

REFERAT Hovedudvalg d. 08-06-2023

Mødedato Torsdag d. 08. juni 2023 kl. 13:00

Mødested Mødelokale 1.22

Mødedeltagere Lars Holte, Jørgen Lerhard, Charlotte Markussen, Brith Josephsen (Fravær), Heidi Hansen, Tine Hoffmann, Heidi Yoma Rasmussen, Per Frank Lauritzen, Karin Danielsen, Sanne Simonsen, Lene Strandquist, Anya Krogh Manghezi, Susanne Bødker Petersen, Per Christoffersen, Lisbeth Brandt Andersen, Thommas Nielsen (Fravær), Michael Boye-Hansen

Indholdsfortegnelse

| | |
|------------------------------------------------------------------|----|
| Godkendelse af dagsorden..... | 3 |
| Budgetopfølgning 2023 og budget 2024..... | 4 |
| Tal om personale 2022 - HovedUdvalg..... | 5 |
| Evaluering og drøftelse vedr. ansættelser på særlige vilkår..... | 9 |
| Ændring af MED-struktur BMC..... | 15 |
| Ændring i MED-struktur FDC..... | 17 |
| Ændring af MED-struktur SPC..... | 19 |
| Tilpasning af MED-struktur i CEIS..... | 21 |
| Generel drøftelse af MED-sager..... | 23 |
| Oversigt over arbejdsgrupper..... | 24 |
| Eventuelt..... | 28 |

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden

22/13205

Indstilling

Det indstilles, at HovedUdvalget godkender dagsorden og tidsplan til møde den 8. juni 2023.

Dagsorden og tidsplan for mødet:

| | Afsat tid | Kl. |
|--------------------------------------|-----------|-------|
| Godkendelse af dagsorden | 5 min. | 13:00 |
| Budgetopfølgning 2023 og budget 2024 | 10 min. | 13:05 |
| Tal om personale | 20 min. | 13:15 |
| Ansættelser på særlige vilkår | 10 min. | 13:35 |
| Bilag 7 sag - BMC | 10 min. | 13:45 |
| Bilag 7 sag - FDC | 10 min. | 13:55 |
| Bilag 7 sag - SPC | 10 min. | 14:05 |
| Bilag 7 sag - CEIS | 10 min. | 14:15 |
| Generel drøftelse af MED-sager | 15 min. | 14:25 |
| Oversigt over arbejdsgrupper | 5 min. | 14:40 |
| Eventuelt | 5 min. | 14:45 |

Beslutning Hovedudvalg den 08-06-2023

Godkendt.

Fraværende:

Thommas Nielsen

Brith Josephsen

Fraværende Thommas Nielsen, Brith Josephsen

Punkt 2: Budgetopfølgning 2023 og budget 2024

22/13205

Baggrund

Denne sag fremlægges med henblik på at give en orientering om budgetopfølgning vedrørende 2023 og en status på budget 2024-2027.

Indstilling

Det indstilles, at HovedUdvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning Hovedudvalg den 08-06-2023

Kommunaldirektør Lars Holte oplyste at, prioriteringskataloget er ved at være færdigt, og der er aftalt to møder med HK, DJØF og Socialrådgiverne vedr. de tværgående forslag.

Budgetseminaret afholdes den 1. september 2023.

På mandag får direktionen en budgetopfølgning med et fornyet overblik over buget situationen for 2023. Det ser indtil videre fornuftigt ud.

Orienteringen blev taget til efterretning.

Fraværende:

Thommas Nielsen

Brith Josephsen

Fraværende Thommas Nielsen, Brith Josephsen

Punkt 3: Tal om personale 2022 - HovedUdvalg

23/4477

Baggrund

HR-Centret udarbejder hvert år "Tal om Personale", som indeholder en række nøgletal på personaleområdet. Tal om Personale 2022 foreligger nu i endelig form og fremlægges for HovedUdvalget til orientering.

Indstilling

Det indstilles, at HovedUdvalget tager orientering om "Tal om Personale 2022" til efterretning.

Beslutning Hovedudvalg den 08-06-2023

Sagen blev taget til efterretning med følgende bemærkninger:

- Det er bekymrende, at personaleomsætningen er steget, og det kunne være interessant at se nærmere på hvad dette skyldes, og hvad der kan gøres ved det. Alt for mange forlader organisationen efter relativt kort tid, både afskedigelser men også medarbejdere der selv vælger at forlade jobbet.

Drøftelsen bør tages i lokalMED. Der er allerede lavet et godt materiale (Den attraktive arbejdsplads) som kan genbesøges de steder, hvor der er en høj personaleomsætning.

Der arbejdes allerede med rekrutteringsudfordringen i HU-arbejdsgruppen om fastholdelse og rekruttering.

- Arbejdskulturen blandt de unge mennesker har ændret sig gennem årene, og tendensen er generelt, at de oftere skifter job.
- Det er vigtigt at Tal om Personale giver mening, og noget man kan arbejde videre med for at finde de gode løsninger.

Der er enighed i Hovedudvalget om, at HR finder ud af hvilke arbejdspladser der har en særlig udfordring, og får sendt Tal om Personale ud i deres lokalMED til drøftelse. Såfremt der i lokaludvalgene besluttet tiltag, skal dettes meldes tilbage til Hovedudvalget.

Fraværende:

Thommas Nielsen

Brith Josephsen

Sagsfremstilling

Tal om personale er tiltænkt som et værktøj til at danne sig et overblik over en række centrale områder. Det drejer sig om udviklingen i antallet af ansatte, personalets sammensætning og fordeling, sygefraværet mv. Formålet er at levere data, der kan understøtte drøftelser og arbejdet med at prioritere indsatser.

Følgende kan særligt fremhæves fra Tal om Personale 2022:

Antal ansatte er steget fra 4017 i 2021 til 4086 i 2022

- Stigningen fra 2019 til 2022 er på 299,2 fuldtidsansatte svarende til 7,9%. Antallet er steget jævnt gennem hele perioden.
- Antallet af borger er steget med 8,9% fra 2019 til 2022. Stigning i antallet af borgere sker på grund af udvikling af nye bydele som f.eks. Nærheden og Høje-Taastrup C.
- Der er sket en lille stigning i antallet af borgere pr. ansat i 2022 (15,81), hvilket ikke var tilfældet i 2021 (15,42), hvor der var et fald fra 2020 (15,56).
- Den største stigning i antal ansatte 2022 er sket inden for dagpasningsområdet (+45) her er det især sket for pædagogmedhjælpere (+34). Hjemmeplejen er også steget (+20).
- Det største fald i 2022 er sket blandt HK'erne (-10)
- I perioden 2019-2022 er den største udvikling sket blandt pædagogmedhjælpere/pædagogiske assistenter (+78), pædagogisk uddannet personale (+57), social- og sundhedspersonale (+35), lærere (+24) og socialrådgivere/socialformidlere (+21).

Gennemsnitsalderen er stagneret på 44,6 år i 2021 og 2022

- Gennemsnitsalderen er fortsat lavere end landsgennemsnittet (45,8 år) og Region Hovedstaden (45,3 år).
- Fra 2019-2022 er den største stigning i gennemsnitsalderen sket i
 - Beskæftigelses- og Arbejdsmarkedscentret (46 år) med +1,1 år.
 - Ungecentret (46,3 år) med +0,9 år.
 - HR-centret (45,3 år) med +0,5 år.
- Fra 2019- 2022 er det største fald sket i
 - Institutions- og Skolecentret (42,5 år) med -1,6 år.
 - Driftsbyen (49,9 år) med -1,0 år.
 - Børne- og Ungerådgivningscentret (42,7 år) med -0,8 år.

Kønsfordeling er nærmest stagneret - 22,8% mænd og 77,2% kvinder

- Høje-Taastrup Kommune har en noget større andel af kvinder ansat end i Region Hovedstaden, hvilket har været tilfældet i hele perioden 2019-2022, hvor andelen af kvinder i regionen har ligget på 74% dog faldende til 73,4% i 2022.
- Høje-Taastrup Kommune har den samme andel af kvinder ansat, som gennemsnittet af alle landets kommuner. Her har andelen af kvindelige ansatte ligget nogenlunde stabilt på 77,6% i hele perioden 2019 til 2021 faldende til 77,2% i 2022.
- Der var den højeste andel af kvinder i HR-Centret (92,0%), Børne- og Ungerådgivningscentret (88,2%) og i Sundheds- og Omsorgscentret (87,2%).
- Den mest lige kønsfordeling var i Ungecentret (9,8% flere mænd end kvinder) og Fritids- og Kulturcentret (16,2% flere kvinder end mænd).

Anciennitet er faldet fra 8,7 år i 2019 til 8,0 år i 2022 (8%)

- I Høje-Taastrup Kommune havde 55% af de ansatte i 2022 under 5 års anciennitet, hvilket er et lille fald i forhold til 2020 (57%). 5% af de ansatte i Høje-Taastrup Kommune, havde i 2022 været ansat i 26 år eller mere.

Beskæftigelsesgraden er status quo - 33,3 timer i 2020 - 2022

- Region Hovedstaden er stagneret (33,2 timer) både i 2021 og 2022.
- I alle landets kommuner (32,7 timer) er den faldet siden 2021 (32,8 timer).
- Den gennemsnitlige beskæftigelsesgrad er fortsat højere i Høje-Taastrup Kommune sammenlignet med både Region Hovedstaden og alle landets kommuner.
- Den største stigning findes i
 - Social- og Handicapcentret (+5,3 timer)
 - Centret for Ejendomme og Intern Service (+0,6 timer)
 - Ungecentret (+0,5 timer)
 - Teknik- og Miljøcentret (+0,5 timer)
- Den laveste beskæftigelsesgrad findes i Fritid- kulturcentret på 29,6 timer og højest i HR-Centret 36,5 timer
- Social- og Handicapcentret havde i perioden indtil 2019 ansat handicaplødsagere, som var på meget få timer, og som trak den gennemsnitlige arbejdstid ned. Men fra 2020 er disse ikke længere ansat, og centrets beskæftigelsesgrad har været stort set uændret siden 2020.

Personaleomsætning er steget – afgang 19,4% og tilgang 19,6% i 2022

- Personaleomsætningen målt på afgang var i 2022 på 19,4% mod 16-17% i 2019-2021.
- I forhold til Region Hovedstaden og alle landets kommuner var personaleomsætningen i Høje-Taastrup Kommune i 2022 noget højere. Samlet set har der i årene 2019-2022 været flere tilgange end afgang.

Ansættelse på særlige vilkår er faldet - 1,6% i 2022

- Ansættelser på særlige vilkår er faldet jævnt i hele perioden 2019-2021 fra 2,1% af alle kommunens ansatte i 2019 til 1,6% i 2022.
- Antal løntilskudsstillinger er fortsat historisk lavt. Der kom lidt flere i løntilskud i 2022, men niveauet er stadig meget lavt. Dette skyldes, at der ikke er det samme behov, fordi arbejdsløsheden er faldet og fordi ledige i højere grad søges placeret i løntilskudsstillinger i den private sektor. Af samme grund vurderes det, at der stadig vil være meget få ansatte i kommunale løntilskudsstillinger fremadrettet.
- Andelen af ansatte i fleksjob har været den samme 2018-2021, nemlig 1,3%, men er faldet til 1,2% i 2022. Andelen af skånejob er faldet fra 0,2% i 2018 og 2019 til 0,1% i 2020 og 2021 og er igen i 2022 på 0,2 %.
- Andelen af ansatte i seniorjob toppede i 2017 og er siden faldet til 0,1%. Under corona var der en meget lav tilslutning til ordningen, hvor perioden med dagpenge blev udskudt flere gange. Derudover har mange ansatte hævet deres efterlønsbidrag og er dermed ikke længere berettiget til et seniorjob.
- Driftsbyen, Fritids- og Kulturcentret, Ungecentret, Beskæftigelses- og Arbejdsmarkedscentret og Social- og Handicapcentret har haft den højeste andel af ansatte på særlige vilkår målt i forhold til centrets samlede antal ansatte (inklusive ansatte på særlige vilkår).

Sygefravær er til 15,9 dage i gennemsnit 2022

- Sygefraværet i hele kommunen er steget med 2,9 dage – fra 13,0 dage i 2021 til 15,9 dage i 2022.
- 2022 var – ligesom 2020 og 2021 – et atypisk år for kommunen, da coronapandemien satte sit præg på starten af året. Dette har også haft indflydelse på sygefraværet.
- Stigningen i sygefraværet i 2021 og 2022 er sket i alle kommuner. Faktisk er stigningen i Høje-Taastrup Kommune en smule mindre end i de øvrige kommuner.
- Sygefraværet i Høje-Taastrup Kommune er steget med 3,7 dage fra 2020 til 2022, i Region Hovedstadens kommuner under ét steget med 3,8 dage og i alle landets kommuner med 3,9 dage i samme periode.

Afskedigelser er steget med 3% siden 2021

- Antallet af afskedigelser lå i 2022 lidt højere end i 2021. Der var især en stigning i afskedigelser på grund af sygefravær og bortvisninger i 2022.
- Der var et stort fald i kategorien Andet, fordi der i 2021 var en del fratrædelser for coronatestpersonale i BURC.
- Langt den største årsag til afskedigelser er sygefravær med 54%. Det høje niveau for afskedigelser på grund af sygefravær kan blandt andet tilskrives en særlig indsats i kommunen med fokus på sygefravær.

Direktionen blev orienteret den 30. maj, og ØkonomiUdvalget bliver orienteret den 23. august 2023.

Bilag

Tal om Personale 2022 - Rapporten i PDF-format

Fraværende Thommas Nielsen, Brith Josephsen

Punkt 4: Evaluering og drøftelse vedr. ansættelser på særlige vilkår

23/9353

Baggrund

Hovedudvalget har jf. Rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse en obligatorisk opgave vedr. ansættelser på særlige vilkår.

Opgaven har tre led:

1. Aftale retningslinjer for beskæftigelse på særlige vilkår
2. Drøftelse med henblik på at fremme en fælles forståelse og holdning til beskæftigelse på særlige vilkår
3. Sikre at fortrængning eller udstødning af allerede ansatte ikke finder sted.

Hovedudvalget har den 23. september 2013 vedtaget et sæt retningslinjer vedr. ansættelser på særlige vilkår, som senere i 2015 er blevet ajourført. Af retningslinjerne fremgår det, at Hovedudvalget hvert år skal drøfte ansættelser på særlige vilkår.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget drøfter om retningslinjerne fungerer tilfredsstillende, og om der er brug for særlige indsatser med henblik på at fremme en fælles forståelse af og holdning til beskæftigelse på særlige vilkår.

Beslutning Hovedudvalg den 08-06-2023

Retningslinjerne blev drøftet idet medarbejdersiden påpegede, at TR/FTR ikke altid bliver inddraget i forbindelse med ansættelserne, som de ellers skal.

Det undersøges, om der kan laves et udtræk over medarbejdere ansat på særlige vilkår, så det bliver tydeligt, hvem der er indgået aftaler på. Dette for at se om det er en generel udfordring, at medarbejderrepræsentanterne ikke inddrages. Der udarbejdes herefter en sag til Hovedudvalget igen.

Nogle af medarbejderrepræsentanterne gør opmærksom på muligheden for aftalebaserede ansættelser efter rammeaftale om ansættelser på særlige vilkår.

Medarbejdersiden bemærkede i øvrigt, at det er svært at få lavet senioraftaler/aftaler om seniorjob, hvilket ellers også vil kunne fastholde ansatte i deres job.

Fraværende:

Thommas Nielsen

Brith Josephsen

Sagsfremstilling

Det fremgår af retningslinjerne for ansættelser på særlige vilkår, at den årlige sagsfremlæggelse/drøftelse skal belyse følgende:

- a) Antallet af ansatte på særlige vilkår fordelt på stillingstyper
- b) Antallet af ansatte på særlige vilkår set i forhold til ordinært ansatte
- c) Fordelingen på sektorniveau
- d) Fordelingen på overenskomstområder
- e) Udviklingen i antallet af ansættelser på særlige vilkår

Ansættelser på særlige vilkår omfatter:

- Fleksjob
- Løntilskud
- Skånejob
- Seniorjob

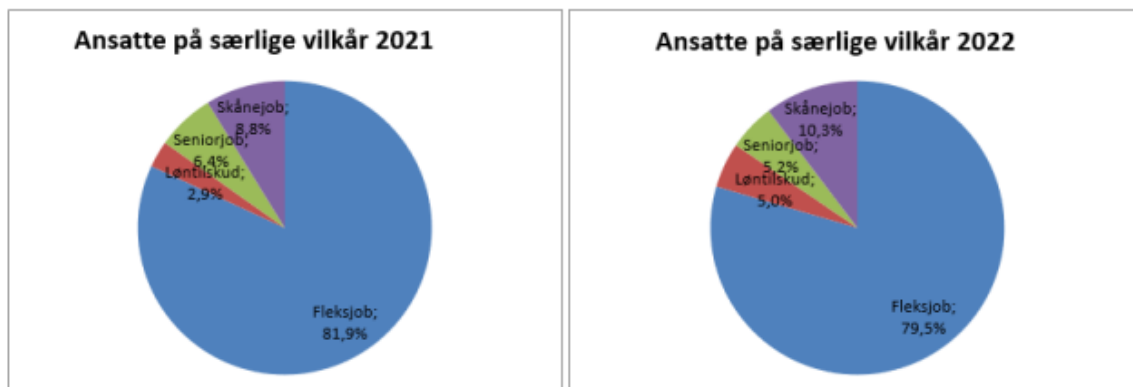
Da Hovedudvalget også har Tal om Personale 2022 på dagsordenen på samme møde, belyses spørgsmålene primært fra data udarbejdet i forbindelse med Tal om Personale.

NB.

Når der i sagsfremstillingen nedenfor står anført ”antallet af ansatte”, skal dette forstås som antallet af ansatte omregnet til fuldtidsansatte.

Ad a)

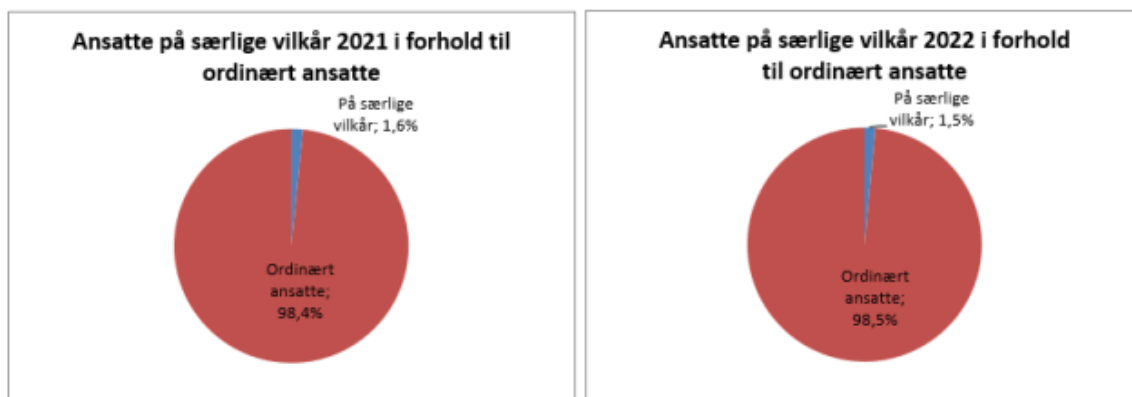
Ad nedenstående figur kan man se, hvordan ansættelser på særlige vilkår fordeler sig på de forskellige typer ansættelser. Fleksjob er fortsat den stillingstype der benyttes mest når der er tale om ansættelser på særlige vilkår, dog er fleksjobansættelser faldet en smule fra 2021 til 2022. Antallet af ansatte i seniorjob er også faldet i perioden, mens antallet af ansatte i skånejob samt løntilskud er steget.



Figur 1 – Forholdsmæssig fordeling af ansættelser på særlige vilkår.

Ad b)

Af nedenstående figur fremgår det, at den samlede andel af ansættelser på særlige vilkår er faldende. I 2022 beskæftigede kommunen i gennemsnit 3.502 ansatte, hvoraf 52,1 personer var ansat på særlige vilkår. Andelen af ansatte på særlige vilkår udgør således 1,5 % af det samlede antal ansatte, og har været nedadgående siden 2016.

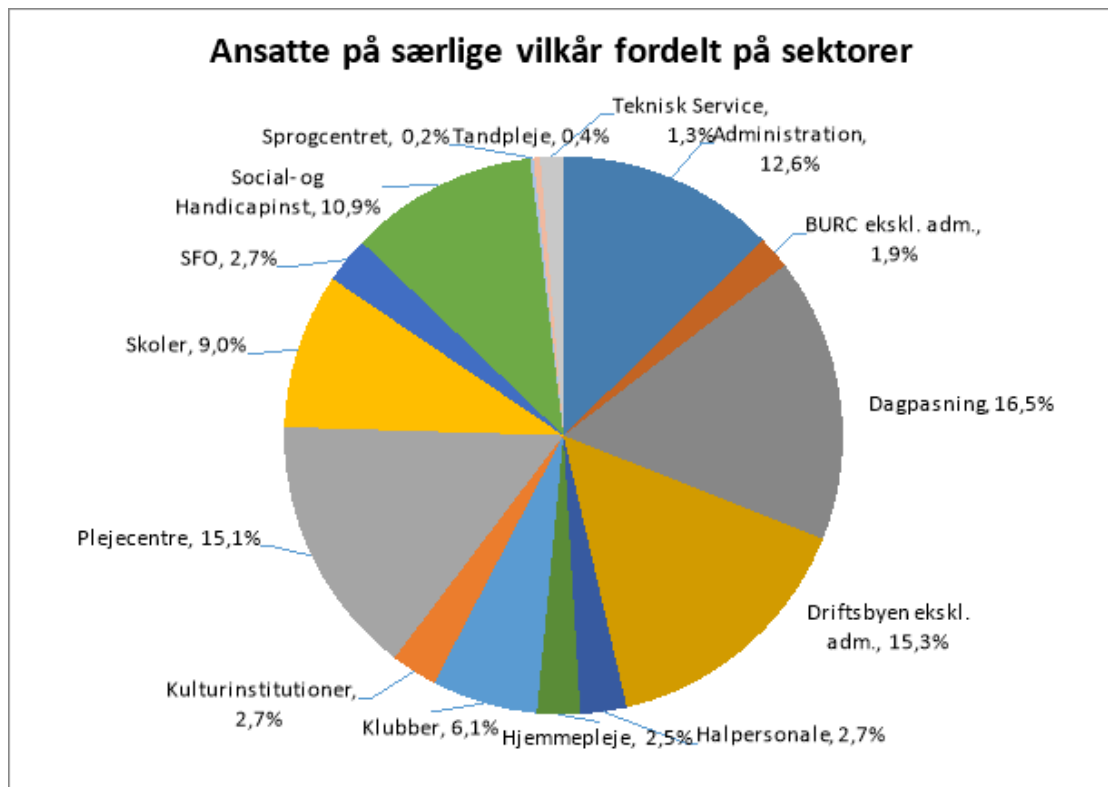


Figur 2 – Ansatte på særlige vilkår opgjort i procent af kommunens samlede antal ansatte.

Ad c)

Af figur 3 kan det ses, hvordan andelen af ansatte fordeler sig på de forskellige sektorområder set i forhold til det samlede antal medarbejdere i sektoren.

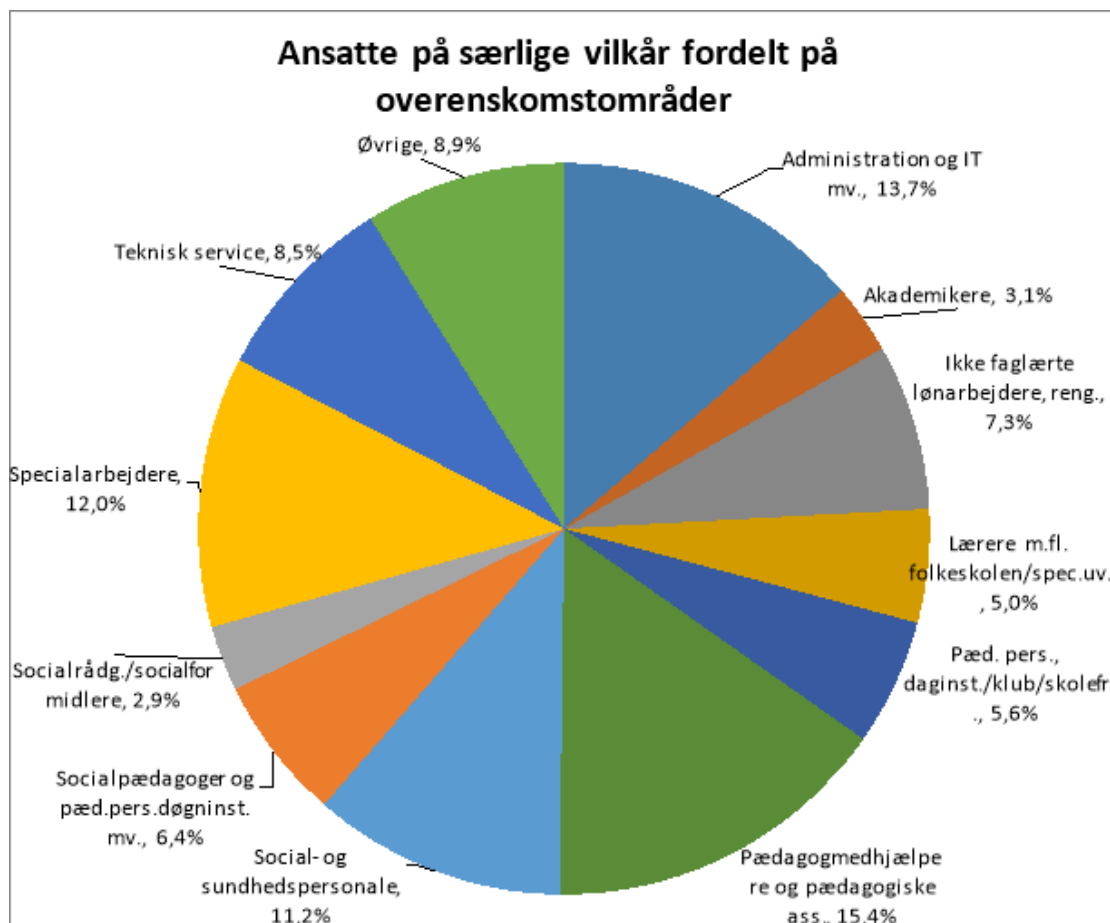
Det er dagpasningsområdet, som har den største andel af ansatte på særlige vilkår, tæt efterfulgt af Driftsbyen og Plejecentrene. Der er dog ikke de store ændringer i fordelingen i forhold til tidligere år.



Figur 3 – Forholdsmæssig fordeling af ansættelser på særlige vilkår på sektorer.

Ad d)

Af figur 4 nedenfor ses fordelingen af ansættelser på særlige vilkår pr. overenskomstområde.



Figur 4 – Forholdsmæssig fordeling på sektorer

Af figuren ses det, at de fleste ansættelser på særlige vilkår sker for pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter, stærk efterfulgt af administrationsområdet. I 2021 var det også de to overenskomstråder der beskæftigede flest ansatte på særlige vilkår.

Ad e)

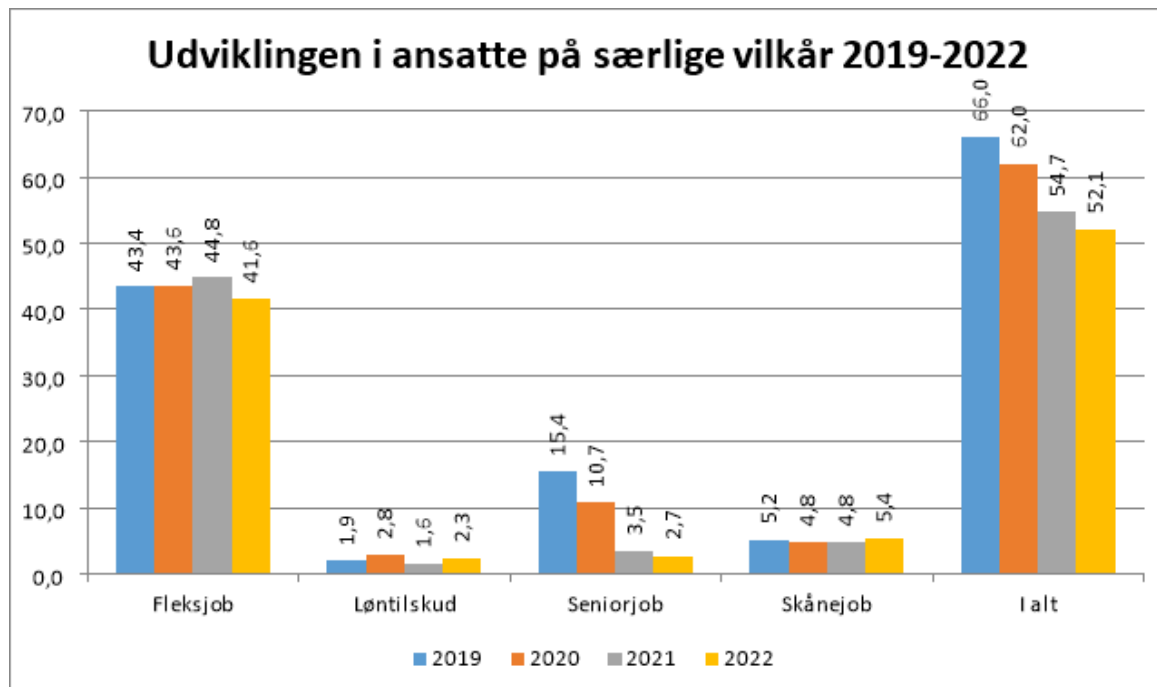
Udviklingen har gennem de seneste år generelt været faldende fra 66,0 ansatte på særlige vilkår i 2019 til 52,1 ansatte på særlige vilkår i 2022.

Af figur 5 nedenfor kan det ses, at antallet af ansatte på særlige vilkår samlet set har været faldende siden 2019.

Ansatte i fleksjob er faldet fra 43,4 i 2019 til 41,6 i 2022.

Det største fald ses dog ved ansatte i seniorjob, som er faldet fra 15,4 ansatte i 2019 til kun 2,7 ansatte i 2022. Noget af dette fald skyldes dog Corona, hvor perioden med dagpenge er blevet udskudt flere gange, og der har derfor ikke været samme tilgang til ordningen, som ellers måtte være forventeligt. Samtidig er ledigheden meget lav, hvilket også kan forklare det faldende antal ansøgere.

I forhold til ansatte i løntilskud og i skånejob ses en mindre stigning i forhold til tidligere år.



Figur 5 – Antallet af ansatte på særlige vilkår i perioden 2019 – 2022.

Bilag

Retningslinjer vedr. ansættelser på særlige vilkår

Fraværende Thommas Nielsen, Brith Josephsen

Punkt 5: Ændring af MED-struktur BMC

23/861

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.

I forbindelse med organisationsændringerne pr. 1.3.2023, behandlede Hovedudvalget på mødet den 13.4.2023 MED-strukturen i By- og Miljøcentret. Sagen blev ikke taget til efterretning, da det ikke fremgik tydeligt nok af sagen, at der var enighed mellem medarbejderside og lederside.

Denne sag fremlægges til godkendelse, da der er indhentet referat hvori det fremgår at Lokaludvalget i By- og Miljøcentret har drøftet og vedtaget MED-strukturen.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget godkender ændring af MED-strukturen i BMC.

Beslutning Hovedudvalg den 08-06-2023

Godkendt.

Fraværende:

Thommas Nielsen

Brith Josephsen

Sagsfremstilling

I det tidligere Teknik- og Miljøcenter, bestod Lokaludvalget af 1 centerchef, som også var arbejdsmiljøleder, 2 ledere, 6 medarbejderrepræsentanter og 1 arbejdsmiljørepræsentant. By- og Udviklingsteamet var en del af Lokaludvalget under Byrådscentret.

Lokaludvalget i det nye By- og Miljøcenter ønskes fremadrettes sammensat på følgende måde:

- 2 ledere, hvoraf den ene er arbejdsmiljøleder
- 3 medarbejderrepræsentanter
- 1 arbejdsmiljørepræsentant

Under By- og Miljøcentret vil der være en arbejdsmiljøgruppe med én arbejdsmiljøleder og én arbejdsmiljørepræsentant.

Det er Center for Byråd og Administrations vurdering, at den ønskede tilpasning er i overensstemmelse med MED-aftalen – både i forhold til repræsentation, men også i forhold til antal og fordeling.

Center for Byråd og Administration vil opdatere bilag 7.

Bilag

Fraværende Thommas Nielsen, Brith Josephsen

Punkt 6: Ændring i MED-struktur FDC

23/861

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.

I forbindelse med organisationsændringerne pr. 1.3.2023, behandlede Hovedudvalget på mødet den 13.4.2023 MED-strukturen i Familie- og Dagtilbudscentret. Sagen blev ikke taget til efterretning, da det ikke fremgik tydeligt nok af sagen, at der var enighed mellem medarbejderside og lederside.

Denne sag fremlægges, da der er indhentet referater, hvori det fremgår at medarbejderinddragelse er sket, så MED-strukturen i FDC kan godkendes.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget godkender ændringen af MED-strukturen.

Beslutning Hovedudvalg den 08-06-2023

Godkendt.

Fraværende:

Thommas Nielsen

Brith Josephsen

Sagsfremstilling

Der er ønske om at Sektorudvalget i Familie- og Dagtilbudscentret fremadrettet vil bestå af følgende:

- 1 centerchef, som også er arbejdsmiljøleder
- 5 ledere, hvoraf en er arbejdsmiljøleder
- 7 medarbejderrepræsentanter
- 3 arbejdsmiljørepræsentanter

Der er et ønske fra medarbejdersiden at Sektorudvalget i Familie- og Dagtilbudscentret får 3 arbejdsmiljørepræsentanter for at sikre en bred dækning på arbejdsmiljøområdet på tværs af de forskellige sektorer i centret.

De pædagogiske konsulenter vil fremadrettet få P-møde med MED-status og vil dele arbejdsmiljøgruppe med Staben og Administrationen.

På Dagtilbudsområdet sker der ikke ændringer i antallet af lokaludvalg, sammensætningen af de enkelte lokaludvalg eller i antallet af arbejdsmiljøgrupper. Den eneste ændring der er sket på dagtilbudsområdet, er i Klynge E, hvor kommunens nye Børnekulturhus åbnede pr. 1.1.2023. Derfor er daginstitutionerne Solsikken og Taastrupvang flyttet, og har ændret navn til Børnekulturhuset. De to arbejdsmiljøgrupper fra Solsikken og Taastrupvang er videreført til det nye Børnekulturhus.

Pædagogisk udviklingsteam er sammen med dagtilbudsområdet flyttet til Familie- og Dagtilbudscentret. Den ønskede sammensætning af et Lokaludvalg for Pædagogisk udviklingsteam er følgende:

- 1 leder, som også er arbejdsmiljøleder
- 2 medarbejderrepræsentanter
- 1 arbejdsmiljørepræsentant

I Pædagogisk Udviklingsteam er der én arbejdsmiljøgruppe, bestående af en arbejdsmiljøleder og en arbejdsmiljørepræsentant.

I forhold til Lokaludvalget for Skoleadministration og PPR har der været foretaget en MED-inddragelse. Der kom to tilbagemeldinger. En fra en leder og en fra en medarbejder som gav en tilbagemelding om, at tidsfristen blev vurderet som værende for kort, da der var et ønske om at kunne nå at drøfte sammensætningen i faggrupperne. Tilbagemeldingerne fremgår af bilag 3. Ledelsen har efterfølgende forholdt sig til det indkomne svar, og orienterede det midlertidige Sektorudvalg for SPC og FDC på møde den 11. maj, om hvordan lokaludvalget for Skoleadministrationen og PPR sammensættes. På mødet den 11. maj var der ingen indvendinger mod sammensætningen af Lokaludvalget.

Styrket Familiebehandling dækker ligeledes Pusterummet. Det har ingen indflydelse på sammensætningen af Lokaludvalget eller arbejdsmiljøgruppen.

Flere Lokaludvalg og arbejdsmiljøgrupper fra Børne- og Ungerådgivningscentret er videreført til Familie og Dagtilbudscentret. Da der ikke er sket ændringer, er de ikke nævnt.

Der er sket medarbejderinddragelse via møder og mails. Referater og mailhøringen er vedlagt som bilag.

Det er Center for Byråd og Administrations vurdering, at den ønskede tilpasning er i overensstemmelse med MED-aftalen – både i forhold til repræsentation, men også i forhold til antal og fordeling.

Center for Byråd og Administration vil opdatere MED-aftalens bilag 7.

Bilag

Referat fælles sektorudvalgsmøde FDC+SPC 11-05-2023 - Referat fælles sektorudvalgsmøde 11-05-2023.pdf

MED-høring om sammensætningen af nye Lokaludvalg i SPC og FDC

Tilbagemelding vedr. Lokalniveau - FDC

Fraværende Thommas Nielsen, Brith Josephsen

Punkt 7: Ændring af MED-struktur SPC

23/861

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.

I forbindelse med organisationsændringerne pr. 1.1.2023 og 1.3.2023 er der etableret et Skole- og PPR-center, som består af skoleområdet fra det tidligere Institutions- og Skolecentret og PPR fra det tidligere Børne- og Ungerådgivningscenter.

Pr. 1.1.2023 flyttede dagtilbudsområdet sammen med pædagogisk udviklingsteam til det nye Familie- og Dagtilbudscenter. Pr. 1.3.2023 blev PPR, Firkanten og Flønghuset flyttet fra tidligere Børne- og Ungerådgivningscenter til det nye Skole- og PPR-Center.

Denne sag fremlægges så MED-strukturen i SPC kan godkendes.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget godkender MED-strukturen i Skole- og PPR-Centret.

Beslutning Hovedudvalg den 08-06-2023

Godkendt.

Fraværende:

Thommas Nielsen

Brith Josephsen

Sagsfremstilling

Sektorudvalget i Skole- og PPR-centret ønskes fremadrettet sammensat på følgende måde:

- 1 centerchef
- 2 ledere fra rådhuset
- 2 decentrale ledere
- 2 arbejdsmiljøledere
- 6 medarbejderrepræsentanter
- 3 arbejdsmiljørepræsentanter

Det er et ønske fra medarbejdersiden at Sektorudvalget i Skole- og PPR-centret får 3 arbejdsmiljørepræsentanter, for at sikre en bred dækning på arbejdsmiljøområdet.

Der etableres et Lokaludvalg for administrationen og PPR. Den ønskede sammensætning i dette udvalg er følgende:

- 3 ledere heraf 2 arbejdsmiljøledere
- 3 medarbejdere
- 2 arbejdsmiljørepræsentanter

Under Lokaludvalget vil der være 2 arbejdsmiljøgrupper. Én arbejdsmiljøgruppe for skoleadministrationen og én arbejdsmiljøgruppe for PPR.

I forhold til Lokaludvalget har der været foretaget en MED-inddragelse. Der kom én tilbagemelding, hvor pågående medarbejder var enig i sammensætningen. Tilbagemeldingen fremgår af bilag 4. Ledelsen har efterfølgende forholdt sig til det indkomne svar, og har orienteret det midlertidige Sektorudvalg for SPC og FDC på møde den 11. maj, om hvordan lokaludvalget for Skoleadministrationen og PPR sammensættes. På mødet den 11. maj var der ingen indvendinger mod sammensætningen af Lokaludvalget.

Firkanten og Flønghuset er flyttet fra Børne- og Ungerådgivningscentret uden ændringer. Ligesom der ikke er sket ændringer på skoleområdet.

Det er Center for Byråd og Administrations vurdering, at den ønskede tilpasning er i overensstemmelse med MED-aftalen – både i forhold til repræsentation, men også i forhold til antal og fordeling.

Der er sket medarbejderinddragelse via møder og mails. Referater og mailhøringen er vedlagt som bilag.

Center for Byråd og Administration vil opdatere MED-aftalens bilag 7

Bilag

Referat fælles sektorudvalgsmøde FDC+SPC 11-05-2023 - Referat fælles sektorudvalgsmøde 11-05-2023.pdf

MED-høring om sammensætningen af nye Lokaludvalg i SPC og FDC

VS: PPR Ref LokalMed - Ref fra LokalMed.docx

Tilbagemelding vedr. Lokalniveau - SPC

Fraværende Thommas Nielsen, Brith Josephsen

Punkt 8: Tilpasning af MED-struktur i CEIS

23/861

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 lokaludvalget for rengøring og kantine ønsker at tilpasse bilag-7 til MED-aftalen, så denne stemmer overens med praksis.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget godkender at lokaludvalget for rengøring og kantine består af 1 ledelsesrepræsentant, 2 arbejdsmiljøledere, 1 medarbejderrepræsentant og 2 arbejdsmiljørepræsentanter.

Beslutning Hovedudvalg den 08-06-2023

Godkendt.

Fraværende:

Thommas Nielsen

Brith Josephsen

Sagsfremstilling

Det fremgår af bilag-7, at lokaludvalget for rengøring og kantine består af følgende:

- 2 ledelsesrepræsentanter
- 2 arbejdsmiljøledere
- 3 medarbejderrepræsentanter
- 2 arbejdsmiljørepræsentanter

Dvs. at udvalget i alt burde bestå af 9 personer.

Dette stemmer ikke overens med virkeligheden, da lokaludvalget i praksis består af 6 personer.

Det gør det fordi lokaludvalget har været af den opfattelse, at man godt kunne bestride 2 roller på én gang. Dvs. at én ledelsesrepræsentant har varetaget rollen som både ledelsesrepræsentant og arbejdsmiljøleder, og 2 af medarbejderrepræsentanterne har varetaget rollen som medarbejderrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant.

Det er dog ikke muligt at bestride begge roller samtidig, og det er derfor nødvendigt at tilpasse bilag-7 med praksis.

Lokaludvalget ønskes fremadrettet sammensat på følgende måde:

- 1 ledelsesrepræsentant

- 2 arbejdsmiljøledere
- 1 medarbejderrepræsentant
- 2 arbejdsmiljørepræsentanter

Ovenstående sammensætning har været forelagt lokaludvalget samt sektorudvalget, som begge har godkendt det. Referaterne er vedlagt denne sag.

Det har tidligere været meget svært at finde medarbejdere, som ønskede at være en del af lokaludvalget. Set i lyset af dette, vurderes det derfor ikke som en mulighed at finde yderligere medarbejderrepræsentanter for at opnå den størrelse som er anført i bilag-7.

Det er Center for Byråd og Administrations vurdering, at den ønskede tilpasning er i overensstemmelse med MED-aftalen – både i forhold til repræsentation, men også i forhold til antal og fordeling.

Bilag

CEIS - Referat - Sektor-MED - 4. maj 2023

CEIS - Referat Lokaludvalg 25. april 2023

Fraværende Thommas Nielsen, Brith Josephsen

Punkt 9: Generel drøftelse af MED-sager

22/13205

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget drøfter kvaliteten i MED-sager samt udsendelse af dagsordener.

Beslutning Hovedudvalg den 08-06-2023

Medarbejdersiden har i Medarbejderrådet drøftet forberedelsestiden til MED-møderne, og der ønskes mere tid til forberedelse inden MED-møderne, dvs. at få dagsordenen i bedre tid, og så ønskes der mere kvalitet i sagsfremstillingen.

Det aftales, at HU-forretningsordenen, sættes på dagsordenen til næste HU-møde.

Fraværende:

Thommas Nielsen

Brith Josephsen

Sagsfremstilling

Medarbejdersiden i Hovedudvalget ønsker en generel drøftelse af kvaliteten i sagsfremstillingen i MED-sager samt udsendelse af dagsorden i ordentlig tid, så der er mulighed for at få tid til at kontakte baglandet.

Fraværende Thommas Nielsen, Brith Josephsen

Punkt 10: Oversigt over arbejdsgrupper

22/13205

Baggrund

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

På HovedUdvalgets møde den 8. marts 2023 blev det besluttet, at oversigten også skal indeholde de nedsatte ad hoc udvalg.

Indstilling

Det indstilles, at HovedUdvalget tager oversigten til efterretning.

Beslutning Hovedudvalg den 08-06-2023

Taget til efterretning.

Fraværende:

Thommas Nielsen

Brith Josephsen

Sagsfremstilling

| Arbejdsgruppe | Opgave | Deltagere | Status |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| HTK som nøglekommune for partsprojektet "Fokus på fuld tid" Nedsat 22. oktober 2020 | Projektet forankres i arbejdsgruppen. | <ul style="list-style-type: none">• Heidi Hansen• Brith Josephsen• Lisbeth Brandt Andersen• Tine Hoffmann• Maja W. Pedersen• Mette Riegels• Ane Saabye (HR) | I 2023 deltager 5 dagtilbud i partsprojektet "Fokus på fuld tid". Forløbet starter op i april 2023 og forventes at køre til og med november 2023. |
| Arbejdsgruppe om Arbejdskraftudfordringen Nedsat 22. oktober 2020. | | <ul style="list-style-type: none">• Anja Krogh Manghezi• Lars Holte• Heidi Hansen• Tine Hoffmann• Karin Danielsen | Gruppen har afholdt en række møder og har drøftet og givet input til bl.a. uddannelsesstrategien, kommunikationsstrategien, temaer og ansvarsfordeling i pejlemærkerne. |
| På HU-møde den 13. april 2023 blev det besluttet, at fleksibilitet/4 dages arbejdsuge skal drøftes i denne arbejdsgruppe. | | <ul style="list-style-type: none">• Lene Strandquist• Brith Josephsen | Gruppen har afholdt sit første møde med de nye deltagere. Her blev det besluttet, at der på mødet i juni vil blive taget en |

KL-Seniorpartnerskab

Nedsat den 30.
september 2022

(Sanne Simonsen HRC)

Arbejdsgruppe vedr.
MED-aftalens bilag 2

(navn ændret 16.09.21)

Nedsat 19. november
2020.

At arbejde med de
fremførte forslag,
herunder en evt.
nedsættelse af et
forhandlingsorgan.

- Michael Boye-Hansen grundig drøftelse af 1. bud på strategien for arbejdskraft.

- Trine Groth Rasmussen Gruppen vil herudover bl.a. beskæftige sig med følgende temaer på de kommende møder:
- Lene Fridberg
- Maiken Lindahl (HR)

- Datamonitorering ift. arbejdskraftudfordringen
- Ligestillingsplan
- Op-i-tid-projektet i KL-regi
- Seniorfællesskabet i KL-regi
-
- Flexibilitetsdagsordenen
-

- Direktør Anya Krogh Manghezi (HU-repræsentant) Seniorpartnerskabets arbejde vil indgå i HU-arbejdsgruppen om Arbejdskraftudfordringen for senere hen at blive bragt ind i Hovedudvalget.
- TR Tine Hoffmann (HU-repræsentant)

3. udviklingsdag blev afholdt den 23. maj 2023. Skabeloner og værktøjer er under udarbejdelse, og kan ses [her](#).

- Administrativ sagsbehandler Maibritt Jarl (SPC-repræsentant) 4. udviklingsdag vil foregå den 5. oktober 2023.

- Karin Danielsen Arbejdsgruppen har givet input til ny tids- og procesplan for budgettet, som er godkendt af Økonomiudvalget og Byrådet henholdsvis den 18. og 25. januar 2022. Det viser sig efterfølgende, at der er lidt uklarheder omkring processen, hvorfor der fortsat arbejdes videre med bilag 2.
- Heidi Yoma Rasmussen
- Lars Holte
- Maria Kjærsgaard Sørensen
- Lene Fridberg (HR)
- Sanne Simonsen (HR)

Der er planlagt et 5. møde i arbejdsgruppen den 17. August 2023.

| | | | |
|-----------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Arbejdsgruppe vedr. HU-forenklinger i MED-systemet. Nedsat 8. april 2021 | Arbejdsgruppen skal se på de TR-rettede forenklinger i MED-systemet. | <ul style="list-style-type: none"> • Heidi Hansen • Brith Josephsen • Lisbeth Hansen • Lars Holte • Ulla Dedenroth • Lisbeth Grandjean Hansen (HR) | <p>Første møde i arbejdsgruppen blev holdt den 3. december 2021. Der har været afholdt et par arbejds møder i gruppen senest den 25. maj 2022.</p> <p>Sag med arbejdsgruppens indsigter og indstilling er behandlet på HU-mødet i november 2022. På dette møde blev det besluttet, at et af arbejdsgruppens forslag – vedr. bilag 7-sager, skal præciseres.</p> <p>Næste møde er den 1. juni 2023.</p> |
|-----------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

PERMANENTE ARBEJDSGRUPPER

| | | | |
|---------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Årlig arbejdsmiljødrøftelse Nedsat 21. november 2012 | Skal forberede og samle op på HU's årlige arbejdsmiljødrøftelse. | <p>Siddende AMR, AML og HU's næstformand.</p> <p>Ansvarlig: Lene Fridberg (HR) Helle Planck Larsen (HR) Ane Saabye (HR)</p> | <p>Gruppen mødes 3-4 gange årligt i marts/april måned. Og i ulige år tillige i oktober måned.</p> |
|---------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|

Ad hoc udvalg

| | |
|--------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Projekt Nyt Rådhus | Formålet med udvalget er at sikre MED-indflydelse og involvere MED-systemet i drøftelser af de arbejds- og arbejdsmiljø mæssige konsekvenser på tværs af rådhuset. |
| Nedsat: 24. maj 2018. | Ad hoc MED-udvalget får til opgave at drøfte de tværgående temaer og opgaver i relation til rådhusbyggeriet. Det kan fx være proces for byggeriet, kommunikation om projektet, og indretning af fællesfaciliteter. Forhold vedrørende det enkelte center drøftes således i de enkelte centre og de lokale MED-udvalg. |

SAC

| | |
|-------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| (Sammenlægning af SHC og BAC) | Formålet med ad hoc MED-udvalget er at sikre MED-indflydelse og informere MED-udvalget om de drøftelser, der opstår undervejs i sammenlægningsprocessen. Ligeledes skal ad hoc MED-udvalget understøtte og kvalificere de beslutninger, der på sigt ønskes at gennemført. |
| Nedsat: | |

15. februar 2023

CBA

(Sammenlægning af
BYC, HRC og en del af
de administrative
opgaver i BAC)

Udvalget skal sikre MED-indflydelse og informere MED-udvalget om de drøftelser, der opstår undervejs i sammenlægningsprocessen.

Nedsat:

8. marts 2023.

Ligeledes skal ad hoc MED-udvalget understøtte og kvalificere de beslutninger, der på sigt ønskes gennemført.

ØU03

(Udmøntning af ØU03)

Formålet med udvalget er at sikre MED-indflydelse og involvere MED-systemet i drøftelser ift. udmøntningen af ØU03.

Nedsat:

31. marts 2023.

I Ad hoc MED-udvalget vil følgende forhold blive drøftet: de valgte metoder i analyse og kortlægningsfasen, forslag til afgrænsning og proces, de scenarier der lægges frem som mulige løsninger ifm. udmøntning af ØU03 og implementeringsprocessen.

Fraværende Thommas Nielsen, Brith Josephsen

Punkt 11: Eventuelt

22/13205

Baggrund

Punktet er åbent for input.

Beslutning Hovedudvalg den 08-06-2023

Processen for valg til MED-organisationen blev drøftet.

Medarbejdersiden gjorde opmærksom på, at det er vigtigt, at det tydeliggøres overfor centercheferne, at det er de faglige organisationer, der udpeger til SektorMED.

Fraværende:

Thommas Nielsen

Brith Josephsen

Fraværende Thommas Nielsen, Brith Josephsen