

# REFERAT Hovedudvalg d. 13-12-2018

**Mødedato** Torsdag d. 13. december 2018 kl. 13:00

**Mødested** Mødelokale D115A

**Mødedeltagere** Lars Holte, Jørgen Lerhard, Per Aalbæk Nielsen, Charlotte Markussen, Brith Josephsen, Heidi Hansen, Karen Aslaug Ramm (Fravær), Niels Krüger, Hanne Borchersen, Thommas Nielsen, Peter Foskjær, Tine Hoffmann, Heidi Yoma Rasmussen, Lars Bælum Jensen, Per Frank Lauritzen, Karin Danielsen (Fravær), Sanne Simonsen, Lene Strandquist (Fravær), Tina Vium Lind

## Indholdsfortegnelse

Godkendelse af referat.....	3
Budget 2018 og evaluering af budgetproces for 2019 og drøftelse af budgetproces for 2020.....	4
Valg til MED- og arbejdsmiljøorganisation 2019-2021.....	5
Endelig HR-strategi 2019-22.....	8
HU's strategiske indsatsområde om at klæde organisationen på til fremtidens digitale løsninger.....	9
Evaluering af lokallønsforhandlingerne 2018.....	10
Ændring af MED-struktur (ISC).....	12
Valg af nyt bestyrelsesmedlem til Feriefonden.....	14
Kommissorium for arbejdsgruppen vedr. sundhedsstrategi.....	15
Oversigt over arbejdsgrupper.....	16
Eventuelt.....	18

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

17/15177

### **Baggrund**

Referatet blev godkendt.

### **Indstilling**

Det indstilles, at HovedUdvalget godkender referatet fra mødet den 25. oktober 2018.

### **Beslutning Hovedudvalg den 13-12-2018**

\*

### **Bilag**

Referat fra HU-møde 25. oktober 2018

## **Punkt 2: Budget 2018 og evaluering af budgetproces for 2019 og drøftelse af budgetproces for 2020**

17/15177

### **Baggrund**

HovedUdvalget får hver måned en status på indeværende års budget.

I henhold til årshjulet skal HovedUdvalget desuden evaluere den netop afsluttede budgetproces for 2019 og drøfte budgetproces for 2020.

### **Indstilling**

Det indstilles, at HovedUdvalget

1. tager orientering om status på budget 2018 til efterretning.
2. evaluerer budgetprocessen for 2019 og drøfter budgetprocessen for 2020.

### **Beslutning Hovedudvalg den 13-12-2018**

Lars orienterede om budget 2018, og om de justeringer som har været foretaget i budgettet i løbet af året. Direktionen skal nu se på, om justeringerne har virket i tilstrækkelig grad. Vakanceafgiften og forbrugsbegrænsningen kan man allerede nu se har virket, men den fulde effekt kan først ses i slut januar 2019.

Evaluering af budgetprocessen:

- Flere gav udtryk for tilfredshed med processen.
- Inddragelsen har skabt et stort ekstraarbejde, og der har været mange ekstraordinære møder af kortere varighed. Det ville være rart med en bedre tidsplan for MED-møderne.
- Processen kunne ønskes bedre, men der er samtidig også forståelse for, at der har været mange forskellige hensyn, der skulle tages.
- Det har været uheldigt, at flere af rammebesparelserne har været forelagt politisk af flere omgange.
- Det ville være en god idé at booke sektorudvalgene på forhånd. Hellere aflyse et møde, end at skulle booke med meget kort varsel.
- Der må gerne være mere skriftligt materiale. Ofte er informationen mundtlig, og det kan være svært at forholde sig til efterfølgende.
- Det har været en god åben og tværgående proces.
- Besparelsen på administrationen har været lidt langstrakt. Medarbejderne i administrationen har ventet næsten 6 måneder på at finde ud af, hvem der skulle spares væk.

Lars medgiver at den ekstra krølle på halen i forhold til rammebesparelsen på de 0,6 % ikke har været optimal, og nævner samtidig, at rammebesparelsen stadig diskuteres i Byrådet.

# Punkt 3: Valg til MED- og arbejdsmiljøorganisation 2019-2021

18/21398

## Baggrund

I Høje-Taastrup Kommune sker valg og udpegning til MED-organisationen og Arbejdsmiljøorganisationen samtidig.

Den nye MED- og Arbejdsmiljøorganisation skal være på plads den 1. juni 2019, hvor tiltrædelserne formelt starter, og valgperioden løber til og med den 31. maj 2021.

Sagen forelægges Hovedudvalget 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 1. juni 2019 – 31. maj 2021.

## Beslutning Hovedudvalg den 13-12-2018

Tidsplanen blev godkendt - ingen bemærkninger.

## Sagsfremstilling

Det 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 det, 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.

### Arbejdsmiljøgrupper

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

### Lokaludvalg

Til lokaludvalgene skal der vælges medarbejderrepræsentanter blandt arbejdspladsens tillidsrepræsentanter. Hvis ikke alle pladser i lokaludvalget kan udfyldes med tillidsrepræsentanter, skal der vælges andre medarbejderrepræsentanter.

I lokaludvalgene indgår endvidere arbejdsmiljørepræsentanten fra arbejdspladsens arbejdsmiljøgruppe.

Hvis der er flere arbejdsmiljøgrupper under et lokaludvalg, skal der vælges 2 arbejdsmiljørepræsentanter blandt arbejdspladsens 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, skal der 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.

Der skal vælges 2 arbejdsmiljørepræsentanter til sektorudvalgene. Disse vælges blandt arbejdsmiljørepræsentanterne fra lokaludvalgene/p-møder med MED-status.

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 arbejdspladser 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 og arbejdsmiljørepræsentanterne.

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

### Efter valget

Når valgene og udpegningerne er afsluttet, skal MED- og Arbejdsmiljøorganisationen opdateres i forhold til lister over navnene på medlemmerne i arbejdsgrupperne, lokaludvalg, sektorudvalg og Hovedudvalg.

Resultatet af valgene og udpegningerne skal meddeles til og koordineres af de enkelte centre. Inden for arbejdsmiljøområdet skal de endelige resultater af centerets udpegning og valg af henholdsvis arbejdsmiljøledere og arbejdsmiljørepræsentanter til centerets øverste udvalg (sektorudvalg eller lokaludvalg) meddeles HR-Centret via en [blanket](#) på MitHTK. Denne blanket skal det enkelte center samtidig sørge for at få gemt på vedkommendes personalesag.

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

For at sikre, at de rigtige personer oprettes/slettes i Teams, skal centrene ved ændring af posterne som formand, næstformand og sekretær i sektorudvalgene og i HovedUdvalget, sende en mail herom til Helle Møllekov, [hellemo@htk.dk](mailto:hellemo@htk.dk) fra HR-Centret.

### Tidsplan

		Deadline
1	HU godkender sag om valg / udpegning til MED organisationen herunder arbejdsmiljøorganisation 01.06.2019 – 31.05.2021.	13. december 2018
2	HR-Centret orienterer om valget samt tidsplan, og udpegningen sættes i gang:  · Besked til centercheferne, som skal orientere arbejdsmiljøgrupper og lokaludvalg inden for eget område.	Januar 2019

	Der skal gøres reklame for at melde sig som MED- eller AM-repræsentant. Samtidig orienteres om rollen/opgaven. Dette gøres via Medarbejdernyt og MitHTK.	
3	Valg og udpegning til arbejdspladsernes arbejdsmiljøgrupper. Husk at valget skal varsles med minimum 14 dage (senest d. 7. marts).	21. marts 2019
4	Valg og udpegning til Lokaludvalg (for AMR's vedkommende af og blandt de valgte AMR fra arbejdspladsernes arbejdsmiljøgrupper).	11. april 2019
5	Valg og udpegning til Lokaludvalg (for AMR's vedkommende af og blandt de valgte AMR fra arbejdspladsernes arbejdsmiljøgrupper).	11. april 2019
6	Valg og udpegning af AMR til HovedUdvalget, af og blandt de valgte AMR fra sektorudvalget eller lokaludvalget (hvor der ikke er sektorudvalg).  Direktionen udpeger umiddelbart derefter de to arbejdsmiljøledere.	28. maj 2019

## **Punkt 4: Endelig HR-strategi 2019-22**

18/642

### **Baggrund**

Der har i løbet af 2018 været gennemført en involverende proces, hvor Chefforum, Strategisk Lederforum samt HovedUdvalget har kommet med input til, hvilke HR-strategiske udfordringer, der er vigtige at få i spil i HR-strategien 2019-22. Disse er nu samlet og endeligt godkendt af Direktionen og præsenteres på mødet for HovedUdvalget til orientering.

### **Indstilling**

Det indstilles, at HovedUdvalget tager HR-strategi 2019-22 til efterretning.

### **Beslutning Hovedudvalg den 13-12-2018**

Orienteringen blev taget til efterretning.

### **Sagsfremstilling**

HR-strategien 2019-22 er nu godkendt i Direktionen og de 4 pejlemærker er:

- 1) I Høje-Taastrup Kommune vil vi være eksperter i både at arbejde på tværs og monofagligt
- 2) I Høje-Taastrup Kommune vil vi skabe effekt gennem professionelle ledelsesteams
- 3) I Høje-Taastrup Kommune vil vi have fokus på at skabe effekt gennem forenkling og udvikling af kerneopgaven
- 4) I Høje-Taastrup vil vi tiltrække og fastholde vi de mest kompetente medarbejdere.

Det er besluttet, at der i de kommende 4 år skal arbejdes med HR-temaer i aftalestyringen. Centerchefen beslutter hvert år i samråd med direktøren, hvilke HR-indsatser, der skal indgå i aftalestyringen for det kommende år (om nogen). Dette sker med afsæt i bl.a. Tal om Personale og de fire pejlemærker, samt drøftelser i centrenes lederteams.

I opfølgningen på centeraftalen sidst på året, evalueres på den effekt, som indsatsen har haft med henblik på en vurdering af, om der også i det kommende år er behov for samme fokus eller om målet med indsatsen er nået.

### **Bilag**

Endelig HR-strategi 2019-22

Bilag til HR-strategi 2019-22 - Prioriterede indsatser i de enkelte centresektorer.docx

# **Punkt 5: HU's strategiske indsatsområde om at klæde organisationen på til fremtidens digitale løsninger**

17/15177

## **Baggrund**

HovedUdvalget besluttede den 11. februar 2016 hvilke strategiske indsatsområder, der skulle arbejdes med i 2016 og 2017. Efter forslag fra en nedsat arbejdsgruppe besluttede HovedUdvalget den 19. maj, at der bl.a. skulle arbejdes med at klæde organisationen på til fremtidens teknologiske løsninger. Den 20. juni 2016 vedtog HovedUdvalget et kommissorium for en arbejdsgruppe om dette tema. Arbejdsgruppen afrapporterede for HovedUdvalget den 18. januar 2017 og foreslog, at der skulle gennemføres en konference om fremtidens teknologiske løsninger i efteråret 2017/foråret 2018 for TRIO'erne. Formålet var at give inspiration til at se muligheder for, hvordan teknologiske muligheder kan understøtte arbejdsopgaverne og inspirere medarbejderne til selv at tage initiativer og komme med forslag til teknologiske løsninger. Det var desuden et formål at konferencen skulle påvirke kulturen i organisationen og bidrage til at gøre medarbejderne parate til at efterspørge teknologiske løsninger.

## **Indstilling**

Det indstilles, at HovedUdvalget godkender at konferencen foreløbig skrinlægges og at der ikke tages initiativ til gennemførelse af konferencen medmindre dette igen bliver et ønske fra HovedUdvalget som samtidig prioriterer at bruge lokale AKUT-midler herpå.

## **Beslutning Hovedudvalg den 13-12-2018**

Indstillingen blev godkendt – ingen bemærkninger.

## **Sagsfremstilling**

Økonomi- og Digitaliseringscentret og HR-Centret har siden beslutningen i HovedUdvalget arbejdet på at tilrettelægge den ønskede konference. Denne var oprindeligt planlagt til efteråret 2017, men måtte udsættes pga. opgaver i forbindelse med Office 365 og overgangen til mitHTK. Tanken var, at konferencen skulle gennemføres i efteråret 2018.

Den 25. januar 2018 besluttede HovedUdvalget at fastholde det strategiske indsatsområde om at klæde organisationen på til fremtidens digitale løsninger, idet dette forventedes afsluttet med afviklingen af konference i efteråret 2018. I samme møde blev fremlagt en sag om at finansiere konferencen via lokale AKUT-midler. HovedUdvalget traf ikke beslutning om dette, men medarbejdersiden gav mandat til at beslutning kunne træffes af tre medarbejderrepræsentanter sammen med kommunaldirektøren. Efterfølgende fremsendte medarbejdersiden et ønske om at anvende lokale AKUT-midler til finansiering af temadagen ”Danmarks bedste hverdagskommune”. Denne skulle gennemføres i efteråret 2018.

Den 24. maj 2018 drøftede HovedUdvalget de strategiske indsatsområder for 2018 og 2019 ud fra de input, der var kommet fra resten af MED-organisationen. I den forbindelse blev det besluttet at fastholde temaet om at klæde organisationen på til fremtidens digitale løsninger og hermed den besluttede konference.

Da temadagen om ”Danmarks bedste hverdagskommune” skulle gennemføres i efteråret 2018, blev det aftalt, at dette medførte en udsættelse af digitaliseringskonferencen til 2019, da det ville blive et for stort ressourcetræk for organisationen at gennemføre to så store arrangementer med samme målgruppe inden for kort tid.

Efter gennemførelsen af temadagen om ”Danmarks bedste hverdagskommune” og opgørelsen over forbruget af lokale AKUT-midler, har det vist sig, at der ikke er udsigt til ledige midler i indeværende overenskomstperiode. Da der ikke er andre budgetmidler til finansieringen af den af HovedUdvalget ønskede konference, vil der tidligst kunne tilvejebringes finansiering via AKUT-midler i overenskomstperioden 2021-24.

Samtidig vurderer Økonomi- og Digitaliseringscentret og HR-Centret, at der gennem det seneste år har været arbejdet med implementering af store, nye it-løsninger som fx Office 365, mitHTK og Cura som gør, at organisationen i dag er et andet sted end da konferencen blev besluttet i 2016. De to centre vurderer derfor – bl.a. på baggrund af tilbagemeldinger fra centercheferne – at der ikke er behov for konferencen på nuværende tidspunkt.

Økonomi- og Digitaliseringscentret og HR-Centret anbefaler derfor, at konferencen foreløbig skrinlægges og at denne ikke gennemføres før der i givet fald kommer et ønske fra HovedUdvalget herom samtidig med at der er mulighed for finansiering via lokale AKUT-midler.

## Punkt 6: Evaluering af lokallønsforhandlingerne 2018

18/21638

### Baggrund

Medarbejdersiden har ønsket en evaluering af lokallønsforhandlingerne, da der er en generel oplevelse af, at de årlige lønforhandlinger ikke fungerer optimalt.

Samtidig har medarbejdersiden givet udtryk for, at evalueringen ønskes som et fast årligt punkt på dagsordenen.

### Indstilling

Det indstilles, at HovedUdvalget:

1. evaluerer lokallønsforhandlingerne og drøfter de fremførte opmærksomhedspunkter.
2. træffer beslutning om hvorvidt evalueringen skal være et fast årligt punkt på dagsordenen, og dermed indgå i årshjulet.

### Beslutning Hovedudvalg den 13-12-2018

Følgende synspunkter blev fremført:

- Det opleves, at der mellem leder og organisation opnås enighed, men at dette bliver undermineret af HRC. De har oplevet at medarbejdere har fået besked om en lønforhøjelse i E-boks, som så efterfølgende trækkes tilbage.
- 2 % reglen udgør en særlig udfordring på skoleområdet, hvor der ikke har været lønforhandlet inden tiltrædelse. Der efterspørges en form for karenstid, hvor 2 % reglen sættes ud af drift.
- Der peges på nødvendigheden for lønforhøjelser i forhold til at kunne fastholde de gode medarbejdere i kommunen, særligt i relation til on-boarding.
- Medarbejdere i HK oplever ofte historiefortællingen om at der ingen penge er at forhandle om.
- Det opleves ofte, at forhandlingerne bliver udskudt, da lederne aldrig kender deres budget i januar måned. Lederne tager aldrig initiativet til at booke forhandlinger.
- Der opleves meget bøvl med 2% reglen. Den er fin når der er mange penge at forhandle med, men når der ingen penge er, er det meget få, som kan få noget. Det er samtidig også problematisk, at 2% reglen gælder der hvor man forhøjer et eksisterende tillæg.
- Der er utilfredshed med, at der ikke er mulighed for at indgå forhåndsftaler.
- Der efterspørges en respektfuld proces, når forhandlingen ”fejler”. Det ville være rart hvis ledelsen selv henvendte sig til organisationen for en ny forhandling.

Lars Holte bemærkede, at Direktionens lønstrategi tidligere har været diskuteret, men at han har det fint med at det tages op igen. De principielle elementer vil han gerne tage en drøftelse af i direktionen. Han påpeger dog samtidig, at HRC ikke gør noget, som direktionen ikke har givet dem mandat til, og synes det er fint, at HRC stoppet op, når der er lavet ”fejll” i en forhandling.

Lars gør endvidere opmærksom på, at vi jo flytter os med tiden. Tidligere var der flere ressourcer og flere lønmidler, og jo mindre der er nu, jo sværere er det, hvilket jo nok også er derfor, at dilemmaerne opstår. Lønstrategien har stået stille nogle år nu, og spørgsmålet er om den passer sammen med den tid vi står i nu.

Lars Holte vender tilbage med et orienteringspunkt, efter drøftelsen i Direktionen.

### Sagsfremstilling

I henhold til kommunens lønstrategi informeres der hvert år i november måned om processen for de kommende lønforhandlinger. Dette gøres i Ledernyt, og følgende tidsplan følges:

November: Leder udarbejder en lønpolitik der beskriver, hvad lederen vil vægte, hvis der er midler til midlertidige eller varige lønforbedringer. Lønpolitikken skal forelægges for MED-udvalget til kommentering og drøftelse.

15. januar: Sidste frist for udveksling af forhandlingsoplæg med de forhandlingsberettigede organisationer. Det er muligt at aftale et andet forhandlingstidspunkt, hvis man lokalt kan blive enige med organisationerne om det. Hvis der

ikke er ledige midler at forhandle om, kan man nøjes med at fremsende lønpolitikken samt informere om, at der aktuelt ikke er ledige lønmidler.

1. marts: Forhandlingerne skal være gennemført på dette tidspunkt, med mindre der lokalt er aftalt et andet forhandlingstidspunkt med de forhandlingsberettigede organisationer.

Til trods for at lederne hvert år orienteres om ovenstående, oplever medarbejdersiden at lønforhandlingerne ikke fungerer optimalt, og har derfor drøftet dette på et medarbejderrådsmøde den 14. november 2018.

Medarbejderrådet ønsker en optimering af processen omkring de årlige lønforhandlinger, og har følgende opmærksomhedspunkter:

1. Organisationerne ønsker klar besked om, hvem der har forhandlingskompetencen.
2. Det skaber støj i forhandlingerne, hvis forhandler skifter.
3. Vi vil gerne forhandle med vores leder, der kender medarbejderne, arbejdsforhold og opgaver.
4. De fleste organisationer får ikke leders krav inden forhandling.
5. De fleste organisationer får ikke oplysninger om lønpuljens størrelse før, eller under forhandling.
6. Det er meget ressourcekrævende for organisationerne selv at finde størrelsen på lønpuljen/holde regnskab med tilbageløbsmidler.
7. Vi oplever, at vi bruger uforholdsmæssigt meget tid på at få forhandling forberedt, organiseret, gennemført, selv hvis det er meget små midler, der er til forhandling.
8. De fleste organisationer oplever en del forhandlinger med karakter af leders løndiktat, ikke reelle forhandlinger.
9. Medarbejderrådet fornemmer, at der er en stigning i antallet af forhandlinger uden resultat. Derfor forventer vi, at flere forhandlinger fører til uenighedsreferater, hvilket vi synes er ærgerligt og belastende i forhold til tidsforbrug.
10. Vi anser "Ny-løn" som KL's ønske fra overenskomstforhandlingerne, ikke et ønske fra medarbejderorganisationerne. Vi så hellere, at al løn var forhandlet ved de centrale borde. En skærpet omstændighed ved lokallønforhandlinger i HTK er, at magtforholdet er skævt på forhånd, for selvom det hedder sig, at vi forhandler med vores ledere, står direktionens lønpolitik ikke til forhandling. Organisationernes lønpolitik bliver dermed ubetydeliggjort, hvis den afviger fra kommunens. Vi har ofte påpeget, at direktionens 2%-regel i kombination med den stadigt skrumpende pengepulje gør det meget svært at skabe motiverende resultater med lokalløn på de arbejdspladser, vi har flest af i kommunen.
11. Forhåndsftaler ville forenkle processen og spare tid for medarbejderorganisationerne, lønkonsulenter, ledere mv.
12. Vi oplever, at direktionens lønpolitik især tilgodeser områder med specialister og højtuddannede med høj løn. Det ses også af lokallønprocenterne. Arbejdspladser, med mange ansatte med ens kompetencer, hvor kollektivet løfter i flok for at lykkes, er tvunget til at skævvride lønnen, selv hvis alle er enige om, at det kommer borgerne til gode, at alle bidrager med personligt engagement, kvalitetsbevidsthed og effektivitet, som ikke nødvendigvis kan måles og honoreres med et 2%-tillæg. Vi oplever, at det virker demotiverende for teamwork, når man ikke kan honorere HELE det team, som løfter en opgave sammen. SFI-rapporten fortæller også at forskelsbehandling i løn og andre materielle personalegoder er demotiverende for omsorgsmedarbejdere.
13. Organisationerne oplever, at forhandlingerne under disse vilkår slider på den gensidige tillid og oplevelsen af retfærdighed og anerkendelse. Forhandlingerne modarbejder snarere end understøtter målet om høj social kapital.
14. De fleste organisationer hører, at leder begrænses af personalekonsulenter, men det handler nok snarere om, at personalekonsulenterne er dommere over, om aftalerne lever op til deres tolkning af direktionens lønpolitik. Det virker stødende, at et forhandlingsresultat mellem leder og organisation bliver omstødt i forvaltningen. Vi synes, det ville være mere respektfuldt at invitere til en drøftelse, snarere end fx blot at slette et tillæg i et fremsendt lønoplæg.

Opmærksomhedspunkterne kan samlet set kategoriseres i følgende 3 fokusområder:

- Kommunens lønpolitik
- Ledernes forhandlingsevne/metode/kompetence
- HR-Centrets rolle

## **Bilag**

Kommunens lønstrategi

## **Punkt 7: Ændring af MED-struktur (ISC)**

18/3228

### **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 daginstitutionsområdet efter etablering af klyngestrukturen.

### **Indstilling**

Det indstilles, at HovedUdvalget godkender

1. at der etableres én arbejdsmiljøgruppe pr. afdeling/institution bestående af 1 arbejdsmiljøleder og 1 arbejdsmiljørepræsentant. Dvs. at én klynge vil have 3 arbejdsmiljøgrupper.
2. at der etableres ét LokalMED pr. klynge bestående af 1 klyngeleder/arbejdsmiljøleder, 2 medarbejderrepræsentanter samt 2 arbejdsmiljørepræsentanter.

### **Beslutning Hovedudvalg den 13-12-2018**

Der blev truffet beslutning om at sende sagen retur til Sektorudvalget, med henblik på at sektorniveau forsøger at opnå enighed.

### **Sagsfremstilling**

#### Arbejdsmiljøgrupper

Da der fortsat var områdeledelse på daginstitutionsområdet, var der én arbejdsmiljøgruppe i hver institution bestående af 1 arbejdsmiljøleder og 1 arbejdsmiljørepræsentant.

Efter etablering af klyngeledelse, har ledelsen udsendt et forslag, der vil indebære at der etableres én arbejdsmiljøgruppe pr. klynge. Dvs. at en klynge, som består af tre daginstitutioner, vil have én arbejdsmiljøgruppe bestående af 1 arbejdsmiljøleder og 1 arbejdsmiljørepræsentant.

Forslaget har været sendt i høring i de gamle områders LokalMED og tilbagemeldingerne lyder enstemmigt på, at der fortsat ønskes en arbejdsmiljøgruppe pr. afdeling/institution (se vedlagte bilag).

På SektorMED's ekstraordinære møde den 21. november 2018, er der fortsat uenighed mellem ledelsen og medarbejdersiden.

Ledelsen begrundet forslaget med, at en klynge fremadrettet vil være én institution bestående af flere afdelinger. Ledelsen argumenterer for, at nærhedsprincippet er opfyldt, idet man har mange teknologiske muligheder for at komme i kontakt med sin arbejdsmiljørepræsentant, herunder Skype, telefoni og mail.

Medarbejdersiden i SektorMED begrundet deres ønske om én arbejdsmiljøgruppe pr. afdeling/institution med, at det er svært at varetage det gode arbejde vedr. trivsel og arbejdsmiljø, hvis man som AMR har yderligere to afdelinger. Der er desuden en bekymring i forhold til AMR's manglende kendskab til kulturen og kollegaerne i de andre afdelinger og det skaber frygt for, at nærhedsprincippet forsvinder.

Medarbejdersiden mener, at den store omstrukturering der er i gang, kræver en aktiv arbejdsmiljøgruppe, der har kendskab til det der rører sig pt. i de enkelte afdelinger.

Medarbejdersiden frygter, at rollen som AMR ikke vil være attraktiv, når arbejdet skal dække et stort område med flere afdelinger.

## LokalMED

Da der fortsat var områdeledelse på daginstitutionsområdet, var der ét LokalMED pr. område bestående af 7 medarbejderrepræsentanter, 2 arbejdsmiljørepræsentanter og 2-4 ledere/AML alt efter område.

Efter etablering af klyngeledelse, har ledelsen udsendt et forslag, der vil indebære, at der etableres ét LokalMED pr. klynge bestående af 1 klyngeleder/AML, 2 medarbejderrepræsentanter samt 1 arbejdsmiljørepræsentant. (I tilfælde af, at det besluttes at have 3 arbejdsmiljøgrupper i én klynge, vil der skulle være 2 arbejdsmiljørepræsentanter i stedet for 1 jf. vores lokale MED-aftale afsnit 12, pkt. 2).

Forslaget har været sendt til høring i de gamle områders LokalMED og tilbagemeldingerne lyder enstemmigt på, at der ønskes en udvidelse af medarbejderrepræsentanter. Der er forskellige forslag til løsningen af dette (se vedlagte bilag).

På SektorMED's ekstraordinære møde den 21. november 2018, er der fortsat uenighed mellem ledelsen og medarbejdersiden.

Ledelsen har argumenteret for, at den foreslåede sammensætning af LokalMED, ikke er en forringelse af de tidligere LokalMED i områderne, da der fortsat vil være lige så mange medarbejderrepræsentanter som tidligere. Ledelsen argumenterede i øvrigt for, at jo flere repræsentanter der sidder i LokalMED, jo flere ressourcer vil der gå fra børnene.

Medarbejdersiden i SektorMED ønsker at vægte det gode arbejde, der sker gennem MED-strukturen samt styrke det fælles fremadrettede arbejde i klyngerne, ved et godt arbejde i MED. Medarbejdersiden ønsker derfor at styrke modellen yderligere, ved at have flere deltagere.

Medarbejdersiden i SektorMED foreslår, at hvert LokalMED pr. klynge skal bestå af 2 pædagogiske ledere, 1 klyngeleder, 3 arbejdsmiljørepræsentanter og 2-4 medarbejderrepræsentanter. Dette forslag vil dog betyde, at vores lokale MED-aftale skal ændres, da der ifølge afsnit 8, pkt. 2, kun kan vælges 2 arbejdsmiljørepræsentanter til LokalMED.

## HR-Centret anbefaler

Det anbefales, at HovedUdvalget træffer beslutning om, at der etableres én arbejdsmiljøgruppe pr. afdeling/institution, således at der er 3 arbejdsmiljøgrupper i én klynge. Begrundelsen for dette er, at nærhedsprincippet ikke kan garanteres opfyldt, hvis der kun etableres én arbejdsmiljøgruppe pr. klynge. Det vil kræve, at der er adgang til at komme i kontakt med sin arbejdsmiljørepræsentant i arbejdstiden – dvs. at der skal være adgang til et fortroligt rum med adgang til skype, mail, telefon. Denne mulighed vil ikke i tilstrækkelig grad være til stede i institutionerne. Dernæst kan det også skabe en barriere, hvis arbejdsmiljørepræsentanten kommer fra en anden institution og ikke har kendskab til forholdene i de andre afdelinger.

Det anbefales, at HovedUdvalget træffer beslutning om, at der etableres ét LokalMED pr. klynge bestående af 1 klyngeleder/AML, 2 medarbejderrepræsentanter samt 2 arbejdsmiljørepræsentanter. Begrundelsen for dette er, at der er mulighed for at hver afdeling er repræsenteret, samtidig med at der bevares flest mulige ressourcer hos børnene. Dernæst vil der ikke være tale om en ringere repræsentation, end der var under områderne.

## **Bilag**

ISC Område 2 ref. TR

ISC Område 2 ref.

ISC Område 3 ref.

ISC Referat af ekstraordinært sektormøde 211118

ISC Område 1 ref.

ISC Høringssvar fra medarbejdersiden (SektorMED)

ISC Ledere ref.

## **Punkt 8: Valg af nyt bestyrelsesmedlem til Feriefonden**

17/15288

### **Baggrund**

Orla Riis, TMC er fratrådt sin stilling i Høje-Taastrup Kommune.

### **Indstilling**

Hovedudvalget er blevet bedt om at udpege et nyt medlem til Feriefondens bestyrelse for resten af valgperioden frem til maj 2020, hvorefter der gennemføres nyvalg for alle.

Sagen har været sendt til mailhøring og det er besluttet at Ulrich Iversen fra TMC indtræder i Feriefondens bestyrelse.

Det indstilles, at Hovedudvalget tager orienteringen til efterretning.

### **Beslutning Hovedudvalg den 13-12-2018**

Orienteringen blev taget til efterretning.

### **Sagsfremstilling**

Ved vakant bestyrelsespost i Feriefonden, skal der udpeges nyt medlem for den resterende del af valgperioden, som er frem til maj 2020.

Ved Orla Riis udtræden skal der vælges ny medarbejderrepræsentant.

Bestyrelsen består p.t. af følgende medlemmer.

Ledelsesrepræsentant

- Anette Vorm – BYC

Medarbejderrepræsentanter:

- Anette Zacho, SUOC
- Brith Josephsen – SUOC
- Thommas Nielsen – Driftsbyen

Den nuværende bestyrelse anbefaler, at der er repræsentanter fra både centrale og decentrale arbejdspladser.

Orla Riis havde stor viden som byggesagkyndig, hvilket Feriefonden har haft stor glæde af. Bestyrelsen anbefaler derfor, hvis muligt, at der altid er en byggesagkyndig i bestyrelsen. Alternativ skal feriefonden købe sig til disse ydelser.

## **Punkt 9: Kommissorium for arbejdsgruppen vedr. sundhedsstrategi**

18/902

### **Baggrund**

Hovedudvalget besluttede på sit møde den 28. februar 2018 at samle den tidligere nedsatte arbejdsgruppe vedrørende sundhedsstrategi for ansatte i HTK med henblik på at vurdere, om der er behov for ændringer i strategien fra maj 2016.

Arbejdsgruppen afholdte sit første møde den 22. november 2018.

Her blev det besluttet at sætte fokus på sundhed og hvordan vi arbejder med sundhedsfremme i organisationen ved at inddrage alle lokaludvalg med følgende spørgsmål:

- Hvordan har I arbejdet med strategien hos Jer?
- Hvilke konkrete sundhedsfremmende tiltag og indsatser har I gjort hos Jer?
- Synes I at der er behov for eventuelle ændringer i strategien?

Jævnfør tidligere beslutning i HU fremlægges kommissorium for gruppens arbejde til Hovedudvalgets godkendelse. Kommissorium fremgår af vedhæftede bilag.

### **Indstilling**

Det indstilles, at HovedUdvalget godkender det af arbejdsgruppen udarbejdede kommissorium.

### **Beslutning Hovedudvalg den 13-12-2018**

Kommissoriet blev godkendt, og Per Lauritzen indtrådte i arbejdsgruppen i stedet for Tine Tom-Petersen.

### **Bilag**

HU-arbejdsgruppe vedr. sundhedsstrategi

## Punkt 10: Oversigt over arbejdsgrupper

17/15177

### Beslutning Hovedudvalg den 13-12-2018

Ingen bemærkninger.

#### Sagsfremstilling

Arbejdsgruppe	Opgave	Deltagere	Status
Arbejdsgruppe om rygning Nedsat februar 2018	Skal vurdere om der behov for ændringer i rygepolitikken	Brith Josephsen Thommas Nielsen Heidi Yoma Rasmussen Heidi Hansen Lars Holte  Ansvarlig: Hanne Borchersen og Heidi Weimar Kristensen - HRC	Status blev fremlagt på HU's møde den 25.10.18.  Arbejdsgruppen afholdte sit 3. møde den 08.11.18.  Næste møde er den 09.01.19.
Arbejdsgruppe vedr. Sundhedsstrategi Nedsat februar 2018	Skal vurdere om der er behov for ændringer i strategien	Karen Aslaug Ramm Peter Foskjær Charlotte Markussen Tine Tom-Petersen er udtrådt. Tovholder: Inge Møller	Arbejdsgruppen har afholdt sit første møde den 22.11.18.  Næste møde er aftalt til medio/ult. April 2019.
Arbejdsgruppe om servicetjek af MED-organisationen. Nedsat 25.10.18	Skal følge op på temaer fra HU-seminaret.	Heidi Hansen Heidi Yoma Rasmussen Tine Hoffmann Lars Holte  Ansvarlig: Hanne Borchersen	Første møde i arbejdsgruppen er den 13.12.18.

## PERMANENTE ARBEJDSGRUPPER

Årlig  
arbejdsmiljødrøftelse

Nedsat 21.11.12

Skal forberede og samle op på HU's årlige arbejdsmiljødrøftelse.

Siddende AMR, AML og HU's næstformand.

Ansvarlig: Helle Planck Larsen og Hanne Borchersen - HRC

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

## **Punkt 11: Eventuelt**

17/15177

### **Baggrund**

Punktet er åbent for input.

### **Beslutning Hovedudvalg den 13-12-2018**

Per Aalbæk Nielsen orienterede om, at der er truffet politisk beslutning om ophør af UU Vestegns samarbejdet pr. 1. august 2019. Det er nu de enkelte kommuners eget ansvar, at skabe en sammenhængende indsats over for de unge. Det betyder, at der skal ske en virksomhedsoverdragelse af de ansatte til de fem deltagende kommuner: Glostrup, Rødovre, Høje-Taastrup, Ballerup og Albertslund. Processen om virksomhedsoverdragelsen er godt i gang.

Lars Holte takkede for det forgangne år, og ønskede god jul og godt nytår til alle.