stedet for centrets/medarbejderes behov
- Der skal fokus på merværdi - hvem giver det merværdi for
- Led efter broerne (til de der kan involveres og bidrage)
- Gør hinanden gode - tal hinanden op (i stedet for at hyggelade)
- Helhedsorientering skal være en naturlig del af driftsopgaven og understøttes af hele personalet samt være et særligt opmærksomhedspunkt i forhold til ledelsesopgaven (ledernetværk - tænke på tværs - job swob, fæl/ praktikordninger mv.)

Det anbefales konkret, at sagen videreføres til Chefforum m.h.p. at få deres forslag til, hvordan man kan konkretisere arbejdsgruppens anbefalinger samt at man i Chefforum udpeger 1 – 2 tværgående udfordringer/wicked problems, som kan bruges som pilotforsøg eller alternativt udvælger et af direktionens strategiske projekter (jfr. Strategibrevet) som pilot for "silofrit område".

Punkt 4: Afrapportering fra arbejdsgruppe om MED-inddragelse

14/24884

Afrapportering fra arbejdsgruppe om MED-inddragelse

Baggrund

HovedUdvalget gennemførte den 16. januar 2014 en strategisk drøftelse af, hvilke indsatsområder og opgaver der er væsentlige at fokusere på og arbejde med i 2014 og 2015.

Et af de valgte emner var MED-inddragelse – herunder kommunikation i MED-systemet.

Arbejdsgruppen fremlægger med denne sag resultatet af gruppens arbejde med henblik på Hovedudvalgets godkendelse.

INDSTILLING

Det indstilles, at HovedUdvalget godkender arbejdsgruppens forslag.

BESLUTNING HOVEDUDVALG DEN 15-01-2015

Medarbejdersiden understregede vigtigheden af, at lederen tager teten der, hvor der ikke er TR i MED-udvalget eller hvor der ikke er MED-udvalg.

Desuden ønskede de, at lederne bliver mindet om, at referater skal offentliggøres på HTKalle.

Medarbejdersiden vil selv tage dialogen i medarbejderrådet, for også der at understrege det dobbelte ansvar.

Ledersiden syntes, at det er godt, at initiativerne retter sig hele vejen rundt og var enige i, at det er vigtigt at være ekstra opmærksom, der hvor den naturlige kommunikation mangler.

Med de faldende bemærkninger blev sagen godkendt.

Sagsfremstilling

På HovedUdvalgets seminar i marts 2014 blev der i drøftelserne mellem centerchefer og HU-medlemmer taget forsigtigt hul på udfordringen med forståelse af omfanget af MED-inddragelse samt udfordringen med at kommunikere helt ud i MED-systemet.

Baggrunden for drøftelsen var, at medarbejdersiden i HovedUdvalget har givet udtryk for, at MED-inddragelse på HU-niveau fungerer, men at de oplever udfordringer på nogle decentrale områder.

Der blev efterfølgende på HovedUdvalgets møde 24. april 2014 nedsat en arbejdsgruppe bestående af Vibeke, Heidi, Brith, Ulla Callesen, Karen Koefoed, Hanne og Majbritt.

Arbejdsgruppen skulle komme med forslag til, hvordan der i højere grad kan skabes forståelse for MED-inddragelsen, som beskrevet i Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse. Ligeledes skulle arbejdsgruppen komme med forslag til, hvordan HovedUdvalget kan udbrede kendskabet til udvalgets arbejde og sikre at initiativer og beslutninger kommunikerer ud i MED-systemet.

Arbejdsgruppen foreslår, at der igangsættes følgende initiativer i første halvår af 2015:

1. HR-Centret udarbejder og udsender vejledning i hvad MED-inddragelse er og hvordan ledelsen skærer et tema til, så informationen og drøftelsen bliver så vedkommende som mulig

Vejledningen skal indeholde eksempler på store og små drøftelser og lægges på HR-Portalen.

2. Emnet får mere plads på God Ledelse i HTK

God Ledelse i HTK er en intern uddannelse, som indeholder to moduler. Modul ét afholdes af HRC og fokuserer på personaleledelse. Modul to afholdes af BYC og ØDC og fokuserer på økonomi og styringsredskaber. Et af emnerne på modul ét er MED-aftalen og på uddannelsesmodulet i november 2014 var konceptet allerede ændret, så der blev fokuseret mere på medinddragelse. Det samme vil ske fremover.

3. Arbejdsgruppen undersøger mulighederne for at gøre informationer om, hvad HU drøfter og beslutter, lettere tilgængelige for de decentrale ledere (det hjalp da centercheferne fik HU-referater via eDagsorden)

Centercheferne modtager referat fra HU-møderne via eDagsorden og det betyder, at de kan læse det når og hvor det passer dem bedst. Arbejdsgruppen ønsker lignende mulighed for de øvrige ledere og ønsker at anvende den nye App. (Mit HTK) til at pushe information om emner drøftet på HU til resten af organisationen, for at øge chancen for, at også resten af MED-organisationen får de nødvendige informationer fra HU.

Der udarbejdes et kort referat fra HU til MedarbejderNyt, som via App'en pushes ud til medarbejdere og ledere. Fra det korte referat på MedarbejderNyt linkes der til det fulde HU-referat på HTKalle.

4. HR-Centret udbreder kendskabet til HU-årshjulet

Bilag 10 til MED-aftalen indeholder HU's årshjul, hvoraf de store tilbagevendende opgaver fremgår. Dette årshjul og HU-mødedatoer udmeldes både på HR-Portalen og i LederNyt i december/januar, så de øvrige MED-udvalg kan planlægge ud fra dette.

5. HR-Centret udbyder fyraftensmøde for lederne om MED-inddragelse

Der bliver afholdt fyraftensmøde om MED-inddragelse 26.01.15. Konceptet vil minde om konceptet på God Ledelse i HTK og HRC står for mødet. Arbejdsgruppen vil dog opfordre HU-medlemmer til også at deltage.

6. HU igangsætter en drøftelse om MED-inddragelse i MED-organisationen på alle niveauer

Efter fyraftensmødet og publicering af vejledning igangsættes en drøftelse i MED-organisationen.

Det skal sættes på MED-udvalgenes dagsorden, hvordan de oplever at blive inddraget/hørt. Der skal ikke rapporteres tilbage til HU – men alene lægges op til en drøftelse, der sætte fokus på denne vigtige del af MED-aftalen.

7. FTR/TR drøfter i eget system, hvor der er specifikke udfordringer i forhold til at blive inddraget og i forhold kommunikere MED-beslutninger ud i hele MED-organisationen.

Det er arbejdsgruppens opfattelse, at MED-arbejdet fungerer fint rigtig mange steder i organisationen. FTR/TR opfordres til at undersøge om – og i givet fald hvor – der er udfordringer med at blive informeret og inddraget. Dette med henblik på at identificere problemets omfang.

Punkt 5: Valg og udpegning til MED- og arbejdsmiljøorganisationen 2015-2017

14/29304

Valg og udpegning til MED- og arbejdsmiljøorganisationen 2015-2017

Baggrund

I Høje-Taastrup Kommune sker valg og udpegning til MED-organisationen og Arbejdsmiljøorganisationen samtidig. Den nye MED- og Arbejdsmiljøorganisation skal være på plads 1. juni 2015, hvor tiltrædelserne formelt starter og valgperioden løber til og med 31.05.2017.

Sagen fremlægges med henblik på godkendelse af tidsplanen for valget.

INDSTILLING

Det indstilles, at HovedUdvalget godkender planen for valg og udpegning til MED- og Arbejdsmiljøorganisationen i HTK for perioden 01.06.15 – 31.05.17.

BESLUTNING HOVEDUDVALG DEN 15-01-2015

HovedUdvalget godkendte planen.

Sagsfremstilling

Der skal i HTK foretages valg på 4 niveauer:

1. Arbejdsmiljøgrupper
2. Lokaludvalg
3. Sektorudvalg
4. Hovedudvalg

Af bilag 7 i MED-aftalen ("MED strukturen i Høje-Taastrup Kommune") fremgår, hvordan de enkelte centres MED- og arbejdsmiljøorganisation er bygget op, og hvor mange pladser, der er til henholdsvis medarbejderrepræsentanter, ledelsesrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsmiljøledere i lokaludvalgene og sektorudvalgene. Alle medarbejdere med minimum ½ års ansættelse kan stille op til valg som medarbejderrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter.

Arbejdsmiljøgrupper

Til arbejdsmiljøgrupperne vælges en arbejdsmiljørepræsentant blandt alle ansatte på arbejdspladsen. Ledelsen udpeger en arbejdsmiljøleder.

Lokaludvalg

Til lokaludvalgene vælges medarbejderrepræsentanterne blandt arbejdsstedets tillidsrepræsentanter. Hvis ikke alle pladser i lokaludvalget kan udfyldes med tillidsrepræsentanter, kan der vælges andre medarbejderrepræsentanter. Valg af arbejdsmiljørepræsentanter sker blandt medlemmer af arbejdspladsernes arbejdsmiljøgrupper.

Ledelsen udpeger ledelsesrepræsentanterne, idet der dog ikke kan sidde flere ledelsesrepræsentanter end medarbejderrepræsentanter i udvalget. Én af ledelsesrepræsentanterne skal være arbejdsmiljøleder.

Hvis der er flere arbejdsmiljøgrupper under et lokaludvalg, vælges 2 arbejdsmiljørepræsentanter og udpeges 2 arbejdsmiljøledere til lokaludvalget

Til lokaludvalgene skal der endvidere vælges suppleanter for medarbejderrepræsentanterne.

Sektorudvalg

Medarbejderrepræsentanter til sektorudvalgene vælges/udpeges af de forhandlingsberettigede organisationers lokale klubber, enheder eller lignende blandt de ansatte i Høje-Taastrup Kommune.

Valg af arbejdsmiljørepræsentanter til sektorudvalgene sker blandt arbejdsmiljørepræsentanterne fra lokaludvalgene. Til sektorudvalgene skal vælges to arbejdsmiljørepræsentanter.

Ledelsen udpeger ledelsesrepræsentanterne og to af disse skal være arbejdsmiljøledere. Der kan ikke sidde flere ledelsesrepræsentanter end medarbejderrepræsentanter i udvalget.

Til sektorudvalg skal der desuden vælges/udpeges suppleanter for medarbejderrepræsentanterne, vælges suppleanter for arbejdsmiljørepræsentanterne samt udpeges suppleanter for arbejdsmiljølederne.

For valg af suppleanter for arbejdsmiljørepræsentanter gælder samme betingelser, som ved valg af arbejdsmiljørepræsentanter.

HovedUdvalg

Medarbejderrepræsentanter til HovedUdvalget udpeges af hovedorganisationerne blandt de ansatte i Høje-Taastrup

Kommune. Der skal således ikke foretages valg på de enkelte arbejdssteder hertil.

Valg af arbejdsmiljørepræsentanter til HovedUdvalget sker blandt arbejdsmiljørepræsentanterne fra sektorudvalgene. Til HovedUdvalget skal vælges to arbejdsmiljørepræsentanter.

Direktionen udpeger ledelsesrepræsentanterne og to af disse skal være arbejdsmiljøledere.

Til HovedUdvalget skal der desuden vælges/udpeges suppleanter for medarbejderrepræsentanterne, vælges suppleanter for arbejdsmiljørepræsentanterne samt udpeges suppleanter for arbejdsmiljølederne.

For valg af suppleanter for arbejdsmiljørepræsentanter gælder samme betingelser, som ved valg af arbejdsmiljørepræsentanter.

Efter valget

Resultatet af valgene og udpegningerne skal meddeles til og koordineres af de enkelte centre. Inden for arbejdsmiljøområdet skal de endelige resultater af centerets udpegnings og valg af henholdsvis arbejdsmiljøledere og arbejdsmiljørepræsentanter til centerets øverste udvalg (sektorudvalg eller lokaludvalg) meddeles til HR-Centret. De nærmere retningslinjer for opdatering af MED- og arbejdsmiljøorganisationen vil blive udmeldt sammen med orientering om igangsættelsen af valg og etablering af ny MED- og Arbejdsmiljøorganisation.

Tidsplan

		Deadline
1	HovedUdvalget godkender sag om valg/udpegnings til MED- og Arbejdsmiljøorganisationen 01.06.15 – 31.05.17.	Januar 2015
2	HR-Centret orienterer om igangsætning af valg/udpegnings og køreplan for dette. · Besked til centercheferne, som skal orientere arbejdsmiljøgrupper og lokaludvalg inden for eget område. · Gennem MedarbejderNyt og HTKalle/Portalen reklame for at melde sig som henholdsvis MED- og AM-repræsentant, samt orientering om hvad der ligger i opgaven.	Februar 2015
3	Valg og udpegnings til arbejdspladsernes arbejdsmiljøgrupper. Lederen varsler valget med minimum 14 dage – d.v.s. senest 9. marts 2015.	23. marts 2015
4	Valg og udpegnings til lokaludvalg (for arbejdsmiljørepræsentanternes vedkommende af og blandt de valgte arbejdsmiljørepræsentanter fra arbejdspladsernes arbejdsmiljøgrupper).	20. april 2015
5	Valg og udpegnings til sektorudvalg (for arbejdsmiljørepræsentanternes vedkommende af og blandt de valgte arbejdsmiljørepræsentanter fra lokaludvalgene).	4. maj 2015
6	Valg af arbejdsmiljørepræsentanter til HovedUdvalget af og blandt de valgte arbejdsmiljørepræsentanter fra sektorudvalgene (eller lokaludvalgene, hvor der ikke er sektorudvalg). Direktionen udpeger umiddelbart derefter de to arbejdsmiljøledere.	28. maj 2015 kl. 9.00 – 10.00 i Byrådssalen

Når valgene og udpegningerne er afsluttet, skal MED- og Arbejdsmiljøorganisationen opdateres i forhold til lister over navnene på medlemmerne i arbejdsmiljøgrupperne, Lokaludvalg, Sektorudvalg og Hovedudvalg.

Centrene skal sikre, at alle medlemmerne af deres arbejdsmiljøorganisation har gennemført, eller bliver tilmeldt, den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse.

Endvidere skal centrene sikre, at der for alle arbejdsmiljørepræsentanter udfyldes en blanket som dokumentation på valget, som arkiveres i pågældendes p-sag.

Punkt 6: Ændring af MED-strukturen Sundheds- og Omsorgscentret

14/4068

Bilag

Ændring/oprettelse af LokalMED-udvalg - SUOC - 299788-14_v1_Ansøgning ændring LokalMED - Torstorp.DOCX

Ændring/oprettelse af LokalMED-udvalg - SUOC - 276199-14_v1_Beslutningspunkter SektorMEDseminar - 17-18.11.2014.DOC

Ændring/oprettelse af LokalMED-udvalg - SUOC - 298983-14_v1_Birkehøj ansøgning om lokalmed.DOCX

Ændring af MED-strukturen Sundheds- og Omsorgscentret

Baggrund

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

Hvis strukturen ønskes ændret på lokal- eller sektor-niveau, kræver det Hovedudvalgets godkendelse. Det gælder alle former for ændringer, som fx sammenlægning af flere udvalg, nedlæggelse af udvalg, udvidelse af antallet af udvalg, ændring i antallet af arbejdsmiljøgrupper osv.

Sagen fremlægges med henblik på at få Hovedudvalgets godkendelse af ændring af MED-strukturen på Torstorp Plejecenter samt oprettelse af lokaludvalg på Birkehøj Plejecenter.

INDSTILLING

Det indstilles, at Hovedudvalget godkender ændring af MED-strukturen på Torstorp Plejecenter samt oprettelsen af lokaludvalg på Birkehøj Plejecenter.

BESLUTNING HOVEDUDVALG DEN 15-01-2015

Hovedudvalget godkendte ændringen af MED-strukturen.

Sagsfremstilling

Torstorp Plejecenter

Efter sammenlægningen af produktionskøkkenerne på Henriksdal og Torstorp Plejecentre er personalet nu fysisk overflyttet til Henriksdal Plejecenter.

En konsekvens af dette er nedlæggelse af arbejdsmiljøgruppen for køkkenet på Torstorp Plejecenter og plejecentrets lokaludvalg ønskes derfor ændret i overensstemmelse hermed.

Torstorp Plejecenter – FØR	Torstorp Plejecenter – NU
1 plejecenterleder 2 AML 1 leder 2 AMR 2 TR/medarbejdere	1 plejecenterleder 1 AML 1 leder 1 AMR 2 TR/medarbejdere
1 AMG for køkken 1 AMG for plejecenter	1 AMG for plejecenter

Birkehøj Plejecenter

Efter åbning af det nybyggede plejecenter Birkehøj og afholdelse af valg, ansøger Birkehøj Plejecenter om Hovedudvalgets godkendelse af det nu oprettede lokaludvalg.

Birkehøj Plejecenter – NU
1 plejecenterleder/AML 2 ledere 2 AMR 3 TR/medarbejdere
1 AMG for demens 1 AMG for pleje

Af MED-aftalen fremgår, at der skal vælges to arbejdsmiljørepræsentanter og udpeges to arbejdsmiljøledere, hvis der er flere arbejdsmiljøgrupper under en selvstændig leder med økonomi- og personaleledelsesansvar.

Da plejecentrets leder p.t. er arbejdsmiljøleder for begge arbejdsmiljøgrupper, er der aktuelt kun en arbejdsmiljøleder repræsenteret i lokaludvalget.

Når der efterfølgende udpeges yderligere en leder som arbejdsmiljøleder, vil denne indgå i lokaludvalget uden fornyet forelægges for Hovedudvalget og MED-aftalens bilag 7 vil blive tilrettet i overensstemmelse hermed.

Begge indstillinger har været drøftet i og er godkendt af SUOC's SektorMED den 17. november 2014.

Det er HR-Centrets vurdering, at forslaget lever op til vores lokale MED-aftales bestemmelser om form, struktur, sammensætning og arbejdsmiljø.

Punkt 7: Omorganisering af beredskabet

14/30672

Omorganisering af beredskabet

Baggrund

De kommunale beredskaber skal omorganiseres til større og færre enheder senest pr. 1. januar 2016.

Sagen forelægges med henblik på at informere om og drøfte den kommende sammenlægning af de kommunale beredskaber – herunder hvad tidsplanen er, hvad det kommer til at betyde for kommunens beredskabspersonale m.m.

INDSTILLING

Det indstilles, at HovedUdvalget drøfter den kommende sammenlægning af de kommunale beredskaber.

BESLUTNING HOVEDUDVALG DEN 15-01-2015

Ledersiden orienterede nærmere om de igangværende overvejelser. Overvejelserne har primært gået på, om HTK skal vende fokus mod København eller mod syd/vest (Greve, Ishøj, Vallensbæk, Solrød, Køge; Roskilde og Stevn).

I januar 2015 forelægges sag for Byrådet med indstilling om, at HTK indgår i et fælleskommunalt § 60 selskab med kommunerne i syd/vest. Derefter arbejdes der videre med sammenlægningen i hele 2015 med henblik på effektivering fra januar 2016.

Der er nedsat 5 arbejdsgrupper som arbejder med de forskellige elementer - herunder MED-inddragelse. HR-Centret deltager i denne arbejdsgruppe.

P.t. er det brandopgaverne, der skal samarbejdes om og HTK er derfor meget optaget af, at brandtilsynet bliver lige så professionelt som nu – især da det indgår som tilbud til virksomhederne i HTK.

De tre berørte medarbejdere bliver løbende informeret, så usikkerheden minimeres.

Sagsfremstilling

Regeringen og KL er i "Aftale om kommunernes økonomi for 2015" blevet enige om, at der gennem en forenkling af organiseringen på beredskabsområdet kan opnås betydelige effektiviseringsgevinster, mens der fortsat sikres et højt serviceniveau for borgerne. Det skal bl.a. ske ved at samle de nuværende 86 kommunale enheder i større og mere bæredygtige enheder.

Kommunerne forudsættes senest 1. januar 2016 at etablere sig i nye, tværkommunale samarbejder i op mod 20 beredskabsenheder.

De nye kommunale beredskabsfællesskaber er selvstændige juridiske enheder, som skal overtage opgaver og medarbejdere fra "ejerkommunerne". De kommunale fællesskaber bliver således arbejdsgivere for de medarbejdere, der overdrages.

Direktionen vil på mødet informere om forventninger til, hvad sammenlægningen vil betyde for HTK og give en status på arbejdet.

Punkt 8: Opsigelse af forhåndsftaler

14/27127

Opsigelse af forhåndsftaler

Baggrund

Direktionen traf den 25. november 2014 beslutning om at opsig alle forhåndsftaler, HTK ikke er overenskomstmæssigt forpligtet til at indgå.

Ledersiden vil på mødet orientere nærmere om formålet med opsigelserne.

INDSTILLING

Det indstilles, at HovedUdvalget tager orienteringen til efterretning.

BESLUTNING HOVEDUDVALG DEN 15-01-2015

Ledersiden uddybede sagen. Ønsket om at minimere antallet af forhåndsftaler er ikke noget nyt. Det centrale er ønsket om mere fleksibilitet i løndannelsen og muligheden for at bruge lønmidlerne mere strategisk.

Medarbejdersiden var delte i reaktionen på opsigelse af forhåndsftalerne. Enkelte så det som en mulighed for i højere grad at udnytte udbud og efterspørgsel, mens andre var bekymrede for, at midlerne vil forsvinde helt fra deres medarbejdergrupper.

Medarbejdersiden mente, at såfremt ledelsen ønsker mere fleksibilitet, bør man fjerne 2 %-reglen.

Ledersiden ønsker at fastholde et minimumsbeløb, da det er svært at være strategisk, hvis der udloddes 200,- kr. til alle.

2 %-reglen har desuden skærpet lederens opmærksomhed på, hvad de begrundet lønstigninger med.

Når der ikke længere er mulighed for automatik, kommer lederne i højere grad i spil. De skal derfor understøttes i at bruge deres få midler mere strategisk.

Medarbejdersiden var bekymret for, at det bliver vanskeligere at rekruttere og få medarbejderne til at yde noget ekstra, når ikke de kan være sikre på, at det giver mere i løn. Desuden gør 2 %-reglen det næsten umuligt at honorere gruppepræstationer.

Medarbejdersiden gjorde desuden opmærksom på risikoen for, at det bliver administrativt tungt, da man fremover skal forhandle hver eneste lønændring.

Medarbejdersiden opfordrede til, at man også i spørgsmålet om lønudvikling kigger mere tværgående. Der er områder, der ikke har haft en lønudvikling i flere år, mens andre har.

Med de faldne bemærkninger blev orientering taget til efterretning.

Sagsfremstilling

Direktionen har siden 2011 ønsket at reducere omfanget af forhåndsftaler så disse alene omfatter de forhåndsftaler, som kommunen er overenskomstmæssigt forpligtet til at indgå. Samtlige forhåndsftaler er blevet gennemgået, og der har været indledt forhandlinger med organisationerne om frivillige ændringer, som dog kun i begrænset omfang førte til et resultat.

Direktionen traf den 25. november 2014 beslutning om at opsig alle forhåndsftaler, HTK ikke er overenskomstmæssigt forpligtet til at indgå. Dog med den enkelte undtagelse der vedrører funktionsløn, der ydes for vejledning af studerende/elever/praktikanter.

Formålet med det igangsatte arbejde omkring lokal løndannelse er, at arbejde mere strategisk med lønnen og at komme væk fra en objektiv og automatisk udlodning af lokal løn - og en opsigelse af forhåndsftalerne baner vejen for dette arbejde.

Direktionen ønsker, at løndannelsen finder sted på en mere strategisk måde, som mere fleksibelt og målrettet understøtter opgaveløsningen. Dette særligt under hensyn til de mange nye krav, der løbende lægges på den kommunale drift.

Der skal derfor skabes større mulighed for at betale medarbejderne for den forskel, de yder i opgaveløsningen og jo flere penge der bindes ved automatisk udlodning, des færre er der til en målrettet strategisk udmøntning.

Opsigelsen af forhåndsftalerne er i tråd med det budskab, KL har sendt til kommunerne i forbindelse med fjernelsen af de centrale bindinger omkring lokal løndannelse.

Punkt 9: Oversigt over arbejdsgrupper

14/30672

Oversigt over arbejdsgrupper

Baggrund

Arb.gruppe	Opgave	Deltagere	Status	Deadline
Beskæftigelse af personer med nedsat arbejdsevne Nedsat 18.09.14	Sikre at HTK lever op til kravene i Rammeaftale om det sociale kapitel.	Brith, Vibeke, Niels, Jette Elleby og Hanne Borchersen. Ansvarlig: Jette Lange	Indkaldelse afventer vedtagelse af beskæftigelsesreformen.	Medio 2015
Brug af Frivillighedschartret Nedsat 18.12.13	Skal drøfte hvordan HTK kan arbejde med frivillighed.	Brith, Thommas, Niels, Vibeke, Konny Riising, Rune Fløe Bæklund Ansvarlig: Rikke Nymark Jensen	Arbejdsgruppens oplæg blev godkendt på mødet i september 2014 og der arbejdes derfor videre.	Medio 2015
Det tværgående samarbejde i HTK Nedsat 24.04.14	Opstartes på HU-seminaret i juni.	Karen, Niels, Bo, Henriette Flænsdal og Tine Weber Ansvarlig: Majbritt Fenger	Arbejdsgruppen fremlægger resultatet på januarmødet	Dec. 2014
MED-inddragelse (herunder kommunikation i MED-systemet) Nedsat 24.04.14	Strategisk emne.	Vibeke, Heidi, Brith, Hanne, Karen Koefoed, Ulla Callesen. Ansvarlig: Majbritt Fenger	Arbejdsgruppen fremlægger resultatet på januarmødet	Dec. 2014
Udbredelse af arbejdet med Social Kapital Nedsat 24.04.14	Følgegruppe i forhold til de planlagte initiativer.	Sussie, Vibeke, HR-Centret Ansvarlig: Marianne Klug-Andersen	Første møde afholdes primo 2015	Medio 2015
Indsatser mod chikane af kommunens ansatte i de sociale medier Nedsat 24.02.14	Skal udarbejde oplæg til, hvordan problematikken kan håndteres i HTK m.h.p. at indskrive dette i MED-aftalens bilag 6.	Heidi, Bo, Niels, Vibeke, Peter, Hanne Ansvarlig: Majbritt Fenger	Arbejdsgruppen arbejder p.t. på bilag 6, et debathæfte og vejledning i formalia	Primo 2015
Alkoholpolitik Nedsat 20.11.14	Opdatering af alkoholpolitikken fra 1995	Thommas, Heidi, Vibeke, Peter Ansvarlig: Majbritt Fenger	Første møde holdes 19.01.15	Medio 2015
Opfølgning på værdibaseret personalepolitik Nedsat 20.11.14	Oplæg til og plan for proces i f.h.t. fornyet drøftelse.	Lars, Niels, Lone, Karin, Vibeke, Hanne, Arne Schøller Larsen, TMC, Anja Hafstrøm, ISC og Pia Luciw, SUOC	Første møde holdes 09.03.15	Medio 2015

Ansvarlig:
Majbritt Fenger

PERMANENTE UDVALG

Følgegruppe til sygefraværsindsatsen Nedsat 26.10.11	Sparringspartner for HR-Centret i forhold til sygefraværsindsatsen i kommunen.	Tine, Heidi og Karin Ansvarlig: Søren Grenaa	Gruppen samles 2 – 3 gange årligt.	Løbende – dog længst til 31.05.15
Årlig arbejdsmiljø-drøftelse Nedsat 21.11.12	Skal forberede HU's årlige arbejdsmiljø-drøftelse	Vibeke, Bo, Sussi, Jette og Peter Ansvarlig: Marianne Klug-Andersen	Gruppen mødes en gang årligt i januar måned.	Løbende – dog længst til 31.05.15
Sundhedsindsatsen Nedsat 24.04.13	Følgegruppe, som bl.a. skal komme med inspiration til nye sundhedsindsatser	Karen, Vibeke og repræsentant fra Personaleforeningen Ansvarlig: Helle Mølleskov		Løbende – dog længst til 31.05.15

BESLUTNING HOVEDUDVALG DEN 15-01-2015

Ledersiden understregede, at der ikke ligger et signal i, at arbejdet med værdibaseret personalepolitik først starter den 9. marts 2015. Det er alene et spørgsmål om praktik, da den store deltagerkreds giver kalenderudfordringer. Desuden deltager mange af arbejdsgruppens deltager i flere andre arbejdsgrupper under HovedUdvalget.

Det er stadig planen, at arbejdsgruppen medio 2015 kommer med et oplæg til, hvordan der skal arbejdes med opfølgningen.

Medarbejdersiden gjorde opmærksom på, at der fortsat ikke er sket noget i arbejdsgruppen om Frivillighedschartret.

Ledersiden bad Majbritt om igen at rykke på HU"s vegne.

Punkt 10: Eventuell

14/30672

Eventuelt

Baggrund

Punktet er åbent for input.

BESLUTNING HOVEDUDVALG DEN 15-01-2015

Lars takkede for lån af Jobcentrets lokaler og glæder sig til at vise HovedUdvalget de nye lokaler i februar.