

REFERAT Hovedudvalget d. 06-10-2015

Mødedato Tirsdag d. 06. oktober 2015 kl. 13:00

Mødested Holbækvej 141 B, Rådsalen, Blok A

Indholdsfortegnelse

Bemærkninger til dagsordenen.....	3
Gensidig orientering.....	5
Budget 2016 og evaluering af budgetproces.....	7
Attraktiv arbejdsplads.....	10
Ligestillingsredegørelse 2015.....	13
Måltal - ansatte med ikke-vestlig baggrund.....	16
Høring vedrørende ledelsesmæssig sammenlægning af Specialcenter Sigrid Undset og Specialinstit	19
Etablering af Ad hoc MED-udvalg i forbindelse med konkurrenceudsættelse af vej- og parkopgaver	22
Ad hoc MED - Inklusion.....	25

Punkt 1: Bemærkninger til dagsordenen

Bemærkninger til dagsordenen

Sagsfremstilling

1. Bemærkninger til dagsordenen

Åbent

Sagsnr.: 326-2014-3940

J.nr.: 00.01.00

Dokumentnr.: 326 -2015-28498

Hovedudvalgets møde den 6. oktober 2015:

Ingen bemærkninger.

Punkt 2: Gensidig orientering

Gensidig orientering

Sagsfremstilling

2. Gensidig orientering

Åbent

Sagsnr.: 326-2014-3942

J.nr.: 00.01.00

Dokumentnr.: 326 -2015-28501

Arbejdsmiljø (fast punkt)

MED-uddannelse (fast punkt)

Orientering om nye projekter (fast punkt)

Status på rengøringsudbuddet v/økonomichef Bjarne Dybdahl Andersen

Orientering om temadagen med formænd og næstformænd den 5. november

Hovedudvalgets møde den 6. oktober 2015:

Arbejdsmiljø (fast punkt)

Næste arbejdsmiljøuddannelse 28-29/10 + 19/11 2015 er fuldttegnet med 20 deltagere
30/10 supplerende arbejdsmiljøuddannelse om Fair Proces.

MED-uddannelse (fast punkt)

2 hold har gennemført den nye MED-grunduddannelse i efteråret 2015.
Næste hold er 10-11/11 2015.

Orientering om nye projekter (fast punkt)

Intet nyt.

Status på rengøringsudbuddet v/økonomichef Bjarne Dybdahl Andersen

Økonomichefen gav en status på vores rengøringsudbud og opfølgningen ifht. ISS.

Orientering om temadagen med formænd og næstformænd den 5. november

Direktøren orienterede om det foreløbige program for temadagen.

Punkt 3: Budget 2016 og evaluering af budgetproces

Budget 2016 og evaluering af budgetproces

Sagsfremstilling

3. Budget 2016 og evaluering af budgetproces

Åbent

Sagsnr.: 326-2014-117627 J.nr.: 00.30.00 Dokumentnr.: 326 -2015-303232

SAGSFREMSTILLING

På baggrund af det indgåede budgetforlig, gives der en orientering om budgettet for 2016.

Derudover skal der foretages en evaluering af budgetprocessen, herunder arbejdet med de 11 strategiske projekter:

- Hvordan har I oplevet processen??
- Hvordan har det fungeret mht. at være repræsenteret i 7 af projektgrupperne?
- Hvordan har oplevelsen været ifht. at kunne bidrage til processen?
- Har I en oplevelse af, at der har været en forbedret og mere kvalificeret dialog i de lokale MED-udvalg og med ledelsen generelt?
- Hvad skal vi evt. være opmærksomme på fremadrettet?

BEHANDLING

Hovedudvalget.

INDSTILLING

Direktøren indstiller at sagen drøftes.

ØKONOMISKE KONSEKVENSER

Ingen.

Hovedudvalgets møde den 6. oktober 2015:

Direktøren gennemgik hovedtrækkene for budget 2016-2019.

Evaluering af budgetprocessen:

Medarbejdersiden ønsker fremadrettet at blive involveret fra start af dvs. allerede i udformning af kommissorier, i kommende projekter og skal opfattes som en ligeværdig projektdeltager ifht. resten af projektgruppen.

Derudover var der et ønske om, at der altid er 2 medarbejderrepræsentanter med i hver projektgruppe, ligesom vi skal være opmærksomme på sammensætningen af grupperne fremadrettet, ifht. leder- og medarbejderrepræsentation. Vi skal også sikre et fokus på brugen af referencegrupper, så disse opleves som værdiskabende for alle parter.

Ledersiden tilkendegav, at der har været en stor effekt af medarbejdersidens deltagelse i projekt- og styregrupperne. Der har været god mulighed for at afprøve tanker og idéer og der er blevet givet god kvalificeret sparring undervejs i forløbet.

Den forgangne proces har været en god læringsproces, som har givet et godt afsæt til det fremtidige arbejde. Et opmærksomhedspunkt er bla., at der skal være fokus på, at alle har adgang til alle relevante systemer og modtager alle nødvendige dokumenter i rette tid.

Alle var enige om, at det har haft en god signalværdi, ifht. at signalere vi alle står sammen og samarbejder

omkring projekterne.

Punkt 4: Attraktiv arbejdsplads

Bilag

Attraktive arbejdspladser rapport final

Status på Rekrutteringsindsats

Attraktiv arbejdsplads

Sagsfremstilling

4. Attraktiv arbejdsplads

Åbent

Sagsnr.: 326-2015-42553

J.nr.: 81.04.00

Dokumentnr.: 326 -2015-305924

SAGSFREMSTILLING

Direktionen besluttede på deres seminar i januar 2015, at emnet "Attraktive arbejdspladser" skulle være ét af i alt tre strategiske temadrøftelser i 2015.

Efterfølgende havde Økonomiudvalget og Hovedudvalget en drøftelse af samme emne, på deres fællesmøde i marts 2015. Her blev man også enige om, at fortsætte arbejdet med at afdække hvor der er særlige udfordringer, og hvor der skal gøres en særlig indsats ifm. attraktive arbejdspladser, primært med fokus på Rekruttering og Fastholdelse.

Der er blevet udarbejdet en procesplan, der skulle sikre at alle relevante parter blev hørt undervejs. Projektet vedr. Attraktive arbejdspladser skal endeligt præsenteres på Planseminaret i marts 2016 og efterfølgende omsættes til den nye Personalestrategi for 2016-2018.

På baggrund af de drøftelser, der har været i henholdsvis HU og i Ledergruppen er der udarbejdet en rapport, som skal danne grundlag for de videre drøftelser.

Rapporten er struktureret med udgangspunkt i AKF/KORA's forskningsrapport, der belyser hvad der kendetegner en attraktiv arbejdsplads. Deres rapport tydeliggør hvilke forskellige arbejds- og personaleforhold der har *positiv* indflydelse på arbejdspladsen og dermed er med til at sikre en attraktiv arbejdsplads og er opdelt i 4 områder:

- Fysisk og psykisk arbejdsmiljø
- Arbejdsvilkår og organisering
- Individuelle ressourcer
- Ledelse.

Vi har valgt at arbejde med samme temaer, hvor vi inden for hvert tema har set på, hvilke forhold medarbejdere og ledere prioriterer, vi har undersøgt hvad vi har gjort tidligere og hvilke fremadrettede indsatser der bør arbejdes med.

Direktionen har drøftet rapporten på et temamøde den 29. oktober 2015, og finder at det er et godt grundlag for den videre drøftelse. På baggrund af rapporten, foreslår Direktionen at få præciseret følgende punkter yderligere, under de 2 spor der er lagt op til i konklusionen:

Faglighed:

- Vi skal være tydelige omkring vores faglighed og hvordan vi signalere denne i de krav og forventninger vi stiller til organisationen. Både ifht. vores fag-faglighed og vores leder-faglighed.
- Vi bør revidere vores MUS og LUS-koncepter, så disse bliver mere fleksible, med mulighed for at arbejde med det differentieret i de enkelte enheder. De skal fremover være mere overordnede og retningsgivende, med større fokus på opgaver og forventninger. Derudover skal vi sikre en naturlig kobling til Partnerskabsaftalerne.
- Vi skal fastholde vores fokus på rekruttering, men bør fremover have mere fokus på at udvikle et godt og ambitiøst rekrutteringsforløb på medarbejderniveau.
- Vi kunne arbejde mere strategisk med Mentor-ordninger. I dag bruges dette kun målrettet på niveau 2 lederne, men det skal udbredes til alle medarbejdergrupper.
- Vi skal have et stort fokus på karriereveje bredt i hele organisationen, og ikke kun ifht. ledelse.

Social kapital:

- Vi skal have et stort fokus på at blive og fremstå som en effektiv og ambitiøs arbejdsplads, da dette er en afgørende faktor ifm. at opfattes som en attraktiv arbejdsplads.

BEHANDLING
Hovedudvalget.

INDSTILLING
Direktøren indstiller at sagen drøftes.

ØKONOMISKE KONSEKVENSER
Ingen.

Bilag

Attraktive arbejdspladser rapport final	326-2015-302601
Status på Rekrutteringsindsats	326-2015-297331

Hovedudvalgets møde den 6. oktober 2015:

Rapporten var udsendt sent, hvorfor medarbejdersiden ikke havde mulighed for en grundig forberedelse. Men udvalget tog en indledende drøftelse af emnet og blev enige om, at rapporten suppleres med de input der er kommet fra Direktionen samt Hovedudvalget.

Fra Hovedudvalget var der især fokus på følgende punkter:

- | TRIO-samarbejdet
- | Sundhedsordningen
- | Senior-ordningen
- | Organisationsfortællingen

På temamødet med formænd og næstformænd vil emnet blive drøftet helt åbent og input derfra vil også indgå i rapporten efterfølgende.

Punktet sættes på igen til HU-mødet den 8. december.

Punkt 5: Ligestillingsredegørelse 2015

Bilag

Ligestillingsredegørelse 2015

Ligestillingsredegørelse 2015

Sagsfremstilling

5. Ligestillingsredegørelse 2015

Åbent

Sagsnr.: 326-2015-37486

J.nr.: 81.00.15

Dokumentnr.: 326 -2015-224317

SAGSFREMSTILLING

Efter Ligestillingslovens § 5a skal hver kommune i ulige år udarbejde en ligestillingsredegørelse, som skal sendes til ministeren for ligestilling.

Ligestillingsredegørelsen følger op på ligestillingslovens § 4 om, at alle offentlige myndigheder inden for deres område skal arbejde for ligestilling og indarbejde ligestilling i alt planlægning og forvaltning. I ligestillingsredegørelsen skal udelukkende redegøres for ligestilling mellem kvinder og mænd.

Formålet med kommunernes ligestillingsredegørelser er at gøre status for ligestillingsindsatsen og indsamle god praksis som inspiration til det videre arbejde med ligestilling, både inden for personaleområdet og kerneopgaverne.

Ligestillingsredegørelsen skal ifølge ligestillingsloven vedtages af Kommunalbestyrelsen, inden den sendes til ministeren for ligestilling.

Ligestillingsredegørelsen viser fordelingen af antallet af kvinder og mænd på personaleområdet.

Kalundborg Kommune har ikke formuleret ligestillingspolitiske målsætninger som en del af personalepolitikken, da fordelingen af ansatte kvinder og mænd hovedsageligt matcher jobkategorierne i den offentlige.

Fordelingen af kvinder og mænd blandt lederne er henholdsvis 65% og 35%, mens fordelingen på de ansatte er 80% kvinder og 20% mænd.

Tallene afspejler, at opgaverne i den kommunale sektor (pædagoger, lærere, pleje-, sundheds- og kontorphersonale) i overvejende grad tiltrækker og besættes af kvindelige ansøgere. På det akademiske område viser tallene en ligelig fordeling med 57% kvinder og 43% mænd, mens tallene på det øvrige (tekniske område) viser en fordeling på 36% kvinder og 64% mænd.

Endelig viser ligestillingsredegørelsen for Kalundborg Kommune, at fordelingen af mænd (67%) og kvinder (32%) i råd, nævn og udvalg i henhold til ligestillingslovens § 10a, stk. 1 svarer til fordelingen af mænd (63%) og kvinder (37%) i kommunalbestyrelsen.

Tallene er modtaget fortrykt fra Kommunernes og Regionernes løndatakontor og er ikke sammenlignelig med den personaleopgørelse, der forelægges økonomiudvalget indeholdende kommunens egne tal, blandt andet er antallet af topchefer i materialet opgjort til 6 personer, mens det reelle tal er 4 (2 mænd og 2 kvinder).

BEHANDLING

Direktion, Hovedudvalg, Økonomiudvalg og Kommunalbestyrelse.

INDSTILLING

Direktøren indstiller ligestillingsredegørelsen for 2015 til orientering i Hovedudvalget og til godkendelse i Kommunalbestyrelsen.

ØKONOMISKE KONSEKVENSER

Redegørelsen indeholder ikke økonomiske konsekvenser.

Direktionens møde den 29. september 2015:

Direktionen vedtog at anbefale direktørens indstilling.

Bilag

Ligestillingsredegørelse 2015

326-2015-298054

Hovedudvalgets møde den 6. oktober 2015:

Hovedudvalget vedtog at tage orienteringen til efterretning.

Punkt 6: Måltal - ansatte med ikke-vestlig baggrund

Bilag

Notat Måltal ikke-vestlig baggrund

Måltal - ansatte med ikke-vestlig baggrund

Sagsfremstilling

6. Måltal - ansatte med ikke-vestlig baggrund

Åbent

Sagsnr.: 326-2011-94626

J.nr.: 81.00.15

Dokumentnr.: 326 -2015-236051

SAGSFREMSTILLING

Trepartsaftalen mellem regeringen, de offentlige arbejdsgivere samt LO og AC fra juni 2007 indebærer, at alle kommuner skal opstille måltal for, hvor stor en andel af de kommunale medarbejdere, der skal være indvandrere eller efterkommere med ikke-vestlig baggrund.

Formålet med måltallene er, at indvandrere/efterkommeres andel af den enkelte kommunes ansatte i videst muligt omfang kommer til at afspejle det omkringliggende samfund.

Det fremgår af den af Kommunernes Landsforening (KL) udarbejdede vejledning, at der skal fastsættes måltal for kommunens ansatte samlet set samt for fem fagområder (administrativt personale, børn- og ungeområdet, teknisk område samt service, undervisningsområdet, Ældre, sundhed og handicap).

Til brug for kommunens vurdering af målopfyldelsen udarbejder KL data, der angiver andelen af indvandrere/efterkommere ansat i kommunen samlet set og på de fem fag-områder. Tallene for Kalundborg Kommune fremgår af vedlagte notat.

BEHANDLING

Direktion, Hovedudvalg, Økonomiudvalg, Kommunalbestyrelsen

INDSTILLING

Direktøren indstiller

- at det samlede måltal for andelen af indvandrere/efterkommere blandt Kalundborg Kommunes ansatte i 2015 fastsættes til 3,03 %, som svarer til andelen af ansatte

- at måltallene inden for de 5 fagområder i 2015 fastsættes således:

Administrativt område	2,60%
Børn og Ungeområdet	2,33%
Teknisk område samt service	2,26%
Undervisningsområdet	0,66%
Ældre, sundhed og handicap	5,40%.

ØKONOMISKE KONSEKVENSER

Ingen

Direktionens møde den 22. september 2015:

Direktionen vedtog at anbefale direktørens indstilling.

Bilag

Notat Måltal ikke-vestlig baggrund

326-2015-226875

Hovedudvalgets møde den 6. oktober 2015:

Hovedudvalget vedtog at anbefale de foreslåede måltal godkendes.

Punkt 7: Høring vedrørende ledelsesmæssig sammenlægning af Specialcenter Sigrud Undset og Specialinstitutionen Lærkereden

Bilag

Oplæg til sammenlægning

Høring vedrørende ledelsesmæssig sammenlægning af Specialcenter Sigrid Undset og Specialinstitutionen Lærkereden

Sagsfremstilling

7. Høring vedrørende ledelsesmæssig sammenlægning af Specialcenter Sigrid Undset og Specialinstitutionen Lærkereden

Åbent

Sagsnr.: 326-2015-44789 J.nr.: 00.01.10 Dokumentnr.: 326 -2015-301267

SAGSFREMSTILLING

Kommunalbestyrelsen vedtog i februar 2015 en ændring af Direktionens størrelse og opgavefordeling, der indebærer, at Direktionen fra 1. august 2015 ændres fra fem til fire direktører. Som en del af denne ændring skal den samlede organisering omkring velfærd styrkes gennem en sammenlægning af primært velfærden på almenområdet. Det vil sige, at opgaver i tilknytning til Børn- og Familieudvalget samt Ældre- og Sundhedsudvalget samles under et direktionsområde.

Det vedhæftede notat præsenterer et oplæg til samlingen af partnerskabsområderne Specialcenter Sigrid Undset og Lærkereden. Oplægget er blandt andet udsprunget af ændringerne i direktionen, hvor det på området for børn, unge, ældre og sundhed har været centralt at sætte særligt fokus på to temaer; at have medarbejdere med stærke fagligheder, der kan give det bedste tilbud til vores borgere samt at sikre sammenhæng i vores arbejde omkring borgeren. Samtidig ses den ledelsesmæssige sammenlægning som et vigtigt element i strategien for inklusion, hvor det kan være med til at skabe stærke faglige fællesskaber og udvikle kommunens specialtilbud.

Både Specialcenter Sigrid Undset og Lærkereden er specialtilbud for børn henholdsvis unge og voksne, der grundet deres særlige behov ikke kan drage fordel af et tilbud i det almene. Lærkereden er et dagtilbud for børn i alderen 0 - 6 år. Specialcenter Sigrid Undset består af: Sigrid Undset Skolen med tilknyttet SFO, CSU-Kalundborg, der har et STU tilbud og en voksenspecialskole, samt aflastningstilbuddet Kildebo.

Forslaget indebærer:

- at der etableres en samlet ledelse for tilbuddene bestående af en leder for de samlede tilbud med afdelingsledere for de enkelte afdelinger, der alle indgår i samme ledelsesteam
- at der etableres et fælles MED udvalg og eventuelt en fælles bestyrelse.

Der er en klar forventning til, at sammenlægningen vil kunne spille ind i forhold til de ovennævnte mål. Særligt da der i de to tilbud er relevante berøringsflader, der i endnu højere grad vil kunne videreudvikles i et samlet ledelsesområde frem for to. Samtidig skal den være med til at støtte op om to centrale strategier på børne- og ungeområdet; Helhed og sammenhæng på 0-18 års området samt strategien for inklusion og stærke børnefællesskaber.

I relation til den førstnævnte er det forventningen at sammenlægningen vil bidrage til, at det i højere grad bliver muligt at skabe faglig sammenhæng fra børnehave til skole med en fælles pædagogisk linje, med et skarpt øje for visitationen mellem de forskellige niveauer. For sidstnævnte er det hensigten, at sammenlægningen skal spille ind i forhold til arbejdet med at skabe inkluderende børnefællesskaber i både almen- og specialområdet. Ved at samle de specialpædagogiske kompetencer på området bliver det i højere grad muligt at udvikle et stærkt fagligt tilbud med en høj specialviden, der også kan komme til gavn for de almene tilbud.

En sammenlægning af de to partnerskabsområder forventes således at kunne være med til at styrke vores tilbud til børn og unge samtidig med, at det kan spille ind i forhold til flere centrale mål og strategier på direktørområdet.

I det vedhæftede notat kan læses mere om overvejelserne bag samt et oplæg til processen for det videre arbejde med sammenlægningen.

Der har forud for denne behandling været løbende drøftelser mellem medarbejdere og ledelse fra både Lærkereden

og Specialcenter Sigrid Undset med henblik på at understøtte en god proces samt nå i mål med en god løsning, der kan støtte op omkring målsætningerne.

BEHANDLING

Direktionen, Børn og Familieudvalget, Økonomiudvalget, Kommunalbestyrelsen.

INDSTILLING

Direktøren indstiller, at forslaget sendes i høring hos de relevante parter.

ØKONOMISKE KONSEKVENSER

Ingen økonomiske konsekvenser.

Direktionens møde den 1. september 2015:

Direktionen vedtog at anbefale direktørens indstilling.

Økonomiudvalgets møde den 23. september 2015:

Udvalget vedtog at anbefale Børn- og Familieudvalgets indstilling.

Børn- og Familieudvalgets møde den 9. september 2015:

Udvalget vedtog at anbefale indstillingen.

Administrationens tilføjelse d. 1. oktober 2015

Med udgangspunkt i ovenstående sagsforløb fremsendes hermed oplægget til høring hos Hovedudvalget med henblik på at få input og kommentarer, der kan anvendes i den videre proces.

I oplægget kan læses mere om, hvad samlingen indebærer, hvilke mål sammenlægningen søger at imødekomme samt bevæggrundene bag.

BEHANDLING

Hovedudvalget.

INDSTILLING

Direktøren indstiller, at materialet drøftes.

Bilag

Oplæg til sammenlægning

326-2015-262636

Hovedudvalgets møde den 6. oktober 2015:

Hovedudvalget vedtog at tage sagen til efterretning. Medarbejdersiden indgiver høringssvar efterfølgende, såfremt der er behov for dette.

Punkt 8: Etablering af Ad hoc MED-udvalg i forbindelse med konkurrenceudsættelse af vej- og parkopgaver

Bilag

Referat fra MED-udvalgs møde i Vej, Ejendom og Affald den 14. september 2015

Kommissorium - Ad hoc MED kontrolbud

Etablering af Ad hoc MED-udvalg i forbindelse med konkurrenceudsættelse af vej- og parkopgaver

Sagsfremstilling

8. Etablering af Ad hoc MED-udvalg i forbindelse med konkurrenceudsættelse af vej- og parkopgaver

Åbent

Sagsnr.: 326-2015-52681 J.nr.: 81.38.00 Dokumentnr.: 326 -2015-305400

SAGSFREMSTILLING

I forbindelse med konkurrenceudsættelse af de driftsopgaver, der udføres på vej- og parkområdet, skal der nedsættes et "ad hoc MED-udvalg" i Vej, Ejendom og Affald.

Det er besluttet, at udførerfunktionen (Entreprenørservice) kan udarbejde og afgive et kontrolbud. Det skal derfor sikres, at der ikke vil kunne tilgå oplysninger til Entreprenørservice, som vil kunne give Entreprenørservice en særstilling i forhold til de andre bydende på opgaven.

På den baggrund skal der i udbudsperioden etableres et ad hoc MED-udvalg, der dækker den del af organisationen, der afgiver kontrolbud.

Ad hoc MED-udvalget skal varetage de personalemæssige forhold, der vil knytte sig til de opgaver, der vil indgå i kontrolbuddet i henhold til MED-rammeaftalens "Protokollat om medarbejdernes inddragelse og medvirken ved omstilling, udbud og udlicitering".

Det eksisterende MED-udvalg i Vej, Ejendom og Affald dækker både bestiller- og udførerfunktionerne. Udvalget er nedsat med mange medlemmer fra Entreprenørservice netop med henblik på at kunne "dele" udvalget i forbindelse med konkurrenceudsættelsen.

I forbindelse med nedsættelsen af Ad hoc MED-udvalget er der udarbejdet et forslag til kommissorium for udvalget.

BEHANDLING

Hovedudvalget.

INDSTILLING

Chefen for Vej, Ejendom og Affald indstiller, at kommissoriet for ad hoc MED-udvalget i forbindelse med konkurrenceudsættelse af vej- og parkopgaverne godkendes.

ØKONOMISKE KONSEKVENSER

Ingen.

Bilag

Referat fra MED-udvalgsmøde i Vej, Ejendom og Affald den 14. september 2015

326-2015-305403

Kommissorium - Ad hoc MED kontrolbud

326-2015-305402

Hovedudvalgets møde den 6. oktober 2015:

Hovedudvalget vedtog at godkende indstillingen.

Punkt 9: Ad hoc MED - Inklusion

Bilag

Notat om repræsentation i ad hoc MED-udvalg

Valg af medarbejderrepræsentant fra Børn og Familie til ad Hoc MED

Ad hoc MED - Inklusion

Sagsfremstilling

9. Ad hoc MED - Inklusion

Åbent

Sagsnr.: 326-2013-43376

J.nr.: 00.01.00

Dokumentnr.: 326 -2015-287368

SAGSFREMSTILLING

Medarbejdersiden i Hovedudvalget har ønsket at få drøftet valget af en medarbejderrepræsentant fra Børn og Familie til ad hoc MED udvalget vedr. inklusion. Sagen skal drøftes i Hovedudvalget, da det er denne instans der fortolker MED-aftalen.

Medarbejdersiden har fremsendt deres synspunkt, som er vedhæftet som bilag.

Hovedudvalget vedtog kommissoriet for ad hoc MED udvalget i oktober 2013, uden bemærkninger. Kommissoriet siger om udvalgets sammensætning:

Ledelsessiden

Børn- og ungedirektør Hanne Dollerup

Fagcenterchef for Småbørn og Undervisning Anne Jørgensen

Fagcenterchef for Børn og Familie Ane Stallknecht

Leder af Pædagogisk udviklingscenter Charlotte Grummesgaard

Medarbejdersiden

DLF: 4 repræsentanter, der vælges af og blandt relevante TR/FTR.

BUPL: 2 repræsentanter, der vælges af og blandt relevante TR/FTR.

FOA: 1 repræsentant, der vælges af og blandt relevante TR/FTR. Arbejdsmiljørepræsentanter: 2 repræsentanter, der vælges af og blandt relevante AMR'er og dækker henholdsvis skole- og SFO-området

Børn og Familie: 1 repræsentant, der vælges af og blandt medarbejdersiden i det lokale MED-udvalg.

For så vidt angår DLF, BUPL og FOA, er det angivet, at repræsentanterne skal være TR/FTR. Dette er ikke tilfældet for Børn og Familie. Derfor er det valg, MED-udvalget for Børn og Familie har foretaget, helt i overensstemmelse med kommissoriet.

Valget understøtter også et andet krav i MED-aftalen - nemlig mangfoldighed. MED-rammeaftalens § 4, stk. 5 siger således:

Udvalgene bør sammensættes så repræsentativt som muligt, således at alle relevante synspunkter kan komme frem. Så vidt muligt bør alle personaleorganisationer (overenskomstgrupper) være repræsenteret i udvalget. Dernæst kan de enkelte personalegruppers størrelse inddrages ved vurdering af sammensætning af udvalget på medarbejdersiden.

MED-rammeaftalens § 4, stk. 6 siger:

Udvalgenes sammensætning baseres som hovedregel på valgte tillidsrepræsentanter. Hvis det antal medarbejderpladser, der er aftalt i et udvalg, ikke alle kan besættes med tillidsrepræsentanter, kan der vælges andre medarbejderrepræsentanter hertil. Disse sidestilles med tillidsrepræsentanter

BEHANDLING

Hovedudvalget.

INDSTILLING

Direktøren indstiller at sagen drøftes.

ØKONOMISKE KONSEKVENSER

Ingen.

Bilag

Notat om repræsentation i ad hoc MED-udvalg	326-2015-287624
Valg af medarbejderrepræsentant fra Børn og Familie til ad Hoc MED	326-2015-307767

Hovedudvalgets møde den 6. oktober 2015:

Parterne er enige om, at ad hoc MED-udvalget vedr. inklusion videreføres i overensstemmelse med kommissoriet godkendt i oktober 2013, herunder med den medarbejdersammensætning som på daværende tidspunkt blev fastsat. Hanne Dollerup følger op på den forudgående proces.

Fremadrettet er parterne endvidere enige om, at MED-rammeaftalens paragraf 4 stk. 6 samt MED-rammeaftalens paragraf 4 stk. 5 (jv. KSN-meddelelse nr. 28) er gældende ved sammensætning af ad hoc MED-udvalg.

Herudover er parterne enige om, at den lokale MED-aftale er gældende.

Det følger i øvrigt af Rammeaftalens paragraf 9 stk. 2:

Hovedudvalget har på det overordnede niveau endvidere til opgave, at fortolke den lokale aftale om medindflydelse og medbestemmelse og behandle uoverensstemmelser herom.

Paragraf 4 stk. 5:

Medarbejderrepræsentationen i udvalgsstrukturen skal som udgangspunkt baseres på hovedorganisationerne og afspejle personalesammensætningen.

Udvalgene bør sammensættes så repræsentativt som muligt, således at alle relevante synspunkter kan komme frem. Så vidt muligt bør alle personaleorganisationer (overenskomstgrupper) være repræsenteret i udvalget. Dernæst kan de enkelte personalegruppers størrelse inddrages ved vurdering af sammensætning af udvalget på medarbejdersiden.

Paragraf 4 stk. 6:

Udvalgenes sammensætning baseres som hovedregel på valgte tillidsrepræsentanter. Hvis det antal medarbejderpladser, der er aftalt i et udvalg, ikke alle kan besættes med tillidsrepræsentanter, kan der vælges andre medarbejderrepræsentanter hertil. Disse sidestilles med tillidsrepræsentanter.