

REFERAT Hovedudvalg d. 14-12-2017

Mødedato Torsdag d. 14. december 2017 kl. 14:00

Mødested D 115 A

Mødedeltagere Lars Holte (Fravær), Jørgen Lerhard, Per Aalbæk Nielsen, Charlotte Markussen, Brith Josephsen, Heidi Hansen, Karin Mikkelsen, Karen Aslaug Ramm, Niels Krüger, Hanne Borchersen, Thommas Nielsen, Peter Foskjær, Tine Hoffmann, Lone Johnsen, Heidi Yoma Rasmussen, Lisbeth Lindgaard Hansen, Lars Bælum Jensen, Tine Tom-Petersen (Fravær), Per Frank Lauritzen

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af referat.....	3
Budget 2017.....	4
Opfølgning på måling af APV, Trivsel og Social Kapital.....	5
Lønpromillepuljen.....	9
Akutmidler.....	11
Drøftelse af den årlige udveksling af forhandlingsoplæg.....	13
Ændring af MED-struktur.....	14
Oversigt over arbejdsgrupper.....	15
Eventuelt.....	16

Punkt 1: Godkendelse af referat

16/20882

Indstilling

Det indstilles, at HovedUdvalget godkender referatet fra mødet den 16. november 2017.

Beslutning Hovedudvalg den 14-12-2017

Godkendt.

Punkt 2: Budget 2017

16/20882

Baggrund

HovedUdvalget får hver måned en status på budgettet.

Indstilling

Det indstilles, at HovedUdvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning Hovedudvalg den 14-12-2017

Der er ikke noget nyt. Vi forventer en overskridelse af servicerammen på 58 mio. kr. Det skyldes de to specialiserede områder. Hvis man ser på det samlede budget, er der et mindreforbrug på 12 mio. kr. på service- og myndighedsopgaven.

Hvis kommunerne samlet set ikke overskrider servicerammen, sker der ikke noget ved at HTK har overskredet servicerammen, men hvis kommunerne samlet set har et merforbrug, straffes HTK for overskridelsen.

Der er en kassebeholdning på 440 mio. kr., som bl.a. skyldes de kommende års anlægsprojekter.

Punkt 3: Opfølgning på måling af APV, Trivsel og Social Kapital

16/21627

Baggrund

Direktionen besluttede den 09.03.2017, at måling af APV, Trivsel og Social Kapital skulle lægges sammen. Høje-Taastrup Kommune gennemfører hver 2. år i ulige år en måling af APV, Trivsel og Social Kapital. Denne sag fremlægges HovedUdvalget jævnfør den lokale MED-aftale Kapitel 9, punkt 6 hvor det fremgår at HovedUdvalget skal være med i tilrettelæggelse, drøftelse og vurdering af resultaterne fra APV- og Trivselsundersøgelser og i Kapitel 12 punkt 4 står der at APV- og Trivselsundersøgelsen evalueres i HovedUdvalget.

Indstilling

Det indstilles, at HovedUdvalget

1. drøfter resultaterne og tager orienteringen om målingen af APV, Trivsel og Social Kapital 2017 til efterretning
2. evaluerer APV, Trivsel og Social Kapital 2017

Beslutning Hovedudvalg den 14-12-2017

Heidi Hansen fortæller, at mange medarbejdere ikke svarede pga. fejl i fristdatoen.

HR-Centret bemærkede, at der var udsendt en forkert svarfrist i e-boks. Centercheferne blev orienteret om dette og der blev orienteret på MitHTK. Der har ikke været tilbagemeldinger om problemer i forhold til dette. Der er desuden udsendt en rykker med den rigtige svarfrist, til dem som ikke havde svaret et par dage før tidsfristen.

Medarbejdersiden udtrykte et ønske om, at sådanne undersøgelser sendes til medarbejdernes HTK-mail i stedet for e-boks, nu hvor alle medarbejdere har en arbejdsmail.

Medarbejdersiden gav udtryk for, at oversigten over besvarelser er svært at gå til. Det er svært at gennemskue om der er svaret positivt/negativt. F.eks. kan det være svært at regne ud om 70% er godt eller skidt.

Medarbejdersiden udtrykte bekymring for det høje antal af personale på SFO og skoler, som har været udsat for vold og trusler. Desuden udtrykte medarbejdersiden bekymring over at 27% af medarbejderne i klubberne ønsker, at få højere arbejdstid. Ligeledes har flere medarbejdere i CEIS også et ønske om højere arbejdstid. Medarbejdersiden henviste i den forbindelse til Rammaaftalen om deltidsarbejde.

HR-Centret bemærkede, at mht. vold og trusler, er det et generelt problem på skole og SFO-området og det er et emne, der skal diskuteres i SektorMED ligesåvel som på de enkelte arbejdspladser. Mht. ønsket om at gå op/ned i tid, er det indarbejdet som punkt i MUS-konceptet og skal ligeledes drøftes i MED.

Direktionen tilføjede, at der på visse arbejdsområder – f.eks. rengøringen under CEIS, ikke er mulighed for at skabe fuldtidsstillinger.

Peter Foskjær bemærkede, at det er problematisk at benchmarkprocenten opgøres i rød og grøn. Mange hænger sig i om man er rød eller grøn og det kan give anledning til misforståelser. Marginalen kan være blot 0,1%, men det ser skidt ud i farver, hvis det er til den gale side.

Medarbejdersiden fortalte, at flere har efterspurgt andre svarmuligheder end ja/nej. Hvis man tvinges til at svare ja eller nej, på et spørgsmål der kan være mere nuanceret, kan svaret blive skævt.

Medarbejdersiden udtrykte bekymring over historier i organisationen, hvor ledere har fokuseret negativt på enkelte konkrete besvarelser og efterlyste en afstemning af etiske regler til næste undersøgelse.

Charlotte Markussen svarede, at undersøgelsen skal ses som et redskab til at gå i konstruktiv dialog. Der skal ikke udarbejdes etiske regler, men i stedet skal de enkelte dårlige historier håndteres. De fleste ledere gør det rigtig godt.

Medarbejdersiden udtrykte bekymring over, at ledere kan se hvad medarbejderne svarer mens processen er i gang og at resultaterne ikke bør være tilgængelige, før undersøgelsen er afsluttet.

Peter Foskjær bemærkede, at man skal huske at holde sig for øje, at det er et positivt værktøj. Den eneste måde at reflektere over svarene, er ved at tage dialogen. Peter Foskjær har fået en viden via APV'en, som han ikke ellers ville have fået.

Medarbejdersiden spurgte til, om man kan se om de der sidst havde lav social kapital, har flyttet sig.

HR-Centret svarede, at der nu kun er én som har lav social kapital. Tidligere var der flere. Arbejdspladserne har rykket sig i den rigtige retning. HR-Centret bemærkede endvidere, at HR-Centret står til rådighed for arbejdspladserne, men at det er lederen der beslutter, om HR-Centret skal hjælpe.

Sagsfremstilling

Det er første gang, at Høje-Taastrup Kommune kortlægger APV, Trivsel og Social Kapital samtidig. 73,5% af udsendte spørgeskemaer er blevet besvaret. Sidst der blev foretaget en APV/Trivselsundersøgelse var svarprocenten på 67% (2014) og ved måling af Social Kapital i 2016 var svarprocenten 80%. I bilag 2 kan svarprocenterne for de enkelte arbejdspladser, sektorer og centre ses.

Overordnet kan resultatet fra APV, Trivsel og Social Kapital inddeles i følgende temaer:

- APV og Trivsel
- Ugentlig arbejdstid
- Den sociale kapital på arbejdspladsen, samt den brobyggende sociale kapital
- Kendskab til stresspolitik
- Vold, trusler og tryghed på arbejdspladsen
- Arbejdsskader på arbejdspladsen

I bilag 1 findes oversigt over resultater fra alle temaer sektor/centervis.

APV og Trivsel

Der blev i 2014 målt på APV og Trivsel, hvor undersøgelsen for hele kommunen inklusiv de selvejende viste et resultat på 2,98 på en skala fra 0-4, hvor denne måling viser et resultat på 5,71 på en skala fra 1-7. På sektor/center ligger besvarelsenerne mellem 5,25 (ØDC), som det laveste og 6,55 (UTA) som det højeste. Det betyder, at alle sektorer og centre ligger over middel, som er 4.

Ugentlig arbejdstid

ØU besluttede den 06.06.2017, at der skulle indarbejdes spørgsmål om medarbejdernes arbejdstid i næste APV, herunder hvorvidt medarbejderne ønsker at gå op eller ned i tid samt deres oplevelse af muligheden for at kunne tilpasse arbejdstiden. Resultatet skal drøftes i MED-organisationen. Desuden skal temaet om arbejdstid indgå i de årlige medarbejderudviklingssamtaler.

Resultatet af spørgeskemaundersøgelsen viser, at 7% af de adspurgte ønsker at gå ned i tid og 10% ønsker at gå op. 66% oplever, at der på deres arbejdsplads er mulighed for at ændre deres timetal.

Der er dog tre sektorer, hvor der er en højere tendens til, at medarbejderne ønsker at gå op i tid:

- Rengøring, hvor 36% ønsker at gå op, og 4% ønsker at gå ned
- Fritidsklubber, hvor 27% ønsker at gå op, og 3% ønsker at gå ned
- Plejecentre, hvor 14% ønsker at gå op, og 5% ønsker at gå ned

Alle tre sektorer har mange deltidsansatte. I tal om personale 2016 ses, at den gennemsnitlige beskæftigelsesgrad i rengøring var på 32,7 i 2016 (steget med 0,2 siden 2015). I fritidsklubber faldt beskæftigelsesgraden fra 31,7 i 2015 til 29,1 i 2016. I plejecentrene faldt beskæftigelsesgraden fra 32,1 i 2015 til 31,8 i 2016. Med andre ord ses der en sammenhæng mellem beskæftigelsesgraden, og ønsket om at gå op i tid. De arbejdspladser, der har flere medarbejdere, der ønsker at gå op i tid, er arbejdspladser, der grundet en begrænset åbningstid ikke har så mange fuldtidsansatte.

Den sociale kapital på arbejdspladserne

I 2016 blev der foretaget den første måling af Social Kapital. Formålet med målingen var at øge fokus på den sociale kapital. Formålet var ligeledes at skabe grundlag for en kategorisering af, hvilke arbejdspladser der har henholdsvis lav, mellem eller høj Social Kapital, og at skabe afsæt for dialog på arbejdspladserne med henblik på at udvikle den sociale

kapital. Dette års måling er en opfølgning på målingen i 2016. Der er ved denne måling brugt samme spørgsmål (med få sproglige rettelser) og samme svarkategorier. Dette gør, at der kan bruges samme kategoriseringer i forhold til, hvornår arbejdspladserne har lav (score på 2,20 eller derunder), mellem (score over 2,20 og under 3,00) eller høj (score på 3,00 eller derover) Social Kapital.

Det samlede resultat for Social Kapital for hele Høje-Taastrup Kommune i 2017 er på 3,07. I 2016 var den på 2,78, det er en stigning på 0,29. Det kan ikke afvises at stigningen kan hænge sammen med at undersøgelsen i år ikke var anonym. Dog har netop denne ikke-anonymitet ikke haft markant indflydelse på svarprocenter.

Alle sektorer og centre ligger over 2,20 - besvarelserne ligger mellem 2,72 (ØDC) og 3,63 (HRC). I bilag 2 findes oversigt over alle arbejdspladser interne sociale kapital. Der er en enkelt arbejdsplads, der har lav Social Kapital resten fordeler sig med mellem og høj Social Kapital. Den arbejdsplads, der ligger højest, er Linie 10 med trivsel på 4 og Social Kapital på 3,94. I bilag 3 findes oversigten som graf.

Den brobyggende sociale kapital

Det har været et ønske fra direktionen og Chefforums side at måle på den brobyggende sociale kapital. Det var valgfrit om de enkelte arbejdspladser ønskede at måle på den brobyggende sociale kapital og 12% af de adspurgte besvarede spørgsmål om denne.

Da hver arbejdsplads selv har besluttet, hvilke samarbejdspartnere det var vigtigst at måle på, kan der ikke gives et resultat af specifikke samarbejder på tværs af organisationen. Det samlede resultat kan give et overordnet indblik i, hvordan det brobyggende samarbejde opleves på tværs af de adspurgte arbejdspladser. Det har været muligt at måle på samarbejdet med 1-3 samarbejdspartnere. Det samlede resultat ligger i gennemsnit på 2,67 på en skala fra 0-4. Resultaterne på målingen ligger meget spredt, lavest er ISC, skoler og SFO, der har en score på 3. samarbejdspartner på 1,42 og højst er BYC, der har en score på 3,97 på 1. samarbejdspartner. Der er en tendens til, at den målte score er højst på 1. samarbejdspartner, og derefter lavere scorer på de efterfølgende samarbejdspartnere.

Vold, trusler og tryghed på arbejdspladsen

I forhold til vold, trusler og tryghed bliver medarbejderne spurgt til deres oplevelse inden for det sidste år. 13% af medarbejderne oplever trusler om vold eller anden truende adfærd, 11% oplever overfald eller anden fysisk vold og 7% oplever ubehagelig chikane, drillerier eller mobning. 73% føler sig sikret mod, at vold, trusler og mobning opstår på deres arbejdsplads. 86% oplever, at chikane, mobning, vold og trusler håndteres på en god måde på deres arbejdsplads.

I bilaget ses en oversigt over alle sektorer og centre. Her ses en markant sammenhæng, mellem at de arbejdspladser, der oplever overfald eller anden fysisk vold eller oplever trusler herom, også er de sektorer og centre, hvor der både er stort kendskab til retningslinjer for håndtering, hvor medarbejderne føler sig sikret, og hvor chikane, mobning, vold og trusler om vold bliver håndteret på en god måde. Det kunne tyde på at de arbejdspladser, der oplever chikane, mobning, vold og trusler har fokus på hvordan oplevelsen bliver håndteret.

I APV og Trivselsundersøgelsen i 2014 blev der spurgt på en anden måde, da spørgsmålene ikke blev begrænset til oplevelser inden for det sidste år. Her svarede 14% af medarbejderne, at de oplevede trusler om vold eller anden truende adfærd. 11% oplevede overfald eller anden fysisk vold, og 9 % oplevede ubehagelig chikane, drillerier eller mobning. Det kunne tyde på, at medarbejdernes oplevelser at overfald og fysisk vold er på nærmest samme niveau og et lille fald i forhold til ubehagelig chikane, drillerier eller mobning siden 2014. Dog er det vigtigt, at der er opmærksomhed på, at det kan være svært at vide om der reelt er sket et fald, når spørgsmålene er stillet lidt forskelligt.

Opfølgning på resultater af APV, Trivsel og Social Kapital 2017

Ved målingen af Social Kapital 2016 blev det besluttet, at arbejdspladser, der lå under et gennemsnit på 2,2 i den sociale kapital, skulle modtage proceshjælp fra HR-Centret for at sætte gang i en proces, der kunne øge den sociale kapital. Den interne evaluering og erfaring fra processen i 2016 viste, at der fremadrettet er brug for at sørge for tydeligt ejerskab for processerne hos både leder og medarbejdere på de enkelte arbejdspladser. Derfor pålægges der ikke obligatorisk proceshjælp til arbejdspladser med "lav" Social Kapital. I stedet er det de enkelte ledere, der i samarbejde med deres leder, drøfter resultatet af målingen og samtidig vurderer, hvad der er behov for at gøre noget ved, herunder om der er behov for hjælp fra en HR-konsulent til at understøtte arbejdspladsens opfølgning på APV, Trivsel og Social Kapital 2017. Centercheferne har en naturlig rolle ifm. overblik over resultater og opfølgning på alle arbejdspladser på deres område. HR-Centret understøtter lokale processer i det omfang, det efterspørges og der er ressourcer til det.

Bilag

Bilag 1 - Resultat af spørgeskemaundersøgelse - hele HTk og sektor/center

Bilag 2 - Resultat af Social Kapital - APV, Trivsel og Social Kapital

Bilag 3 - Resultat af Social Kapital graf over arbejdspladser

Punkt 4: Lønpromillepuljen

16/26171

Baggrund

Medarbejdersiden bad på sidste møde i HovedUdvalget om, at der fremlægges en sag med informationer om, hvad lønpromillepuljen har været anvendt til.

Indstilling

HR-Centret indstiller, at HovedUdvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning Hovedudvalg den 14-12-2017

Medarbejdersiden udtrykte et ønske om, at se en oversigt over hvordan lønpromillepuljen er anvendt tilbage til oprettelsen af puljen, idet der mangler 6-7 mio. kr.

Direktionen bemærkede, at lønpromillepuljen for 2018 er reduceret med 4,8 mio. kr., hvilket er besluttet i Byrådet.

Heidi Yoma Rasmussen ytrede ønske om tilsvarende indblik i IT-promillepuljen til næste HU-møde.

Sagsfremstilling

Med budgetvedtagelsen for 2007 blev det besluttet at afsætte ca. én promille af lønsummen (svarende til 1,5 mio. kr.) til opstart af en central lønpromille i hvert af årene 2007-10. I forbindelse med budgetvedtagelsen for 2010 blev det besluttet årligt at afsætte én promille. Det betyder, at hvor der i de første 3 år var en pulje på 1,5 mio. kr. årligt, blev dette fra 2010 ændret til, at puljen hvert år forøges med yderligere 1,5 mio. kr., jf. illustrationen nedenfor.

Tabel 1: Illustration af akkumuleret budget i perioden 2017-2017 (mio. kr.)

	Budget 2007	Budget 2008	Budget 2009	Budget 2010	Budget 2011	Budget 2012	Budget 2013	Budget 2014	Budget 2015	Budget 2016	Budget 2017
I alt	1,5	1,5	1,5	3,0	4,5	6,0	7,5	9,0	10,5	12,0	13,5

Direktionen har besluttet følgende principper for anvendelse af puljen:

- Honorering for gode resultater i form af resultatløn eller bonuslignende resultatløn (kan være både på individ- og organisationsniveau)
- Ekstra personaleressourcer til områder, som har en særlig belastning, fx områder med særlig politisk prioritering
- Lønudgifter til ansættelse, som er en investering i udvikling
- Lønudgifter til fastholdelse af særlig ekspertise eller en særlig faglighed (fx fastholdelse af en leder eller medarbejder i en seniorstilling eller løntillæg til personer med en særlig faglighed, som ønskes fastholdt)

Midler fra puljen kan kun anvendes til lønudgifter og skal som udgangspunkt være midlertidige.

Nedenfor vises det, hvordan puljen har været anvendt fra 2015.

Tabel 2: Lønpromillepuljens anvendelse 2015-20.

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Oprindeligt budget i kr.	2.864.000	4.433.733	7.040.952	8.616.000	10.205.000	11.861.000
Overført fra forrige år		1.043.000	379.000			
Programleder monopolbrud	-650.000	-450.000	-650.000			
Midler til økonomikonsulent i to år	-500.000	-500.000				

HRC - ny feriekortopgave (varig)	-37.000					
Exit medarbejder	-380.000					
Justering af pris- og lønskøn (varig)	-27.023					
Monopolkonsulent	-37.000					
TMC byplanlægger	-86.400	-520.900	-442.682			
TMC - erstatning til medarbejder for tab	-103.500					
Erhvervskonsulent BYC		-600.000	-611.580			
Udviklingsenhed BYC		-1.000.000				
Henrik Torrys stilling i CEIS		-813.000	-284.000			
Faglig omstilling SHC - 2 stillinger		-1.000.000	-1.011.031			
Feriepenge til ØDC		-106.470				
Lønbudget til centerchefer (varig)		-50.000				
SHC - behandling af 85 nye sager		-374.000				
Seniorordning i HRC			-407.720			
Monopolbrud ØDC - flytning af budget		200.000		-200.000		
Rammebesparelse 0,24%			-15.942			
UTA enhed			-1.000.000	-900.000	-600.000	
Skolelederstilling			-313.000	-750.000	-750.000	-438.000
Byplanlægger (Nordic Water Universe)			-545.000	-545.000	-545.000	
Boligsocial udviklingskonsulent			-550.000	-550.000	-550.000	
½ kommunikationskonsulent			-150.000	-225.000	-225.000	
Konsulent til frikommuneprojekt			-400.000	-600.000	-600.000	
Reduktion af promillepuljer i 2018				-4.798.191		
PL-korrektion (varig)				-3.925		
<i>I alt forbrugt af puljen i året</i>	<i>-1.820.923</i>	<i>-4.171.370</i>	<i>-6.005.880</i>	<i>-8.568.191</i>	<i>-3.270.000</i>	<i>-438.000</i>
Restbudget	1.043.077	262.363	1.035.072	47.809	6.935.000	11.423.000

Når der ikke er overensstemmelse mellem tallene i tabel 1 og tabel 2 skyldes det, at der er sket varige omplaceringer fra puljen i perioden 2007-15.

Punkt 5: Akutmidler

16/20882

Baggrund

I henhold til MED-aftalens bilag 15 – Protokollat om bidrag til AKUT-fonden samt afsættelse af AKUT-midler til lokale formål – skal HovedUdvalget indgå aftale om anvendelse af de lokale AKUT-midler.

Dette har tidligere været drøftet i HovedUdvalget ved mødet den 15. september 2016.

Sagen fremlægges med henblik på at drøfte og beslutte anvendelsen af de lokale AKTU-midler optjent i indeværende overenskomstperiode, som løber frem til 31. marts 2018.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget beslutter, hvordan akutmidlerne skal bruges i indeværende periode. Det indstilles endvidere, at Hovedudvalget drøfter fremtidig brug af midlerne.

Beslutning Hovedudvalg den 14-12-2017

HR-Centret orienterede om, at anvendelsen af AKUT-midlerne primært går til HU-seminar, Ipads samt abonnementer. Alligevel er der 95.000 kr. tilbage.

HR-Centret foreslog, at pengene bruges til finansiering af en konference for AMR, TR og ledere på alle arbejdspladser, i forhold til at klæde organisationen på til fremtidens digitale løsninger, jf. HU's beslutning om dette som et strategisk indsatsområde.

Medarbejdersiden udtrykte tvivl om, hvorvidt pengene skal bruges til det. Medarbejdersiden udtrykte et ønske om, selv at komme med et forslag til anvendelsen.

HR-Centret orienterede om, at pengene kan flyttes til senere på året 2018. Pengene skal blot være disponeret i overenskomstperioden.

Konklusion: medarbejdersiden kommer med et forslag.

Sagsfremstilling

Kommunen er forpligtet til hvert år at afsætte et ørebeløb pr. ATP-pligtig time til en pulje til lokale formål. Den lokale pulje skal anvendes til lokale aktiviteter for tillidsrepræsentanter, som der lokalt er enighed om – herunder opdatering af tillidsrepræsentanter i lokaleforhold, fælles udviklingsaktiviteter, seminarer, konferencer m.v.

Midler fra ordningen kan ikke bruges til intern lønrefusion.

Midlerne gives for en overenskomstperiode, og pengene skal tilbagebetales til AKUT-fonden såfremt, at de ikke er anvendt inden udløb af perioden.

Indeværende overenskomstperiode løber fra 1. april 2015 til og med 31. marts 2018. For denne periode har der været et budget på 258.517 kr.

Midlerne har været anvendt til følgende:

Anvendt til	Udgift
iPad abonnementer	16.066 kr.
VDI-løsning	12.096 kr.
MED-konferencer	17.281 kr.
Værdibaseret personalepolitik	6.584 kr.

Nye iPads	13.918 kr.
Social Kapital Kursus	30.000 kr.
TR-kursus	1.472 kr.
HU-seminar	31.632 kr.
Afregning til KL gl. overenskomstperiode	23.888 kr.
I alt	152.937 kr.

I perioden fra 1. januar 2018 til 31. marts 2018 forventes der en udgift til iPad abonnemeter på 1.500 kr. samt en udgift til tillidsrepræsentantkursus på under 10.000 kr.

Det kan derfor konstateres, at der for indeværende periode er ca. 95.000 kroner tilbage på budgettet.

Det forslås derfor, at det undersøges, om der er behov for eksempelvis udskiftning af iPad og tastatur i Hovedudvalget.

Til yderligere brug for inspiration, har HR-Centret undersøgt, hvorledes andre kommuner har anvendt akutmidlerne. Midlerne har blandt andet være anvendt til følgende:

- En temadag om nye arbejdsformer og samarbejde i Hovedudvalget, hvor medarbejderrepræsentanterne inviterede ledelsesrepræsentanterne i Hovedudvalget med.
- En temadag for alle tillidsrepræsentanter om tillidsrepræsentanternes platforme og opgaver i samspillet mellem tillidsrepræsentanter og ledere – som led i hele organisationens proces med at udvikle samspillet mellem tillidsvalgte og ledere.
- Årligt TR-seminar – heldagsarrangement med forskelligt tema fra år til år afholdt af medarbejdersiden i Hovedudvalget med indlæg fra blandt andet Sara Vergo fra DJØF, kommunaldirektøren, en arbejdsmarkedsforsker, David Gibson fra 3F, direktøren fra Parternes Uddannelsesfællesskab og centerchefen fra Jobcentret.
- Forløb over nogle dage for Kontaktudvalget om det interne samarbejde og den interne kommunikation med en ekstern konsulent.

Det kan derfor overvejes, om der kan afholdes en temadag eller alternativt en eftermiddag med en ekstern foredragsholder evt. med invitation af trioen – tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter og ledelsesrepræsentanter.

Punkt 6: Drøftelse af den årlige udveksling af forhandlingsoplæg

16/20882

Baggrund

Sagen fremlægges på foranledning af HovedUdvalgets næstformandskab, som oplever, at lederne hvert år er forsinkede med udveksling af forhandlingsoplæg, samt at lederne ikke tager initiativ til forhandlinger, hvilket er ledernes pligt.

Der ønskes derfor en drøftelse af, hvorvidt de andre HU-medlemmer deler denne opfattelse og i så fald – hvad der kan gøres, for at det kan komme til at fungere bedre.

Indstilling

Det indstilles, at HovedUdvalget drøfter eventuelle udfordringer i forhold til udveksling af forhandlingsoplæg samt ser på mulige løsninger, herunder om der er et behov for at se på, om procedureaftalens krav om årlige forhandlinger, er rimelige at fastholde.

Beslutning Hovedudvalg den 14-12-2017

Medarbejdersiden gav udtryk for, at de altid hører at der ikke er penge, men der er dog alligevel penge som ikke bruges på løn. Det lader til at lederne glemmer, at orientere organisationerne når der er ledige midler og dermed disponerer over dem selv.

HR-Centret bemærkede, at det handler om hvorvidt der er centrale midler eller ej. Er der ikke centrale midler, kommer der ikke nye midler til. Vi forhandler hvert år til trods for, at der ikke er nye midler.

Medarbejdersiden bemærkede, at det lader til at lederne ikke tør indgå forpligtelser i starten af året, hvor forhandlingerne ligger, af frygt for, at der kommer udfordringer senere.

Medarbejdersiden udtrykte et ønske om fortsat at forhandle årligt og dermed ikke at ændre procedureaftalen.

Konklusion: vi fortsætter som vi hidtil har gjort.

Sagsfremstilling

I oktober udsender HR-Centret en information via LederNyt, der minder lederne om, at de skal huske at fremsende forhandlingsoplæg inden fristen den 15. januar hvert år. Læs HR-Centrets information [her](#).

De frister som er aftalt med de forhandlingsberettigede organisationer, fremgår af Høje-Taastrup Kommunes procedureaftale om forhandling af lokal løndannelse samt tilhørende bilag (kan læses via [dette link](#)).

Det er HR-Centrets opfattelse, at det ikke er ond vilje fra lederne side, men der ER mange opgaver på lederne bord. Når/hvis der ikke er penge at forhandle om, kan det måske være vanskeligt at få prioriteret bookning af møder, der ikke fører noget med sig.

HR-Centret foreslår derfor, at HU drøfter udfordringerne, herunder om det kan være behov for at tage initiativ til at se på, om procedureaftalens krav om årlige forhandlinger er rimelige at fastholde – eller om der bør arbejdes med mindre hyppige kadencer.

Punkt 7: Ændring af MED-struktur

16/20882

Baggrund

HTK's MED-struktur jf. MED-aftalens bilag 7 er godkendt af Hovedudvalget.

I henhold til MED-aftalen kræver ændringer i strukturen på lokal- eller sektorniveau Hovedudvalgets godkendelse. Det gælder alle ændringer herunder også ændring i antallet af arbejdsmiljøgrupper.

På denne baggrund forelægges sagen for Hovedudvalget til endelig beslutning i forbindelse med ændring af MED-strukturen på ISC's område, hvor daginstitutionerne Lindetræet og Klokkeblomsten er blevet slået sammen til en institution.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget godkender ændringen i antallet af arbejdsmiljøgrupper for Lindetræet/Klokkeblomsten.

Beslutning Hovedudvalg den 14-12-2017

Godkendt.

Sagsfremstilling

Daginstitutionerne Lindetræet og Klokkeblomsten er blevet slået sammen til en institution med to afdelinger.

Efter afholdelse af personalemøde henholdsvis den 6. september 2017 for afdeling 1 og den 13. september 2017 for afdeling 2 har alle medarbejdere stemt for at fortsætte med en arbejdsmiljøgruppe med en arbejdsmiljørepræsentant og arbejdsmiljøleder. Underskrevet bilag herom er vedlagt.

Sagen har været på Sektor-MED mødet den 27. oktober 2017, hvorefter ændringen i institutionerne blev taget til efterretning og sendt til Hovedudvalget til endelig godkendelse. Kopi af referat fra mødet er vedlagt.

De to afdelinger ligger i gåafstand fra hinanden med ca. 300 meter. Nærhedsprincippet anses for at være opfyldt, når en medarbejder har mulighed for nemt at komme i kontakt med sin arbejdsmiljørepræsentant i arbejdstiden.

Det er HR-Centrets opfattelse, at den ønskede tilpasning er i overensstemmelse med MED-aftalen.

Bilag

Sektor-MED referat

Underskrevet bilag AMR, TR og leder

Punkt 8: Oversigt over arbejdsgrupper

16/20882

Indstilling

Det indstilles, at HovedUdvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning Hovedudvalg den 14-12-2017

Arbejdsgruppen vedr. kommunikation i MED-organisationen og anvendelsen af de nye muligheder indenfor IT, mangler at nedsætte sig. Den er klar til næste møde.

Ellers godkendt.

Sagsfremstilling

Arbejdsgruppe	Opgave	Deltagere	Status
Håndtering af store tværgående organisationsprojekter Nedsat 18.01.17	Arbejdsgruppen skal udarbejde en overordnet procedure for, hvordan man håndterer store tværgående organisationsprojekter.	Karen Aslaug Ramm, Brith Josephsen, Karin Mikkelsen, Heidi Hansen, Heidi Yoma Rasmussen, Lars Holte, Per Aalbæk Nielsen. Efter første møde evalueres der på, hvorvidt gruppen skal minimeres. Ansvarlig: Lene Fridberg.	Næste møde i arbejdsgruppen er den 4. december 2017.
Kommunikation med MED-organisationen via nye IT muligheder Nedsat 16.11.17		Gruppen er ved at nedsætte sig.	
PERMANENTE ARBEJDSGRUPPER			
Årlig arbejdsmiljødrøftelse Nedsat 21.11.12	Skal forberede og samle op på HU's årlige arbejdsmiljø-drøftelse.	Siddende AMR, AML og HU's næstformand. Ansvarlig: Helle Planck Larsen	Gruppen mødes 1-2 gange årligt i marts/april måned. Og i ulige år tillige i oktober måned.

Punkt 9: Eventuelt

16/20882

Baggrund

Punktet er åbent for input.

Beslutning Hovedudvalg den 14-12-2017

Intet.