

# REFERAT Hovedudvalg d. 20-11-2014

**Mødedato**        Torsdag d. 20. november 2014 kl. 13:00

**Mødested**        B 205

**Mødedeltagere**   Brith Josephsen (Fravær)

## Indholdsfortegnelse

Godkendelse af referat.....	3
Opsamling på HU-seminar.....	5
Evaluering af processen for budget 2015.....	7
Ændringer i MED-strukturen.....	9
Resultater fra APV- og Trivselsundersøgelsen 2014.....	12
Revision af årshjul og skabelon for den årlige arbejdsmiljødrøftelse.....	15
Alkoholpolitik.....	17
Revision af den lokale MED-aftale.....	19
Opfølgning på den værdibaserede personalepolitik.....	21
Oversigt over arbejdsgrupper.....	23
MedarbejderNyt.....	26
Eventuelt.....	28

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

13/28134

## Godkendelse af referat

### **INDSTILLING**

---

Det indstilles, at HovedUdvalget godkender referatet fra mødet den 22. oktober 2014.

### **BESLUTNING HOVEDUDVALG DEN 20-11-2014**

---

Referatet blev godkendt.

## **Punkt 2: Opsamling på HU-seminar**

13/28134

### **Bilag**

Idékatalog med opsamling på HU's drøftelse med centerchefer

Illustrationer fra HU-seminar

Illustrationer fra HU-seminar

Illustrationer fra HU-seminar

Illustrationer fra HU-seminar

Illustrationer fra HU-seminar

Illustrationer fra HU-seminar

# Opsamling på HU-seminar

## Baggrund

På HovedUdvalgets seminar den 24. og 25. juni 2014 blev der bl.a. arbejdet med innovation og hvilke roller, drivkræfter og barrierer MED-systemet har i forhold til udvikling af en mere innovativ og tværgående samarbejdskultur.

Sagen fremmes med henblik på en opsamling i forhold til dette.

### INDSTILLING

---

Det indstilles, at HovedUdvalget tager stilling til, om der er flere udeståender i forhold til seminaret.

### BESLUTNING HOVEDUDVALG DEN 20-11-2014

---

Medarbejdersiden syntes, det var et godt seminar og at det altid er udbytterigt at tilbringe tid med centercheferne. Men de oplever ikke, at der er kommet noget resultat ud af seminaret.

Medarbejdersiden var desuden nysgerrig på, hvad seminaret har givet centercheferne af refleksioner.

Ledersiden mente ikke, at seminaret nødvendigvis behøver at give resultater - selve processen/dialogen er lige så vigtig. Spørgsmålet er selvfølgelig, om HovedUdvalget får nok ud af denne type seminar.

Mange af idékatalogets input bliver p.t. behandlet i de allerede nedsatte arbejdsgrupper – nemlig arbejdsgruppen, der arbejder med MED-inddragelser (herunder kommunikation) og arbejdsgruppen, der arbejder med Det tværgående samarbejde i HTK.

Medarbejdersiden syntes, det er vanskeligt at gennemskue, om der er noget fra idékataloget, der mangler at blive arbejdet videre med.

Det blev derfor besluttet, at HR-Centret sorterer i idékataloget og tematiserer de punkter, der ikke falder naturligt ind under de igangværende arbejdsgrupper.

Når arbejdsgrupperne har afsluttet deres arbejde, bringes sagen på ny op i HovedUdvalget med henblik på at vurdere, om der er flere udeståender.

## Sagsfremstilling

På HovedUdvalgets seminar den 24. og 25. juni 2014 blev der sat fokus på, hvordan MED-systemet kan påvirke og understøtte udviklingen af HTK i at være en innovativ kommune, der leverer kvalitet til borgerne, samtidig med at være en attraktiv arbejdsplads for de ansatte.

Der blev på seminaret særligt arbejdet med, hvordan MED-systemet som aktiv medspiller kan understøtte en mere tværgående og innovativ samarbejdskultur.

I forhold til at arbejde videre med MED-systemets rolle som aktiv medspiller, der kan understøtte en mere tværgående og innovativ samarbejdskultur, er der nedsat en arbejdsgruppe under HovedUdvalget. Arbejdsgruppen har holdt sit første møde den 18. september 2014 og forventer at afslutte sit arbejde ultimo 2014.

### BESLUTNING HOVEDUDVALG DEN 22-10-2014

---

Punktet udsættes til HovedUdvalgets møde i november.

## **Punkt 3: Evaluering af processen for budget 2015**

13/28134

### **Bilag**

Administrativ drejebog - budget 2015-2018

# Evaluering af processen for budget 2015

## Baggrund

Jfr. Rameaftale om medindflydelse og medbestemmelse § 7, stk. 4 og 5 påhviler det ledelsen at drøfte det kommende års budget – særligt med fokus på budgettets konsekvenser for medarbejderens arbejds- og personaleforhold.

Sagen fremmes med henblik på at evaluere den netop afsluttede budgetproces.

## INDSTILLING

---

Det indstilles, at HovedUdvalget evaluerer budgetprocessen 2015.

## BESLUTNING HOVEDUDVALG DEN 20-11-2014

---

HovedUdvalgets møde med økonomiudvalget i august måned er en god mulighed for at øve medindflydelse i forhold til det kommende års budget, men medarbejdersiden ønsker også at få mulighed for sektorielt at drøfte budgettet med de politikere, der sidder i fagudvalgene.

Ledersiden oplyste, at budgettet i HTK lægges i Byrådet – d.v.s. at der ikke er meget, der ligger i fagudvalgene.

Medarbejdersiden efterlyste herudover en mulighed for også at blive inddraget i forhold til udvidelsesforslagene, da disse ligeledes kan få betydning for arbejds- og personaleforhold.

Sidst ønsker medarbejdersiden at få adgang til de spørgsmål/svar, der stilles i løbet af budgetprocessen og som ikke fremgår af det budgetmateriale, som HovedUdvalget får udleveret. Før budgetmaterialet blev elektronisk, havde HovedUdvalget adgang til spørgsmål/svar, idet de fik læseadgang budgetmapperne.

Ledersiden vil fremføre Hovedudvalgets ønsker for politikerne.

## Sagsfremstilling

Jfr. HovedUdvalgets årshjul, skal budgetprocessen for 2015 – herunder MED-organisationens inddragelse heri – evalueres på mødet i november.

## **Punkt 4: Ændringer i MED-strukturen**

14/4068

### **Bilag**

BURCs MEDstruktur før og efter

Referat fra LokalMED - BURC

Referat fra SektorMED - BURC

# Ændringer i MED-strukturen

## 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.

Ledelsen i BURC ønsker at ændre deres MED-struktur, så den følger organisations- og ledelsesstrukturen i centret.

### INDSTILLING

Det indstilles, at Hovedudvalget godkender ændringen i MED-strukturen i BURC.

### BESLUTNING HOVEDUDVALG DEN 20-11-2014

Hovedudvalget godkendte ændringen med følgende bemærkninger:

- Ledersiden skal gennemgå MED-grunduddannelsen
- Ledersiden skal være opmærksom på, at tillidsrepræsentanter har fortrinsret til MED-udvalgene – og kun hvis der er pladser til overs, besættes disse med medarbejderrepræsentanter
- Der skal være en særlig opmærksomhed på Flønghuset.

## Sagsfremstilling

Af MED-aftalen fremgår, at MED-strukturen skal følge organisations- og ledelsesstrukturen og afspejle den enkelte arbejdsplads særlige organisering og forhold. Ledersiden i BURC ønsker derfor, at tilrette MED-strukturen i centret i forhold hertil.

Det betyder, at BURC's MED-organisation ønskes ændret således:

FØR	NU
<b>Familieafdelingen - lokaludvalg</b> 1 leder 2 ledere 1 AML 2 medarbejdere 3 AMR	<b>Familieafdelingen – lokaludvalg</b> 1 leder 1 AML 2 medarbejdere 1 AMR
1 AMG	1 AMG
<b>Sundhedstjenesten – personalemøde</b>	<b>Sundhedstjenesten – lokaludvalg</b> 1 leder/AML 1 AML 3 medarbejdere 2 AMR
1 AMG	1 AMG for Sundhedsplejen og Børneterapien 1 AMG for Familiens Hus
<b>Specialpædagoger – PPR lokaludvalg</b> 1 leder af PPR/AML 3 ledere 5 medarbejdere 1 AMR	<b>Specialpædagoger – lokaludvalg</b> 1 leder/AML 5 medarbejdere 1 AMR
1 AMG – støttepædagoger 1 AMG – Tale-høre lærere 1 AMG psykologer	1 AMG
<b>Tale-høre lærere – PPR lokaludvalg</b> 1 leder af PPR/AML 3 ledere 5 medarbejdere 1 AMR	<b>Tale-høre lærere – personalemøde</b>

1 AMG – støttepædagoger 1 AMG – Tale-høre lærere 1 AMG psykologer	1 AMG
<b>Psykologer – PPR lokaludvalg</b> 1 leder af PPR/AML 3 ledere 5 medarbejdere 1 AMR	<b>Psykologer - personalemøde</b>
1 AMG – støttepædagoger 1 AMG – Tale-høre lærere 1 AMG psykologer	1 AMG
<b>Stab- og Udviklingsenheden – personalemøde</b>	<b>Stab- og Udviklingsenheden - personalemøde</b>
1 AMG	1 AMG
<b>Administration - personalemøde</b>	<b>Administration - personalemøde</b>
1 AMG	1 AMG
	<b>Flønghuset - personalemøde</b>
	1 AMG

Det er HR-Centrets vurdering, at BURC med ovennævnte forslag nu er tilrettet i overensstemmelse med og lever op til intentionerne i MED-aftalen.

Som bilag er vedlagt referat fra det nuværende lokaludvalg for PPR. Af referatet fremgår, at der ikke er enighed mellem leder- og medarbejderside, idet medarbejdersiden er nervøs for, at det tværgående samarbejde mellem de tre faggrupper vil lide under ovennævnte opsplitning. Medarbejdersiden ønsker, at lokaludvalget også fungerer som et udviklingsrum for PPR-grupperne.

Som det ligeledes fremgår af referatet, er det HR-Centrets opfattelse, at der bør skelnes mellem MED-systemet og faglige samarbejdsfora. I MED-systemet drøftes forhold af betydning for den enkelte arbejdsplads personale-, arbejds-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.

Der er intet til hinder for, at det oprindelige PPR-lokaludvalg fortsætter som et fagligt samarbejdsforum, for på den måde at sikre det tværgående samarbejde og udviklingsrum for gruppen. Gruppen vil dog ikke have MED-status. Ændringen har efterfølgende været drøftet på SektorMED den 28. oktober 2014, hvor PPR medarbejderne fastholder deres uenighedsreferat fra LokalMED af 29. april 2014 og Flønghuset tilkendegav, at de oplever at blive isoleret, da de ikke længere indgår i Familieafdelingens Lokaludvalg og arbejdsmiljøstruktur.

## **Punkt 5: Resultater fra APV- og Trivselsundersøgelsen 2014**

12/25982

### **Bilag**

NY APV-rapporter - APV og Trivselsundersøgelse HTK 2014 -kvik rapport.pdf

NY APV-rapporter - APV og trivselsrapport HTK 2014 resultat pr emne.pdf

# Resultater fra APV- og Trivselsundersøgelsen 2014

## Baggrund

I Bilag 6 til MED aftalen fremgår det, at hver 3. år gennemfører Høje-Taastrup Kommune en trivselsmåling blandt de ansatte. Målingen sker i direkte sammenhæng med APV-målingen.

Den planlagte spørgeskemaundersøgelse omkring APV- og Trivsel blev gennemført fra d. 29. september 2014 til og med d. 12. oktober 2014.

Spørgeskemaundersøgelsen indgår som en del af det APV-kortlægningsarbejde, som blev sat i gang i kommunen i starten af 2014. Resultaterne fra spørgeskemaundersøgelsen skal indarbejdes i de enkelte arbejdspladser APV-handlingsplan.

## INDSTILLING

Det indstilles:

1. at resultaterne af undersøgelsen bl.a. inddrages i HU's kommende årlige arbejdsmiljødrøftelse,
2. at den arbejdsgruppe under HU, som arbejder med revidering af retningslinjer for indsats mod vold, mobning og chikane inddrager resultaterne fra undersøgelsen i deres arbejde og
3. at HR-Centret undersøger om der har været tekniske eller processuelle begrundelser for henholdsvis høje besvarelsesprocenter og lave besvarelsesprocenter af undersøgelsen.

## BESLUTNING HOVEDUDVALG DEN 20-11-2014

HovedUdvalget var tilfredse med det overordnede billede, som viser en høj grad af trivsel. Målene omkring dette i Arbejdsmiljøpolitikken og –strategien 2013 – 2016 er således nået.

Men resultatet på området chikane/mobning er bekymrende. Der er for mange, der oplever at blive udsat for vold og trusler og som oplever, at det ikke efterfølgende bliver håndteret tilfredsstillende.

Arbejdsgruppen der arbejder med chikane m.m. er opmærksom på denne udfordring.

Medarbejdersiden ønsker, at spørgemetoden bliver drøftet inden næste APV- og Trivselsundersøgelse. At så mange har undladt at svare, kan være et svar i sig selv – og det skal overvejes, hvordan man kan øge antallet af besvarelser.

Der var enighed om, at der i spørgeskemaet er for langt mellem "sjældent" og "ofte" i undersøgelsen. Næste gang bør man finde en bedre skalainddeling.

Desuden skal spørgsmålene genovervejes. F.eks. bliver man spurgt om man synes, man har tid nok til sine opgaver. De fleste vil svare nej - men for mange er det ikke nødvendigvis et problem - blot et vilkår og et spørgsmål om prioritering.

Der er dog fortsat færre medarbejdere her i 2014 end i 2010, der mener, de kan nå deres arbejde – og det er derfor stadig et vigtigt fokusområde.

Et andet fokusområde er et forholdsvis stort antal medarbejdere, der ikke kender arbejdspladsens politik for forebyggelse og håndtering af stress.

HovedUdvalget var enige om, at arbejdet med ovennævnte fokusområder skal ske lokalt, da det er der, udfordringerne opstår og derfor der, de skal løses.

## Sagsfremstilling

APV- og trivselsundersøgelsen blev sendt ud til 3.254 medarbejdere, hvoraf 2.240 svarede. Dette giver en svarprocent på 69.

Af dem som har svaret, tilkendegiver 91 %, at de altid eller ofte trives på deres arbejdsplads.

I forhold til de mål, der er stillet op i Arbejdsmiljøpolitik og -strategi i Høje-Taastrup Kommune 2013-2016 kan der siges følgende ud fra det, som står i politikken.

Mål i HTKs arbejdsmiljøpolitik og – strategi 2013-2016	Resultat i APV- og Trivselsundersøgelsen 2014	Er målet nået
Alle ansatte besvarer APV- og trivselsundersøgelse i 2014	undersøgelsens svarprocent er på 69 %,	nej

Besvarelsen i APV og trivselsundersøgelsen 2014 viser, at mindst 85 % af medarbejderne tilkendegiver, at de trives (i høj grad eller i nogen grad) på deres arbejdspladser	Undersøgelsen viser, at 91 % har svaret "Altid" eller "Ofte" til at de trives på deres arbejdsplads	ja
at de, som har været udsat for vold eller trusler i forbindelse med deres arbejde, oplever at der er blevet taget godt hånd om dem efterfølgende	Undersøgelsen viser at 33 % svare nej det dette	nej
at alle kender til arbejdspladsen stresspolitik samt til retningslinjer for vold og trusler på arbejdspladsen	Undersøgelsen viser at 46 % ikke kender til politik for trivsel og stress	nej
at mindst 85 % af de ansatte svarer nej til, at de oplever trusler	Undersøgelsen viser 87 % svare nej til at de oplever trusler	ja
at mindst 95 % svarer nej til, at de udsættes for vold i forbindelse med deres arbejde	Undersøgelsen viser, at 89 % svare nej til at de oplever vold	nej

#### Sammenligning med resultater fra 2010 undersøgelsen

De to undersøgelser er ikke helt identisk, så det er kun få steder, hvor der er mulighed for sammenligning.

	<b>2010</b>	<b>2014</b>
Svarprocent	67 %	69 %
Oplever ikke vold	85 %	89 %
Oplever ikke trusler	73 %	87 %
Har du tid nok til at udføre dit arbejde, besvaret: "altid" eller "ofte"	75 %	67 %

Følgende øvrige resultater kan fremhæves:

- 46 % svarer i 2014 nej til, at de kender arbejdspladsens politik for forebyggelse og håndtering af stress.
- Tallene omkring "Ubehagelig chikane, drilleri eller mobning" er tankevækkende. 9 % af dem som har svaret på undersøgelsen oplever at blive chikaneret, og i den forbindelse er det i 33 % af tilfældene svarende til 67 personer, at det er kollegaer, som er årsagen til chikanen.
- 49 % af dem, som oplever at have været udsat for chikane, oplevede ikke efterfølgende, at chikanen blev behandlet tilfredsstillende.
- 33 % af de personer, som havde været udsat for enten vold eller trusler oplevede ikke efterfølgende at dette blev behandlet tilfredsstillende.

HR-Centret har informeret centrecheferne om deres egne besvarelsesrapporter, med vejledning i hvordan der kan trækkes delrapporter og arbejdes med resultaterne.

## **Punkt 6: Revision af årshjul og skabelon for den årlige arbejdsmiljødrøftelse**

13/27420

### **Bilag**

årshjul for drøftelse

Billed af årshjul for den årlige arbejdsmiljødrøftelse

# Revision af årshjul og skabelon for den årlige arbejdsmiljødrøftelse

## Baggrund

Siden 1. oktober 2010 har det været lovpligtigt for alle virksomheder at holde en årlig arbejdsmiljødrøftelse. Hovedudvalget besluttede d. 24. april 2014 i sagen "Opfølgning på HUs årlige arbejdsmiljødrøftelse 2014", at der skulle ske en revision af årshjul og skabelon til den årlige arbejdsmiljødrøftelse i kommunen.

### **INDSTILLING**

---

Det indstilles, at HovedUdvalget godkender arbejdsgruppens oplæg til årshjul og skabelon for den årlige arbejdsmiljødrøftelse.

### **BESLUTNING HOVEDUDVALG DEN 20-11-2014**

---

Der var enighed om, at perioden hvor lokaludvalgene og arbejdspladserne skal arbejde med deres årlige arbejdsmiljødrøftelser, i stedet bør ligge fra maj til august.

Arbejdsgruppens oplæg blev herefter godkendt.

## Sagsfremstilling

Den nedsatte arbejdsgruppe under HU til udarbejdelse af HUs årlige arbejdsmiljødrøftelse har udarbejdet et forslag til, hvordan årshjul og skabeloner kan gøres tydeligere.

I forslaget lægges der op til, at den årlige arbejdsmiljødrøftelse starter i HU, som bl.a. på baggrund af nøgletal fra det foregående år på arbejdsmiljøområdet udpeger indsatsområder i kommunen, hvor der kan ses en særlig udfordring på arbejdsmiljøområdet.

Med udgangspunkt i HUs årlige arbejdsmiljødrøftelse udarbejder HU et Arbejdsmiljøbrev, der fremhæver, hvad MED-udvalgene særligt skal arbejde med i det kommende år, og hvordan HU ønsker at få en tilbagemelding om dette.

Herefter foretager MED-udvalgene og de arbejdsmiljøgrupper, der hører til området, deres årlige arbejdsmiljødrøftelser.

I efteråret skal MED-udvalgene så melde tilbage til HU i forhold til de indsatsområder, som HU har udpeget. HU foretager en drøftelse af tilbagemeldingerne i forhold til om indsatserne virker tilfredsstillende.

## **Punkt 7: Alkoholpolitik**

14/26991

### **Bilag**

Alkoholpolitik af 31.03.1995

# Alkoholpolitik

## Baggrund

Af kommunens sundhedsstrategi fremgår, at HTK vil arbejde for, at andelen af borgere med risikabel alkoholadfærd falder. Målgruppen i strategien er også medarbejdere på Høje-Taastrup Kommunes egne arbejdspladser. Kommunens overordnede alkoholpolitik blev vedtaget i marts 1995 og samtidigt blev der vedtaget specifikke retningslinjer for rådhuset.

Det bør drøftes, hvorvidt gældende alkoholpolitik af marts 1995 understøtter og matcher HTK's sundhedsstrategi og om HTK har den alkoholpolitik, der er brug for.

### INDSTILLING

---

Det indstilles, at Hovedudvalget drøfter om alkoholpolitikken bør revideres – og i givet fald i hvilken proces.

### BESLUTNING HOVEDUDVALG DEN 20-11-2014

---

Der var enighed om, at alkoholpolitikken skal opdateres og til dette arbejde blev der nedsat en arbejdsgruppe bestående af Thommas, Heidi, Vibeke, Peter og Majbritt Fenger, HR-Centret.

## Sagsfremstilling

Kommunens overordnede alkoholpolitik fra marts 1995 indeholder følgende:

- *Der må ikke indtages alkohol og øl i forbindelse med kørsel i kommunens biler.*
  - *Der må ikke transporteres alkoholiske drikke i kommunale biler med mindre, det er godkendt af ledelsen.*
- Overtrædelse af disse bestemmelser vil få tjenstlige konsekvenser.*

*I tråd med samfundets udvikling og tidens tendenser ser ledelsen gerne, at man ender med at give Høje-Taastrup Kommune et image som en arbejdsplads helt uden alkohol.*

Da politikken blev vedtaget, besluttede Direktionen samtidigt, at følgende var gældende for rådhuset:

*Allerede nu ønsker man at ændre image for rådhuset som arbejdsplads, bl.a. under hensyn til, at rådhuset er åbent for publikum i hele arbejdstiden.*

*Derfor er følgende besluttet for så vidt angår rådhuset:*

- *Der indkøbes ikke stærkt øl til kantinen fremover*
- *Der sættes ikke længere øl i køleskabene i mødelokalerne*
- *Der må ikke indtages øl/vin eller spiritus på kontorerne*
- *Administrative møder på rådhuset er fremover alkoholfrie.*

*Som eneste afvigelse kan nævnes repræsentative arrangementer, hvor kommunen er vært, f.eks. receptioner i forbindelse med jubilæer med videre.*

*Eventuelle tvivlsspørgsmål afgøres af direktøren for området. Overtrædelse af disse bestemmelser vil ligeledes kunne få tjenstlige konsekvenser.*

Såfremt HU ønsker politikken revideret, foreslås igangsat en proces, som involverer hele MED-organisationen. Det foreslås, at der nedsættes en arbejdsgruppe, som kan komme med idéer til denne proces og efterfølgende idéer til en revideret alkoholpolitik.

## **Punkt 8: Revision af den lokale MED-aftale**

14/8678

### **Bilag**

MED-aftale - arbejdsdokument

Strategist og praktiskarbejds miljøarbejde

# Revision af den lokale MED-aftale

## Baggrund

Ved OK 11 blev det aftalt, at KL, KTO og SHK skulle gennemgå kommunernes lokale MED-aftaler med henblik på at påse, at aftalerne - for så vidt angår den lokalt aftalte organisering af arbejdsmiljøarbejdet - lever op til arbejdsmiljølovens krav.

Arbejdsgruppen har færdiggjort arbejdet og fremlægger resultatet til orientering.

### **INDSTILLING**

---

Det indstilles, at HovedUdvalget tager orienteringen til efterretning.

### **BESLUTNING HOVEDUDVALG DEN 20-11-2014**

---

Orienteringen blev taget til efterretning.

## Sagsfremstilling

KL, KTO og SHK har gennemgået alle kommuners lokale MED-aftaler og således også gennemgået HTK's lokale MED-aftale.

På baggrund af denne gennemgang har det til lejligheden nedsatte forhandlingsorgan bestående af Vibeke, Brith, Henrik, Karin, Maj-Britt Kristensen fra BUPL, Marianne Klug-Andersen og Hanne tilrettet aftalen i overensstemmelse med de centrale parter bemærkninger.

Der er ikke tale om ændringer i praksis, men alene tale om præcisering af aktiviteter og initiativer på arbejdsmiljøområdet, som HTK allerede gør, men som ikke specifikt er indskrevet i MED-aftalen. Med denne gennemgang er disse ændringer nu indskrevet i MED-aftalen.

Ændringerne drejer sig primært om følgende:

- En beskrivelse af de aktiviteter HTK iværksætter for at styrke og effektivisere arbejdsmiljøområdet.
- En procedure for opfølgning på MED-aftalen – d.v.s. hvordan HTK vurderer, hvorvidt aktiviteterne styrker og effektiviserer arbejdsmiljøområdet.
- En beskrivelse af, hvordan opgaver og funktioner varetages, dvs. i hvilke fora arbejdsmiljøopgaverne ligger.
- En beskrivelse af den aftalte MED-organisering samt en beskrivelse af, hvor der dispenseres fra enstregen struktur.
- En beskrivelse af hvordan de selvejende institutioners arbejdsmiljøgrupper indgår i den fælles arbejdsmiljøorganisation i MED-systemet samt en beskrivelse af, hvordan disse er repræsenteret i et overliggende niveau.

## **Punkt 9: Opfølgning på den værdibaserede personalepolitik**

13/28134

# Opfølgning på den værdibaserede personalepolitik

## Baggrund

Da HovedUdvalget i september 2014 drøftede direktionens forslag til strategibrev, foreslog medarbejdersiden, at strategibrevet også omhandler den værdibaserede personalepolitik og brugen af denne.

Direktionen tog medarbejdernes forslag til efterretning og det blev aftalt, at ledersiden på ny ville tage emnet op i HovedUdvalget, når de har overvejet medarbejdersidens forslag.

### **INDSTILLING**

---

Det indstilles, at Hovedudvalget drøfter, hvordan MED-systemet kan følge op på anvendelsen af den værdibaserede personalepolitik i hverdagen.

### **BESLUTNING HOVEDUDVALG DEN 20-11-2014**

---

Der var enighed om behovet for en fornyet drøftelse af personalepolitikken i samarbejde med MED-systemet og det blev aftalt at nedsætte en arbejdsgruppe, der skal komme med et oplæg til og plan for en proces. Arbejdsgruppen består af Niels, Lone, Karin, Lars samt Hanne Borchersen og Majbritt Fenger, HR-Centret og oplægget skal forelægges HovedUdvalget medio 2015.

## Sagsfremstilling

Af Direktionens strategibrev 2015 fremgår det, at Direktionen i 2015 vil tage initiativ til en fornyet drøftelse af personalepolitikken i samarbejde med MED-systemet.

Direktionen udtrykker i strategien et ønske om en drøftelse bl.a. af, hvordan personalepolitikken opleves i hverdagen – og om der er justeringsbehov i forhold til de oprindelige intentioner.

## **Punkt 10: Oversigt over arbejdsgrupper**

13/28134

# 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 Rameaftale 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: Rune Fløe Bæklund	Arbejdsgruppens oplæg blev godkendt den 22.10.14 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 forventer at fremlægge sag på decembermødet	December 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	Første møde er afholdt 29.09.14.	December 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
<b>PERMANENTE UDVALG</b>				
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 20-11-2014**

---

Arbejdsgruppen, der arbejder med chikane, skal på ny indskrives i oversigten.

Medarbejdersiden spurgte til status på arbejdet med Frivillighedschartret, da der ikke er sket noget siden oktober.

Majbritt oplyste, at der i mellemtiden er kommet ny frivillighedskoordinator, som lige skulle ind i opgaven. Der er netop rykket i sagen.

Orienteringen blev herefter taget til efterretning.

## **Punkt 11: MedarbejderNyt**

13/28134

# MedarbejderNyt

## Baggrund

I henhold til HovedUdvalgets informationsstrategi skal udvalget beslutte, om der i et kommende MedarbejderNyt skal medtages emner fra mødet – og i givet fald hvilke.

### **INDSTILLING**

---

Det indstilles, at HovedUdvalget beslutter, om der i et kommende MedarbejderNyt skal medtages emner fra mødet – og i givet fald hvilke.

### **BESLUTNING HOVEDUDVALG DEN 20-11-2014**

---

I et kommende MedarbejderNyt skal der orienteres om, at HovedUdvalget har drøftet APV- og Trivselsundersøgelsen og at det fremadrettede fokus vil blive på vold, mobning og chikane samt hvilke tiltag, der kan forventes.

Fremadrettet vil der efter hvert HovedUdvalgsmøde blive skrevet et kort resume af referatet med link til det oprindelige referat.

## **Punkt 12: Eventuelt**

13/28134

## Eventuelt

### Baggrund

Punktet er åbent for input.

---

#### **BESLUTNING HOVEDUDVALG DEN 20-11-2014**

Der var intet til punktet.