

REFERAT Hovedudvalg d. 20-03-2017

Mødedato Mandag d. 20. marts 2017 kl. 13:30

Mødested B 203

Mødedeltagere Lars Holte, Jørgen Lerhard, Per Aalbæk Nielsen, Charlotte Markussen, Bo Petersen, Brith Josephsen, Heidi Hansen, Karin Mikkelsen, Karen Aslaug Ramm, Niels Krüger, Hanne Borchersen, Majbritt Fenger, Thommas Nielsen, Jette Elleby, Peter Foskjær, Tine Hoffmann, Lone Johnsen, Lena Bøgelund Bejlegaard, Heidi Yoma Rasmussen

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af referat.....	3
Budgetopfølgning 2017 og budgetprocessen for 2018.....	4
Ændring af MED-struktur.....	6
Evaluering af anvendelsen af MUS.....	10
Ny arbejdsmiljøpolitik.....	12
Oversigt over arbejdsgrupper.....	14
Eventuelt.....	15

Punkt 1: Godkendelse af referat

16/20882

Indstilling

Det indstilles, at HovedUdvalget godkender referatet fra mødet den 18. januar 2017.

Beslutning Hovedudvalg den 20-03-2017

Referatet blev godkendt.

Punkt 2: Budgetopfølgning 2017 og budgetprocessen for 2018

16/20882

Baggrund

Sagen fremlægges med henblik på en status på budgetopfølgning 2017 samt en orientering om den forventede budgetproces for budget 2018-2021 – herunder politikernes drøftelse af forsøget med tidlig inddragelse af SektorMED.

Indstilling

Det indstilles, at HovedUdvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning Hovedudvalg den 20-03-2017

Budget 2017

Første budgetopfølgning forelægges politikerne i april.

Budgetopfølgningen viser, at det lagte budget er en smule udfordret på det specialiserede område. Ligeledes ser det ud til, at HTK kommer til at overskride servicerammen en smule.

Da kommunen har en robust økonomi, bør disse udfordringer kunne rummes og administrationen vil på nuværende tidspunkt derfor ikke foreslå drastiske tiltag i den forbindelse.

Administrationen lægger til gengæld op til en stram overførselssag, der betyder, at ikke alle kan forvente at få deres over-/underskud overført.

Budget 2018

Ledersiden spurgte til, hvordan processen med tidlig inddragelse forløber på de forskellige områder.

Medarbejdersiden var generelt positive og oplever det relevant at blive inddraget på dette tidlige tidspunkt – også selv om det er en vanskelig opgave at finde besparelser/effektiviseringer, da de fleste lavthængende frugter for længst er plukket.

De oplever budgetmaterialet som omfangsrigt – men interessant. Dog er der forskel på, hvilket materiale de forskellige centre arbejder med. Medarbejdersiden efterlyste i den forbindelse, at alle næste gang får udleveret budgetdokument, 3. niveau.

Ledersiden tog dette til efterretning og anbefalede samtidigt, at man også læser regnskabet, der ligeledes indeholder gode beskrivelser.

Medarbejdersiden efterlyste endvidere, at der næste gang også fokuseres på tværgående prioriteringsforslag. SektorMED i ISC foreslog i den forbindelse, at denne tværgående drøftelse fremover sker i HovedUdvalget.

Ledersiden oplyste, at centercheferne får mulighed for komme med tilbagemeldinger til ØDC om, hvor der opleves tværgående udfordringer.

Sagsfremstilling

Ledelsen orienterer om hvordan økonomien ser ud på nuværende tidspunkt.

For så vidt angår budgetprocessen for 2018, har Økonomiudvalget den 24.01.17 evalueret budgetprocessen i 2017 - herunder forsøget med tidlig inddragelse af sektorudvalget i Institutions- og Skolecentret.

Økonomiudvalget besluttede i den forbindelse, at tidlig inddragelse i budgetarbejdet skal gøres permanent for alle sektorudvalg. I centre uden sektorudvalg, sker tidlig inddragelse i lokaludvalget eller på personalemødet med MED-status.

Den tidlige MED-inddragelse sker primært i ugerne 10 – 15, hvor Sektorudvalg (eller lokaludvalg/ personalemøder med MED-status) skal bidrage med ideer til effektiviseringer og besparelser.

MED-organisationen er fortsat høringsberettiget i den almindelige høringsperiode i september og kan der udtale sig om forslagene.

Kommunens medarbejderrepræsentanter har været samlet til orienteringsmøde i Byrådssalen den 2. marts 2017, hvor direktionen orienterede om formålet med tidlig inddragelse og spillereglerne i forhold hertil.

Punkt 3: Ændring af MED-struktur

16/26767

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 f.eks. sammenlægning af flere udvalg, nedlæggelse af udvalg, udvidelse af antallet af udvalg, ændring i antallet af arbejdsmiljøgrupper osv.

Med sagen fremlægges tilpasning af MED-strukturen på flere områder.

Indstilling

Det indstilles, at HovedUdvalget godkender ændringerne af MED-strukturen i

1. CEIS
2. Biblioteket
3. FCK – administrationen

Beslutning Hovedudvalg den 20-03-2017

HovedUdvalget godkendte ændringerne.

Sagsfremstilling

CEIS

I forbindelse med valg til MED-organisationen har CEIS opdaget, at deres MED-struktur ikke lever op til MED-aftalen, idet MED-strukturen ikke følger ledelsesstrukturen.

Ud over lokalMED for Intern service og lokalMED for Rengøringen, er der i dag et personalemøde med MED-status for rådgiverteam og administration.

Dette personalemøde fungerer i dag som et minisektorudvalg, hvor ledersiden består af centerchefen, rengøringschefen, administrationschefen og bygge- og anlægschefen.

Medarbejdersiden består af al administrativt personale – og således også det administrative personale, der refererer til rengøringslederen og administrationschefen, der har egne lokaludvalg.

CEIS ønsker derfor at ændre MED-strukturen, så medarbejderne repræsenteres i de udvalg, hvor de organisatorisk hører til.

CEIS ønsker følgende ændring på lokalniveau:

NU	FREMOVED
LokalMED – Intern service	LokalMED - Intern service og administrationsteam
1 administrationschef/AML	1 administrationschef/AML
1 leder/AML	1 leder/AML
4 medarbejdere	4 medarbejdere
2 AMR	2 AMR

1 AMG for teknisk service 1 AMG for rådhusbetjente	Ingen ændringer.
LokalMED – Rengøring 1 rengøringschef/AML 1 leder 2 AML 3 medarbejdere 2 AMR	LokalMED – Rengøring og kantine 1 rengøringschef/AML 1 leder 2 AML 3 medarbejdere 2 AMR
1 AMG for kantinen 1 AMG for rengøringen (Gadehave skoleområdet, rådhusområdet, Hedehusene-/Fløng skoleområdet, Charlotteager-/Reerslev skoleområdet) 1 AMG for rengøringen (Selsmose-/Mølleholm skoleområdet, Sengeløse-/Borgerskole området, Torstorp skoleområdet)	Ingen ændringer.
P-møde med MED-status for rådgiverteam og administration 1 centerchef 1 rengøringschef 1 administrationschef 1 bygge- og anlægschef Alt administrativt personale på CEIS-gangen.	P-møde med MED-status for Bygge- og anlægsteamet 1 bygge- og anlægschef Alt personalet ansat i Bygge- og anlægsteamet
1 AMG for administrationen (1 AMR og 1 AML).	1 AMG for administrationen på tværs af de tre udvalg, som rummer al administrativt personale på CEIS-gangen (1 AML udpeget blandt rengøringsleder, administrationschef og bygge- og anlægschef og 1 AMR valgt af og blandt det administrative personale på CEIS-gangen).

Det er HR-Centrets vurdering, at MED-organisationen i CEIS - med ovennævnte forslag - er tilpasset i overensstemmelse med og lever op til intentionerne i MED-aftalen.

Ændringen er drøftet og godkendt på personalemødet og i SektorUdvalget i CEIS.

Biblioteket

Byrådet har besluttet at nedlægge Gadehavebiblioteket og flytte det administrative personale til de to tilbageværende biblioteker. Der er samtidigt sket en reduktion i det samlede antal af ledere og medarbejdere.

Som en konsekvens af dette ønsker Biblioteket tilsvarende at reducere i antallet af ledere og medarbejdere i lokalMED samt ændre i antallet af AMG.

Biblioteket ønsker følgende ændring på lokalniveau:

NU	FREMOVER
1 bibliotekschef	1 bibliotekschef
2 AML	2 AML
1 leder	2 AMR
2 AMR	2 MED (TR)
4 medarbejdere	
1 AMG – Taastrup Bibliotek	1 AMG – Taastrup Bibliotek
1 AMG – Hedehusene Bibliotek	1 AMG – Hedehusene Bibliotek
1 AMG – Gadehave Bibliotek og bibl.adm.	

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

Ændringen er drøftet og godkendt i LokalUdvalget og i SektorUdvalget i FKC.

FKC – administrationen

I arbejdet med Social Kapital i FKC har SSP/Gadeplan udtrykt ønske om en tættere tilknytning til resten af FKC.

De to AMG i administrationen har i den forbindelse ønsket, at de - som forsøg - sammenlægges til én AMG med fælles AML og AMR.

Forsøget skal evalueres i 2. kvartal 2018 m.h.p. at vurdere, om SSP/Gadeplan's særlige arbejdsvilkår sikres tilstrækkeligt i denne struktur.

Jfr. MED-aftalens kap. 8 og 12, pkt. 2 skal antallet af AMR i LokalMED reduceres tilsvarende i perioden.

FKC ønsker derfor følgende ændring på lokalniveau:

NU	FREMOVER
1 centerchef/AML	1 centerchef
1 AML	1 AML
3 MED	3 MED
2 AMR	1 AMR
1 AMG – administration	1 AMG – administration og SSP/Gadeplan
1 AMG – SSP/Gadeplan	

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

Bilag

Ændring af MED-organisationen i CEIS - referat fra personalemøde 15 2 2017 .doc

Ændring af MED-organisationen i CEIS - referat fra ekstraordinært Sektor-MED

Referat fra lokalMED biblioteket 25.01.17

Referat fra lokalMED FKC administration 20.01.17

Referat af Sektorudvalgsmøde i Fritid, Idræt og Kultur 27.01.2017

Punkt 4: Evaluering af anvendelsen af MUS

17/4633

Baggrund

Ifølge Aftale om Kompetenceudvikling, § 4, stk. 2, skal HovedUdvalget regelmæssigt evaluere anvendelsen af medarbejderudviklingssamtaler (MUS) i kommunen, medmindre parterne er enige om at undlade dette.

Hovedudvalget besluttede den 20. marts 2013, at MUS skal evalueres én gang årligt (normalt i marts).

Sagen fremlægges med henblik på HovedUdvalgets evaluering samt stillingtagen til, hvorvidt der fortsat er behov for en årlig evaluering.

Indstilling

Det indstilles, at HovedUdvalget

1. evaluerer, hvordan det går med MUS
2. tager stilling til, om evalueringen af MUS fremover skal ske hvert andet år i stedet for hvert år.

Beslutning Hovedudvalg den 20-03-2017

Medarbejdersiden oplyste, at det stadig halter flere steder.

Nogle steder erstatter man MUS med GRUS, uden at der forinden er opnået enighed herom. Andre steder har man ikke afholdt MUS i flere år og nogle steder afholdes der kun MUS, hvis medarbejderne insisterer og selv booker.

Der er også steder, hvor man griber medarbejderudvikling an på en mindre struktureret måde. Det betyder ikke, at man ikke lever op til kravet, men betyder blot, at man ikke fokuserer på det formelle.

Ledersiden understregede, at der ikke er behov for en bestemt skabelon, men at der skal være mulighed for tilpasning, så det giver mening på den enkelte arbejdsplads.

Det er medarbejdersidens opfattelse, at der er brug for en præcisering af, hvem der skal tage teten/har ansvaret, indkalder, laver referat o.s.v.

Ledersiden understregede, at det er en ledelsesopgave at sikre alle får en årlig MUS, men opfordrer også MED-systemet til at sætte punktet på dagsordenen de steder, hvor det halter.

Hanne orienterede om det i gangværende samarbejde med HK om udvikling af gode kompetenceudviklingsplaner og foreslog, at gruppen udvides med 2 medarbejderrepræsentanter fra HovedUdvalget.

Medarbejdersiden syntes om idéen og Heidi Yoma Rasmussen og Lone Johnsen deltager fremover i arbejdet. Gruppen vil snarest blive indkaldt.

På baggrund af ovenstående tilbagemelding blev det besluttet, at evaluering fortsat skal ske årligt.

Sagsfremstilling

Hovedudvalget besluttede i april 2015, at evalueringen af MUS i 2015 skulle gennemføres i MED-organisationen, dvs. i lokalMED og sektorMED med efterfølgende opsamling i HovedUdvalget.

MED-organisationen skulle tage stilling til

- hvordan MUS virker på den enkelte arbejdsplads
- om der var behov for justering i modellen der anvendes og
- om vejledningsmaterialet på HR-Portalen var tilstrækkelig.

HovedUdvalget behandlede i november 2015 tilbagemeldingerne og HR-Centret har efterfølgende suppleret/revideret vejledningsmaterialet i forhold til nævnte tilbagemeldinger.

Formandskabet besluttede i foråret 2016, at der ikke var behov for en fornyet evaluering af MUS så tidligt efter processen i 2015.

Der er i netop igangsat et samarbejde mellem HR-Centret og HK med henblik på at udarbejde gode kompetenceudviklingsplaner i forbindelse med MUS på HK's område.

Når dette arbejde er færdiggjort vil HovedUdvalget blive orienteret om resultatet, der eventuelt kan supplere eksisterende vejledning på HR-Portalen, så det også kan anvendes på andre faggrupper.

Det er formandskabets opfattelse, at der fremover kun er behov for at evaluere hvert andet år – første gang i 2018.

Punkt 5: Ny arbejdsmiljøpolitik

16/16211

Baggrund

Kommunens arbejdsmiljøpolitik og –strategi er udløbet og skal revideres. En arbejdsgruppe under HovedUdvalget har udarbejdet et forslag til en ny. Arbejdsgruppens forslag har efterfølgende været drøftet i Chefforum, som har tiltrådt forslaget med nogle få ændringer.

Hovedudvalget skal nu tage stilling til forslaget inden endelig beslutning i Direktionen.

Indstilling

Det indstilles, at HovedUdvalget drøfter forslaget til en ny arbejdsmiljøpolitik, herunder forslaget om at ændre navnet og at fjerne tidsbegrænsningen.

Beslutning Hovedudvalg den 20-03-2017

Medarbejdersiden udtrykte utilfredshed med, at ændringer ønsket af chefforum blot indskrives og at arbejdsgruppens medlemmer derefter bliver taget til indtægt for en tekst, de ikke kan genkende.

Bl.a. gav formuleringen i indledningens første afsnit anledning til diskussion, da medarbejdersiden oplevede, at formuleringen signalerede en nedprioritering af vigtigheden af et godt arbejdsmiljø.

Ledersiden var uforstående over for dette. Alle politikker i HTK skal tage udgangspunkt i, hvorfor vi er her – hvad vores kerneydelse er. Arbejdsmiljøpolitikken skal så beskrive, hvordan et godt arbejdsmiljø kan understøtte kerneydelsen.

Det blev aftalt, at medarbejdersiden kommer med deres forslag til rettelser, hvorefter direktionen træffer en beslutning.

Medarbejdersiden foreslog, at indledningens første sætning ændres til følgende:

"Arbejdsmiljøpolitikken skal understøtte, at man kan levere den kommunale kerneopgave på et kvalificeret niveau."

Desuden ændres det tredje indsatsområde til "Høje-Taastrup Kommune fokuserer i særlig grad på forebyggelse på de områder, hvor data viser en større ulykkesfrekvens end andre".

Den nye formulering er efterfølgende fremlagt for arbejdsgruppen til godkendelse. Herefter vil direktionen træffe endelig beslutning.

Sagsfremstilling

Kommunens første arbejdsmiljøstrategi blev godkendt i direktionen i 2008. Strategien blev udformet i forbindelse med etableringen af HR-Centret, hvor arbejdsmiljøområdet blev en del af det nye center. Strategien gjorde op med et centraliseret ansvar hos arbejdsmiljøkonsulenterne og lagde i stedet ansvaret for arbejdsmiljøet hos de daglige ledere, mens arbejdsmiljøkonsulenterne i HR-Centret i stedet fik rådgivende og vejledende funktioner.

Kort tid efter strategiens vedtagelse, kom der centrale krav om at HovedUdvalget skulle vedtage en arbejdsmiljøpolitik. Da indholdet i den første strategi var dækkende for kravet til en politik, vedtog HovedUdvalget at arbejdsmiljøstrategien skiftede navn til arbejdsmiljøpolitik og –strategi.

Den første arbejdsmiljøpolitik og –strategi var fireårig og blev fornyet i 2012 for periode 2013-16.

De to første arbejdsmiljøpolitik og –strategier indeholdt en del mål og indsatsområder.

HR-Centret og arbejdsmiljøgruppen under HU har imidlertid drøftet, om de konkrete mål er hensigtsmæssige i arbejdsmiljøpolitikken og –strategien, da kommunens arbejdspladser er meget forskellige og har meget forskellige arbejdsmiljømæssige udfordringer.

Desuden har forebyggelsesarbejdet udviklet sig gennem de sidste fire år. Dels er der kommet krav i arbejdsmiljølovgivningen om en årlig arbejdsmiljødrøftelse og dels er arbejdet søgt opkvalificeret ved udsendelse af en

årlig arbejdsmiljøreddegørelse med data. Endvidere udsender HU et årlige arbejdsmiljøbrev til arbejdsmiljøorganisationen om, hvilke indsatser, der fremadrettet er behov for at arbejde med.

På den baggrund har arbejdsgruppen under HovedUdvalget drøftet udformningen af den nye arbejdsmiljøpolitik og –strategi og arbejdsgruppen har været enige om, at der er behov for en forenkling samt at sikre, at arbejdsmiljøpolitikken og –strategien ikke bliver for detaljeret. I arbejdsgruppens forslag til en revideret arbejdsmiljøpolitik og -strategi har der derfor været lagt vægt på, at den skal afspejle den måde, som Høje-Taastrup Kommune som arbejdsgiver ønsker at arbejde med arbejdsmiljøet på.

Chefforum har tilsluttet sig ønsket om denne forenkling og har ikke haft andre indholdsmæssige kommentarer til arbejdsgruppens forslag end at der indledningsmæssigt bør siges noget om, hvad vi først og fremmest er sat i verden for som kommune. Der er derfor rettet i de første linjer i det fremlagte forslag.

Chefforum foreslår desuden, at dokumentet skifter navn til ”Arbejdsmiljøpolitik”, da strategiarbejdet jo nu foregår via den årlige arbejdsmiljødrøftelse og da det i højere grad passer til indholdet af dokumentet.

Endelig har Chefforum foreslået, at arbejdsmiljøpolitikken ikke tidsbegrænses, men at den tages op til ”servicetjek” hvert år i forbindelse med den årlige arbejdsmiljødrøftelse.

Bilag

Ny arbejdsmiljøpolitik

Punkt 6: Oversigt over arbejdsgrupper

16/20882

Indstilling

Det indstilles, at HovedUdvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning Hovedudvalg den 20-03-2017

Orienteringen blev taget til efterretning.

Sagsfremstilling

Arbejdsgruppe	Opgave	Deltagere	Status
Håndtering af store tværgående organisationsprojekter Nedsat 18.01.17	Arbejdsgruppen skal udarbejde en overordnet procedure for, hvordan man håndterer store tværgående organisationsprojekter.	Karen Aslaug Ramm, Brith Josephsen, Karin Mikkelsen, Heidi Hansen, Heidi Yoma Rasmussen, Lars Holte, Per Aalbæk Nielsen. Efter første møde evalueres der på, hvorvidt gruppen skal minimeres. Ansvarlig: Lene Fridberg.	Arbejdsgruppen mødes første gang 06.04.17.
PERMANENTE ARBEJDSGRUPPER			
Årlig arbejdsmiljødrøftelse Nedsat 21.11.12	Skal forberede HU's årlige arbejdsmiljødrøftelse.	Siddende AMR, AML og Heidi Hansen. Ansvarlig: Helle Planck Larsen	Gruppen mødes en gang årligt i marts/april måned.

Punkt 7: Eventuelt

16/20882

Baggrund

Punktet er åbent for input.

Beslutning Hovedudvalg den 20-03-2017

Sundhedsforsikring

Der vil blive indgået en aftale med et forsikringsselskab, der kan tilbyde kommunens ansatte en sundhedsforsikring til en væsentlig lavere pris, end hvis man selv skal tegne forsikringen.

Den enkelte medarbejder beslutter selv, om han/hun vil tegne forsikringen eller ej og medarbejderen har selv kontakten med forsikringsselskabet – lige som betalingen går direkte fra medarbejderen til forsikringsselskabet.

Når aftalen er indgået, vil medarbejderne blive nærmere informeret.