

REFERAT Hovedudvalg d. 18-06-2020

Mødedato Torsdag d. 18. juni 2020 kl. 09:30

Mødested Skype

Mødedeltagere Lars Holte, Jørgen Lerhard, Charlotte Markussen, Brith Josephsen, Heidi Hansen, Karen Aslaug Ramm, Niels Krüger, Thommas Nielsen, Peter Foskjær, Tine Hoffmann, Heidi Yoma Rasmussen, Per Frank Lauritzen, Karin Danielsen, Sanne Simonsen, Lene Strandquist (Fravær), Charlotte Maria Nøhr Seedorff, Anja Obdrup, Anya Krogh Manghezi, Susanne Bødker Petersen (Fravær), Jonas Haaber

Indholdsfortegnelse

Status fra Krisestaben på COVID-19 situationen.....	3
Status fra medarbejdersiden på COVID-19 situationen.....	4
Drøftelse af ny aftale vedr. Fælleserklæringen.....	5
Status på samarbejdet i HU/MED i hele COVID-19 perioden.....	7
Budgetopfølgning 2020 og budget 2021.....	8
Ny ferieaftale 2020 - Informationsplan.....	9
Tal om personale 2019 - HU.....	12
Evaluering og drøftelse vedr. ansættelser på særlige vilkår.....	15
Partsprojekt med fokus på flere fuldtidsansættelser.....	20
Oversigt over arbejdsgrupper.....	22
Eventuelt.....	24

Punkt 1: Status fra Krisestaben på COVID-19 situationen

19/16930

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 18-06-2020

Smittetallene ser pt. således ud:

	Aktuelt	Samlet set
Borgere*	4	27 (3 afgang ved døden)
Medarbejdere	3	68

*Borgere som kommunen har en opgaverelation til.

I krisestaben drøftes der fortsat genåbninger, både centralt og decentralt.

Det forventes umiddelbart, at alle ansatte er tilbage fysisk på rådhuset igen efter sommerferien.

Fraværende:

Susanne Bødker Petersen

Lene Strandquist

Punkt 2: Status fra medarbejdersiden på COVID-19 situationen

19/16930

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 18-06-2020

Ingen bemærkninger.

Fraværende:

Susanne Bødker Petersen

Lene Strandquist

Punkt 3: Drøftelse af ny aftale vedr. Fælleserklæringen

19/16930

Baggrund

Fælleserklæringen (om håndteringen af COVID-19-situationen), indgået mellem KL og Forhandlingsfællesskabet af 20. marts 2020, udløb den 31. maj 2020.

Parterne har derfor indgået en ny aftale ”Genåbning af kommunerne og udløb af fælleserklæringen om håndteringen af Corona-virus”, der skal understøtte kommunernes fortsatte behov for lokal fleksibilitet i forbindelse med genåbningen af Danmark.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget drøfter den nye ”aftale”.

Beslutning Hovedudvalg den 18-06-2020

Fælleserklæringen blev drøftet, og både medarbejderside og lederside bakker op om muligheden for at forlænge aftalerne, hvis der er behov lokalt.

Fraværende:

Susanne Bødker Petersen

Lene Strandquist

Sagsfremstilling

I den nye aftale ”Genåbning af kommunerne og udløb af fælleserklæringen om håndteringen af Corona-virus” af 27. maj 2020 fremgår følgende centrale elementer:

1. De medarbejdere der ved fælleserklæringens udløb den 31. maj 2020 allerede er anvist til at varetage opgaver på andre tidspunkter, lokaliteter og/eller andre overenskomst-/fagområder, kan uændret fortsætte med dette frem til og med den 14. juni 2020.
2. Har kommunen derudover fortsat behov for øget fleksibilitet i genåbningsperioden, kan de lokale parter aftale at videreføre allerede indgåede aftaler samt indgå nye lokale aftaler.
3. De lokale aftaler og de individuelle ordninger i tilknytning hertil skal indeholde en ophørsdato, som de lokale parter fastsætter, dog senest 31. august 2020.
4. I tilfælde af en eventuel ”anden bølge” af COVID-19 eller lignende omstændigheder vil parterne genoptage drøftelser om håndteringen heraf.

Umiddelbart har de indgået lokalaftaler i HTK, i forbindelse med COVID-19, kun været benyttet i forhold til 5 medarbejdere i alt.

Bilag

Ny aftale om fælleserklæringen

Fælleserklæring om coronavirus

Punkt 4: Status på samarbejdet i HU/MED i hele COVID-19 perioden

19/16930

Baggrund

I forbindelse med COVID-19 har det været særligt vigtigt med et godt samarbejde i HU- og MED-regi. Denne sag fremlægges derfor med henblik på at drage nytte af de gode erfaringer, der måtte være i forbindelse med dette samarbejde.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget drøfter HU- og MED-samarbejdet i relation til COVID-19 situationen.

Beslutning Hovedudvalg den 18-06-2020

HU- og MED-samarbejdet blev drøftet, og der fremkom følgende:

- Stor ros i MED- og TRIO-grupperne for at være løsningsorienterede, og indgå i nogle hurtige beslutningsprocesser.
- Mange innovative løsningsmodeller er fremkommet på meget kort tid. Vigtigt at sikre denne innovative tankegang fremadrettet, da den kortere beslutningsvej gør noget godt for arbejdsmiljøet.
- Der bør være en TR i alle TRIO-grupperne.
- Godt med ekstraordinære HU-møder, hvor der har været plads til, at alle har kunne komme med input.
- Teams og Skypemøder har fungeret rigtig godt - også for eleverne. Man føler sig ikke så isoleret, som man måske i første omgang troede man ville.
- Hjemmearbejdspladser er ikke færdigudforsket. Det er et felt, der skal arbejdes videre med.
- Kombinationen af digitale møder og fysiske møder vil være en god løsning i fremtiden. Ikke alle møder egner sig nemlig til Skype eller Teams, som er gode til overordnede orienteringer, men ikke gode, hvis man skal gå i dybden.
- Fortsat vigtigt med fokus på IT.
- Ved fremadrettede kriser som denne, vil det være en god idé at have dagtilbudschefen med i Sektor-MED.
- Medarbejdersiden udtrykte et ønske om særlig aktpågivenhed i forhold til information og timing.

Direktionen skal diskutere evalueringen i uge 26, og dernæst skal centercheferne evaluere. Coronakrisen, evaluering og læring vil også være på dagsordenen på Store lederdag i septemeber. Evalueringen kommer således til at foregå over flere omgange og i flere fora de næste 3-4 måneder.

Fraværende:

Susanne Bødker Petersen

Lene Strandquist

Sagsfremstilling

Der har under COVID-19 krisen været et større behov for at mødes i Hovedudvalget, og der har været stillet store krav til MED-samarbejdet, i forhold til at komme bedst muligt gennem krisen.

Sagen her skal give Hovedudvalget mulighed for en umiddelbar opsamling på samarbejdet inden sommerferien.

Afsnit uden overskrift

Punkt 5: Budgetopfølgning 2020 og budget 2021

19/16930

Baggrund

Denne sag fremlægges med henblik på at give en status på budgetopfølgning 2020 og budget 2021.

Indstilling

Det indstilles, at HovedUdvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning Hovedudvalg den 18-06-2020

COVID-19-situationen har medført et større behov for at følge op på budget 2020. Der er derfor indlagt ekstraordinære budgetopfølgninger.

I forhold til buget 2021, har Byrådet netop afholdt deres strategiseminar, hvor de har diskuteret grundforudsætningerne for budgettet. Direktionen afleverer budgetforslag til Byrådet i august, og det forventes, at den efterfølgende proces kommer til at foregå som den plejer i efteråret.

Byrådet og direktionen er opmærksomme på regeringens mange hjælpepakker, og der arbejdes på at få afklaret, hvilken betydning dette vil have på budgettet.

Fraværende:

Susanne Bødker Petersen

Lene Strandquist

Punkt 6: Ny ferieaftale 2020 - Informationsplan

19/1067

Baggrund

I forbindelse med overgangen til den nye ferieaftale, som træder i kraft den 1. september 2020, er der nogle ændringer og opmærksomhedspunkter, som både ledere og medarbejdere skal holdes orienteret om.

Hovedudvalget har efterspurgt en plan for dette informations "flow", da der er brug for at klæde organisationen på til at kunne håndtere og administrere den nye ferieaftale.

HR-Centret har udarbejdet nedenstående informationsplan, som allerede er ved at blive udmøntet.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget tager informationsplanen til efterretning.

Beslutning Hovedudvalg den 18-06-2020

Informationsplanen blev taget til efterretning.

Fraværende:

Susanne Bødker Petersen

Lene Strandquist

Sagsfremstilling

Den nye ferieaftale, samt overgangen hertil, er kompliceret aftalestof, som indeholder utrolig mange oplysninger. HR-Centret har derfor vurderet, at det vil være mere "spiseligt" for både ledere og medarbejdere, løbende at blive informeret, når oplysningerne bliver aktuelle.

KL's vejledning til Ferieaftalen udkom i december 2019, og KL har på baggrund af denne afholdt informationsmøder i februar måned 2020, hvor HR-Centrets medarbejdere deltog.

Information om den nye ferieaftale ud i organisationen, er foretaget ud fra nedenstående plan:

Tidspunkt	Medie	Aktivitet	Udført
20. maj 2019	Byrådssalen	Introduktion til den nye ferieaftale for ledere	X
28. maj 2019	Byrådssalen	Introduktion til den nye ferieaftale for administrative medarbejdere.	X
5. september 2019	Medarbejdernyt	Orientering om indefrysningen af feriemidler	X

2. december 2019	Medarbejdernyt	Orientering om muligheden for forskudsferie i efterårsferien 2020.	X
22. april 2020	Medarbejdernyt	Orientering om opdelingen af den særlige feriegodtgørelse, samt ændring af udbetalingstidspunkt.	X
4. maj 2020	Medarbejdernyt	Der informeres om miniferieåret som nu er en realitet, antallet af feriedage samt 6. ferieuge.	X
7. maj 2020	Ledernyt	Orientering til lederne om at huske at godkende evt. overførsel af ferie til Miniferieåret.	X
Primo august 2020	Medarbejdernyt	Miniferieåret er ved at afslutte, og den nye ferieaftale træder i kraft pr. 1. september. Kort orientering om de nye regler samt henvisning til MitHTK hvor man kan læse mere.	
Ultimo august 2020	Medarbejdernyt	Mere information om muligheden for forskudsferie i forbindelse med efterårsferien, herunder også praktikken i det.	
Ultimo august 2020	Ledernyt	Information om håndteringen af medarbejders eventuelle ønsker om forskudsferie, samt erindring om at godkende evt. overført ferie til nyt ferieår.	
Medio september 2020	Ledermøder	En personalekonsulent deltager på Ledermøderne og vejleder/rådgiver lederne omkring de nye ferieregler, og de udfordringer/problemstillinger som der opleves i forbindelse hermed.	
Primo oktober 2020	Medarbejdernyt	Orientering om indefrysningsperiodens afslutning samt hvad der sker med de indefrosede feriemidler, og hvordan/hvornår man kan få dem udbetalt.	
Medio januar 2021	E-boks	Hver enkelt medarbejder informeres om det eksakte beløb for indefrysningsperioden. Medarbejderne skal have mulighed for at kontrollere, at beløbet er korrekt inden der sker indberetning til Fonden.	
Primo juni 2021	Medarbejdernyt	Erindring om, at ferieafholdelsesperioden løber frem til den 31. december 2021, selvom ferieåret slutter den 31. august 2021. Samtidig orienteres om de nye regler i forbindelse med evt. restferie.	
Primo november 2021	Ledernyt	Information om håndtering af evt. restferie.	

HR-Centret vil selvfølgelig, under vejs i processen, informere ud i organisationen, hvis der dukker yderligere op.

Alt afhængigt af de eventuelle udfordringer der måtte dukke op undervejs i processen, kan det blive nødvendigt, også i forhold til ferieåret 2021/2022, at have et højere informationsniveau end vanligt.

Punkt 7: Tal om personale 2019 - HU

20/4757

Baggrund

HR-Centret har offentliggjort Tal om Personale 2019 på mitHTK og rapporten fremlægges for HovedUdvalget til orientering.

Indstilling

Det indstilles, at HovedUdvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning Hovedudvalg den 18-06-2020

Orienteringen blev taget til efterretning.

Fraværende:

Susanne Bødker Petersen

Lene Strandquist

Sagsfremstilling

Tal om Personale omfatter mange forskellige temaer. HR-Centret følger dem alle, og har særligt fokus på temaerne Køn/ligestilling, Beskæftigelsesgrad, Personaleomsætning og Særlige ansættelser. Fire temaer som også HovedUdvalget og Direktionen i forvejen har fokus på, og arbejder med, og som også vil indgå i en fremlæggelse for Økonomiudvalget efter sommerferien.

I forhold til Køn/ligestilling har HovedUdvalget drøftet HTKs input til den nationale 3-årige ligestillingsredegørelse i foråret 2020, og har ønsket at ligestilling, skal behandles som særligt tema i HU.

I forhold til Beskæftigelsesgrad har HovedUdvalget bedt om en drøftelsessag om emnet i efteråret 2020. Endvidere vil HTK indgå som nøglekommune i samarbejde med KL og Forhandlingsfællesskabet om at finde løsninger på målsætningen om flere medarbejdere på fuld tid.

I forhold til Personaleomsætning er Direktionen bl.a. optaget af betydningen af faktorer som rekruttering og fastholdelse, sygefravær og afskedigelser. En mulig forklaring på en del af personaleomsætningen kan også være omorganisering. HR-Centret vil analysere nærmere på disse sammenhænge. Rekruttering og fastholdelse vil være et tema på efterårets HU-seminar (som det også er det i Direktionens strategibrev og i HR-strategien), og her vil Tal om Personale blive inddraget.

I forhold til Særlige ansættelser har HovedUdvalget nedsat en arbejdsgruppe, som skal se på senioraftaler i HTK.

De selvejende institutioner er med i Tal om Personale, som de har været hidtil, men de vil blive taget ud fra næste år.

Følgende konklusioner kan særligt fremhæves fra Tal om Personale 2019.

- Kønsfordeling – 23,3% mænd og 76,7% kvinder
 - En mindre stigning i andel af mænd fra 2018 (22,7). Lidt lavere andel af mænd end i kommunerne i regionen (26%), men lidt over landsgennemsnittet (22,4%)
- Beskæftigelsesgrad. Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid var i 2019 på 33,0 timer
 - Det svarer stort set til gennemsnittet for kommunerne i regionen (33,1 time) og er lidt højere end landsgennemsnittet (32,7 timer)
 - Det laveste gennemsnitlige timetal ses i Social- og Handicapcentret (28,7 timer), Fritids- og Kulturcentret (29,7 timer) og Ungecentret (30,4 timer) mens det højeste ses i HR-Centret (36,8 timer), Økonomi- og Digitaliseringscentret (36,5 timer) og Driftsbyen (36,3 timer)
- Personaleomsætningen (målt i tilgange) var i 2019 på 17,6% mod 16,7% i 2018
 - Personaleomsætningen (målt i tilgange) var højere end såvel kommunerne i regionen (13,7%) som i hele landet (11,8%)
 - Den laveste personaleomsætning (målt i tilgange) sås i Driftsbyen (1,7%), Center for Ejendomme og Intern Service (8,0%) og Teknik- og Miljøcentret (11,8%), mens den højeste sås i Byrådscentret (25,0%), Ungecentret (22,2%) og Børne- og Ungerådgivningscentret (21,4%)
- Andelen af ansatte på særlige vilkår falder fortsat og lå i 2019 på 2,0% mod 2,3% i 2018
- Antal ansatte – et fald på 18 i hele kommunen, omregnet til fuldtidsstillinger og uden elever
 - Antallet af ansatte er faldet i Borger- og Arbejdsmarkedscentret, Børne- og Ungerådgivningscentret, Center for Ejendomme og Intern Service og Institutions- og Skolecentret. Samtidig er antallet af ansatte steget i Sundheds- og Omsorgscentret, Social- og Handicapcentret, Ungecentret og Byrådscentret. Øvrige centre har et stort set uændret antal ansatte
 - Der er i kommunen som helhed sket en stigning i antal ansatte blandt HK'ere, akademikere, socialrådgivere/socialformidlere og SOSU-personale. Samtidig er der sket et fald blandt lærere, pædagoger, pædagogmedhjælpere og pædagogisk uddannede ledere.
 - Antal borgere pr. ansat er steget i hvert af årene fra 2015 til 2019 og lå i 2019 på 15,24 mod 14,78 i 2015
- Gennemsnitsalder på 45,4 år mod 45,3 i 2017 og 2018
 - Gennemsnitsalderen svarer stort set til niveauet i kommunerne i regionen og er lidt lavere end landsgennemsnittet
 - Laveste gennemsnitsalder var i 2019 i Opsøgende Ungearbejde (41,1 år), Klubber (42,7 år) og SFO (43,0 år). Højeste gennemsnitsalder var i Sprogcentret (53,8 år), Teknisk Service (51,1 år) og Driftsbyen ekskl. Administration (50,1)
- Gennemsnitsanciennitet på 8,0 år
 - Gennemsnitsancienniteten er faldet de sidste to år fra 8,4 i 2017 til 8,3 i 2018 og nu 8,0 i 2019
 - Højeste anciennitet i Driftsbyen (14,2 år), HR-Centret (12,0 år) og Center for Ejendomme og Intern Service (10,7 år). Laveste anciennitet i Social- og Handicapcentret (5,0 år), Børne- og Ungerådgivningscentret (6,2 år) og Sundheds- og Omsorgscentret og Økonomi- og Digitaliseringscentret (6,6 år)
- Andelen af tjenestemandsansatte er faldet til 2,2% mod 2,6% i 2018. Den største andel af tjenestemænd er i HR-Centret og Økonomi- og Digitaliseringscentret
- Pensionsudgifternes samlede andel af lønudgifterne er 12,8%, samme andel som i 2018. Hvor der kontinuerligt har været tale om en stigning frem til 2018 forventes dette at falde efter 2019, hvor genforsikringen af tjenestemandsansatte født i 1955 eller senere forventes at slå igennem
- Den generelle tilbagetrækningsalder var 63,9 år
- Gennemsnitslønnen er steget svagt fra 2018 og er fortsat lidt højere end i hele landet, men lavere end gennemsnittet af kommunerne i regionen. Den lokale lønandel er uændret på 8,6% og er dermed fortsat på niveau med det politisk fastsatte måltal (niveauet fra april 2011)
- Sygefraværet steg til gennemsnitlig 12,8 dag pr. medarbejder pr. år (fra 12,1 i 2018). I skrivende stund er sygefraværet faldet til 12,5 pr. medarbejder pr. år (seneste 12 måneder)
 - Sygefraværet på landsplan i 2019 var på 12,1 mod 12,0 i 2018 og gennemsnittet i kommunerne i regionen var på 12,5 mod 12,2 i 2018
- Antallet af afskedigelser steg til 176 mod 148 i 2018
 - 52% af afskedigelserne relaterede sig til sygefravær mod 54% i 2018
 - 33% af de afskedigede havde været ansat i mindre end ét år mod 30% i 2018
- Antallet af ledere er uændret fra 2018 på 223, hvilket er under niveauet fra 2015 og 2016
- Antallet af elever i lønnet praktik med normering steg svagt fra 21,4 i 2018 til 21,5
 - Det samlede antal elever/praktikere uden normering steg fra 107,8 i 2018 til 132,4 i 2019. Stigningen skyldes et øget antal SOSU-elever

Bilag

Tal om Personale 2019 - PDF med forside - Nyeste udgave

Punkt 8: Evaluering og drøftelse vedr. ansættelser på særlige vilkår

20/9226

Baggrund

Hovedudvalget har jf. MED-aftalen 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 18-06-2020

Der var enighed om at retningslinjerne skal fortsætte uændret, men i lighed med sidste år, er der fortsat et behov for at gøre hele organisationen opmærksom på dem. Det opleves nemlig fortsat, nogle steder, at MED-inddragelsen glemmes i processen.

Der var ellers ikke behov for yderligere indsatser.

Fraværende:

Susanne Bødker Petersen

Lene Strandquist

Sagsfremstilling

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

- a) Hvor mange ansatte på særlige vilkår, der er i hver stillingstype
- b) Hvor mange ansatte på særlige vilkår, der er i forhold til ordinært ansatte
- c) Hvilke sektorer, der beskæftiger disse medarbejdere
- d) Hvilke stillinger medarbejderne er beskæftigede i
- e) Udvikling i antallet af beskæftigede på særlige vilkår

Ansættelser på særlige vilkår omfatter:

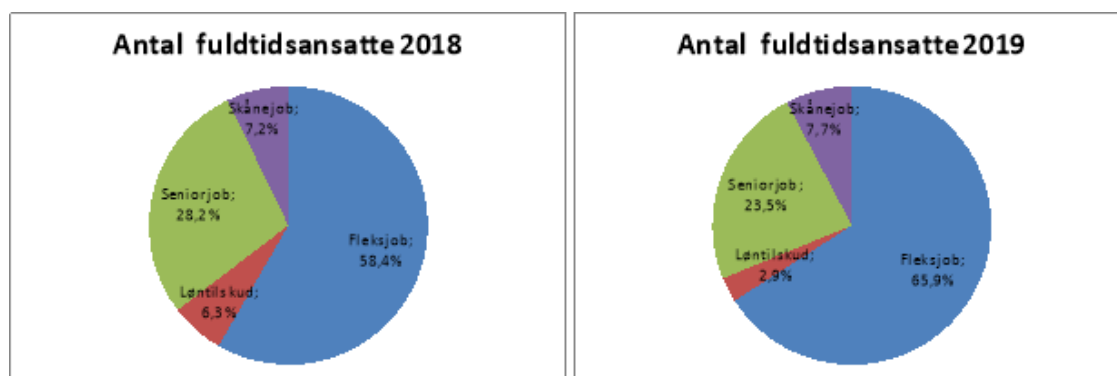
- Fleksjob
- Løntilskud til ledige
- Skånejob
- Seniorjob

Da Hovedudvalget også har Tal om Personale 2019 på dagsorden til dette møde, belyses spørgsmålene primært med henvisning til figurer i kap. 10, som handler om ansættelse på særlige vilkår, samt til bilagene.

Ad a)

Af bilag 2.1 i Tal om personale 2019 kan man se, at hvordan ansættelser på særlige vilkår fordeler sig på de forskellige typer af stillinger. Fleksjob er fortsat den stillingstype der benyttes mest, og også den som har haft den største fremgang. Med undtagelse af skånejob, er antallet af de øvrige stillingstyper nedadgående.

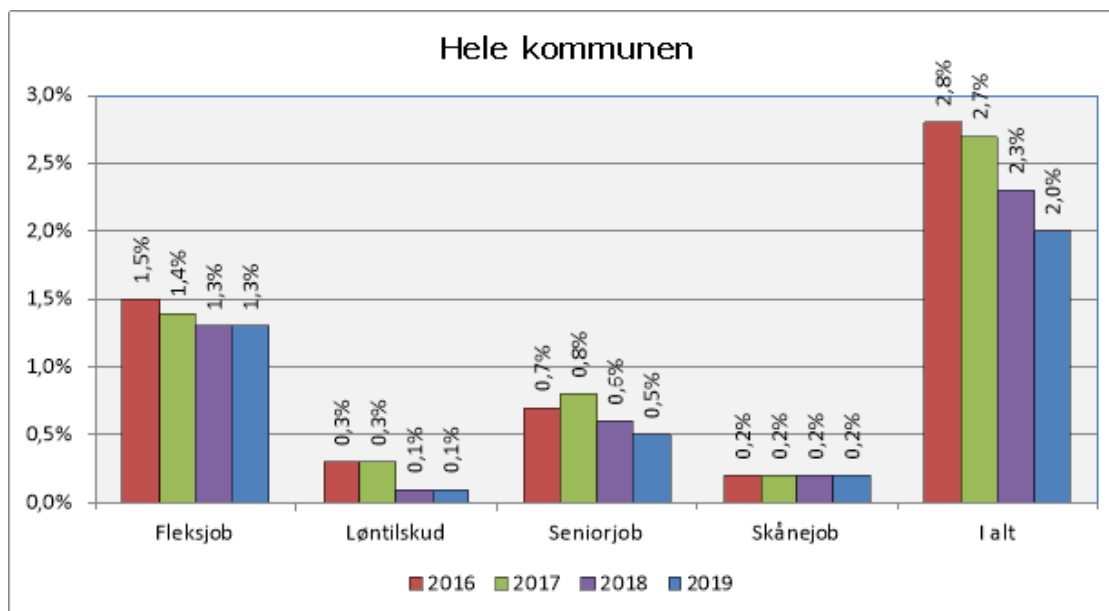
Forholdsmæssig fordeling af ansættelser på særlige vilkår:



Ad b)

I 2019 beskæftigede kommunen i gennemsnit 3.282 ansatte, hvoraf 66 personer var ansat på særlige vilkår. Andelen af ansatte på særlige vilkår udgør således 2 % af den samlede stab, og har altså været nedadgående siden 2016.

Af figur 10.1 i Tal om personale kan man se andelen af ansatte på særlige vilkår, opgjort i procent af kommunens samlede antal ansatte.



Faldet i andelen af løntilskudsansatte skyldes, at der ikke er det samme behov som tidligere, 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.

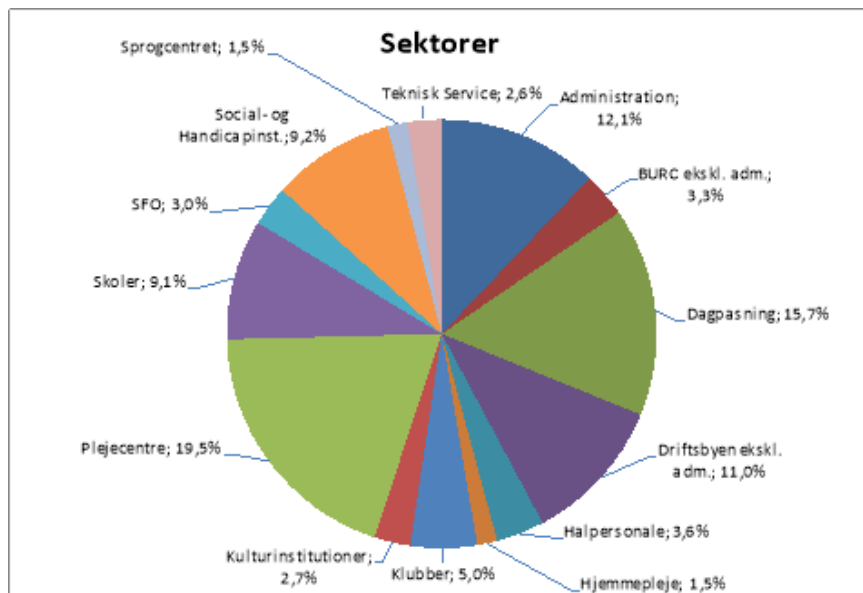
Ad c)

Af figur 10.3 i Tal om personale kan det ses, at hvordan andelen af ansatte fordeler sig på de forskellige sektorområder set i forhold til det samlede antal medarbejdere i sektoren. Halpersonale, Driftsbyen og teknisk servicepersonale er de sektorområder, der har den største andel af ansatte på særlige vilkår.

For halpersonales vedkommende skal dog siges, at der er forholdsvis få ansatte på området, hvorfor forholdsvis få ansatte på særlige vilkår hurtigt giver en højere procentsats.

Inden for Opsøgende ungearbejde, rengøring/kantine og Tandplejen har der slet ikke været ansatte på særlige vilkår i 2019.

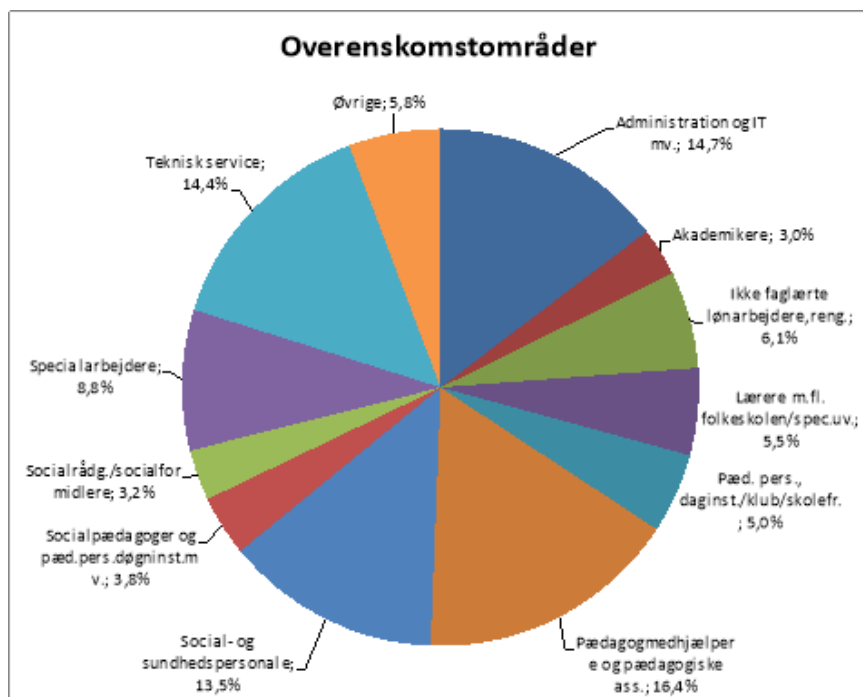
Forholdsmæssig fordeling på sektorer:



Af ovenstående figur kan man dog se, at der ansættes flest med særlige vilkår på daginstitutions- og plejecenterområdet.

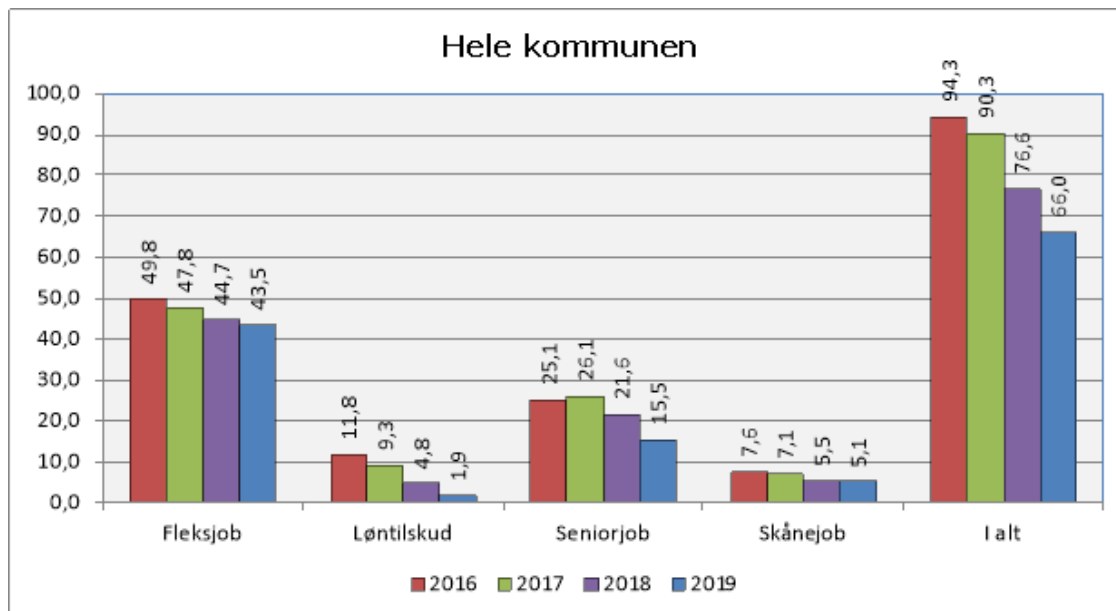
Ad d)

Nedenfor ses fordelingen på overenskomstmråder:



Ad e)

Nedenfor ses antallet af ansatte på særlige vilkår i perioden 2016 – 2019.



Udviklingen har over flere år været faldende, og er gået fra 94,3 ansatte i 2016 til nu 66 ansatte i 2019.

Bilag

Retningslinjer for ansættelser på særlige vilkår - efter 23/9-16

Punkt 9: Partsprojekt med fokus på flere fuldtidsansættelser

20/9965

Baggrund

KL og forhandlingsfællesskabet igangsætter et ambitiøs, langsigtet og fælles partsprojekt med den fælles målsætning, at flere kommunale medarbejdere skal op i tid eller ansættes på fuld tid.

Partsprojektet har brug for 10-15 nøglekommuner, som fra september 2020 til april 2021 indgår i tæt samarbejde med KL og forhandlingsfællesskabet om at afprøve lokale løsninger og undersøge muligheder og barrierer, som har betydning for at medarbejdere kan gå op i tid/ansættes på fuldtid.

HR-Centret har efter samråd med Hovedudvalgets formandskab meldt ind, at Høje-Taastrup Kommune ønsker at deltage som nøglekommune i partsprojektet. Endeligt svar herpå foreligger efter tilmeldingsfristens udløb.

KL's brev til Hoved-med er vedlagt i bilag 1.

Indstilling

Det indstilles at Hovedudvalget:

1. Tager til efterretning, at Høje-Taastrup Kommune har meldt sig som nøglekommune i partsprojektet
2. Drøfter hvilke(t) fagområde(r) der vil være relevante at fokusere på, såfremt Høje-Taastrup Kommune bliver nøglekommune i projektet

Beslutning Hovedudvalg den 18-06-2020

Punktet blev taget til efterretning, og der var enighed om, at følgende fagområder kunne være relevante at fokusere på:

- Det pædagogiske område (SFO- klub og dagtilbudsområdet)
- SOSU-området
- Sygeplejeområdet

Kommunaldirektøren sørger for, at det politiske niveau orienteres.

Fraværende:

Susanne Bødker Petersen

Lene Strandquist

Sagsfremstilling

Partsprojektets målsætning er ikke, at deltid helt skal afskaffes, men at understøtte et kommunalt arbejdsmarked med fuldtid, som det normale udgangspunkt for ansættelse, og hvor deltid kan anvendes aktivt i fx fastholdelse af seniorer, tiden med små børn og lign. under hensyn til arbejdspladsen drift og opgaveløsning. Projektets målsætning er uddybet i bilag 2.

Baggrunden for at fremme øget fuldtidsbeskæftigelse i kommunerne har både samfundsmæssige og ligestillingspolitiske interesser samt fordele for arbejdspladsen og den enkelte medarbejder.

Øget fuldtidsbeskæftigelse er en central brik i den aktuelle og fremtidige mangel på arbejdskraft og er således med til at ruste det kommunale arbejdsmarked til fremtiden.

Da deltidsansættelse har store privatøkonomiske konsekvenser for den enkelte, herunder lavere livsindkomst og pension, har målet om at fremme fuldtidsbeskæftigelse samtidig stor betydning for ligestilling mellem kønnene. Den ligestillingspolitiske slagside er i dag særligt fremtrædende, når 3 ud af 4 medarbejdere på det kommunale arbejdsmarked er kvinder og 45% heraf er på deltid.

At lykkes med at fremme ansættelser på fuld tid, handler i høj grad om, at kommunerne udvikler og tilpasser de kommunale arbejdspladser, så fuldtidsansættelser bliver attraktive for den enkelte medarbejder samt mulig ift. driften.

Såfremt Høje-Taastrup Kommune udpeges som nøglekommune deltager kommunen i perioden september 2020 til april 2021 i 4-5 workshops samt afprøver løsninger, undersøger muligheder og barrierer mv. som har betydning for at skabe flere fuldtidsansættelser. I bilag 3 er det at være nøglekommune beskrevet yderligere.

Relevante fagområder til partsprojektet

Som nøglekommune udpeger Høje-Taastrup Kommune i givet fald selv, hvilke(t) fagområde(r) kommunen ønsker at fokusere på. Med denne sag lægges der derfor op til, at HU allerede nu drøfter hvilke fagområder, der vil være relevante at fokusere på.

Hovedudvalget har allerede tidligere besluttet at se nærmere på emnerne ”Ligestilling” og ”Op i tid/deltid”. Hvis Høje-Taastrup Kommune bliver udpeget til nøglekommune vil dette arbejde med fordel kunne tænkes sammen med det allerede besluttede fokus i udvalget.

Bilag

Brev til Hoved-MED.pdf

Målsætningspapir.pdf

At være nøglekommune.pdf

Punkt 10: Oversigt over arbejdsgrupper

19/16930

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 18-06-2020

Oversigten blev taget til efterretning.

Fraværende:

Susanne Bødker Petersen

Lene Strandquist

Sagsfremstilling

Arbejdsgruppe	Opgave	Deltagere	Status
Arbejdsgruppe om information til ansatte om hvor de kan henvende sig hvis de oplever kritisable forhold på arbejdspladsen.	Udarbejde forslag til information til medarbejderne.	Lars Holte Heidi Yoma Niels Krüger Thommas Nielsen Karin Danielsen	Arbejdsgruppen holdte sit sidste møde den 2. marts 2020. Resultatet af arbejdsgruppens arbejde vil blive præsenteret for HU på møde den 18. juni 2020.
Nedsat 12. juni 2019		Ansvarlig: Sine Panfil (HRC)	
Arbejdsgruppe om seniorordninger i HTK.	At arbejde med temaet frem mod HU's seminar i September 2020.	Lars Holte Anja Obdrup (HRC) Per Christoffersen Heidi Yoma Niels Krüger Karin Danielsen Sanne Simonsen	
Nedsat 14. maj 2020			

(HRC)

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 Søren Grenaae (HRC)	Gruppen mødes 1-2 gange årligt i marts/april måned. Og i ulige år tillige i oktober måned.
--	--	--	--

Punkt 11: Eventuelt

19/16930

Baggrund

Punktet er åbent for input.

Beslutning Hovedudvalg den 18-06-2020

Peter Foskjær fratræder for at gå på pension, og takkede i den forbindelse for et godt samarbejde.

Ellers ingen bemærkninger.

Fraværende:

Susanne Bødker Petersen

Lene Strandquist