

REFERAT Hovedudvalg d. 04-04-2019

Mødedato Torsdag d. 04. april 2019 kl. 13:00

Mødested B203

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

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af referat.....	3
Budgetopfølgning 2019 og budget 2020.....	4
Revision af lokal MED-aftale - selvejende institutioner.....	5
Sammenlægning af lokalMED i Borgerbetjeningen og Ydelsesservice.....	7
Ledelseevaluering 2019.....	8
Ændring af MED-struktur i Hjemme- og sygeplejen.....	10
Oversigt over arbejdsgrupper.....	11
Eventuelt.....	13

Punkt 1: Godkendelse af referat

18/15960

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget godkender referatet fra mødet den 5. marts 2019

Beslutning Hovedudvalg den 04-04-2019

Vedrørende punkt 6 om servicetjek af MED-samarbejdet, ønskede medarbejdersiden, at det blev gjort mere tydeligt, at der på trods af de manglende ressourcer var et stort ønske om at kunne tilbyde nye ledere en MED-uddannelse. HR-Centret oplyste på mødet, at det ressourcemæssigt ikke ville kunne lade sig gøre for HR-Centret at løfte, men at personalekonsulenterne i stedet tilbyder at deltage som observatører på MED-møder, hvis en leder ønsker det, med henblik på feedback. Dette tog medarbejdersiden til efterretning.

Derudover var der ingen bemærkninger til referatet.

Bilag

Referat fra HU-møde den 5. marts 2019

Punkt 2: Budgetopfølgning 2019 og budget 2020

18/15960

Baggrund

Denne sag fremlægges med henblik på at give en status på budgetopfølgning 2019 og budget 2020.

Indstilling

Det indstilles, at HovedUdvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning Hovedudvalg den 04-04-2019

Lars Holte orienterede om budget 2019. Det ser umiddelbart godt ud, men da Lars Holte endnu ikke har set det samlede tal, kan der først gives en mere konkret status i maj måned, når 1. budgetopfølgning har fundet sted.

Politikerne er ved at se på budget 2020 og 2021, og i den forbindelse skal fagudvalgene pege på besparelser. De har modtaget nogle nøgletal samt et inspirationskatalog på de respektive områder.

Derudover er budgetprocessen den samme som tidligere år.

Selvom den nye budgetmodel har et toårigt sigte, vil der stadig skulle laves en budgetproces hvert år. Det toårige sigte er fortløbende, og ”ruller” videre til næste år, hvor der igen skal ses to år frem i tiden.

Medarbejdersiden påpegede vigtigheden i at drøfte besparelser på tværs af centrene i MED-systemet. Der spørges til, hvordan beslutningsprocessen er, der hvor centrets kerneområder er flettet sammen. Som eksempel nævnes tildeling af timer til enkeltintegrerede elever, hvor BURC har løftet en ekstra udgift over i ISC. Lars Holte nævnte, at han ikke umiddelbart er bekendt med det nævnte eksempel, men vil undersøge det og være generelt opmærksom på problemstillingen i forbindelse med årets budgetlægning.

Punkt 3: Revision af lokal MED-aftale - selvejende institutioner

19/6148

Baggrund

Der er aktuelt ikke overensstemmelse mellem kommunens lokale MED-aftale og den faktiske organisering af MED-arbejdet for så vidt angår selvejende institutioners deltagelse. Det er derfor nødvendigt at tage stilling til, om den lokale MED-aftale skal ændres eller om der skal ske ændringer i organiseringen. HovedUdvalget skal derfor tage stilling til, om der skal nedsættes et forhandlingsorgan med henblik på revision af MED-aftalen.

Indstilling

Det indstilles,

1. at HovedUdvalget godkender, at der tages skridt til at ændre den lokale MED-aftale, så de selvejende institutioner ikke længere er omfattet
2. at der nedsættes et forhandlingsorgan, bestående af repræsentanter for ledelsen og de lokale forhandlingsberettigede organisationer (LO, FTF og Akademikerne) der får til opgave at revidere den lokale MED-aftale i overensstemmelse med dette

Beslutning Hovedudvalg den 04-04-2019

Der var enighed i HovedUdvalget om at der bør gøres noget ved problematikken omkring de selvejende institutioner. Det bør være mere tydeligt og gennemskueligt hvornår de er med, og hvornår de ikke er med. Pt. fremstår det meget uklart.

Hanne Borchersen orienterede om at indholdet i de forskellige driftsoverenskomster er meget forskelligt, hvilket er en af årsagerne til, at der også opleves en stor forskellighed i hverdagen.

Indstillingen blev tiltrådt. Medarbejdersiden beder deres organisationer om at udpege medlemmer til forhandlingsorganet, og melder hurtigt tilbage til Hanne.

Sagsfremstilling

Der har gennem de senere år været en del tvivl om forståelsen af MED-aftalen i relation til de selvejende institutioner og disse har skiftevis været skrevet ind og ud af MED-aftalen.

I 2010 blev de selvejende institutioner skrevet ud af den lokale MED-aftale. Ved seneste revision af MED-aftalen, som fandt sted i 2014 på baggrund af en henvendelse fra KL og Forhandlingsfællesskabet, blev det bestemt, at de selvejende institutioner igen skulle skrives ind i den lokale MED-aftale. Dette skyldtes, at det var én af de fejl, som var blevet påpeget af KL og Forhandlingsfællesskabet.

Det viser sig imidlertid nu, at der har været tale om en fejlfortolkning af reglerne og af henvendelsen fra KL og Forhandlingsfællesskabet, idet det ikke er korrekt, at de selvejende institutioner skal være en del af den kommunale MED-aftale. Det fremgår af bemærkninger og vejledning til den centrale MED-aftale. HR-Centret har desuden været i dialog med KL for at sikre, at dette er den korrekte forståelse af reglerne. Ved sidste revision i 2014 har der derfor – formentlig – været tale om en misforståelse som kan skyldes, at det indledningsvist af aftalen fra 2010 fremgik, at den omfattede såvel kommunale som selvejende institutioner. Dvs. en fejl, som vi selv havde begået, da vi skrev de selvejende institutioner ud af MED-aftalen i 2014.

MED er et samarbejdsorgan mellem medarbejdere og ledere på en arbejdsplads. MED er desuden ansvarlig for de opgaver, som i arbejdsmiljølovgivningen er placeret i arbejdsmiljøgrupperne. Det følger af begge dele, at der er tale om en arbejdsgiver/arbejdstager-relation.

Udfordringen ved at de selvejende institutioner er den del af MED-aftalen og dermed organiseringen af MED-strukturen er, at kommunen ikke er arbejdsgiver for de selvejende institutioner. Dermed har kommunen hverken beføjelser eller ansvar for samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere eller for arbejdsmiljøet i de selvejende institutioner. Det har deres respektive bestyrelser. Det giver derfor ikke mening at have en lokal MED-aftale, som sammenblander kommunale og selvejende arbejdspladser og som taler om MED-indflydelse og MED-bestemmelse, når kompetencen til at bestemme ikke ligger hos kommunale ledere, men hos selvejende institutioners ledere og deres bestyrelser.

Bestemmelser om selvejende institutioner i den lokale MED-aftale

Det fremgår af den lokale MED-aftale, at den gælder for alle ansatte i Høje-Taastrup Kommune – herunder de selvejende dag- og døgninstitutioner, som kommunen har indgået driftsoverenskomst med, uagtet om det særskilt er aftalt i driftsoverenskomsten eller ikke.

Det fremgår ligeledes af MED-aftalen, at der i Sektorudvalget på Fritids- og Kulturcentrets område og på Institutions- og Skolecentrets område skal sidde en arbejdsmiljøleder og en arbejdsmiljørepræsentant fra de selvejende institutioner, fordi de respektive Sektorudvalg skal varetage de koordinerende opgaver i forhold til arbejdsmiljøarbejdet for hele området.

Den lokale MED-aftale beskriver desuden i kapitel 2, 13, hvordan MED-arbejdet skal organiseres i de selvejende institutioner. Det er heri også tydeligt beskrevet, at kommunen ikke er arbejdsgiver og ikke har kompetencer i forhold til de selvejende institutioner.

MED-organiseringen på sektorniveau i praksis

På Fritids- og Kulturcentrets område har den selvejende institution, Engvadgård haft en plads i Sektorudvalget uden reelt at udfylde pladsen de sidste 5 år. Derfor indgik Engvadgård ikke i opbygningen af MED-strukturen i det netop besluttede sektor-MED for Ungecentret, hvor klubberne nu er placeret.

Det forholder sig anderledes i Institutions- og Skolecentret, hvor en enkel arbejdsmiljøleder har repræsenteret de forskellige selvejende institutioner i Sektorudvalget, dog kun de sidste 2 år. Derimod har pladsen som arbejdsmiljørepræsentant for de selvejende institutioner ikke været udnyttet.

Konsekvenser af at ændre MED-aftalen så de selvejende institutioner ikke er omfattet

Selvejende institutioner, som træder ud af kommunes MED-aftale, vil fortsat være omfattet af aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg og de kan selvfølgelig vælge at indgå deres egen lokale MED-aftale med de faglige organisationer.

I forhold til en arbejdsgivers pligter og ansvar i henhold til arbejdsmiljøloven, vil der ikke ske en ændring, da kommunen og den enkelte selvejende institution altid betragtes som selvstændige juridiske enheder.

Hvad angår koordineringen og samarbejdet mellem kommunen og såvel kommunale som selvejende institutioner, er dette ikke noget, der har med MED- eller arbejdsmiljøarbejdet at gøre, og dette kan derfor fortsat bestå på den måde, som det bedst tilrettelægges i det enkelte center, som har selvejende institutioner.

Nedsættelse af forhandlingsorgan

KL har tidligere skriftligt oplyst overfor kommunerne, at de selvejende institutioner kan udtræde af det kommunale MED-system, hvis de ønsker det og hvis det ikke direkte fremgår af driftsaftalen med kommunen, at de SKAL indgå i det kommunale MED-system. Dette kræver ikke andre ændringer end at HovedUdvalget ændrer strukturen.

Hvis det derimod er kommunen, der ønsker at ændre organiseringen, kræver det en ændring af MED-aftalen og at denne ændring sker i et såkaldt forhandlingsorgan, jf. reglerne herom i den centrale MED-aftale.

Det er HR-Centrets vurdering, at det vil være hensigtsmæssigt at ændre i MED-aftalen og ikke kun i organiseringen, fordi der er behov for klarhed, så der ikke på et senere tidspunkt opstår tvivl om, hvorvidt de selvejende institutioner er omfattede af den lokale MED-aftale eller ej. HR-Centret anbefaler derfor nedsættelse af et forhandlingsorgan, der får mandat til at ændre den lokale MED-aftale, så de selvejende institutioner ikke længere er omfattet af aftalen.

Punkt 4: Sammenlægning af lokalMED i Borgerbetjeningen og Ydelsesservice

19/1220

Baggrund

HTK's MED-struktur godkendes af Hovedudvalget, jf. bilag 7 til MED-aftalen. I henhold til MED-aftalen kræver ændringer i strukturen på lokal- og sektorniveau Hovedudvalgets godkendelse.

På denne baggrund forelægges sagen for Hovedudvalget til endelig beslutning i forbindelse med ændring af MED-strukturen på BAC's område, hvor Borgerbetjeningen og Ydelsesservice foreslås sammenlagt.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget godkender ændringen med virkning fra Hovedudvalgets godkendelse, således at ét samlet lokalMED fremover vil bestå af 2 ledere, 2 AMR og 2 medarbejderrepræsentanter.

Beslutning Hovedudvalg den 04-04-2019

Ændringen blev godkendt.

Sagsfremstilling

Lokaludvalgene i henholdsvis Ydelsesservice og Borgerbetjeningen har drøftet sammenlægning af de 2 lokaludvalg til 1 lokaludvalg. Der er enighed herom. Baggrunden for drøftelsen har været, at begge områder aktuelt hører under samme ledelse.

Ifølge MED-aftalen er hovedreglen, at der på arbejdspladser med mere end 20 ansatte og en leder med selvstændigt økonomi- og personaleledelsesansvar skal etableres *et* lokaludvalg.

En sammenlægning vil derfor være i overensstemmelse med den lokale aftale.

Ved den foreslåede sammenlægning ændres der ikke i antallet af medlemmer eller arbejdsmiljøgrupper, idet der også fremadrettet vil være en arbejdsmiljøleder og en arbejdsmiljørepræsentant i henholdsvis Borgerbetjeningen og Ydelsesservice.

Sammenlægningen har været drøftet på et fælles møde for de 2 lokale MED-udvalg d. 23. januar 2019, hvor der var enighed.

SektorMED har på møde d. 31. januar 2019 drøftet sammenlægningen og støtter den.

Der vedlægges referater af disse drøftelser.

Bilag

Bilag til Hovedudvalget vedrørende sammenlægning af lokalMED i Ydelsesservice og Borgerbetjeningen.pdf

Bilag til Hovedudvalget behandling af sammenlægning af LokalMED i Ydelsesservice og Borgerbetjeningen (ref. fra Sektorudvalg).docx

Punkt 5: Ledelseevaluering 2019

18/20544

Baggrund

I 2016 var der ledelseevaluering med udgangspunkt i en spørgeskemaundersøgelse, hvor spørgsmålene var stillet på baggrund af ledelsesgrundlaget. Den 11. februar 2019 besluttede direktion en ny model for ledelseevaluering 2019. En model som består af spørgeskemaundersøgelse og efterfølgende dialog med (evt. udsnit af) medarbejderne. Denne sag fremlægges for at orientere HovedUdvalget om ledelseevalueringsmodellen samt en drøftelse af evt. tilføjelse af nye temaer/spørgsmål ift. personaleledelse.

Indstilling

Det indstilles at Hovedudvalget drøfter evt. nye temaer/spørgsmål inden for personaleledelse som mangler ift. spørgsmål brugt ved sidste ledelseevaluering.

Beslutning Hovedudvalg den 04-04-2019

Punktet blev drøftet og følgende temaer blev bragt op:

- Evaluering af flere ledere. Som udgangspunkt er det kun nærmeste leder der skal evalueres, men flere påpegede, at de ofte refererede til to eller flere ledere, og at det ofte er flere ledere som er med til at påvirke ens arbejdsliv.
- Ordet ”menneskelig” blev drøftet, da det opleves som uværdigt at skulle vurderes i forhold til dette. Måske der kunne findes et andet ord for evnen til at kunne sætte sig ind i andre menneskers situation.
- Anonymitet. Medarbejdersiden påpegede, at resultatet af evalueringen ikke ville give et retvisende billede, når besvarelsene ikke kunne være anonyme. Der er stor forskel på hvor bramfrie medarbejderne er, og hvor meget de ønsker at ytre. Temaet er før drøftet i HovedUdvalget, men anonymitet spiller ikke sammen med direktionens ønske om åbenhed og en tillidsbaseret organisation.
- Faste kriterier for udvælgelsen af de medarbejdere der skal foretage ledelseevalueringen. Det bør ikke være lederen selv der udpeger medarbejderne. Der kom forslag om at det f.eks. kunne ske ud fra fødselsdato.

Medarbejdersiden havde, ud over ovenstående temaer, forslag til konkrete spørgsmål i ledelseevalueringen. Spørgsmålene er efter mødet sendt til HR-Centret, som arbejder videre med spørgsmålene og de indkomne bemærkninger.

Lars takkede for alle de gode input.

Sagsfremstilling

Modellen består af følgende trin:

- Spørgeskema
- Rapport
- Dialog med medarbejderne
- Årlig LUS
- Tilbage melding til medarbejderne

I forbindelse med planlægning af ledelseevalueringen 2018, som blev udsat til 2019, er spørgsmålene fra ledelseevaluering 2016 blevet drøftet i ledernetværkene. Alle spørgsmål kan ses i Bilag 1.

Ved spørgeskemaundersøgelsen i 2019 skal der også stilles spørgsmål i forhold til personaleledelse, som manglede i 2016. Derfor får HovedUdvalget mulighed for at komme med kommentarer og forslag i forhold til temaer og evt. eksempler på spørgsmål om personaleledelse. Den samme mulighed får Strategisk Lederforum i deres ledernetværk.

Model for ledelseevaluering 2019

1. Spørgeskema

Spørgeskemaundersøgelsen i 2016 var udarbejdet ud fra ledelsesgrundlaget, og alle besvarede de samme spørgsmål med mulighed for tilvalg af lokale spørgsmål, som dog kun blev benyttet i meget begrænset omfang.

Alle medarbejdere får et spørgeskema (med udgangspunkt i ledelsesgrundlaget som i 2016 og tilføjelse af spørgsmål om personaleledelse). Centret kan få tilføjet enkelte lokale spørgsmål.

2. Rapport

Rapport med resultat af spørgeskemaundersøgelse sendes til hver leder og leders leder forud for dialogmødet.

3. Dialog med medarbejderne

Der gennemføres et dialogmøde med (evt. udsnit af) medarbejderne. Dialogen tager udgangspunkt i en spørgeguide udarbejdet af HR-Centret til inspiration. Dialogen styres af leders leder og lederen er selv tilstede, men henblik på at lytte og eventuelt stille opklarende spørgsmål.

4. Årlige LUS

Resultatet af spørgeskemaet og dialogprocessen bliver opsamlet på den årlige LUS, hvor den vil indgå i prioriteringen af lederens fremadrettede kompetenceudvikling.

5. Tilbage melding til medarbejderne

På baggrund af hele ledelsevalueringprocessen informerer lederen medarbejderne om, hvad lederen vil arbejde med at udvikle i relation til medarbejderne.

6. Evaluering af og i ledelsesteam

Udover dialog mellem leders leder og medarbejderne kan leders leder overveje, om der også skal være en evaluering i det enkelte ledelsesteam, hvor teamet er i fokus, frem for den enkelte leder.

Mere information og vejledninger vil blive lagt på mitHTK til sommer.

Bilag

HU bilag - Udkast til spørgsmål til medarbejdere - ledelsevaluering marts 2019

Punkt 6: Ændring af MED-struktur i Hjemme- og sygeplejen

19/1220

Baggrund

HTK's MED-struktur jf. MED-aftalen bilag 7 er godkendt af Hovedudvalget. I henhold til MED aftalen kræver ændringer i strukturen på lokal- eller sektorniveau Hovedudvalgets godkendelse.

Denne sag fremlægges da Hjemme- og sygeplejen, i forbindelse med den nye Fælleskommunale Akut Funktion (FAF), ønsker at ændre på antallet af arbejdsmiljøgrupper.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget godkender udvidelsen med én arbejdsmiljøgruppe i Hjemme- og sygeplejen, således at Hjemme- og sygeplejen nu samlet set har 6 arbejdsmiljøgrupper tilknyttet Lokaludvalget.

Beslutning Hovedudvalg den 04-04-2019

Ændringen blev godkendt.

Sagsfremstilling

Både Lokal- og Sektorudvalg er enige om, at den nye Fælleskommunale Akut Funktion (FAF) skal have sin egen arbejdsmiljøgruppe. Dette da det er svært for de eksisterende arbejdsmiljøgrupper at forholde sig til de særlige udfordringer, som FAF sygeplejerskerne møder.

Derudover ønsker Hjemme- og Sygeplejen at FAF skal repræsenteres i LokalMED, og at LokalMED dermed skal udvides med én leder og én medarbejderrepræsentant. Dette skal dog ikke forelægges Hovedudvalget, jf. MED-aftalens kap. 8 pkt. 2, hvormed antallet af repræsentanter i de lokale MED-udvalg aftales mellem lederen og de forhandlingsberettigede organisationers stedlige repræsentanter.

Det er HR-Centrets vurdering, at den ønskede udvidelse med én arbejdsmiljøgruppe er i overensstemmelse med MED-aftalen, og at det alene er dette punkt som Hovedudvalget skal forholde sig til.

Bilag

Bilag - Referat fra SektorMED 26.02.2019

Bilag - Referat fra lokalMED 20.03.2019

Bilag - Referat fra LokalMED 12.02.2019

Punkt 7: Oversigt over arbejdsgrupper

18/15960

Baggrund

Til HovedUdvalgets orientering, fremlægges til hvert møde en status på arbejdet i de af HovedUdvalget nedsatte arbejdsgrupper.

Beslutning Hovedudvalg den 04-04-2019

Taget til efterretning.

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)	Arbejdsgruppen afholdte sit første møde den 03.09.18. Status blev fremlagt på HU's møde den 25.10.18. Næste møde er den 29.04.19.
Arbejdsgruppe vedr. Sundhedsstrategi Nedsat februar 2018	Skal vurdere om der er behov for ændringer i strategien	Karen Aslaug Ramm Peter Foskjær Charlotte Markussen Per Lauritzen Tovholder: Inge Møller (HRC)	Arbejdsgruppen afholdte sit første møde den 22.11.18. HU godkendte arbejdsgruppens forslag til kommissorium den 13.12.18. Næste møde er den 25.04.19.
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	Arbejdsgruppen afholdte sit første møde den 13.12.18. Tilbage melding fra arbejds-gruppen på HU-møde den 5. marts 2019.

Ansvarlig: Hanne
Borchersen

Arbejdsgruppen
udsender materiale til
MED-organisationen
i løbet af marts 2019.

PERMANENTE ARBEJDSGRUPPER

Årlig
arbejds miljødrøftelse

Nedsat 21.11.12

Skal forberede og
samle op på HU's
årlige
arbejds miljø-
drøftelse.

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 8: Eventuelt

18/15960

Baggrund

Punktet er åbent for input.

Beslutning Hovedudvalg den 04-04-2019

Medarbejdersiden udtrykte frustration over at det tager så lang tid at få etableret LokalMED i den nye klyngestruktur på daginstitutionsområdet. Der er gået over et halvt år, og det er endnu ikke på plads. Det er ærgerligt, at det ikke tages mere alvorligt. Også i Ungecentret har det taget lang tid at få etableret et sektor-MED.

Der blev gjort reklame for årets Bfit arrangement som løber af stablen den 7. juni 2019. Tilmeldingen åbner mandag den 8. april 2019.

Når der er vigtig IT-information så som sletning af et drev, bør dette fremgå mere tydeligt på MitHTK.