

REFERAT Hovedudvalg d. 08-04-2021

Mødedato Torsdag d. 08. april 2021 kl. 14:00

Mødested Teams

Mødedeltagere Lars Holte, Jørgen Lerhard, Charlotte Markussen, Brith Josephsen, Heidi Hansen, Niels Krüger, Thommas Nielsen (Fravær), Tine Hoffmann (Fravær), Heidi Yoma Rasmussen, Per Frank Lauritzen, Karin Danielsen, Sanne Simonsen, Lene Strandquist, Charlotte Maria Nøhr Seedorff, Anja Obdrup, Anya Krogh Manghezi, Susanne Bødker Petersen (Fravær), Per Christoffersen, Kathrine Seier Skaastrup, Lisbeth Brandt Jensen

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden.....	3
Status fra Krisestaben på COVID-19 situationen.....	4
Status fra medarbejdersiden på COVID-19 situationen.....	5
Budget 2021 samt orientering om budgetproces for 2022-2025.....	6
Forenklingsdagsordenen i HTK.....	7
Fritagelse for tjeneste.....	9
Evaluering af MUS.....	11
Status på partsprojektet "Fokus på fuld tid i kommunerne".....	13
Nedlæggelse af arbejdsmiljøgruppe i FKC - Orienteringssag.....	15
Ændring af MED organisering.....	17
Oversigt over arbejdsgrupper.....	19
Eventuelt.....	21

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden

20/17229

Indstilling

Det indstilles, at HovedUdvalget godkender dagsorden til dette møde.

Beslutning Hovedudvalg den 08-04-2021

Dagsordenen blev godkendt.

Medarbejdersiden påpegede, at der mangler HU-referater på MitHTK, og at disse meget gerne må være i datorrækkefølge.

HR-Centret følger op på de manglende referater.

Fraværende:

Tine Hoffmann

Susanne Bødker Petersen

Thommas Nielsen

Oversigt

Punkt 2: Status fra Krisestaben på COVID-19 situationen

20/17229

Baggrund

Sagen fremlægges med henblik på en status fra Krisestaben på COVID-19 situationen.

Indstilling

Det indstilles, at HovedUdvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning Hovedudvalg den 08-04-2021

Det går en smule bedre med smitten i HTK. HTK ligger nu nr. 4 på listen over kommuner med flest smittede.

På nuværende tidspunkt har HTK 14 smittede borgere og 32 smittede medarbejdere. Desværre er der et par af medarbejderne som er blevet smittet trods vaccination.

Det går godt med vaccinationsprogrammet, og 7,2 % af borgerne i HTK er nu færdigvaccineret, og 15,5 % er i gang.

Smitteopsporingen har været fulgt meget tæt og gøres håndholdt, hvilket HTK nu begynder at se resultaterne af. Styrelsen for patientsikkerhed er imponeret over HTK's arbejde med smitteopsporingen.

Regeringen er på vej med nye genåbningsplaner, hvor det bliver muligt at lukke ned på sogneniveau. Plan og kriterier afventes, men kommunaldirektøren kunne oplyse, at regeringens model fortsat vil medføre hurtigere reaktioner med korte varsler. Det vil bl.a. betyde, at HTK hver dag kl. ca. 12.30 vil få de nyeste smittetal, og hvis der skal reageres ud fra dem, skal det allerede ske fra dagen efter. Dette er ikke noget kommunen har besluttet, men udelukkende regeringens model.

Der er ikke noget nyt i forhold til hjemmearbejde, så indtil videre fortsætter dette som hidtil.

Kommunaldirektøren opfordrede alle til at kommunikere tydeligt ud i forhold til testning. Der opleves en træthed i systemet, så det er særligt vigtigt nu at holde fast i teststrategien, og få kommunikeret vigtigheden ud alle steder.

Fraværende:

Tine Hoffmann

Susanne Bødker Petersen

Thommas Nielsen

Punkt 3: Status fra medarbejdersiden på COVID-19 situationen

20/17229

Baggrund

Sagen fremlægges med henblik på en status fra medarbejdersiden på COVID-19 situationen.

Indstilling

Det indstilles, at HovedUdvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning Hovedudvalg den 08-04-2021

Medarbejdersiden oplyste, at det er hårdt hele tiden at være i en eller anden form for nødberedskab, hvor man ikke ved om der åbnes eller lukkes ned. Der er særligt en stor frustration over nedlukninger i områder, hvor der ingen smitte er.

Der efterspørges en fladere struktur, så informationen når hurtigere og bredere ud. Det bliver bl.a. foreslået, at TR deltager på skoleledermøderne, og at udmeldingerne til personalet generelt sker hurtigere, således at det bliver lettere at besvare spørgsmål fra forældre, pårørende osv. Medarbejdersiden blev opfordret til at tage fat i centerchefen for ISC.

Ledersiden anerkender problematikkerne og frustrationen, men har ikke altid mulighed for at gøre tingene på en anden måde. Byrådet og ledelsen har ingen indflydelse på den nye regeringsmodel, men ledelsen gør alt hvad de kan, for at få kommunikeret dilemmaerne ud i organisationen, og få informeret så hurtigt som muligt.

På administrationsområdet er det fortsat frustrerende med hjemmearbejdet, da den dårlige samvittighed over for familien fylder meget. Der gives også udtryk for, at det er svært at onboarde nye medarbejdere.

Der blev foreslået nogle konkrete idéer i forhold til smitteopsporing, som kommunaldirektøren tager med tilbage i krisestaben (rollemodeller, tolke osv.). Andre gode idéer og fortællinger modtages gerne på mail Corona0-18@htk.dk.

Fraværende:

Tine Hoffmann

Susanne Bødker Petersen

Thommas Nielsen

Punkt 4: Budget 2021 samt orientering om budgetproces for 2022-2025

20/17229

Baggrund

Denne sag fremlægges med henblik på at give en status på budget 2021 og en orientering om budgetproces for 2022-2025.

Indstilling

Det indstilles, at HovedUdvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning Hovedudvalg den 08-04-2021

Kommunaldirektøren orienterede kort om, at der pt. arbejdes med prioriteringskatalog og proces.

Selvom der hersker travlhed pga. Corona, vil der ske medarbejderinddragelse på alle områder lokalt i centrene. Der er tilbagemeldingsfrist for centrene til ØDC den 10. maj 2021.

Kommunaldirektøren havde ikke andet at bemærke til budgettet.

Fraværende:

Tine Hoffmann

Susanne Bødker Petersen

Thommas Nielsen

Økonomi

Punkt 5: Forenklingdagsordenen i HTK

20/17229

Baggrund

Denne sag fremlægges med henblik på at give en orientering og status på forenklingdagsordenen i kommunen.

Indstilling

Det indstilles, at HovedUdvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning Hovedudvalg den 08-04-2021

Kommunaldirektøren orienterede om punktet, og gennemgik nogle plancher med 4 foreklingpunkter.

1. Makkersparring om ledelses- og foreklingpraksis

I første omgang rettet med ledelsen.

2. Særligt fokus på enkeltarbejdspladser i 2021-22

Gentagelse af pilotprojekt fra 2017. Der er ikke valgt en model for udvælgelsen af arbejdspladser endnu.

3. Rådhusforekling

Den organisatoriske proces ifm. nyt rådhus.

4. Forekling sammen med HU-systemet

Kan noget gøres smartere? Årlige foreklingdrøftelser i MED-systemet?

Hovedudvalget tog orienteringen til efterretning, og fremførte på mødet flere forslag til foreklinger. Det blev derfor besluttet at nedsætte en arbejdsgruppe, som skal se på de TR-rettede foreklinger (f.eks. udveksling af oplysninger). Navne til arbejdsgruppen sendes til Sanne Simonsen, sannsi@htk.dk.

Konkrete forslag til foreklinger lokalt, skal drøftes lokalt, og arbejdspladserne vil kunne få bistand til denne proces, hvis ønsket.

Fraværende:

Tine Hoffmann

Susanne Bødker Petersen

Thommas Nielsen

Oversigt

Bilag

Forenkling HU april 2021 - Bilag til HU-sag

Punkt 6: Fritagelse for tjeneste

20/3770

Baggrund

Hovedudvalget fik den 17. december 2020 en orientering om fritstilling ved afskedigelser, og medarbejdersiden bad i den forbindelse om en drøftelse af muligheden for fritagelse fra tjeneste.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning Hovedudvalg den 08-04-2021

Medarbejdersiden synes det er en udfordring, at lederne ikke, via den værdibaserede personalepolitik, i praksis gør undtagelser fra hovedreglen om ikke at fritage for tjeneste. Medarbejdersiden oplever, at lederne i nogle tilfælde ikke vil undersøge om det reelt er muligt i den konkrete sag.

Medarbejdersiden påpegede, at der jo kunne være sager, hvor en fritagelse for tjeneste giver mening. F.eks. når der skal tages hensyn til tilbageværende kolleger, eller som et alternativ til sygemelding.

Kommunaldirektøren kunne ikke genkende dette billede, og fastholdt at der er tale om et hovedprincip, hvorved der er fravigelsesmuligheder. Fravigelsesmuligheden bygger på lokal dialog, og såfremt der opstår udfordringer i denne dialog, kan der rettes henvendelse til Centerchef Anja Obdrup eller teamleder Lene Fridberg.

Medarbejdersiden ønsker en omskrivning/tilretning af teksten på MitHTK, da medarbejdersiden mener, at denne ikke rigtig afspejler muligheden for undtagelsesvist at kunne fritage for tjeneste. Derudover er MitHTK et fælles intranet, hvorfor teksten ikke kun skal rettes mod lederne.

Medarbejdersiden ønskede endvidere et større fokus på omplaceringsmulighederne.

HRC ser på en omformulering af teksten til MitHTK.

Fraværende:

Tine Hoffmann

Susanne Bødker Petersen

Thommas Nielsen

Sagsfremstilling

Hovedudvalget blev den 17. december 2020 orienteret om, at Direktionen på sit møde den 9. november 2020 godkendte, at

1. Der fastholdes et hovedprincip om, at der ikke sker fritstilling/fritagelse for tjeneste ved afskedigelser.

2. Den gældende procedure fastholdes, hvor HR-Centret - på Direktionens vegne - er bemyndiget til at tage stilling til afvigelse fra hovedprincippet.

I den anledning tilkendegav medarbejdersiden et ønske om at få et punkt på om muligheden for fritagelse fra tjeneste af kortere varighed ved f.eks. sygdom og uduelighed.

Det kan i særlige situationer være relevant at fritage en medarbejder for tjeneste. Fritagelse for tjeneste forudsætter, at der er en saglig begrundelse for dette. Det vil altid være et konkret skøn i den enkelte sag, hvorvidt der er grundlag for at fritage for tjeneste.

Tjenestefritagelse kan være relevant i de situationer, hvor der er forhold, der skal undersøges nærmere, og hvor det er nødvendigt, at medarbejderen ikke er på arbejdspladsen, mens disse forhold undersøges. Der kan f.eks. være i situationer, hvor der er modtaget en klage eller hvor der er mistanke om tyveri, overgreb eller uacceptabel adfærd i øvrigt.

Der kan også tjenestefritages i forbindelse med en medarbejder indkaldes til en tjenstlig samtale, hvor det vurderes, at sagens karakter betyder, at medarbejderen ikke skal være på arbejdspladsen frem til den tjenstlige samtale.

Under fritagelse for tjeneste får medarbejderen udbetalt sin sædvanlige løn og skal stå til rådighed i tjenestefritagelsesperioden. Det vil sige, at medarbejderen skal være klar til at møde op, hvis medarbejderen bliver bedt om dette.

Tjenestefritagelse afskiller sig på den måde fra fritstilling, idet en fritstillet medarbejder ikke skal stå til rådighed.

Tjenestefritagelse vil som hovedregel være af kortere varighed.

?En opsagt medarbejder har pligt til at passe sit arbejde i opsigelsesperioden, og der vil derfor som udgangspunkt hverken ske fritagelse for tjeneste eller fritstilling af en opsagt medarbejder i opsigelsesperioden. I konkrete tilfælde kan det være relevant med en omplacering i opsigelsesperioden.

Punkt 7: Evaluering af MUS

21/5766

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. Hovedudvalget besluttede den 5. marts 2019, at MUS skal evalueres én gang hvert andet år (normalt i marts).

Sagen fremlægges med henblik på Hovedudvalgets evaluering og beslutning.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget:

1. Evaluerer hvordan det går med MUS
2. Evaluerer hvorvidt ledere og medarbejdere oplever, at inspirationsmaterialet fortsat bidrager til kvalificering af MUS og kompetenceudviklingsplaner

Beslutning Hovedudvalg den 08-04-2021

Både medarbejder- og lederside var enige om, at der fortsat skal foretages MUS-samtaler én gang årligt. Alle er glade for metodefriheden, og der hvor det kniber med MUS-samtalerne pga. corona, kan det overvejes om en GRUS eller miniMUS kan træde i stedet.

Nogle arbejdspladser har svært ved at få afholdt samtalerne, og der fremkom forslag om at bringe emnet ind i SektorMED, for at sætte fokus på vigtigheden.

Det er fortsat også rigtig svært mange steder at få lavet den årlige kompetenceudviklingsplan. Medarbejdersiden oplever problemer, når der skal søges om midler hos Kompetencefonden. Dette er kun muligt at søge midler der, hvis der kan fremvises en kompetenceudviklingsplan.

Formål og pointer med kompetenceudviklingsplanen blev kort drøftet, og der fremkom konkrete forslag til et nyt og mere dynamisk værktøj. Kommunaldirektøren anerkendte de gode idéer, men måtte samtidig erkende, at der pt. ikke er nok ressourcer i organisationen til at iværksætte de helt store ændringer.

Lederne vil blive gjort opmærksomme på den årlige MUS, samt vigtigheden i at få lavet en kompetenceudviklingsplan.

Fraværende:

Tine Hoffmann

Susanne Bødker Petersen

Thommas Nielsen

Sagsfremstilling

Hovedudvalget har 5. marts 2019 drøftet det reviderede inspirationsmateriale til afholdelse af MUS. Her blev det drøftet, at det tages op lokalt i MED-systemet, hvis der er behov for øget fokus på afholdelse af MUS.

Hvis der er yderligere behov for revidering af inspirationsmaterialet eller løbende opstår ønsker til materiale, kan man altid henvende sig til HR-Centret, så materialet løbende kan tilpasses organisationens behov. Se materialet til MUS på mitHTK [her](#).

Punkt 8: Status på partsprojektet "Fokus på fuld tid i kommunerne"

20/9965

Baggrund

Arbejdsgruppen for Partsprojektet "Fokus på fuld tid" har som tidligere orienteret brugt de første arbejdsgruppemøder på at skabe fælles målsætning om, at flere på fuld tid Høje-Taastrup Kommune skal bibringe bedre kvalitet, trivsel og løn. Målsætningen blev fremlagt for Hovedudvalget d. 28.01.2021.

Med den fælles målsætning på plads, har arbejdsgruppen pt. fokus på at skabe mobilisering omkring projektets dagsorden, herunder arbejde med forudsætningerne for, at det bliver både muligt og attraktivt for arbejdspladser at deltage i projektet.

Med denne sag gives en status på partsprojektet Fokus på fuld tid.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget tager status til efterretning.

Beslutning Hovedudvalg den 08-04-2021

Anja Obdrup gav en kort status på projektet, og præsenterede i den forbindelse en række plancher.

Plancherne vedhæftes referatet.

Hovedudvalget tog orienteringen til efterretning.

I takt med at projektet skrider frem, vil der løbende komme mere information på MitHTK [Sider - Flere på fuld tid \(sharepoint.com\)](https://sharepoint.com).

Fraværende:

Tine Hoffmann

Susanne Bødker Petersen

Thommas Nielsen

Sagsfremstilling

Mobilisering af "Fokus på fuld tid" blev kickstartet i marts med en drøftelse på SektorMED i både SUOC og ISC. Her blev de første interne data fremlagt på beskæftigelsesgraden for de relevante fagområder. De engagerede dialoger bragte flere relevante og interessante temaer frem.

Arbejdsgruppen er optaget af, hvordan det bliver muligt og attraktivt for arbejdspladserne at deltage ift. drift, arbejdstidsplanlægning og ikke mindst indhold og timing. Der er påbegyndt dialoger med både ledelsen og parterne herom.

Som led i at understøtte mobiliseringen kommunikerer projektet på MitHTK, og der er skabt et samarbejde med VPT (Viden på Tværs), som i april er klar med en video om daginstitutionen Eventyrhuset, hvor det kan mærkes på både kvalitet, trivsel og løn, at 8 ud af 12 ansatte arbejder fuld tid.

Der er pt. ikke truffet beslutning om, hvornår der påbegyndes egentlige workshop forløb med arbejdspladser, men det er bl.a. disse dialoger, der er sat i gang.

Punkt 9: Nedlæggelse af arbejdsmiljøgruppe i FKC - Orienteringssag

20/1619

Baggrund

MED-aftalens bilag 7 viser kommunens MED-struktur, som den er godkendt af Hovedudvalget. Hvis strukturen ønskes ændret på lokal- eller sektorniveau, 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.

På grund af et forestående valg til MED, har denne sag været af hastende karakter, og HU-formandskabet har derfor ekstraordinært, på vegne af HU, godkendt sagen via mail den 8. marts 2021.

Sagens forelægges derfor kun til orientering.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning Hovedudvalg den 08-04-2021

Orienteringen blev taget til efterretning.

Fraværende:

Tine Hoffmann

Susanne Bødker Petersen

Thommas Nielsen

Sagsfremstilling

Det fremgår af bilag 7 til MED-aftalen, at Billedeskolen har sin egen arbejdsmiljøgruppe. Dette er ikke korrekt, da denne arbejdsmiljøgruppe aldrig har eksisteret, og der har ikke været valgt nogen AMR til gruppen. Bilag 7 ønskes derfor nu bragt i overensstemmelse med virkeligheden.

Billedeskolen har kun meget få ansatte, som arbejder meget få timer om ugen. Der er typisk tale om et bijob, og det giver således ikke mening at disse medarbejdere skal beskæftige sig med AMR-arbejde.

I forbindelse med at Musikskolen, Billedeskolen og Dramaskolen blev lagt sammen under én ledelse, har der været afholdt fælles personalemøder med MED-status, og på et personalemøde den 16. november 2020, blev det godkendt, at AMR for Musikskolen fremadrettet også skal dække Billedeskolen og Dramaskolen.

Sagen har også været forelagt SektorMED den 21. september 2020 uden bemærkninger.

Årsagen til at sagen er blevet forelagt SektorMED før end LokalMED er, at der i LokalMED ikke fandtes et referat trods dette tidligere var blevet drøftet, og LokalMED måtte derfor have sagen forelagt igen.

Til orientering kan det nævnes, at Dramaskolen på nuværende tidspunkt ikke fremgår af bilag 7. Dette skyldes, at Dramaskolen tidligere har hørt ind under Billedskolen. Dette vil selvfølgelig fremover fremgå korrekt af bilag 7.

Bilag

Blanket om MED-ændring - Kulturskolerne FKC

Referat fra lokalMED - FKC

Referat af SektorMED - FKC

Punkt 10: Ændring af MED organisering

21/6239

Baggrund

Ungecentret ønsker at oprette et lokaludvalg som følge af fusion mellem fritidsklubberne Klub Inn og 5'eren.

Indstilling

HR-Centret indstiller, at Hovedudvalget godkender ændringen i MED organiseringen.

Beslutning Hovedudvalg den 08-04-2021

Ændringen blev godkendt.

Fraværende:

Tine Hoffmann

Susanne Bødker Petersen

Thommas Nielsen

Sagsfremstilling

Det er vedtaget i Institutions- og skoleudvalget samt Byrådet i november 2020 at fusionere Klub Inn og Klub 5'eren til en samlet klub under fælles ledelse. Fusionen af Klub Inn og Klub 5'eren effektueres pr. 1. april 2021.

På den baggrund ønsker Ungecentret at oprette et lokal MED-udvalg for den samlede klub. Der er frem til fusionen blevet afholdt personalemøder med MED-status.

Ændringen er behandlet på personalemøde med MED-status og på Sektor-MED henholdsvis den 20. januar og 8. februar 2021.

Det kan oplyses, at der ikke i forbindelse med fusionen sker ændringer af det nuværende antal arbejdsmiljøgrupper, idet klubben også fremadrettet vil have flere matrikler.

HR-Centret bemærker, at oprettelsen af et lokaludvalg er i overensstemmelse med MED-aftalen, hvor hovedreglen er, at der på arbejdspladser med mere end 20 ansatte og en leder med selvstændigt økonomi- og personaleledelsesansvar skal etableres et lokaludvalg. Desuden skal organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet sikre, at alle medarbejdere er omfattet af en arbejdsmiljøgruppe. Antallet af arbejdsmiljøgrupper fastlægges ud fra nærhedsprincippet, som indebærer, at medarbejderne nemt skal kunne komme i kontakt med deres arbejdsmiljørepræsentant og drøfte arbejdsmiljøforhold inden for arbejdstiden.

HR-Centret vurderer, at den ønskede ændring er i overensstemmelse med MED-aftalen, organisationsstrukturen og at bevarelsen af antallet af arbejdsmiljøgrupper i øvrigt er i overensstemmelse med nærhedsprincippet.

Oversigt

Bilag

P-møde med MED status 20.01.2021

Referat UC sektor MED 08.02.2021

Punkt 11: Oversigt over arbejdsgrupper

20/17229

Baggrund

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

Indstilling

Det indstilles, at HovedUdvalget tager oversigten til efterretning.

Beslutning Hovedudvalg den 08-04-2021

Oversigten blev taget til efterretning.

Fraværende:

Tine Hoffmann

Susanne Bødker Petersen

Thommas Nielsen

Sagsfremstilling

Arbejdsgruppe	Opgave	Deltagere	Status
Arbejdsgruppe om information til ansatte om hvor de kan henvende sig hvis de oplever kritisable forhold på arbejdspladsen. Nedsat 12. juni 2019	Udarbejde forslag til information til medarbejderne.	<ul style="list-style-type: none">• Lars Holte• Heidi Yoma• Niels Krüger• Thommas Nielsen• Karin Danielsen• Per Lauritzen• Charlotte Seedorf• Sine Panfil (HRC)	Der blev afholdt møde d. 24. marts 2021. Det forventes at sagen inden for kort tid forelægges for HU.
Arbejdsgruppe om seniorordninger i HTK. Nedsat 14. maj 2020	At arbejde med temaet frem mod HU's seminar i september 2020.	<ul style="list-style-type: none">• Lars Holte• Anja Obdrup (HRC)• Per Christoffersen• Heidi Yoma• Niels Krüger• Karin Danielsen• Sanne Simonsen (HRC)	Det 4. møde i arbejdsgruppen er afholdt den 9. februar 2021. Der arbejdes med evt. indsatsområder, og et forståelsespapir er under udarbejdelse. Næste møde er den 7. april 2021.
HTK som nøglekommune for partsprojektet "Fokus på fuld tid"	Projektet forankres i arbejdsgruppen.	<ul style="list-style-type: none">• Heidi Hansen• Brith Josephsen• Lisbeth Brandt Jensen	Næste møde er den 13. april 2021. Der arbejdes pt. med mobilisering af projektet indenfor de relevante faggrupper samt

Nedsat 22. oktober
2020

- Tine Hoffmann
- Inge-Lise Clement
- Maja W. Pedersen
- Anya Manghezi
- Anja Obdrup (HRC)
- Ane Saabye (HRC)

forudsætninger for, at det bliver attraktivt og muligt for arbejdspladser at deltage i workshopforløb. Status fremlægges på HU-mødet 8. april. 2021.

Arbejdsgruppe om rekruttering og fastholdelse.

Fokusområde fra HU-seminar 2020.

Nedsat 22. oktober
2020

- Tine Hoffmann
- Heidi Hansen
- Heidi Yoma
- Charlotte Seedorf
- Karin Danielsen
- Lars Holte
- Thomas Svenne Langkjær
- Niels Krüger (suppl.)
- Anja Obdrup (HRC)
- Søren Grenaae (HRC)

Gruppen forventes at være aktiv i måske 2 år. Næste møde er den 3. juni 2021. Emner pt. er:

- Overblik over data
- Kommunen som uddannelsesinstitution
- Onboarding

Arbejdsgruppe vedr. opdatering af MED-aftalen.

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

Nedsat 19.
november 2020

- Karin Danielsen
- Charlotte Seedorff
- Heidi Yoma Rasmussen
- Anja Obdrup (HRC)
- Louise Tribe (HRC)

Arbejdsgruppen holdt sit andet møde den 5. marts 2021 og næste planlagte møde er den 21. april 2021.

PERMANENTE ARBEJDSGRUPPER

Årlig arbejdsmiljødrøftelse

Nedsat 21.11.12

Skal forberede og samle op på HU's årlige arbejdsmiljødrøftelse.

Siddende AMR, AML og HU's næstformand.

Ansvarlig:

Helle Planck Larsen og Ane Saabye (HRC)

Gruppen mødes 1-2 gange årligt i marts/april måned. Og i ulige år tillige i oktober måned.

Punkt 12: Eventuelt

20/17229

Baggrund

Punktet er åbent for input.

Beslutning Hovedudvalg den 08-04-2021

Kommunaldirektøren har på mail modtaget en række spørgsmål i forbindelse med organisationsjusteringen på Rådhuset, hvor Borgerservice, IT-afdelingen og den digitale taskforce samles og placeres i Byrådscentret. Kommunaldirektøren havde følgende bemærkninger hertil:

1. Der er ikke truffet en beslutning inden høring har fundet sted. Vi har en MED-aftale som skal overholdes, og der er ingen intention om at træffe beslutning uden høring.
2. Det har ikke været politisk behandlet, da kompetencen er delegeret til Direktionen.
3. Der er ingen medarbejdere, som skal afskediges i forbindelse med ændringen. Der er ikke tale om stillingsnedlæggelser.
4. Der er ikke et budget forbundet med ændringen. Det har ingen budgetmæssige konsekvenser.
5. Ændringen går lidt hurtigt, da vi står over for at skulle ansætte en økonomichef stilling, og først kan gøre dette, når organiseringen er på plads.

MED-høringen sker i de pågældende centre, og det blev oplyst, at høringsfristen er forlænget til den 21. april 2021.

Medarbejdersiden gav udtryk for utilfredshed med processen, og mente, at Hovedudvalget burde have været hørt i forbindelse med organisationsændringen jf. Med-aftalens § 5. Medarbejdersiden mener ikke, processen respekterer intentionerne i rammeaftalen om tidlig inddragelse, så medarbejdernes erfaring og viden kan bidrage til gode beslutninger

Medarbejdersiden påpegede derudover, at ændringen er gået alt for stærkt, da ændringen påvirker arbejdsforhold, personaleforhold, samarbejdsforhold og arbejdsmiljøforhold, og de såkaldte APSA-forhold. Der er uro i nogle dele af de berørte afdelinger og en oplevelse af, at der ikke er tale om en reel drøftelse. Berørte medarbejdere og deres tillidsvalgte føler sig ikke taget alvorligt i forhold til at bidrage og kvalificere beslutningen.

Ledersiden påpegede, at der efter deres vurdering er tale om en mindre organisationsforandring, som ikke berører hele organisationen. Hovedudvalget har til opgave at drøfte forhold der har betydning for hele organisationen. Derfor er Hovedudvalget efter ledelsens vurdering ikke det rigtige regi for drøftelsen.

Medarbejdersiden bemærkede, at der efter deres mening er behov for en drøftelse i Hovedudvalget af, hvornår noget skal i høring i de forskellige dele af MED-systemet. Det er der efter medarbejdernes opfattelse brug for, så der bliver fælles klarhed fremover. Medarbejdersiden ønskede i den forbindelse, at HU fik en fælles seance om emnet, med en MED-underviser fra OAO og KL. Sådan at der ikke opstår uklarheder efterfølgende.

Efter drøftelsen var der fortsat uenighed om niveauet for drøftelsen i MED-systemet, og både lederside og medarbejderside undersøger hver især med sit bagland, hvordan MED-aftalen skal tolkes på dette punkt.

Fraværende:

Tine Hoffmann

Susanne Bødker Petersen

Thommas Nielsen

Sagsfremstilling