

REFERAT Hovedudvalg d. 26-11-2015

Mødedato Torsdag d. 26. november 2015 kl. 13:00

Mødested D 115 A

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af referat.....	3
Budget 2015 og 2016.....	5
Opsamling på den årlige arbejdsmiljødrøftelse.....	7
Installation af GPS enhed i kommunens biler.....	10
Evaluering af MUS.....	13
Forsøg på MED-området.....	16
Ændring af MED-struktur i Institutions- og Skolecentret.....	18
Justering af nylønsprocenten - HU.....	21
Oversigt over arbejdsgrupper.....	23
Eventuelt.....	25

Punkt 1: Godkendelse af referat

14/30672

Godkendelse af referat

INDSTILLING

Det indstilles, at HovedUdvalget godkender referatet fra den 29. oktober 2015.

BESLUTNING HOVEDUDVALG DEN 26-11-2015

Referatet blev godkendt.

Punkt 2: Budget 2015 og 2016

14/30672

Budget 2015 og 2016

Baggrund

HovedUdvalget får hver måned en status på budgetarbejdet.

INDSTILLING

Det indstilles, at HovedUdvalget tager orienteringen til efterretning.

BESLUTNING HOVEDUDVALG DEN 26-11-2015

Opfølgning på budget 2015

Ledersiden orienterede kort om status på budget 2015. I øjeblikket ser det fornuftigt ud, men vi kommer til at overskride servicerammen. Hvorvidt de medfører sanktioner afhænger af, om kommunerne samlet set har holdt sig inden for servicerammen eller ej.

Budget 2016

I januar evaluerer Byrådet på budgetprocessen for 2016 og i februar/marts fastlægges processen for Budget 2017.

Lars Holte mødes med repræsentanter fra HovedUdvalget den 27.11.15 for at drøfte, hvordan HovedUdvalgets medarbejderside mest hensigtsmæssigt inddrages i processen for 2017, så Byrådet kan tage eventuelle forslag med i deres overvejelser.

Sagsfremstilling

Direktionen orienterer nærmere om status.

Punkt 3: Opsamling på den årlige arbejdsmiljødrøftelse

15/20770

Bilag

Alle centrets tilbagemeldinger på deres årlige drøftelse 2015. pdf

Opsamling på den årlige arbejdsmiljødrøftelse

Baggrund

Som noget nyt i forhold til afholdelse af den årlige arbejdsmiljødrøftelse, udsendte HovedUdvalget i maj måned et arbejdsmiljøbrev. Arbejdsmiljøbrevet indeholdte indsatsområder som udvalgte centre skulle melde tilbage på, samt en generel guide til, hvilke punkter de enkelte centre skulle forholde sig til i deres årlige arbejdsmiljødrøftelse. Ifølge årshjulet for den årlige arbejdsmiljødrøftelse skal HovedUdvalget i november drøfte og forholde sig til de tilbagemeldinger, der er kommet fra centrene på deres årlige arbejdsmiljødrøftelser.

HU' arbejdsgruppe for den årlige arbejdsmiljødrøftelse har gennemgået materialet, og kommer her med deres tilbagemeldinger og anbefalinger.

INDSTILLING

Det indstilles,

1. At der udsendes et brev fra HU til MED-organisationen som kvittering for modtagelsen af tilbagemeldinger på den årlige arbejdsmiljødrøftelse
2. At brevet indeholder en anerkendelse af, at tilbagemeldingerne tyder på, at MED-organisationen generelt arbejder godt med arbejdsmiljøarbejdet og har igangsat mange gode indsatser
3. At sektor-/lokaludvalg, som ikke har forholdt sig til de temaer, som de var blevet bedt om, gøres opmærksomme på dette
4. At sektor-/lokaludvalg, som ikke har besvaret alle spørgsmål som følge af, at de har anvendt en gammel skabelon, gøres opmærksomme på dette
5. At kadencen for MED-organisationens tilbagemeldinger på arbejdsmiljødrøftelserne ændres, så der fremover gives to år til at arbejde med indsatsområderne medmindre den årlige arbejdsmiljøredegørelse peger på behovet for hurtigere indsatser
6. At årshjul, skabelon og vejledning opdateres

BESLUTNING HOVEDUDVALG DEN 26-11-2015

HovedUdvalget tiltrådte de seks anbefalinger og var enige med arbejdsgruppen om at anerkende MED-organisationen for at tage arbejdsmiljøarbejdet alvorligt og arbejde seriøst med tilbagemeldingerne til HovedUdvalget.

Sagsfremstilling

Alle centres sektor-MED (eller lokaludvalg, hvis de ikke har sektor-MED) har meldt tilbage på, hvad deres årlige arbejdsmiljødrøftelse 2015 har indeholdt.

Der er stor variation i tilbagemeldingsformen. Nogle har, som udmeldt, brugt den nye disposition for drøftelsen, andre "det gamle skema" fra tidligere drøftelser, og endelig har nogle valgt deres helt egen form. Enkelte centre har ikke udarbejdet en samlet tilbagemelding for hele centret, men har afleveret de enkelte afdelingers drøftelser.

På grund af de forskellige tilbagemeldingsformer er besvarelsener af de punkter, som var meldt ud i HU' arbejdsmiljøbrev 2015, også meget forskellige, og i nogle tilfælde mangelfulde.

Med respekt for at det er første gang, at drøftelsen foregår på denne måde, er det positivt at se, at alle centre har arbejdet seriøst med tilbagemeldingerne. Drøftelserne vidner om, at MED-organisationen tager arbejdsmiljøarbejdet alvorligt.

Det er arbejdsgruppens opfattelse, at modellen for drøftelsen virker efter hensigten. Men der er behov for justeringer i forhold til guidning i, hvordan centrenes tilbagemelding skal være, så det sikres, at det er tydeligt, hvilke spørgsmål der skal meldes tilbage på. Det skal også gøres klarere, at der kun ønskes én samlet tilbagemelding fra hvert center. Det er arbejdsgruppens vurdering, at der gives arbejdspladserne meget kort tid til at arbejde med indsatsområderne fra tidspunktet for den årlige arbejdsmiljødrøftelse til målingerne i den årlige arbejdsmiljøredegørelse, hvorfor arbejdsgruppen foreslår, at HU's udvalgte indsatsområder fremover, som udgangspunkt løber over to år. Det vil give centrene mere tid til at arbejde med indsatserne og til at se resultater af disse.

[Overblik over indsatser, som centrenes MED-organisationer arbejder med](#)

Gennem tilbagemeldingerne fra centrenes MED-organisation kan det ses, at der rigtig mange steder arbejdes godt med arbejdsmiljøarbejdet. Der er mange eksempler på indsatser, metoder og praksisser, som i dagligdagen er med til at understøtte det gode arbejdsmiljø.

To centres MED-udvalg (Borger- og Arbejdsmarkedscentret og Fritids- og Kulturcentret) har ikke meldt tilbage på, hvordan de vil arbejde med at forebygge psykiske skader, hvilke var et spørgsmål til dem i HU' arbejdsmiljøbrev. Selvom BAC og FKC i deres tilbagemelding ikke har beskrevet, hvordan de arbejder med at forebygge psykiske skader, har arbejdsgruppen den opfattelse, at dette er en indsats, der arbejdes med, men at blot ikke er beskrevet i tilbagemeldingen.

Arbejdsgruppen synes, at det er positivt, at mange centres MED-udvalg arbejder med social kapital og trivsel. Tilbagemelding på APV-arbejdet og brug af det elektroniske APV-system til APV-handlingsplan viser, at det bruges meget forskelligt ude i organisationen. Flere af dem, som ikke har en elektronisk APV-handlingsplan, bruger en papirmodel i stedet for. Arbejdsgruppens holdning til APV-arbejdet herunder APV-handlingsplanen er, at dette skal være i en eller anden elektronisk form. HR-Centret er opmærksom på, at det nuværende it-system til APV-handleplaner kan være svært at arbejde med og har derfor taget initiativ til skift af system til noget mere enkelt, som kan tilgodese brugernes ønsker og behov.

Der er kun kommet få tilbagemeldinger på, om der er udarbejdet en uddannelsesplan for arbejdsmiljøgruppernes medlemmer. I lyset af at lovgivningens skærpes på dette område fra 1. januar 2016 er der fremadrettet behov for at få justeret skabelon og vejledning, så det fremgår tydeligere, hvad der menes med uddannelsesplan i forhold til supplerende arbejdsmiljøuddannelse.

Punkt 4: Installation af GPS enhed i kommunens biler

15/23617

Installation af GPS enhed i kommunens biler

Baggrund

Center for Ejendomme og Intern Service (CEIS) har i maj 2014 fået udarbejdet rapporten "Anbefaling til fremtidens kommunale bilflåde" fra Deloitte Consulting. I forlængelse af dette vedtog Direktionen, at der skulle indkøbes et flådestyringssystem. Med dette system er der mulighed for at trække rapporter over køretøjets brug.

Dette kræver dog installation af GPS-enheder i de af kommunens biler, der administrativt hører under CEIS.

Installation af GPS-enhed i kommunens biler vil være omfattet af Aftale om kontrolforanstaltninger, hvor det bl.a. fremgår, at kommunen senest 6 uger forud for iværksættelsen af kontrolforanstaltninger, skal informere de ansatte.

INDSTILLING

Det indstilles, at HovedUdvalget drøfter installation af GPS-enheder i kommunens biler, som administrativt hører under CEIS.

BESLUTNING HOVEDUDVALG DEN 26-11-2015

Ledersiden orienterede, at der er brug for en driftsoptimering på området, da en analyse fra Deloitte Consulting har vist, at kommunen har en uhensigtsmæssig anvendelse af bilparken og derfor bruger unødvendigt mange penge på samme.

Analysen har vist, at hvis bilerne bruges mere optimalt, kan vi spare på driftsudgifterne og på udgifter til anskaffelse af biler, frem for at spare andre på andre områder. Det er således brugen af bilerne, der er interessant og formålet er derfor overvågning af bilerne - ikke af medarbejderne.

Medarbejdersiden efterlyste dokumentation for, at indføring af GPS-overvågning kan give det forventede overblik og dermed forventede besparelser. Medarbejdersiden mente, at et bedre bookingsystem vil kunne give samme overblik. Medarbejdersiden var bekymrede for den overvågning af medarbejderne, dette også kunn anvendes til.

Ledersiden syntes, det er ærgerligt, at sagens fokus drejes hen på medarbejderovervågning, da det ikke er hovedformålet. Selvfølgelig kan GPS-overvågning også anvendes til andet – ex at dokumentere, at vores hjemmepleje ikke kører rundt i private ærinder, så vi på den måde slipper for, at de mistænkeliggøres, som der er set eksempler på i pressen. Og selvfølgelig kan den anvendes, hvis der er mistanke om, at der sker misbrug af kommunens biler – men det er ikke formålet med GPS-overvågningen.

Ledersiden lovede at tage medarbejdersidens bekymring tilbage i direktionen, for at se på, hvordan bekymringen kan mindskes.

Både lederside og medarbejderside var enige om, at det er vigtigt at fremhæve formålet i informationen til medarbejderne – gerne underbygget af konklusionerne i rapporten fra Deloitte Consulting.

Sagsfremstilling

Kommunen har købt Ecofleet flådestyringssystem og med dette system er der mulighed for at trække rapporter over kommunens køretøjers brug. Dette er et vigtigt værktøj i styringen af kommunens vognpark og gevinsten er besparelser og optimering af vognparken.

Installation af GPS-enhed i bilerne giver et detaljeret overblik over kørselsmønstre for at illustrere og optimere brugen af bilparken.

I første omgang vil der blive installeret GPS-enheder i alle de biler, som hører under CEIS og det sker til at starte med i pulje- og hjemmeplejebilerne for at teste systemet og for at få det kørt ind. Planen er, at der efterfølgende vil ske installation af GPS i minibusserne fra klubberne, bilerne fra teknisk service, rengøringen og IT. Der er tale om alle de biler som administrativt hører under CEIS, i alt 98 biler når alle er talt med.

Brugen af GPS-enheder er udelukkende arbejdsrelateret, eksempelvis til registrering af ruter, dokumentation i forbindelse med færdselsuheld, evt. indberetning til SKAT mm. Der vil således ikke blive tale om systematisk overvågning af medarbejdere.

Formålet med installation er således:

- Automatisk elektronisk logbog til dokumentation, så den enkelte bruger undgår at udfylde kørebog manuelt

- Lette administrative arbejdsgange
- Optimere brugen af bilparken

Fx kan man se på kort og ruter, om ruter lægges hensigtsmæssigt eller man kan optimere de enkelte ruter og hermed f.eks. spare brændstof

- Spare penge ved leasings udløb

Fx kan man se hvilke biler, der har kørt mange kilometer, så det undgås at kommunen skal betale for overkørte kilometer

- Planlægning

- Udtræk af rapporter over bilernes brug

FX kan se hvornår bilerne bliver brugt og om der måske er mulighed for at låne af hinanden, så bilparken udnyttes optimalt.

Alle data vedr. bilens bevægelser og stop registreres i flådesystemet og gemmes i op til 5 år.

Det vil være bilflådekoordinatoren der ser og behandler data fra GPS-enhederne. Oplysningerne vil som udgangspunkt kun blive benyttet i forbindelse med planlægning og koordinering.

GPS-enhederne vil blive taget i brug den 1. februar 2016.

Kommunens medarbejdere vil blive orienteret via MedarbejderNyt og HR-portal/HTKalle.

CEIS evaluerer løbende ordningen og vil ultimo 2016 orientere HovedUdvalget om erfaringerne.

Punkt 5: Evaluering af MUS

15/8802

Evaluering af MUS

Baggrund

Ifølge Aftale om Kompetenceudvikling, § 4, stk. 2, skal HovedUdvalget regelmæssigt evaluere anvendelsen af medarbejderudviklingssamtaler (MUS) i kommunen, medmindre parterne er enige om at undlade dette. I HTK har Hovedudvalget besluttet, at MUS skal evalueres én gang årligt.

På Hovedudvalgets møde i april blev det besluttet, at evalueringen i 2015 skulle gennemføres i MED-organisationen, dvs. i lokalMED og sektorMED med efterfølgende opsamling i HovedUdvalget.

INDSTILLING

Det indstilles, at Hovedudvalget drøfter tilbagemeldingerne fra SektorMED og tager stilling til, om der er noget i forhold til MUS, som HovedUdvalget ønsker at arbejde videre med.

BESLUTNING HOVEDUDVALG DEN 26-11-2015

Medarbejdersiden konkluderede med tilfredshed, at MUS breder sig. Der er stadig stor forskel på hvordan man griber processen an decentralt, men der var enighed om, at denne metodefrihed er vigtig.

Medarbejdersiden ønskede, at HovedUdvalget opfordrer lederne til, at man i de lokale MED-udvalg drøfter, hvordan man griber processen an, hvilke materialer man anvender o.s.v. og at det ikke ensidigt er lederen, der blot melder ud, hvordan processen og indholdet bliver.

Det blev desuden aftalt, at der sker en tilbagemelding på de stillede forslag til forslagsstillerne, men at der ikke er konkret grundlag for at ændre på noget i rammerne for MUS-samtaler.

Sagsfremstilling

Det blev besluttet, at evalueringen skulle ske ud fra følgende model:

På lokal-MED-niveau gennemføres en evaluering af MUS ud fra følgende spørgsmål:

1. Hvordan virker MUS hos jer? Dvs. på den enkelte arbejdsplads.
2. Er der behov for justeringer i den model, I anvender og hvordan kan I i givet fald forbedre udbyttet af MUS? Fx formen, forberedelsesmaterialet, indholdet i spørgsmålene osv.
3. Hvordan opleves det vejledningsmateriale om, som ligger på HR-portalen? Fx: Benytter I det? Er det tilfredsstillende eller har I særlige ønsker til forbedringer? (Ønsker om ændringer/forbedringer sendes til sektor-MED sammen med besvarelsen af pkt. 4. Er der ikke et sektorMED sendes det til Hovedudvalget sammen med besvarelsen af pkt. 5)
4. Har I kommentarer til MUS, som I ønsker at sektor-MED og/eller Hovedudvalget skal tage sig af? (Svar på dette spørgsmål sendes til sektor-MED, hvis der er et sektor-MED på området. Ellers til HovedUdvalget).

På sektor-MED-niveau gennemføres en evaluering af MUS ud fra følgende spørgsmål:

1. Hvilke kommentarer har I fået fra lokal-MED vedr. MUS? Kan der konkluderes særligt for jeres område og hvilke refleksioner giver det anledning til?
2. Hvad vil I selv gøre noget ved? Dvs.: Er der initiativer/opfølgning på temaet, I vil sætte i gang på sektor-niveau?
3. Har I kommentarer til MUS fra lokal-MED eller sektor-MED, som I ønsker at HovedUdvalget skal tage sig af? (Svar på dette spørgsmål sendes til Hovedudvalget).

Der er kommet kommentarer fra alle på nær et område.

MED-organisationen er kommet med følgende forslag:

1. Medarbejdere med både opgaveleder og personaleleder skal have mulighed for selv at vælge, hvem de vil holde MUS med.
2. Det skal være frivilligt, hvornår på året MUS lægges.
3. HR-kompetencemodulet skal gøres mere brugervenligt og mindre tidskrævende.
4. Vejledningsmaterialet skal suppleres med mere inspirationsmateriale, så trivsel og ledelse kan komme på dagsordenen.
5. Muligheden for at anvende GRUS – som supplement til MUS – skal tydeliggøres på HR-Portalen.

Ad 1: Medarbejdere med både opgaveleder og personaleleder skal have mulighed for selv at vælge, hvem de vil

holde MUS med

Det er personalelederen der har kompetencen til at indgå aftaler med medarbejderne om eventuelle udviklingstiltag o. lign. og kompetencen til at afholde MUS ligger derfor hos personalelederen. Det forhindrer dog ikke, at der også kan ske en drøftelse med en opgaveleder. Alternativt er der også mulighed for at afholde MUS med begge ledere på samme tid.

Ad 2: Det skal være frivilligt, hvornår på året MUS lægges

HR-Centret kan oplyse, at det allerede er frivilligt hvornår på året samtalerne lægges.

Ad 3: HR-kompetencemodulet skal gøres mere brugervenligt og mindre tidskrævende

HR-Centret kan oplyse, at der allerede kigges på alternative systemer, som kan imødegå de ovenfor nævnte udfordringer. Der er dog et års opsigelse på HR-kompetencemodulet. Det er i øvrigt frivilligt om man vil lave kompetenceplanerne i HR-kompetencemodulet eller på anden måde.

Ad 4: Vejledningsmaterialet skal suppleres med mere inspirationsmateriale så trivsel og ledelse kan komme på dagsordenen

HR-Centret kan oplyse, at det foreslåede allerede er muligt inden for den eksisterende model. Materialet på HR-Portalen er vejledende og tænkt som et udgangspunkt for MUS og den efterfølgende udviklingsplan. Der er således intet til hinder for at udvide samtalen (og materialet) med de emner, man lokalt finder relevante.

Ad 5: Muligheden for at anvende GRUS – som supplement til MUS – skal tydeliggøres på HR-Portalen

MUS er som udgangspunkt individuelle, men man kan lokalt aftale, at samtalerne afholdes som eller suppleres med gruppe/teamsamtaler (GRUS). Det kræver dog enighed mellem leder- og medarbejderside.

Afholdes GRUS som erstatning for MUS kræver det, at der på baggrund af GRUS-samtalen udarbejdes en individuel kompetenceudviklingsplan for hver enkelt medarbejder.

HR-Centret vil supplere/revidere vejledningsmaterialet i forhold til ovennævnte tilbagemeldinger.

Punkt 6: Forsøg på MED-området

14/30672

Bilag

Invitation til at iværksætte forsøg på MED-området

Forsøg på MED-området

Baggrund

HovedUdvalget har modtaget en invitation fra KL og Forhandlingsfællesskabet til at drøfte, om vi ønsker at iværksætte forsøg på MED-området.

INDSTILLING

Det indstilles, at HovedUdvalget drøfter, om der er behov for at iværksætte forsøg på MED-området og i så fald, hvilke elementer i MED-samarbejdet, forsøgene skal omhandle.

BESLUTNING HOVEDUDVALG DEN 26-11-2015

Medarbejdersiden havde ikke umiddelbart forslag til forsøg og foreslog derfor, at brevet fra KL og forhandlingsfællesskabet sendes ud i hele MED-systemet, for at give de øvrige udvalg mulighed for at komme på banen.

Ledersiden tilsluttede sig dette forslag.

Sagsfremstilling

KL og Forhandlingsfællesskabet sætter i de næste år fokus på værdien af den danske model i kommunerne, bl.a. ved at give MED-udvalgene mulighed for at iværksætte forsøg på MED-området.

Formålet med forsøgene er at udvikle og afprøve metoder og fremgangsmåder, der øger værdien af MED-samarbejdet.

Forsøg kan iværksættes i hele MED-organisationen, dele af MED-organisationen eller i et enkelt MED-udvalg. Forsøgene kan omhandle alle mulige elementer i MED-samarbejdet. Af invitationen, som er vedlagt som bilag, fremgår eksempler på sådanne elementer.

Der vil i mindre omfang være mulighed for at søge økonomisk støtte, fx til ekstern bistand – herunder procesbistand o.s.v.

Forsøg, som kræver dispensation fra de eksisterende regler, eller hvor der er bevilget økonomisk støtte til ekstern bistand, skal evalueres.

Erfaringer samt evaluering af forsøgene vil indgå i KL og Forhandlingsfællesskabets drøftelser af visionen for fremtidens MED-system. Drøftelserne vil ske i marts 2017 og forsøgene skal derfor være afsluttet inden da.

Ud over ovennævnte forsøg, vil KL og Forhandlingsfællesskabet de næste par år besøge en række kommuner for at drøfte hvordan den danske model fungerer i praksis.

Punkt 7: Ændring af MED-struktur i Institutions- og Skolecentret

15/4268

Bilag

Referat fra ISC SektorMED fra 21.10.15

Ændring af MED-struktur i Institutions- og Skolecentret

Baggrund

MED-aftalens bilag 7 viser kommunens MED-struktur, som den er godkendt af Hovedudvalget.

Hvis strukturen ønskes ændret på lokal- eller sektor-niveau, kræver det Hovedudvalgets godkendelse. Det gælder alle former for ændringer, som f.eks. sammenlægning af flere udvalg, nedlæggelse af udvalg, udvidelse af antallet af udvalg, ændring i antallet af arbejdsmiljøgrupper osv.

Med sagen fremlægges rettelse af MED-strukturen i ISC grundet organisatoriske ændringer.

INDSTILLING

Det indstilles, at HovedUdvalget

1. godkender ændringen af MED-strukturen på

- Fløng Skole

- Reerslev Skole

- Mølleholmskolen

- Daginstitutionsområde 3

2. afviser ændringen af MED-strukturen på Selsmoseskolen samt

3. godkender, at MED-aftalen ændres i overensstemmelse hermed.

BESLUTNING HOVEDUDVALG DEN 26-11-2015

Medarbejderrepræsentanterne fra ISC mente ikke, at de havde forholdt sig til ændringerne i Sektorudvalget, da det var deres opfattelse, at det var andre forslag, der var fremsat der end de, der blev fremlagt på dette HovedUdvalgsmøde.

Der var enighed om, at returnere sagen til ISC med henblik på en drøftelse og godkendelse i dette regi forinden fornyet fremlæggelse for HovedUdvalget.

Sagsfremstilling

I forbindelse med en ændring af organisationen i ISC – herunder overførsel af to klubber fra FKC - er der behov for følgende tilretning af MED-strukturen i ISC:

FØR	FORSLAG
Fløng Skole 1 skoleleder / AML 3 ledere 5 medarbejdere 2 AMR	Fløng Skole 1 skoleleder / AML 2 ledere 4 medarbejdere 2 AMR
Fløng skole ønsker at mindske antallet af både medarbejderrepræsentanter og ledelsesrepræsentanter i udvalget. Det er HR-Centrets vurdering, at udvalget fortsat vil være repræsentativt for medarbejderne.	
Reerslev Skole 1 skoleleder / AML 3 ledere 3 medarbejdere 2 AMR AMG: 1 skoleleder 1 AMR fra skoledel 1 AMR fra SFO-del	Reerslev Skole 1 skoleleder / AML 2 ledere 3 medarbejdere 2 AMR AMG: 1 skoleleder 1 AMR fra skoledel 1 AMR fra SFO-del/klub
Reerslev Fritidsklub indgår i Landsbyordning og er derfor overført fra FKC. Samtidig ønsker skolen at slanke MED-udvalget med 1 leder. AMR skal fremover repræsentere både SFO og klub. Der reduceres således i det samlede antal beskyttede medarbejdere, da der var en AMR i klubben før sammenlægningen.	

Det er HR-Centrets vurdering, at AMR fra SFO-delen kan varetage arbejdsmiljøarbejdet for klubben uden at gå på kompromis med nærhedsprincippet, da der kun er tale om tilførsel af 6 personer. Desuden er der tale om beslægtede områder med beslægtede arbejdsmiljøudfordringer.

Ændringen vil kræve en ændring af MED-aftalens afsnit 8, pkt. 2.

Mølleholmskolen – AMG
1 skoleleder
1 AMR fra skoledel
1 AMR fra SFO-del

Mølleholmskolen – AMG
1 skoleleder
1 AMR fra skoledel
1 AMR fra SFO-del
1 AMR fra heltidstilbuddet

Mølleholmskolen ønsker at udvide arbejdsmiljøgruppen med en ekstra AMR, da helhedstilbuddet har andre udfordringer end den øvrige skole. Ændringen vil betyde, at antallet af beskyttede medarbejdere udvides med en.

Det er HR-Centrets vurdering, at udfordringerne i helhedstilbuddet kræver særligt fokus på arbejdsmiljøarbejdet og at der derfor kan være et reelt behov for en AMR, der kan fokusere på netop dette område.

Ændringen vil kræve en ændring af MED-aftalens afsnit 12, pkt. 2.

Selsmoseskolen – AMG
1 skoleleder
1 AMR fra skoledel

Selsmoseskolen – AMG
1 skoleleder
1 AMR fra skoledel
1 AMR fra klub

Gokartklubben er overført fra FKC og lagt under Selsmoseskolen. De ønsker udvidelse af arbejdsmiljøgruppen med 1 AMR som repræsentant for klubben.

Der er ansat 2 fuldtidsmedarbejdere og 2 deltidsmedarbejdere i Gokartklubben.

Ønske om egen AMR i Gokartklubben skyldes, at en deltidsmedarbejder oplever at bruge meget tid på arbejde, der kan henføres under arbejdsmiljøarbejde. Denne medarbejder ønsker tid til dette arbejde og ønsker derfor AMR-funktion. Medarbejderen arbejder mandag og torsdag og er derfor ikke tilgængelig de andre dage.

Det er HR-Centrets vurdering, at AMR fra skoledelen kan varetage arbejdsmiljøarbejdet for disse fire medarbejdere, uden at gå på kompromis med nærhedsprincippet. Der er således ikke behov for at udvide arbejdsmiljøgruppen med 1 AMR.

Daginstitutionsområde 3
Nøddekrattet/dagplejen
1 AML
1 AMR

Daginstitutionsområde 3
Nøddekrattet - AMG
1 AML
1 AMR

Dagplejen - AMG
1 AML
1 AMR

Område 3 ønsker at udvide antallet af AMG med 1 for dagplejen, da arbejdet i Nøddekrattet og dagplejen er meget forskelligartet. Ændringen vil betyde, at antallet af beskyttede medarbejdere udvides med en.

Det er HR-Centrets vurdering, at dagplejegruppen er så stor og arbejdsbetingelserne væsentligt anderledes end i en daginstitution, at det kan begrunde at dagplejen får egen AMR.

Af MED-aftalen afsnit 8, pkt. 2 og afsnit 12, pkt. 2 fremgår det, at der på skoleområdet (inkl. SFO) vælges én arbejdsmiljøgruppe pr. skole. I denne indgår skolelederen (som arbejdsmiljøleder, medmindre opgaven er delegeret til en anden leder) samt en arbejdsmiljørepræsentant for undervisningsdelen og en arbejdsmiljørepræsentant for SFO'en.

Udvidelsen af arbejdsmiljøgruppen på Mølleholmskolen og ændringen på Reerslev Skole vil derfor kræve en ændring af MED-aftalen.

HovedUdvalget har fra den 1. april 2015 fået kompetencen til den løbende tilpasning af MED-struktur/organisering af arbejdsmiljøarbejdet og HovedUdvalget kan dermed også ændre den lokale MED-aftales ordlyd som følger heraf.

Punkt 8: Justering af nylønsprocenten - HU

15/9294

Bilag

Juni 2015

Justering af nylønsprocenten - HU

Baggrund

Økonomiudvalget vedtog 06-12-2011, at Høje-Taastrup Kommune som minimum skulle fastholde nylønsprocenten på april 2011 niveau, som var 9,3 %.

Niveauet på 9,3 % har imidlertid vist sig at være forkert, idet en central fastsat del af lærernes løn fejlagtigt har været indregnet som lokal løn.

Økonomiudvalget har derfor justeret måltallet for lokal løndannelse i HTK til 8,6 %.

Denne sag fremlægges for Hovedudvalget til orientering.

INDSTILLING

At Hovedudvalget tager orienteringen til efterretning.

BESLUTNING HOVEDUDVALG DEN 26-11-2015

Medarbejderrepræsentanten fra BUPL gjorde opmærksom på, at problemstillingen på lærerområdet efter hendes opfattelse også gælder på BUPL's område, idet deres garantiløn ikke bør indgå som en del af nylønsprocenten.

Med den faldende bemærkning blev orienteringen taget til efterretning.

Sagsfremstilling

Som følge af at lokal løndannelse i 2011 blev udlagt til kommunerne uden centrale bindinger, besluttede Økonomiudvalget at den lokale løn i HTK skulle fastholdes på niveauet i april 2011, hvilket ville sige 9,3 %.

Frem til sommeren 2014 har det været helt uproblematisk at opretholde niveauet på de 9,3 %.

I slutningen af 2014 var kommunens nylønsprocent faldet fra 9,3 % til 8,6 %. Faldet skyldtes, at undervisningstillægget til lærere – som ellers var en centralt fastsat løndel – fejlagtigt var indregnet som lokal løn i 2011.

Da tillægget indgik i opførelsen betød det, at der blev medregnet 6,7 mio. kr. for meget i den lokale løn og dermed blev nylønsprocenten fejlagtigt opgjort til 9,3 % frem for 8,6 %, som ville have været det korrekte tal. Høje-Taastrup kommune kunne ikke selv have forhindret denne fejl. Der er tale om en teknisk opgørelse fra Kommunernes og Regionernes Løndata (KRL).

Fejlen i opgørelsesmetoden har ingen betydning for lærernes faktiske løn. De får fortsat undervisningstillæg i henhold til overenskomstens/lov 409's bestemmelser. Der er alene tale om, at tillægget i 2011 skulle have været holdt uden for beregningen af, hvor stor en del af den samlede løn, der var lokalt fastsat, men altså ikke blev det. Økonomiudvalget har på baggrund af ovenstående godkendt, at måltallet for nylønsprocenten nedjusteres fra 9,1 % til 8,6 %.

Et gennemsnit for de seneste 12 måneder viser en faktisk nylønsprocent på 8,7 %. Det betyder, at kommunen ligger på samme niveau som landsgennemsnittet, og over kommunens eget måltal.

Der henvises til vedlagte bilag, som viser nylønsprocenten for de enkelte centre og arbejdspladser pr. 1. juni 2015.

Punkt 9: Oversigt over arbejdsgrupper

14/30672

Oversigt over arbejdsgrupper

Baggrund

Arb.gruppe	Opgave	Deltagere	Status	Deadline
Brug af Frivillighedschartret Nedsat 18.12.13	Skal drøfte hvordan HTK kan arbejde med frivillighed.	Brith, Thommas, Niels, Vibeke, Konny Riising, Rune Fløe Bæklund Ansvarlig: Anja Mørkeberg	Afventer Fritids- og Kulturudvalgets stillingtagen til brug af straffeattester (Jørgen Lerhard)	Ultimo 2015
Udbredelse af arbejdet med Social Kapital Nedsat 24.04.14	Følgegruppe i forhold til de planlagte initiativer.	Sussie, Vibeke, HR-Centret Ansvarlig: Marianne Klug-Andersen	Arbejds miljøtemadrøftelsen er efter ønske fra centercheferne flyttet fra 27.10.15 til 09.02.16 og deadline rykkes derfor tilsvarende.	Primo 2016
Sundhedsindsatsen Nedsat 24.04.13	Arbejdsgruppe, som bl.a. skal komme med forslag til nye aktiviteter til sundhedsfremme	Karen, Vibeke og repræsentant fra Personaleforeningen Ansvarlig: Inge Møller	Et par møder er blevet aflyst pga. for mange afbud. E derfor forsinket og forventes i stedet afsluttet primo 2016.	Primo 2016
PERMANENTE UDVALG				
Arbejdsgruppe vedrørende sygefraværsindsatsen Nedsat 26.10.11	Sparringspartner for HR-Centret i forhold til sygefraværsindsatsen i kommunen.	Tine, Heidi, Karin Ansvarlig: Søren Grenaa	Gruppen samles 2 – 3 gange årligt.	Løbende – dog længst til 31.05.17
Årlig arbejdsmiljø-drøftelse Nedsat 21.11.12	Skal forberede HU's årlige arbejdsmiljødrøftelse	Siddende ARM og AML Ansvarlig: Marianne Klug-Andersen	Gruppen mødes en gang årligt i april måned.	Løbende – dog længst til 31.05.17

INDSTILLING

Det indstilles, at Hovedudvalget tager orienteringen til efterretning.

BESLUTNING HOVEDUDVALG DEN 26-11-2015

Medarbejdersiden efterlyste en status på arbejdet med Frivillighedschartret og ledersiden lovede at komme med en status på december mødet.

Orienteringen blev herefter taget til efterretning.

Punkt 10: Eventuell

14/30672

Eventuelt

Baggrund

Punktet er åbent for input.

BESLUTNING HOVEDUDVALG DEN 26-11-2015

Servicejæk af værdibaseret personalepolitik

Både leder- og medarbejdersiden gav gode tilbagemeldinger på kick-off arrangementerne om servicejæk af værdibaseret personalepolitik.

Emnet var på Strategisk Lederforum i sidste uge, men det er vigtigt, at lederne igen i januar huskes på, at få sat emnet på dagsordenen i deres MED-udvalg.

Erstatningsnævnets praksis

Hanne Borchersen orienterede om sidste nyt i sagen. Kommunerne har bedt KL sætte sig sammen med de faglige organisationer og finde en løsning på denne udfordring.

Der er kommet en udtalelse fra Ombudsmanden den 25. november 2015, som i forbindelse med en konkret sag har udtalt, at, at myndigheder skal være meget varsomme med at anmelde børn under 15 år til politiet. Han peger på, at der bør være stor bevidsthed i kommunen om ikke uberettiget at videregive oplysninger om børn til politiet.

Medarbejdersiden understregede, at når det er tilfældet, er det meget vigtigt, at HR-Centret vejleder lederne i, hvordan de får dokumenteret hændelser korrekt og fyldestgørende.