

# REFERAT Direktionen d. 09-06-2020

**Mødedato**           Tirsdag d. 09. juni 2020 kl. 13:00

**Mødested**           Mødelokale B105

**Mødedeltagere**   Lars Holte, Jørgen Lerhard, Charlotte Markussen, Kathrine Seier  
Skaastrup (sekretær), Anya Krogh Manghezi

## **Indholdsfortegnelse**

Øvrige sager 09-06-2020.....	3
Lukket.....	4
Nedsættelse af forhandlingsorgan.....	5
Sygefraværstatus ift. landsgennemsnit og justering af måltal 2020.....	8
Lukket.....	10

## **Punkt 1: Øvrige sager 09-06-2020**

19/24995

### **Baggrund**

- dispensation fra DOL
- status på resultatkontrakter
- status på aftalestyring
- juridisk skoleridt
- status på udført ledelsestilsyn for perioden 1/1-30/4.

### **Beslutning Direktionen den 09-06-2020**

Direktionen drøftede emnerne, og oversigten over ledelseskontrol blev taget til efterretning.

### **Bilag**

Opfølgning ledelseskontrol maj 2020 - til direktionsmødet

## **Punkt 2: Lukket**

19/24995

## Punkt 3: Nedsættelse af forhandlingsorgan

20/4159

### Baggrund

Den lokale MED-aftale blev revideret den 20. august 2019, hvor de selvejende institutioner blev skrevet ud af aftalen. Samtidig med denne ændring, var forhandlingsorganet også enige om at ændre på reglerne om udpegning af arbejdsmiljørepræsentanter til Sektorudvalgene.

Der blev således indføjet en undtagelsesbestemmelse til hovedreglen om, at der kun kan udpeges to arbejdsmiljørepræsentanter til et Sektorudvalg.

Affødt af en konkret drøftelse i Institutions- og Skolecentrets Sektorudvalg, har Danmarks Lærerforening efterfølgende rejst spørgsmål ved om undtagelsesbestemmelsen lever op til medarbejderrepræsentationens behov, hvorfor de har fremsat ønske om, at der bliver nedsat et nyt forhandlingsorgan, som skal kigge på bestemmelsen på ny.

### Indstilling

Det indstilles,

1. at Direktionen drøfter deres holdning til nedsættelsen af et forhandlingsorgan, inden sagen behandles i HovedUdvalget, som har kompetencen til at træffe endelig afgørelse herom.

### Beslutning Direktionen den 09-06-2020

Udsat

### Sagsfremstilling

Den 20. august 2019 blev den lokale MED-aftale revideret i forbindelse med, at de selvejende institutioner blev skrevet ud af aftalen. Medarbejdersiden ønskede i samme ombæring at drøfte punkt 10.2 i MED-aftalen og forhandlingsorganet blev enige om, at ændre på reglerne om udpegning af arbejdsmiljørepræsentanter til Sektorudvalgene. Revisionen af bestemmelsen ses nedenunder.

Punkt 10.2 i MED-aftalen

Tekst inden revision

Blandt arbejdsmiljøledere og arbejdsmiljørepræsentanter i centrets lokaludvalg udpeges to arbejdsmiljøledere og vælges to arbejdsmiljørepræsentanter til sektorudvalget.

Tekst efter revision

Blandt arbejdsmiljøledere og arbejdsmiljørepræsentanter i centrets lokaludvalg udpeges to arbejdsmiljøledere og vælges to arbejdsmiljørepræsentanter til sektorudvalget.

Hvor særlige forhold taler for det, og der er enighed mellem ledelsen og medarbejderrepræsentationen i sektorudvalget, kan der

vælges 3 arbejdsmiljørepræsentanter, hvis dette ikke medfører en udvidelse i antallet af medlemmer i sektorudvalget på medarbejdersiden.

Efter revisionen har Danmarks Lærerforening (DLF) fremsat ønske om at udvide Sektorudvalget i Institutions- og Skolecentret (ISC) med en arbejdsmiljørepræsentant. Forslaget har i sin form ikke været i overensstemmelse med den nye undtagelsesbestemmelse i punkt 10.2 da DLF's forslag vil betyde en udvidelse af Sektorudvalget i ISC på medarbejdersiden.

Ledelsen i ISC har udtrykt forståelse for forslaget fra DLF, da de to pladser i den nuværende sammensætning i Sektorudvalget dækker SFO- og skoleområdet og daginstitutionsområdet. Der er således enighed i udvalget om, at SFO- og skoleområdet bør deles op, så området fremadrettet repræsenteres af to arbejdsmiljørepræsentanter fra henholdsvis skoleområdet og SFO-området og en på daginstitutionsområdet. Der vil således ske en udvidelse af antallet af arbejdsmiljørepræsentanter i Sektorudvalget fra to til tre arbejdsmiljørepræsentanter.

Uenigheden mellem DLF og ledelsen i ISC opstår udelukkende, fordi DLF fastholder et ønske om, at valget af den nye arbejdsmiljørepræsentant sker uden, at der samtidig reduceres i antallet af medlemmer på medarbejdersiden, som reglerne foreskriver.

Ledelsen i ISC har derfor foreslået følgende løsningsmodeller for at imødekomme DLF's forslag indenfor rammerne af bestemmelsen.

1. Sektorudvalget sammensættes på ny på medarbejdersiden og at den tredje arbejdsmiljørepræsentant indtræder i udvalget, samtidig med at en anden medarbejderrepræsentant udtræder.
2. Sektorudvalget udvides med en tillidsrepræsentant, hvilket er muligt efter MED-aftalen og denne plads bliver senere omkonverteret til en arbejdsmiljørepræsentant.

Ledelsen i ISC har argumenteret for, at sagen løses lokalt og i henhold til løsningsmodel 1, da det aldrig har været intentionen med ændringen af bestemmelsen, at der skulle ske en udvidelse på medarbejdersiden i Sektorudvalget.

DLF har afvist begge løsningsmodeller og udtrykt ønske om, at sagen forelægges for HU med henblik på, at der bliver nedsat et forhandlingsorgan, og at forhandlingsorganet ændrer undtagelsesbestemmelsen i punkt 10.2, så den kommer i overensstemmelse med medarbejdersidens behov for repræsentation i Sektorudvalgene.

#### Forhandlingsorgan

Det følger af MED-håndbogen, at der altid er pligt til at nedsætte et forhandlingsorgan, hvis en af parterne har opsagt den lokale MED-aftale. I andre tilfælde kan ændringer i den lokale MED-aftale kun ske, hvis HU fremmer nedsættelsen af forhandlingsorganet, og der at der opnås enighed om ændringsforslagene.

Både medarbejdersiden og ledelsen kan anmode HU om nedsættelse af et forhandlingsorgan. Som regel vil forhandlingsorganet bestå af ledelsen og de forhandlingsberettigede organisationer (FH og Akademikerne), men undtagelsesvis kan medarbejdersiden også delegerer kompetencen til at aftale ændringer i MED-aftalen til HU.

Hvis HU fremmer DLF's anmodning om nedsættelse af et forhandlingsorgan i nærværende sag, så har begge parter gensidig pligt til hurtigst muligt og senest efter 4 uger, at meddele den anden part sammensætningen af sin side i forhandlingsorganet. Det vil ikke være usædvanligt, at der vil være mange faglige organisationer repræsenteret i forhandlingsorganet og set i forhold til ændringsforslaget fremsat af DLF, kan det måske fremstå som en ressourcetung øvelse, hvis problematikken kan løses lokalt.

#### HR-Centrets vurdering

De er HR-Centret vurdering, at medarbejdersiden kan vælge tre arbejdsmiljørepræsentanter til Sektorudvalget i ISC indenfor rammerne af den gældende MED-aftale. Det fordrer blot, at medarbejdersiden sammensætter deres repræsentanter på ny og uden, at der sker en udvidelse af antallet.

HR-Centret gør i øvrigt gældende, at det aldrig har været meningen med ændringen af bestemmelsen, at der skulle åbnes op for en yderligere udvidelse af medarbejderrepræsentanter i sektorudvalgene. HR-Centret anbefaler således, at der findes en løsning af problematikken inden for rammerne af den eksisterende lokale MED-aftale.

## **Bilag**

MED-aftalen Bilag 7.docx

## **Punkt 4: Sygefraværstatus ift. landsgennemsnit og justering af måltal 2020**

19/25109

### **Baggrund**

Kommunernes og Regionernes Løndata (KRL) offentliggør hvert år data for kommunernes sygefravær. Direktionen får status på sygefraværet i forhold til landsgennemsnit og Region Hovedstaden og måltallene justeres på baggrund af de nye tal.

### **Indstilling**

HR-Centret indstiller, at direktionen

1. tager status over sygefraværet ift. landsgennemsnit og Region Hovedstaden til efterretning
2. godkender de justerede måltal for det maksimale sygefravær i 2020

### **Beslutning Direktionen den 09-06-2020**

Godkendt.

### **Sagsfremstilling**

## **Sygefravær i 2019 i forhold til landstal og Region Hovedstaden**

Kommunernes og Regionernes Løndata (KRL) offentliggør hvert år data for kommunernes sygefravær. Tallene for 2019 er netop offentliggjort og viser, at Høje-Taastrup Kommune i 2019 havde et sygefravær på 12,7 dage, dermed 0,6 dag over landsgennemsnittet på 12,1 dage. I 2018 lå sygefraværet på niveau med landsgennemsnittet og under gennemsnittet for kommunerne i Region Hovedstaden.

Landstallene viser, at hvor sygefraværet i kommunerne under et i 2019 havde en stigning på 0,1 dag i gennemsnit pr. medarbejder, så steg sygefraværet i Høje-Taastrup Kommune med 0,7 dag. Høje-Taastrup kommune er rykket fra en 58. plads til en 34. plads ud af 98 kommuner i forhold til hvilke kommuner, der har mest fravær, hvor plads nr. 1 har mest fravær (se bilag, tabel 1).

I forhold til kommunerne i Region Hovedstaden viser tallene, at Høje-Taastrup Kommune i 2019 havde et sygefravær, der lå 0,2 dag over gennemsnittet på 12,5. Vi er rykket fra en 22. plads til en 15. plads ud af 29 kommuner i forhold til hvilke kommuner, der har mest fravær (se bilag, tabel 2).

I bilag tabel 4 (landsgennemsnit) og 5 (Region Hovedstaden) vises udviklingen i sygefraværet fra 2018 til 2019. Tabellerne viser Høje-Taastrup Kommunes placering i forhold til de øvrige kommuner.

Konklusionen på status over 2019 er Høje-Taastrup Kommune er steget mere end både landsgennemsnittet og Region Hovedstaden.

Måltal for 2019

I bilag tabel 5 ses de justerede måltal for 2020 beregnet ud fra personalesammensætningen pr. december 2019, fortsat med landsgennemsnit som mål.

På centerniveau er der tre justeringer på mere end +/- 0,2 på sygefraværsmåltal. Det er TMC og BYC, der falder med 0,3 dag og UC der stiger med 0,5 dag.

De største justeringer i forhold til måltallene på sektorniveau er:

BURC ekskl. Administration +0,3 dag

ISC administration +0,4 dag

Klubber +0,8 dag

SFO +0,3 dag

Opsøgende Ungearbejde +0,5 dag

BYC -0,3 dag

Dagpasning -0,4 dag

TMC administration -0,3 dag

Alle andre ændringer er på 0,2 dage eller mindre.

## **Bilag**

Bilag - Sygefravær - landsgennemsnit 2019 og justering af måltal maj 2020

## **Punkt 5: Lukket**

20/8004