

# REFERAT Hovedudvalg d. 20-03-2013

**Mødedato** Onsdag d. 20. marts 2013 kl. 13:00

**Mødested** B 205

**Mødedeltagere** Jørgen Lerhard (Fravær), Sussi Jørgensen (Fravær)

## Indholdsfortegnelse

Godkendelse af referat.....	3
Budget 2014.....	4
Direktionens lønstrategi.....	5
Tilpasning af MED-struktur m.m.....	7
HU's årshjul.....	11
Evaluering af psykologordningen.....	12
Ledelsesevaluering, evaluering af pilottest.....	14
Oversigt over arbejdsgrupper.....	16
MedarbejderNyt.....	17
Eventuelt.....	18

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

12/23682

### **Andre relevante dokumenter**

Det indstilles, at HovedUdvalget godkender referatet fra 27. februar 2013.

### **Beslutning i Hovedudvalg den 20-03-2013**

Referatet blev godkendt.

## **Punkt 2: Budget 2014**

12/23682

### **Sagsfremstilling**

Direktionen orienterer om status og forventninger til budget 2014.

### **Indstilling**

Det indstilles, at HovedUdvalget tager orienteringen til efterretning.

### **Beslutning i Hovedudvalg den 20-03-2013**

Ledersiden orienterede kort om status på budget 2013 og forventningerne til budget 2014.

Der pågår i øjeblikket et ledelsesmæssigt arbejde med overførsler fra 2012 til 2013, idet ansøgninger skal gennemgås og prioriteres.

Forudsætningen for overførsler til i 2013 har været, at der var et overskud på driften i 2012 og det er lykkedes.

I forhold til den administrative drejebog spurgte medarbejdersiden til, om det er sparerunder, der skal finansiere den ønskede forøgelse af kommunens kassebeholdning.

Ledersiden oplyste, at det handler om at have flere indtægter end udgifter. Størrelsen på kassebeholdningen er en politisk beslutning - og derfor er det også en politisk beslutning, om (og eventuelt hvor) der skal strammes mere. Der skal laves en opsparring, så der er økonomisk luft, hvis der skal være råd til noget ekstra.

Medarbejdersiden var tilfredse med, at man i den administrative proces havde forholdt sig positivt til dialogmøder mellem de politiske udvalg og MED-udvalgene, men spurgte til, hvordan man i praksis forestiller sig, at dialogmøderne skal foregå.

Ledersiden var klar over udfordringen og at det i høj grad afhænger af politikernes kalendere. Direktionen lovede at viderefremme ønsket om, at SektorUdvalgene ønsker at mødes med de respektive politiske udvalg.

Med de faldende bemærkninger blev orienteringen taget til efterretning.

### **Bilag**

Administrativ drejebog, budget 2014-2017

## Punkt 3: Direktionens lønstrategi

11/14516

### Sagsfremstilling

Direktionen udarbejdede i slutningen af 2011/begyndelsen af 2012 en lønstrategi i samarbejde med Chefforum.

Direktionens lønstrategi blev udarbejdet som følge af de nye rammer for lokal løndannelse, det fulgte af, at centrale bindinger og udmøntninger forsvandt med O.11.

Strategien har haft flere formål. Det gælder bl.a.:

- At sikre fastholdelsen af den lokale løns andel på kommuneniveau
- At sikre, at lokal løn i Høje-Taastrup Kommune anvendes til at forfølge strategiske mål
- At flytte fokus i løndannelsen fra anciennitet og uddannelse til funktioner, præstationer og fleksibilitet i jobbet mv.
- At sikre, at lokal løn i Høje-Taastrup Kommune tager udgangspunkt i den enkelte medarbejder og dermed reducere omfanget af forhåndsftaler
- At reducere automatikken i den lokale løndannelse
- At sikre, at den enkelte medarbejder, som får tildelt lokal løn, får et beløb, som kan mærkes
- At pege på, hvor den enkelte leder kan skaffe sig et råderum i den lokale løndannelse
- At beskrive processen for forhandlinger om lokal løn
- 

Medarbejdersiden i Hovedudvalget har bedt om en drøftelse af direktionens lønstrategi. Medarbejderne er særligt interesseret i at drøfte følgende temaer fra lønstrategien:

1. Forhåndsftaler og opsigelse af disse
2. 2%-reglen, som betyder at en lønstigning skal være på mindst 2% af pgl.'s årsløn
3. Opsigelse af høkerreglen (tjenestemandsansatte lærere og HK'er).

### Indstilling

Det indstilles, at HU drøfter lønstrategien.

### Beslutning i Hovedudvalg den 20-03-2013

Hanne Borchersen orienterede kort om historikken.

Medarbejdersiden foreslog, at HovedUdvalget bliver inddraget næste gang direktionen laver en lønstrategi, der skal udfoldes i hele kommunen.

Ledersiden ville gerne imødekomme, at HovedUdvalget kan få strategier til orientering og udtalelse - men ikke nødvendigvis få indflydelse.

Medarbejdersiden havde en generel oplevelse af, at processen omkring udrulning af direktionens lønstrategi mest har afstedkommet utilfredshed og mistillid. Medarbejdersiden oplevede håndteringen af forhåndsftalerne og fastlæggelse af 2%-reglen som uhensigtsmæssig og som et udtryk for mistillid til, at man decentralt selv kan opnå enighed om det, der på arbejdspladserne giver mening.

Ledersiden var ikke enig i denne opfattelse og holder fast i deres ret til at bestemme, hvor der er frihedsgrader og hvor der er bindinger i f.h.t. lokal løndannelse.

Det blev aftalt, at medarbejdersidens synspunkter drøftes i direktionen, som vender tilbage snarest derefter.

## Punkt 4: Tilpasning af MED-struktur m.m.

12/23682

### Sagsfremstilling

Der fremlægges hermed to forslag til ændring af MED-strukturen. Den ene handler om tilpasning af strukturen for Rengøringsafsnittets arbejdsmiljøgrupper samt lokalMED og den anden om MED-status til følgegruppen vedrørende Morgendagens dagtilbud, skole og klub.

#### Tilpasning af strukturen for Rengøringsafsnittets arbejdsmiljøgrupper samt lokalMED

Som følge af at Rengøringsafsnittet har ændret - og fortsat løbende ændrer - i antal områder m.m., har Rengøringsafsnittet foreslået, at antallet af arbejdsmiljøgrupper reduceres fra 10 til 3.

Forslaget har været behandlet i henholdsvis LokalMED og SektorMED som anbefaler ændringen og derfor søger om HovedUdvalgets godkendelse af ændringen, der får indflydelse på MED-aftalens bilag 7.

Forslaget vil betyde en optimering af arbejdsmiljøarbejdet og forbedret vilkår for arbejdsmiljøgrupperne. Der vil kunne afsættes flere ressourcer til arbejdsmiljøopgaverne, således at informationerne sikres videregivet til alle rengøringsmedarbejdere. Tidsforbrug til arbejdsmiljøarbejdet vurderes løbende ud fra konkrete forhold på arbejdspladserne.

Den nuværende struktur på rengøringsafsnittets område ser ud som følger;

Lokaludvalg Rengøring	1 rengøringsleder 1 leder 2 arbejdsmiljøledere 3 medarbejderrepræsentanter 2 arbejdsmiljørepræsentanter
AMG - Kantinen	1 arbejdsmiljøleder + 1 arbejdsmiljørepræsentant
AMG – Rådhuset	1 arbejdsmiljøleder + 1 arbejdsmiljørepræsentant
AMG – Gadehaveskolen	1 arbejdsmiljøleder + 1 arbejdsmiljørepræsentant
AMG – Borgerskolen og Selsmoseskolen	1 arbejdsmiljøleder + 1 arbejdsmiljørepræsentant
AMG – Charlotteskolen og Reerslev	1 arbejdsmiljøleder + 1 arbejdsmiljørepræsentant

AMG – Jobcenter	1 arbejdsmiljøleder + 1 arbejdsmiljørepræsentant
AMG – Torstorp skole	1 arbejdsmiljøleder + 1 arbejdsmiljørepræsentant
AMG – Sengeløseskole	1 arbejdsmiljøleder + 1 arbejdsmiljørepræsentant
AMG – Mølleholmskolen og Parkskolen	1 arbejdsmiljøleder + 1 arbejdsmiljørepræsentant
AMG – Hedehusene og Fløng	1 arbejdsmiljøleder + 1 arbejdsmiljørepræsentant

Ved tilpasset/ændret struktur ændres fra ti til tre arbejdsmiljøgrupper:

Lokaludvalg Rengøring	1 rengøringsleder 1 leder 2 arbejdsmiljøledere 3 medarbejderrepræsentanter 3 arbejdsmiljørepræsentanter
Arbejdsmiljøgruppe – Kantinen	1 arbejdsmiljøleder + 1 arbejdsmiljørepræsentant
AMG 1 dækkende følgende områder	1 arbejdsmiljøleder + 1 arbejdsmiljørepræsentant
- Charlotte- og Reerslevskole	
- Hedehusene og Fløng skole	
- Gadehaveskolen	
- JUC	
- Rådhuset	
AMG 2 dækkende følgende områder	1 arbejdsmiljøleder + 1 arbejdsmiljørepræsentant
- Mølleholmskolen	
- Borger- og Selsmoseskolen	
- Sengeløse skole	
- Torstorp skole	

De to arbejdsmiljørepræsentanter fra arbejdsmiljøgruppe 1 og 2, skal på personalemøder i Rengøringsafsnittets områder informere, drøfte og vejlede rengøringsmedarbejdere fra de nævnte områder om hændelser og indsatser. På formøder inden personalemøderne kan der afsættes tid til drøftelse med rengøringsmedarbejdere om aktuelle arbejdsmiljøudfordringer.

Den tilpassede/ændrede struktur vil danne grundlag for valg til arbejdsmiljøorganisationen med ikrafttrædelse pr. 1. juni 2013.

Af kommunens lokale MED-aftale fremgår det, at MED-strukturen skal sikre, at medindflydelsen og arbejdet med arbejdsmiljø finder sted på det niveau i organisationen, hvor beslutningerne træffes.

Af Arbejdsmiljøloven fremgår det, at antallet af arbejdsmiljøgrupper skal fastsættes efter nærhedsprincippet, så medarbejderne inden for deres arbejdstid har mulighed for at drøfte arbejdsmiljøforhold med arbejdsmiljørepræsentanten eller arbejdsmiljølederen. Det betyder, at der skal være det antal arbejdsmiljøgrupper, som der er behov for.

Det er HR-Centrets vurdering, at forslaget lever op til begge dele.

#### Følgegruppe vedrørende Morgendagens dagtilbud, skole og klub

På HovedUdvalgets møde den 29. februar 2012 blev der nedsat en følgegruppe vedrørende Morgendagens dagtilbud, skole og klub. Følgegruppen fungerer som ad hoc-udvalg.

Følgegruppen består af repræsentanter fra psykologerne i PPR, DLF, BUPL, PMF, SL og med Per Aalbæk Nielsen som formand.

For at sikre en smidig behandling af MED-stof i relation til Morgendagens dagtilbud, skole og klub, foreslår følgegruppen selv, at den får MED-status.

Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse stiller alene krav om, at der skal være et udvalg på det øverste niveau i kommunen (Hovedudvalget). Der er således ikke i rammeaftalen taget stilling til nedsættelse af ad hoc-udvalg eller følgegrupper.

Men der er i kommunens lokale MED-aftale medtaget mulighed for at nedsættes ad hoc-udvalg på tværs af lokaludvalg og/eller sektorudvalg, når særlige forhold gør sig gældende.

Det er HR-Centrets vurdering, at følgegruppen fungerer som et ad hoc-udvalg, og at der derfor ikke er noget til hinder for, at følgegruppen får MED-status.

## **Andre relevante dokumenter**

## **Indstilling**

Det indstilles, at HovedUdvalget

- godkender forslag til tilpasning af struktur for arbejdsmiljøgrupper og Lokaludvalg Rengøring samt
- tildeler følgegruppen vedrørende Morgendagens dagtilbud, skole og klub MED-status.

### **Beslutning i Hovedudvalg den 20-03-2013**

HovedUdvalget godkendte forslaget om tilpasning af struktur for arbejdsmiljøgrupper og Lokaludvalg Rengøring.

Desuden blev følgegruppen vedrørende Morgendagens dagtilbud, skole og klub tildelt MED-status.

Medarbejdersiden oplyste, at følgegruppen om Morgendagens dagtilbud, skole og klub er udvidet med TR fra DSR og TR fra DS.

Medarbejdersiden understregede vigtigheden af, at følgegruppen – fordi den får MED-status – ikke underkender de respektive MED-udvalg.

### **Bilag**

2013 - 14.02 - MED/arbejdsmiljøgrupper

Referat Sektor-MED den 27. februar 2013

## Punkt 5: HU's årshjul

12/23682

### Sagsfremstilling

På HovedUdvalgets møde den 27. februar 2013 blev det drøftet, hvilke emner der skal placeres i HU's årshjul og med hvilken kadence.

Som opfølgning på denne drøftelse er udarbejdet følgende årshjul:

<b>Tema</b>	<b>Årligt</b>	<b>Hvert andet år</b>	<b>Hvert tredje år</b>	<b>Næste gang</b>
Strategisk drøftelse af indsatsområder og opgaver for de to år		Januar		2014
Afrapportering på arbejdsmiljø-området – herunder arbejdsmiljø-drøftelsen	Februar			
Evaluering af anvendelsen af MUS	Marts			
Sygefravær – tendenser og udvikling samt status på tiltag	April			
Status på sundhedsfremmeordninger		Maj		2014
Opfølgning på APV og Trivlsesundersøgelsen			Juni	2014
Møde med Økonomiudvalget	August			
Budgethøring	September			
Ligestillingsredegørelse		September		2013
Input til direktionens strategibrev	September			
Evaluering af budgetprocessen	November			
Tidsplan for valg til MED- og Arbejdsmiljøorganisationen		December		2014

Årshjulet vil blive indskrevet i bilag 10 til MED-aftalen (Forretningsorden for HU). Der er tale om et dynamisk dokument, der løbende kan tilrettes efter behov.

### Indstilling

Det indstilles, at HovedUdvalget godkender HU's årshjul.

### Beslutning i Hovedudvalg den 20-03-2013

Medarbejdersiden mente ikke, at der i årshjulet skal stå, hvornår der er valg til MED- og Arbejdsmiljøorganisationen. Det skal til gengæld fremgå, hvornår tidsplanen for valgprocessen forelægges HovedUdvalget.

Årshjulet blev derefter godkendt og rettelsen er indarbejdet i ovennævnte.

## Punkt 6: Evaluering af psykologordningen

12/26351

### Sagsfremstilling

Med virkning fra budget 2012 er psykologordningen – som tidligere alene omfattede krisepsykolog – blevet udvidet til også at omfatte psykologhjælp af andre årsager. I det følgende sondres mellem krisepsykologordningen og den udvidede psykologordning.

Hovedudvalget aftalte på mødet den 15. maj 2012, at den udvidede psykologordning skulle evalueres i februar 2013. Pga. mange sager til HU's februar-møde, aftalte formand og næstformand, at sagen først sættes på HU's møde i marts.

I 2012 blev der i alt bevilliget psykologhjælp til 41 personer. Nedenstående tabel viser overordnet, hvordan psykologbevillingerne har fordelt sig på bevillingskriterierne for 2012 inden for de enkelte centre:

Center	Område	Bevillingsgrundlag					Antal bevillinger i alt
		Oplevelsen af stress	Samarbejds-vanskeligheder	Private forhold	Andet	Blanding af flere forhold	
Sundheds- og Omsorgscentret	Plejecentrene	2		1	1	1	5
	Hjemmeplejen	3		3			6
	Tandklinik					1	1
Institutions- og Skolecentret	Skoler	4	2			6	12
	Daginstitutioner	5				2	7
Jobcenter	Jobcenter	1					1
Fritids- og Kulturcenter	Sprogcenter					1	1
	Gadeplan			1			1
Social- og Handicapcenter	Social-psykiatrien				1		1
	Døgninst.					2	2
	Administration					1	1
Borgerservice	Borgerservice	2					2
Byrådscentret	Byrådscentret	1					1
<i>I alt</i>		<i>18</i>	<i>2</i>	<i>5</i>	<i>2</i>	<i>14</i>	<i>41</i>

Blanding af flere forhold er, når bevillingen af psykolog, er givet med baggrund i flere forhold under bevillingsgrundlaget. 9 ud af disse 14 bevillinger er stressrelaterede. Det vil sige, at medarbejderen har oplevet stresssymptomer, men der har også været andre faktorer, som private eller arbejdsmæssige forhold, der har haft betydning. Samlet set betyder det, at i alt 27 ud af 41 bevillinger har baggrund i medarbejderens oplevelse af stresssymptomer. Det svarer til 66 % af alle bevillinger.

Det er HR-Centrets vurdering, at de nuværende kriterier fungerer hensigtsmæssigt og de er såvel fagligt som økonomisk lette at administrere.

I januar 2012 kom der imidlertid nye regler for den skattemæssige behandling af personalegoder, som betyder, at arbejdsgiverbetalt psykologhjælp som udgangspunkt er skattepligtigt for modtageren. Dog vil psykologhjælp undtagelsesvis være skattefrit for medarbejderen i de situationer, hvor årsagen til behovet for psykologhjælp er arbejdsrelaterede forhold. Det gælder fx i forhold til stress, der udløses af arbejdsmæssige årsager.

Kriterierne for bevilling af psykologhjælp er ikke ændrede som følge af de ændrede skatteregler, men for at gøre det lettere for ledelse og medarbejdere at sondre mellem skattepligtig og ikke skattepligtig psykologhjælp, vil HR-Centret fremover skelne mellem følgende typer af psykologhjælp:

- Primært arbejdsrelateret stress, hvor psykologhjælpen betragtes som værende forebyggelse eller behandling af arbejdsrelaterede stresssymptomer
- Primært arbejdsrelateret hændelser, som har betydning for medarbejderens arbejdsindsats, herunder sygefraværet (f.eks. samarbejdsvanskeligheder)
- Primært private forhold

## **Indstilling**

Det indstilles, at HU tager orienteringen til efterretning.

## **Beslutning i Hovedudvalg den 20-03-2013**

Orienteringen blev taget til efterretning.

## Punkt 7: Ledelseevaluering, evaluering af pilottest

12/21163

### Sagsfremstilling

Denne sag fremlægges for at orientere Hovedudvalget om erfaringer med ledelseevaluering efter afsluttet pilottest.

Ledelseevalueringen består samlet set af fire delprocesser:

- Dialog med medarbejdere
- Dialog med sideordnede lederkolleger
- Selvevaluering
- Dialog med nærmeste chef

HR-Centret har i pilottesten gennemført medarbejderdialoger og dialog med sideordnede ledere i Fritids- og Kulturcentret og i Byrådscentret. Det drejer sig om tre fritids- og ungdomsklubber, samt tre afdelinger i Byrådscentret. Erfaringerne fra disse processer er at finde i en evalueringsrapport, der er vedhæftet denne sag som bilag.

### *Evaluering af pilottest*

Evalueringsrapporten viser bl.a. følgende:

Ledelseevalueringsmodellen er generelt blevet modtaget positivt af både ledere og medarbejdere. Ledelseevalueringens hovedformål er at støtte lederne i ledelsesudvikling. Hver delproces har til formål at give lederen input til deres udviklingsplan.

Nogle af de kommentarer, der efter endt proces er kommet fra medarbejdere, der har deltaget i pilottesten, er:

- ”Det var godt med dialogformen. Det giver en tydelighed og dybde i svarene og kræver lidt mere eftertænkning end bare at sætte krydser i et skema”,
- ”Det overraskede mig, hvor ærlige medarbejdergruppen var. Og så det at man fik tiden til at reflektere over sin leder – den går ofte tabt i hverdagen”, og
- ”Det var positivt. Det virkede lidt mærkeligt i starten at evaluere sin leder på den måde, men det gik hurtigt over”.

Nogle kommentarer fra lederne der har deltaget er:

- ”Jeg er helt høj, jeg synes det var super”,
- ”Som leder har jeg fået alt serveret på et sølvfad”, og
- ”Stor respekt for beslutningen om, at det skal være dialogbaseret”.

I pilottesten har lederne ved medarbejderdialogen og dialogen med de sideordnede ledere haft stort udbytte af de input, de har fået. Den foreløbige evaluering viser, at de to processer ikke bare har fungeret efter hensigten, men også har vist sig at være en dialogmetode, som både ledere og medarbejdere er blevet inspireret til at bruge efterfølgende på deres arbejdsplads. Ledelseevalueringen kan bidrage til organisationsudvikling og kulturændring i hele organisationen ved, at ledere og medarbejdere får positive erfaringer i forhold til at føre en fremadrettet dialog, der forholder sig til både det, der allerede fungerer godt, og det som med fordel kan udvikles.

En anden positiv sideeffekt ved ledelseevalueringen er, at både ledere og medarbejdere bliver præsenterede for hovedelementerne i ledelsesgrundlaget og kommunens værdier.

Evalueringsrapporten viser også, at der skulle foretages enkelte justeringer i dele af processerne. For eksempel skal processen for de sideordnede ledere begrænses, da processen har vist sig at være for tidskrævende. Lederne fandt i øvrigt processen meningsfuld. De udsagn, som medarbejderdialogen er bygget op om, er blevet justeret i forhold til enkelte ordvalg af hensyn til forståelse. Medarbejderne fandt i øvrigt temaerne, som udsagnene belyser, relevante.

## ***Inddragelse af HU's kommentarer til processen***

I forlængelse af HU-sag om ledelsesevaluering den 24-10-2012, afholdtes et møde mellem HR-Centret og HU-repræsentanter Vibeke Lyng og Heidi Hansen den 15-11-2012. Formålet med mødet var at drøfte bekymringer flere HU-medlemmer havde for medarbejdernes deltagelse i den valgte ledelsesevalueringssmodel. Modellen, herunder klikkersystemet, blev gennemgået og drøftet og mødet medførte blandt andet inddragelse af nogle vigtige opmærksomhedspunkter i evalueringerne. For eksempel betydningen af klikkersystemet og vigtigheden af, at konsulenterne understreger, mens både leder og medarbejdere hører det til dialogmødet, at synspunkter der fremkommer under dialogen ikke må føre til, at medarbejderen efterfølgende skal være bekymret for at blive irettesat eller korrigeret af sin leder (eller andre) for den oplevelse af ledelse, medarbejderen gav udtryk for i processen.

## ***Beslutninger på baggrund af evalueringsresultater***

Efter pilottesten var der behov for at direktionen tog beslutning om følgende punkter:

1. Skal den enkelte leder kunne vælge brug af "klikkere" fra?
2. Hvem skal udvælge medarbejderne til medarbejderdialogen?
3. Er det obligatorisk som medarbejder at deltage, hvis man er udvalgt?

Ad 1: Erfaring fra pilottesten viser, at brug af klikkersystemet fremmer dialogen ved at skabe tryghed og rum til refleksion. Klikkerne kan også nuancere inputtene til lederne, hvis der er input, som medarbejdere ikke vælger at italesætte. Endvidere har medlemmer af HU tilkendegivet, at brug af klikkere kan give medarbejdere tryghed i at deltage i dialogen. Under pilottesten har klikkersystemet været valgt fra på en enkelt arbejdsplads. Det er HR-Centrets vurdering, at dette påvirkede muligheden for dialog, idet klikkerne bidrager til at skabe tryghed, hvorfor HR-Centret anbefalede, at klikkersystemet blev gjort obligatorisk i alle ledelsesevalueringer.

Ad 2: HR-Centret anbefalede, at det er HR-centret, der udvælger de medarbejdere, der skal deltage, der hvor antallet af medarbejdere ikke gør det muligt at alle deltager. Udvælgelsen sker ud fra, at den udvalgte gruppe er repræsentativt sammensat ud fra kriterier som køn, alder, uddannelse og anciennitet, samt afdeling/fysisk placering på arbejdspladsen. Ingen medarbejdere har mere ret til at deltage end andre, uanset f.eks. tillidshverv. Anbefalingen skyldes, at lederen dermed ikke kommer til at stå med ansvaret for, hvilke medarbejdere der deltager/ikke deltager i evalueringen, således at lederen ikke kan blive beskyldt for kun at vælge f.eks. formodet særligt positive medarbejdere.

Ad 3: Hvis det ikke er obligatorisk at deltage, kan det være en bekymring, at en medarbejdergruppe kan aftale (evt. lægge pres på kolleger), hvem der skal deltage, ved at andre melder fra. Dermed kan der være risiko for, at gruppen ikke bliver repræsentativt sammensat i forhold til den enkelte arbejdsplads.

På baggrund af pilottesten godkendte direktionen den 17-12-2012 modellen for ledelsesevaluering og masterplanen for, hvornår de enkelte centre skal gennemføre ledelsesevaluering med igangsættelse i uge 9 2013. Endvidere besluttede direktionen, at klikkersystemet ikke skal kunne vælges fra, at medarbejdere, der skal deltage i medarbejderdialogen, udvælges af HR-Centret og at medarbejders deltagelse i princippet er obligatorisk.

## **Indstilling**

Det indstilles, at Hovedudvalget tager orienteringen og evalueringsrapporten til efterretning.

## **Beslutning i Hovedudvalg den 20-03-2013**

Medarbejdersiden spurgte til, hvad en medarbejder skal gøre, hvis de er bekymrede for at deltage i ledelsesevalueringen.

Hanne Borchersen opfordrede til, at man i en sådan situation kontakter HR-Centret.

Det blev aftalt, at en samlet evaluering efter endt proces fremlægges HovedUdvalget og orienteringen blev derefter taget til efterretning.

## **Bilag**

Læringpunkter fra pilotprojekt om dialogbaseret ledelsesevaluering\_november 2012

## Punkt 8: Oversigt over arbejdsgrupper

12/23682

### Sagsfremstilling

Arbejdsgruppe	Opgave	Deltagere	Status
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.
Implementering af Sundhedsstrategien Nedsat 13.09.12	Skal bidrage til at præsentere strategien for organisationen i skrift og tale.	Brith, Vibeke, Thommas og Niels  Ansvarlig: Mariann Lyby	Arbejdsgruppen forventer at afslutte sit arbejde ultimo marts 2013. Implementering igangsættes derefter.
Årlig arbejdsmiljødrøftelse Nedsat 21.11.12	Skal forberede HU's årlige arbejdsmiljødrøftelse.	Bo, Vibeke, Sussi, Jette og Ole  Ansvarlig: Marianne Klug-Andersen	Resultatet blev fremlagt på mødet. Der skal på HU's møde 23.10.13 tages stilling til arbejdsgruppens fortsatte sammensætning.
Beskæftigelse af personer med nedsat arbejdsevne. Nedsat 21.11.12	Skal sikre, at HU lever op til kravene i Rammeaftale om det sociale kapitel.	Brith, Vibeke, Niels, Jette Elleby og Jette Lange  Ansvarlig: Hanne Borchersen	Næste møde afholdes 08.04.13. Arbejdsgruppen forventer at kunne afrapportere på HU's møde den 24.04.13.
Drøftelse af FTR/TR-vilkår Nedsat 27.02.13	Skal drøfte nuværende udfordringer i forhold til tid og vilkår (dog IKKE en genforhandling af FTR-aftalen).	Morten, Tine og Karin, Hanne Borchersen samt yderligere 1 repræsentant fra HR-centret.  Ansvarlig: Lars Buch Pedersen	Forslag skal forelægges HU senest den 22.05.13.

### Indstilling

Det indstilles, at HovedUdvalget tager orienteringen til efterretning.

### Beslutning i Hovedudvalg den 20-03-2013

Orienteringen blev taget til efterretning.

## **Punkt 9: MedarbejderNyt**

12/23682

### **Sagsfremstilling**

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 i Hovedudvalg den 20-03-2013**

Det blev aftalt, at der både i MedarbejderNyt og LederNyt indskræpes, at det er HovedUdvalget, der har kompetencen til at godkende ændringer i MED-strukturen.

## **Punkt 10: Eventuelt**

### **Beslutning i Hovedudvalg den 20-03-2013**

Ledersiden orienterede om det nye initiativ, hvor borgmester og kommunaldirektør en gang om måneden orienterer interesserede om, hvad optager politikerne, hvad der er på den administrative dagsorden netop nu o.s.v.

Ledersiden er opmærksomme på, at det kan opfattes som et arrangement kun for rådhuspersonalet, men at det rent praktisk ikke kan lade sig gøre, at samle alle kommunens medarbejdere.

Medarbejdersiden foreslog, at man kan kigge på muligheden for, at alle kan få samme orientering og mulighed for dialog, f.eks. ved at streame borgmester og kommunaldirektør, så man også fra de decentrale arbejdssteder kan komme i dialog.

Ledersiden er klar over dilemmaet, men synes ikke at de nuværende teknologiske begrænsninger m.m. skal forhindre, at man fastholder initiativet.

Medarbejdersiden spurgte til, om der er noget nyt om beskatningen af sundhedsordningen, hvilket Hanne Borchersen afkræftede.