

# REFERAT Hovedudvalg d. 24-05-2018

**Mødedato** Torsdag d. 24. maj 2018 kl. 13:00

**Mødested** Mødelokale B203

**Mødedeltagere** Lars Holte, Jørgen Lerhard, Per Aalbæk Nielsen, Charlotte Markussen, Brith Josephsen, Heidi Hansen, Karen Aslaug Ramm, Niels Krüger, Hanne Borchersen, Thommas Nielsen, Peter Foskjær, Tine Hoffmann (Fravær), Heidi Yoma Rasmussen, Lars Bælum Jensen, Tine Tom-Petersen, Per Frank Lauritzen, Karin Danielsen, Sanne Simonsen, Lene Strandquist

## Indholdsfortegnelse

Godkendelse af referat.....	3
Budgetopfølgning 2018 og budget 2019.....	4
Den årlige arbejdsmiljødrøftelse.....	5
Tal om Personale 2017.....	7
Drøftelse af retningslinjer for ansættelse på særlige vilkår.....	9
Forslag til kommunikation med MED-organisationen via nye IT-muligheder.....	11
Fortsat drøftelse af HU's strategiske indsatsområder for 2018 og 2019.....	13
Henvendelse fra to ministre om seksuel chikane på arbejdspladserne.....	15
Ad hoc MED-udvalg i forbindelse med projekt Nyt rådhus.....	17
Oversigt over arbejdsgrupper.....	18
Eventuelt.....	19

## **Punkt 1: Godkendelse af referat**

17/15177

### **Indstilling**

Det indstilles, at HovedUdvalget godkender referatet fra møde den 28. februar 2018.

### **Beslutning Hovedudvalg den 24-05-2018**

Godkendt.

## Punkt 2: Budgetopfølgning 2018 og budget 2019

17/15177

### Baggrund

Denne sag fremlægges med henblik på at give en status på budgetopfølgning 2018 og budget 2019.

### Indstilling

Det indstilles, at HovedUdvalget tager orienteringen til efterretning.

### Beslutning Hovedudvalg den 24-05-2018

Lars orienterede om processen med budget 2019 og om **2. budgetopfølgning**.

Byrådet har afholdt strategiseminar, hvor der har været en første drøftelse af budgettet. Byrådet tager dog først fat i den egentlig budgetbehandling efter sommerferien. Foreløbig afventer vi økonomiaftalen, som forventes at ligge der omkring 15. juni. Der er på nuværende tidspunkt en stor ubalance i budgettet for 2019.

2. budgetopfølgning har vist, at der er fortsat er en ubalance i budgettet foranlediget af de samme mekanismer som tidligere med øgede mængder på ældreområdet, det specialiserede børneområde og det specialiserede voksenområde. Første budgetopfølgning viste en budgetubalance på ca. 30. mio. kr. De tiltag, der blev iværksat for at håndtere dette, betød, at budgetbalancen blev reduceret til ca. 10. mio. kr. 2. budgetopfølgning viser, at budgetbalancen nu igen er vokset til ca. 25. mio. kr. Budgetbalancen i 2019 kombineret med budgetbalancen i 2018 skal der nu tages politisk stilling til.

Direktionen har udarbejdet et sparekatalog til Byrådet, hvilket skal betragtes som rettidig omhu. Et af disse er en forøgelse af "vakanseafgiften" fra 2 til 3 måneder, som direktionen oprindeligt havde foreslået Byrådet efter første budgetopfølgning. **Det er ikke sikkert at Byrådet udvælger nogle af spareforslagene, men noget skal der gøres.**

Medarbejdersiden gav udtryk for tilfredshed med den tidlige inddragelse i forhold til budgettet, men de ville gerne have set hele direktionens sparekatalog. Samtidig ønskede medarbejdersiden at høre, om der var undtagelser til vakansestoppet, og hvilke kriterier der i så fald ville være.

Ledersiden svarede, at de ikke så grund til at inddrage hele organisationen i kataloget, hvis det f.eks. kun er 2 af forslagene som ender med at blive en realitet. I forhold til undtagelser til vakansestoppet, oplyste lederen, at undtagelser kunne forekomme på ældreområdet og børneområdet. Dog er det kun direktionen som har kompetence til at give dispensationer, og argumenterne herfor skal være tungtvejende og ganske særlige.

Medarbejdersiden gav udtryk for at det var svært at vurdere hvornår der er tale om et overforbrug, og hvornår der er tale om en underbudgettering, når der år efter år er udfordringer på det specialiserede område.

Ledersiden påpegede, at det er svært at forudsige om f.eks. antallet af handicappede børn og unge med psykiske lidelser fortsat vil stige. Disse usikkerheder giver udfordringer i budgettet, men lederen understregede samtidig at der bruges mange ressourcer på at ramme det korrekte budget inden for servicerammen.

Direktionen lover at holde medarbejdersiden tæt orienteret om 2. budgetopfølgning.

Orienteringen blev taget til efterretning.

## Punkt 3: Den årlige arbejdsmiljødrøftelse

17/22672

### Baggrund

Siden 2010 har det været lovpligtigt for alle virksomheder at gennemføre en årlig arbejdsmiljødrøftelse. I 2014 godkendte Hovedudvalget den proces, der også i 2018 understøtter den årlige arbejdsmiljødrøftelse i Høje-Taastrup Kommune. Med afsæt i de udfordringer i arbejdsmiljøarbejdet, som den årlige arbejdsmiljøredegørelse viser, udpeger Hovedudvalget i ulige år relevante temaer for de kommende to års arbejdsmiljøarbejde. I 2017 udpegede Hovedudvalget følgende indsatsområder:

- Forebyggelse af forstuvninger og forstrækninger
- Forebyggelse af stress
- Mindske sygefravær
- Øget opmærksomhed omkring registrering af mindre hændelser

Med udgangspunkt i Arbejdsmiljøredegørelse 2017 har Hovedudvalgets arbejdsmiljøgruppe drøftet relevante arbejdsmiljøudfordringer i forhold til en midtvejsstatus på de i 2017 udvalgte indsatsområder.

Hovedudvalget orienteres med denne sag om arbejdsmiljøredegørelsen 2017, samt forslag til arbejdsmiljøbrev 2018 med henblik på at gennemføre den årlige arbejdsmiljødrøftelse 2018 i Hovedudvalget.

### Indstilling

Det indstilles at Hovedudvalget:

1. Tager ”Arbejdsmiljøredegørelse 2017” til efterretning
2. Godkender ”Arbejdsmiljøbrev 2018”
3. Tager orientering om arbejdsmiljøgruppens drøftelser til efterretning

### Beslutning Hovedudvalg den 24-05-2018

Arbejdsmiljøredegørelsen for 2017 blev taget til efterretning.

Arbejdsmiljøbrevet blev godkendt med en enkelt bemærkning fra medarbejdersiden om at det bør præciseres nærmere, hvad forskellen på de 3 registreringer er (arbejdsskader med fravær, arbejdsskader uden fravær og registreringer). Dette fremgår ikke tydeligt nok.

Medarbejdersiden nævnte at det var vigtigt at få registreret de mindre hændelser, da dette er vigtigt for at kunne forebygge arbejdsskader og lære af det.

### Sagsfremstilling

Hovedudvalgets arbejdsmiljøgruppe har bemærket flere positive ting fra Arbejdsmiljøredegørelsen 2017:

- Antallet af ulykker med fravær er det laveste siden 2005 – alene fra 2014 til 2017 er der sket et fald på 48 %
- Sygefraværet er faldet stødt i perioden 2014 til 2017, men ligger fortsat over årets måltal
- Arbejdspladserne registrerer stadig flere mindre hændelser, hvilket har givet en markant stigning i registreringerne samt fald i anmeldelser af arbejdsulykker uden fravær. Det er en positiv udvikling, der både styrker informationen om arbejdsmiljøet samt giver en langt mere effektiv sagsbehandling.

Sammen med de positive udviklingstendenser ses der fortsat behov for at arbejde med de fire indsatsområder som altså også er gældende til og med 2018. Her hæfter arbejdsgruppen sig særligt ved:

- Forstuvninger og forstrækninger udgør fortsat ca. 50 % af de anmeldte arbejdsulykker med fravær
- Der ses fortsat i 2017 et stigende antal psykologbevillinger på grund af stress og stresssymptomer
- Den positive udbredelse af registrering af mindre hændelser ses ikke i alle centre, hvorved der er en opgave i at få dette bredt ud til endnu flere arbejdspladser

Her udover peger arbejdsgruppen under Hovedudvalget på, at der bør kigges nærmere på hvorfor ansatte med 0-2 års ansættelse står for 47 % af kommunens samlede arbejdsulykker med fravær. På de arbejdspladser, hvor disse

arbejdsulykker sker, bør årsagerne hertil undersøges nærmere, så der kan igangsættes forebyggende tiltag, der kan afhjælpe disse arbejdsulykker.

Tidsplan for den årlige arbejdsmiljødrøftelse:

HU afholder årlig arbejdsmiljødrøftelse	Hvornår udsender HU arbejdsmiljøbrev til MED-organisationen med indsatsområder?	Skal der ske en tilbagemelding fra Lokal- og Sektorudvalg til Hovedudvalget?	Hvilken periode har Lokal- og Sektorudvalgene til at arbejde med indsatsområderne
Maj 2017 (med udpegning af nye indsatsområder)	Maj 2017	Ja – i oktober 2017	Maj 2017 – december 2018
Maj 2018 (med midtvejsstatus)	Maj 2018	Nej (intern midtvejsstatus)	
Maj 2019 (med udpegning af nye indsatsområder)	Maj 2019	Ja – i oktober 2019	Maj 2019 – december 2020
Maj 2020 (med midtvejsstatus)	Maj 2020	Nej (intern midtvejsstatus)	
Maj 2021 (med udpegning af nye indsatsområder)	Maj 2021	Ja – i oktober 2021	Maj 2021 – december 2023

## Bilag

Arbejdsmiljøredegørelse 2017

Udkast til arbejdsmiljøbrev 2018

## Punkt 4: Tal om Personale 2017

17/9107

### Baggrund

HR-Centret har offentliggjort Tal om Personale 2017 på mitHTK og rapporten fremlægges for HovedUdvalget til orientering.

### Indstilling

Det indstillet, at HovedUdvalget tager orienteringen til efterretning.

### Beslutning Hovedudvalg den 24-05-2018

Lars orienterede kort om Tal om personale 2017, herunder om den faldende lokallønsprocent, det faldende sygefravær samt andelen af ansatte på særlige vilkår som direktionen særligt har fået øje på.

I forhold til den faldende lokallønsprocent bemærkede medarbejdersiden følgende:

- ”Evaluering af lokallønsforhandlingerne” foreslås som et punkt på dagsorden.
- Det vækker bekymring, at det er medarbejdergrupper på de borgerrelaterede områder som svinder ind.
- Personaleomsætningen er for stor og ancienniteten er for lav. Der er for mange nyuddannede.
- Pædagogernes gennemsnitslønninger i HTK ligger som de eneste i kommunen lavere end landsgennemsnittet.

Direktionen meddelte, at de ville gå tilbage til centerchefgruppen og orienterer om problematikken omkring lokallønsforhandlingerne, og gav samtidig udtryk for, at det vil være en god idé én gang årligt i HU at drøfte/evaluere lokallønsforhandlingerne. Det blev dog samtidig slået fast, at der kan være store forskelle på hvordan lokallønsforhandlingerne takles på de forskellige arbejdspladser, og at det således er svært at opsætte regler/retningslinjer for hvordan disse forhandlinger skal tackles.

I forhold til de øvrige punkter, er det vanskeligt at behandle på overordnet niveau, da der er store forskelle sektorerne imellem. Ledelsen opfordrer derfor – som tidligere – til, at Tal om Personale drøftes i sektor-MED.

### Sagsfremstilling

Følgende konklusioner kan særligt fremhæves fra. Tal om Personale 2017:

- Antal ansatte – en stigning på 4 i hele kommunen, dvs. stort set uændret
  - Mens indbyggertallet i kommunen er steget med knap 3% fra 2014-17 er antallet af medarbejdere i kommunen faldet med knap 1%. Det gennemsnitlige antal borgere pr. ansat er derfor steget fra 14,5 til 15,02. Dette er sket til trods for, at Byrådet har afsat flere ressourcer til specifikke områder.
  - Der er sket en stigning i antallet af medarbejdere i Borger- og Arbejdsmarkedscentret og i Børne- og Ungerådgivningscentret fra 2016 til 2017, som skyldes politiske prioriteringer samt hjemtagelsen af en række opgaver på familieområdet.
- Gennemsnitsalderen er på 45,3 år
- Kønsfordelingen – 23% mænd og 77% kvinder
- Gennemsnitlig anciennitet på 9,0 år
- Andelen af tjenestemænd er faldet til 2,9%
- Gennemsnitlige ugentlig arbejdstid (beskæftigelsesgraden) er 33,9 timer ugentlig mod 32,9 i hele landet
- Udgifter til pension udgør en stigende andel af de samlede lønudgifter - 12,7%
- Den gennemsnitlige tilbagetrækningsalder er 63,5 år
- Personaleomsætningen var i 2017 på godt 15% mod 16% i hele landet
- Andelen af ansatte på særlige vilkår er uændret 2,3%
- Gennemsnitslønningerne er steget og er lidt højere end landsgennemsnittet
  - Særligt på overenskomst for arbejds-, vej- og gartnerformænd og på overenskomst for chefer er lønnen højere i Høje-Taastrup Kommune end på landsgennemsnit. I forhold til arbejds-, vej- og gartnerformænd skyldes det særligt betalingen for vintertjeneste, mens det for chefer skyldes, at Høje-Taastrup Kommune kun har centerchefer ansat efter cheftalen i modsætning til andre kommuner, som også har nogle niveau 3 ledere ansat på cheftalen.

- Den lokale løns andel af den samlede løn er faldet til 0,1 procentpoint under måltallet. Direktionen er opmærksom på dette og handler på det.
- Sygefraværet faldt med 0,3 dage i gennemsnit pr. medarbejder fra 2016 til 2017
  - Siden 2014 er sygefraværet faldet fra 13,3 dage til 12,6 dage i gennemsnit pr. medarbejder
  - På landsplan kendes endnu ikke tallene for 2017, men sygefraværet i 2016 på landsplan svarede til niveauet i 2014. Sygefraværet er derfor i denne periode faldet mere i Høje-Taastrup Kommune end på landsplan

## **Bilag**

Tal om Personale 2017

## **Punkt 5: Drøftelse af retningslinjer for ansættelse på særlige vilkår**

18/5801

### **Baggrund**

HU 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 og 3) at sikre, at fortrængning eller udstødning af allerede ansatte ikke finder sted.

HU vedtog den 23. september 2013 et sæt retningslinjer vedr. ansættelser på særlige vilkår. Retningslinjerne blev ajourført i 2015 primært som følge af arbejdsmarkedsreformen. Der har ikke været lovgivningsmæssige ændringer siden, og derfor lægger sagen ikke op til drøftelse af retningslinjer, men fokuserer på den øvrige del af bestemmelsen.

### **Indstilling**

Det indstilles derfor, at HU 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 24-05-2018**

Der var enighed om at retningslinjerne er tilfredsstillende, og at der ikke er behov for yderligere indsatser.

Dog bemærkede medarbejdersiden, at lederne nogle steder gerne må være i bedre tid når de indgår ansættelser på særlige vilkår. Nogle sektorområder oplever, at processen ofte skal hastes igennem på 1 uge.

### **Sagsfremstilling**

Det fremgår af retningslinjerne for ansættelse på særlige vilkår, at HU har hvert år på maj mødet får en sag på dagsorden om ansættelse på særlige vilkår. Sagen skal belyse:

- 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

Da Hovedudvalget også har Tal om Personale 2017 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.

Bilag 2.1 i Tal om Personale viser, at der i 2017 var 81,3 ansatte på særlige vilkår i Høje-Taastrup Kommune. Niveaulet var dermed stort set uændret i forhold til 2015 og 2016.

Figur 10.1 i Tal om Personale viser, at de ansatte på særlige vilkår udgjorde 2,3% Det var samme niveau for de to forudgående år. Figuren viser, at antallet af personer i løntilskudsstillinger fortsat falder. Faldet skyldes, at der ikke er det samme behov som tidligere.

Figur 10.3 i Tal om Personale 2017 viser, hvilke sektorer de ansatte på særlige vilkår var beskæftiget inden for samt den forholdsmæssige fordeling. Figuren viser, at de store sektorer Administration, Dagpasning, Plejecentre og Skoler dækker ca. 60% af alle stillinger på særlige vilkår.

Tabel i bilag viser fordelingen af stillinger på særlige vilkår fordelt på overenskomstgrupper.

Tabellen viser, at pædagogmedhjælpere, stillinger inden for administration og IT, teknisk service samt ikke-faglærte lønarbejdere tilsammen dækker 63% af alle stillinger på særlige vilkår. Der er en klar overvægt af stillinger, som ikke forudsætter en uddannelsesmæssige kompetencer.

### **Bilag**

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

Bilag med overenskomstgrupper - ansættelse på særlige vilkår

# Punkt 6: Forslag til kommunikation med MED-organisationen via nye IT-muligheder

18/2214

## Baggrund

På HU møde den 16. november 2017 blev der nedsat en arbejdsgruppe, som skulle undersøge mulighederne for at forbedre kommunikationen med MED-organisationen via de nye IT-muligheder i mitHTK og Office365. Arbejdsgruppen har afsluttet sit arbejde og fremlægger hermed forslag til HovedUdvalgets godkendelse.

## Indstilling

At Hovedudvalget godkender arbejdsgruppens forslag til kommunikationen med MED-organisationen.

## Beslutning Hovedudvalg den 24-05-2018

Arbejdsgruppens forslag/model blev godkendt.

Hanne orienterede kort om sagen og demonstrerede samtidig hvordan det i praksis kommer til at fungere, herunder hvem der får hvilke rettigheder osv.

Der er pt. mange udfordringer med teknikken i HTK, men når de tekniske løsninger virker, bliver der ikke længere sendt ét samlet medarbejdernyt ud, men nyhederne bliver løbende publiceret, og medarbejderne får besked når der er nyheder de SKAL se.

Medarbejdersiden gav udtryk for, at de ikke helt føler sig klar til start, men de er optimistiske og klar til at prøve modellen af.

## Sagsfremstilling

Arbejdsgruppen har arbejdet med eksisterende udfordringer i dialogen med MED-organisationen i forhold til følgende former for kommunikation:

1. Fra HovedUdvalget til alle ansatte
2. Fra HovedUdvalget til sektor-udvalg – samt lokaludvalg på de centerområder, hvor der ikke er sektorudvalg – og tilbage til HovedUdvalget. Dvs. typisk, når HovedUdvalget beder sektor-MED om tilbagemeldinger på konkrete spørgsmål
3. Fra HovedUdvalget til resten af MED-organisationen og tilbage. Som ovenstående, men når det vedrører alle MED-udvalg på alle niveauer

### Ad 1. Fra HovedUdvalget til alle ansatte

Denne type af kommunikation handler stort set kun om at informere alle ledere og medarbejderne om, hvad der sker i HovedUdvalget. Dvs. typisk opsummering af, hvad HovedUdvalget har beskæftiget sig med på seneste møde.

Hidtil er denne information sendt ud via MedarbejderNyt, idet HR-Centret skriver et kort resumé af sagen.

MedarbejderNyt har hidtil været udsendt som et månedligt dokument, der er lagt på mitHTK og i den tidligere app ”Mit HTK”. Desuden er der sendt en mail til lederne om at sikre, at deres medarbejdere får kendskab til indholdet i Medarbejdernyt. Efter overgangen til mitHTK kan app'en ikke længere benyttes, da det forudsætter et ekstranet. Når alle medarbejdere har fået adgang til mitHTK vil der ej heller være behov for andre platforme til at samle det, der allerede ligger på mitHTK. Men aktuelt er der nogle udfordringer i forhold til mit HTK.

En af udfordringerne er, at MedarbejderNyt drukner i andre informationer og at der ikke sendes et advis til medarbejderne om, at der nu er noget nyt. Desuden virker single sign-on aktuelt ikke på mitHTK, hvilket betyder, at medarbejdere ikke automatisk får åbnet mitHTK, når de logger sig på. I forhold til den første udfordring, arbejder Økonomi- og Digitaliseringscentret dog på at få etableret en løsning, der ”tvinger” alle medarbejdere til at abonnere på nyheder til alle medarbejdere som desuden vil betyde, at de modtager et advis, når der er en nyhed. Den nye platform betyder desuden, at nyheder til medarbejderne fremadrettet udsendes ad hoc og ikke – som i dag – ”bundtes” til udsendelse én gang om

måned. Udfordringerne med den manglende single sign-on forventes løst ved implementeringen af Windows 10. Endelig er det en udfordring, at alle medarbejdere endnu ikke er på mitHTK.

Arbejdsgruppen anbefaler derfor, at når disse udfordringer er løst, sker fremtidige informationer fra HovedUdvalget til alle ledere og medarbejdere via mitHTK. Indtil da er det nødvendigt at bibeholde Medarbejdernyt i den nuværende form til information til alle medarbejdere.

#### Ad. 2. Fra HovedUdvalget til sektor-MED (og retur)

Denne type af kommunikation handler typisk om, at HovedUdvalget beder sektor-MED (og lokal-MED, hvor der ikke er sektor-MED) om at forholde sig til konkrete temaer. I de fleste situationer forventes også en tilbagemelding til HovedUdvalget. Dette har hidtil været kommunikeret ud til organisationen via Ledernyt, mens kommunikationen fra udvalgene til HovedUdvalget er sket via sekretæren for HovedUdvalget.

Flere eksempler har vist, at denne form for kommunikation ikke er effektiv, fordi opgaver for MED-udvalgene drukner i informationer til lederne, som så har svært ved at finde det igen, når der er brug for det. Arbejdsgruppen peger derfor på, at en fremtidig løsning ideelt set bør samle kommunikationen ét sted, så ledere/formænd, næstformænd og sekretærer for de relevante MED-udvalg ét sted kan få et overblik over, om der er punkter, som de har en forpligtelse til at drøfte i deres MED-udvalg, herunder tidsfristerne herfor.

Arbejdsgruppen anbefaler derfor, at Teams fremover anvendes til denne type af kommunikation så alle ansvarlige for MED-udvalg fremover kun skal holde sig orienteret om igangværende temaer der.

HR-Centret sørger for vedligeholdelse af denne struktur i Teams.

#### Ad 3. Fra HovedUdvalget til resten af MED-organisationen

Denne form for kommunikation er som i punkt 2, men med den forskel, at det her omfatter hele MED-organisationen og dermed et langt større antal MED-udvalg.

Udfordringerne er de samme som nævnt under pkt. 2, men pga. det store antal udvalg og deltagere, vil det blive for omfattende at pege på en tilsvarende løsning med central vedligeholdelse af strukturen.

Arbejdsgruppen anbefaler derfor, at det bliver sektorudvalgene, der får ansvaret for kommunikationen til de underliggende lokal-MED (bortset fra i de centre, hvor der ikke er et sektorudvalg, men kun et lokal-MED). Arbejdsgruppen anbefaler, at dette på samme måde sker via Teams, så kommunikationen bliver transparent.

#### Evaluering af ny model for kommunikationen

Arbejdsgruppen anbefaler, at ovenstående prøves af i en periode på ca. et år, hvorefter der foretages en evaluering med henblik på at vurdere, om der er behov for justeringer.

## **Bilag**

Plancher - Vejledning til brug af teams

# Punkt 7: Fortsat drøftelse af HU's strategiske indsatsområder for 2018 og 2019

17/15177

## Baggrund

Det fremgår af Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse, at HovedUdvalget hvert andet år skal gennemføre en strategisk drøftelse af hvilke indsatsområder og opgaver, som er særligt væsentlige at fokusere på i perioden.

Punktet var på HovedUdvalgets møde i januar 2018, og det blev her besluttet, at bringe drøftelsen over på sektorniveau og lokal MED-niveau, hvor der ikke er et sektorudvalg, for derefter at bringe det tilbage til HU igen.

## Indstilling

Det indstilles, at HovedUdvalget godkender,

1. at forslag nr. 2 og 5 gøres til HovedUdvalgets strategiske indsatsområder for 2018 og 2019
2. at medarbejdersiden går i dialog med sektorudvalget for Borger- og Arbejdsmarkedscentret med henblik på at afklare, om forslag 1 og 6 særligt skal behandles i HovedUdvalget samt
3. at forslag 4 inddrages i forbindelse med den årlige drøftelse af sundhedsindsatsen
4. at HovedUdvalget ikke arbejder yderligere med forslag 3 i indeværende funktionsperiode.

## Beslutning Hovedudvalg den 24-05-2018

Indstillingen blev godkendt uden bemærkninger.

## Sagsfremstilling

Der er kommet følgende forslag til indsatsområder:

1. Større fokus på kompetencer i forhold til driften:
  - o Hvordan spiller vi driften god?
  - o Fokus på basisdrift i forhold til udvikling
  - o Kompetenceudvikling
  - o Oplæring af nye medarbejdere
2. Fortsat indsats i forhold til at klæde organisationen på til den digitale arbejdsplads. Hvordan sikres det, at den digitale infrastruktur falder på plads. Der er stor frustration over det langsomme internet.
3. Fortsat fokuseret indsats på Den attraktive arbejdsplads.
4. Fortsat fokus på sundhed og kommunens sundhedsfremmende aktiviteter. Opnår vi den ønskede effekt? Kan vi blive sundere?
5. Forbedring af MED-systemet
  - o Hæve kvalitet og anerkendelse af systemets værdi i de lokale MED-udvalg
  - o Forbedre formidlingen af MED-stof på tværs af niveauer og sektorer
  - o Udfylde roller og løse opgaver professionelt i MED-systemet
6. Tværgående samarbejde
  - o Effekt
  - o Metoder
  - o Hvordan bliver det endnu mere udbredt?
  - o Kompetenceudvikling
  - o Forankring i driften

Bemærkninger til forslagene

### Ad. 1) Større fokus på kompetencer i forhold til driften

Det er umiddelbart svært at vurdere hvad dette forslag præcist indebærer. HR-Centret foreslår derfor, at medarbejdersiden afklarer dette med sektorudvalget i Borger- og Arbejdsmarkedscentret med henblik på en efterfølgende vurdering af, om temaet skal gøres til et strategisk indsatsområde for HovedUdvalget i 2018/19.

### Ad. 2) Klæde organisationen på til den digitale arbejdsplads

HovedUdvalget har allerede besluttet at arbejde med dette tema. Pga. ønsket om en anden konference for MED-

organisationen i 2018, har HovedUdvalget besluttet at flytte en planlagt konference om at klæde organisationen på til fremtidens digitale løsninger til 2019. Der er planlagt en opfølgning herefter.

#### Ad. 3) Den Attraktive arbejdsplads

HovedUdvalget har i 2017 arbejdet med Den attraktive arbejdsplads, og der har været sendt materiale ud til drøftelse i sektorMED. Der kom kun meget sparsomme tilbagemeldinger til HovedUdvalget, hvorfor der ikke blev foretaget yderligere. Dog var der enighed om at temaet kunne indarbejdes i den kommende revidering af HR-strategien. På den baggrund er det vanskeligt at se, hvad HovedUdvalget yderligere kan gøre aktuelt ud over at opfordre til lokale drøftelser.

#### Ad. 4) Sundhed og sundhedsfremme

Sundhedsindsatsen drøftes og evalueres allerede én gang årligt i Hovedudvalget og i 2016 udarbejdede en arbejdsgruppe under HovedUdvalget en sundhedsstrategi, som blev udsendt til arbejdspladserne. Det er derfor vanskeligt at se, hvad HovedUdvalget yderligere kan gøre aktuelt. En mulighed kunne dog være, at inddrage det modtagne bidrag i den næste årlige drøftelse.

#### Ad. 5) Forbedring af MED-systemet

Medarbejderrepræsentanter i HovedUdvalget har tidligere flere gange peget på udfordringer i forhold til MED-systemet. Der har ikke inden for de senere år været arbejdet mere indgående med dette tema. Formand og næstformandskab har i forbindelse med det kommende HU-seminar drøftet netop dette tema som et emne til seminaret. Det foreslås derfor, at dette tema indgår som ét af de strategiske indsatsområder, som HovedUdvalget beskæftiger sig med i 2018/19 og at dette igangsættes på HovedUdvalgets seminar efter sommerferien.

#### Ad. 6) Tværgående samarbejde

Det er svært at vurdere forslaget ud fra det modtagne materiale. HR-Centret foreslår derfor at medarbejderrepræsentanter i HovedUdvalget går i dialog med sektorudvalget i Borger- og Arbejdsmarkedscentret om, hvad HovedUdvalget kan bidrage med i relation til temaet med henblik på at vurdere, om HovedUdvalget skal udpege temaet som særligt strategisk indsatsområde i 2018/19.

HR-Centret anbefaler på baggrund af ovenstående, at der særligt fokuseres på punkt 5 om forbedring af MED-systemet.

## **Bilag**

Indkomne forslag til indsatsområder 2018/2019

## Punkt 8: Henvendelse fra to ministre om seksuel chikane på arbejdspladserne

17/5601

### Baggrund

Ligestillingsministeren og beskæftigelsesministeren sætter i øjeblikket fokus på problemet med seksuel chikane på arbejdspladserne. I den forbindelse, er der sendt en opfordring til alle landets arbejdspladser (bilag) – herunder kommunerne, med henblik på at få arbejdspladserne til at tale om respekt, god tone og omgangsformer.

KL har efterfølgende sendt en række links til inspiration, der vedlægges som bilag.

### Indstilling

Det indstilles, at HovedUdvalget drøfter det fremsendte materiale, herunder om materialet på MitHTK er dækkende i forhold til eventuelle udfordringer med seksuel chikane på kommunens arbejdspladser.

### Beslutning Hovedudvalg den 24-05-2018

Medarbejdersiden syntes, at det ville være godt at have nogle eksempler med i HTK's retningslinjer for vold, trusler, mobning og chikane, som handler om seksuel chikane – herunder også eksempler om f.eks. tonen.

Det blev aftalt, at **materialet suppleres med 1-2 eksempler om sexchikane. Både i relationen borger/medarbejder men også kollega/kollega.**

Derudover iværksættes der ikke yderligere.

### Sagsfremstilling

På det kommunale område har kommunernes MED-system ifølge Trivselsaftalen, pligt til at drøfte og aftale retningslinjer for en samlet indsats, der forebygger, identificerer og håndterer problemer med vold, mobning og chikane på arbejdspladserne. Det er ligeledes fastlagt, at der skal udarbejdes trivselsmålinger. Disse trivselsmålinger skal ifølge Trivselsaftalen, udføres minimum hvert tredje år.

Høje-Taastrup Kommune har ikke tidligere arbejdet specifikt med temaet seksuel chikane, men der har løbende været arbejdet med emnet chikane. Den 3. februar 2014 besluttede Direktionen, at der skulle ske en drøftelse af eventuelle udfordringer med chikane på arbejdspladserne – startende i HovedUdvalget. I løbet af 2014 drøftede HovedUdvalget, hvordan der kunne støttes op om medarbejdere, der udsættes for chikane.

På HovedUdvalgets møde den 24. februar 2014 blev der nedsat en arbejdsgruppe, der skulle udarbejde et oplæg til, hvordan chikane kan håndteres i HTK.

På baggrund af arbejdsgruppens arbejde, besluttede HovedUdvalget at;

- Der skulle udarbejdes en vejledning i håndtering af formalia – f.eks. hvad der er lovlige og ulovlige ytringer, hvad arbejdsleder kan gøre i forhold til injurier og hvad medarbejderen selv skal/kan gøre.
- Der skulle udarbejdes informationsmateriale/dialogmateriale til brug for lokale drøftelser i MED-udvalgene.
- Direktionen og politikerne skulle sende et klart signal om, at chikane af medarbejdere ikke er acceptabelt.
- Der blev udarbejdet en vejledning til beredskab for psykisk førstehjælp.

Det udarbejdede informations- og dialogmateriale blev sendt ud til alle MED-udvalg/personalemøder med MED-status til drøftelse i 2015. MED-udvalgene har drøftet materialet, men det gav ikke anledning til tilbagemeldinger til HovedUdvalget.

[Her](#) på MitHTK kan man læse arbejdsgruppens udarbejdede materiale, som blev sendt til MED-udvalgene.

Der findes ligeledes et link til bilag 6 i den lokale MED-aftale, som vedrører kravet om dialog og kravet om udarbejdelse af lokale retningslinjer.

## **Bilag**

Brev fra ligestillingsministeren og beskæftigelsesministeren til ledere af virksomheder og offentlige institutioner i Danmark

Brev til borgmester og kommunaldirektør vedr. seksuel chikane

Bilag til sag - Indsatser mod chikane af kommunens ansatte

Bilag til sag - Guide om seksuel chikane

## **Punkt 9: Ad hoc MED-udvalg i forbindelse med projekt Nyt rådhus**

17/19041

### **Baggrund**

Direktionen har i forbindelse med godkendelse af organisationsplan for projekt Nyt rådhus besluttet, at der skal nedsættes et ad hoc MED-udvalg for at sikre tværgående MED-inddragelse i projektet.

Hovedudvalget forelægges i denne sag kommissorium for ad hoc MED-udvalget til godkendelse.

### **Indstilling**

Det indstilles, at Hovedudvalget godkender

1. Nedsættelse af ad hoc MED-udvalg i forbindelse med projekt nyt rådhus
2. Kommissorium for ad hoc MED-udvalg i forbindelse med projekt Nyt rådhus.

### **Beslutning Hovedudvalg den 24-05-2018**

Indstillingen blev godkendt.

Sammensætningen af ad-hoc MED-udvalget for perioden 2018-2021 sker således:

Jørgen Lerhard (formand)

3 ledere

2 arbejdsmiljøledere

4 medarbejderrepræsentanter

2 arbejdsmiljørepræsentanter

Medarbejderrepræsentanterne omfatter de medarbejdere der i dag arbejder på rådhuset.

Når ledelsesrepræsentanterne er på plads, skal der vælges 2 arbejdsmiljørepræsentanter blandt de resterende 6 centre. HR-Centret sørger for at tage kontakt til de valgbare og koordinerer valget. Efter dette valg, skal der vælges en medarbejderrepræsentant fra hvert af de resterende 4 centre. HRC skriver ud til de resterende 4 centerchefer når valget til arbejdsmiljørepræsentanter er sket med henblik på, at de beder medarbejderne om at udpege repræsentanter.

Processen med at få valgt/udpeget medlemmerne skal gerne ske hurtigst muligt, da første møde i ad-hoc udvalget er sat til den 11. juni kl. 14-15.

### **Sagsfremstilling**

Byrådet har vedtaget, at der skal bygges et nyt rådhus i Høje-Taastrup Kommune, placeret i den nye bydel Høje-Taastrup C.

Projektet tager afsæt i den vedtagne vision for projektet, som var i MED-høring i foråret 2016. Visionen skitserer et moderne og tidssvarende rådhus, der er åbent for borgerne og tilbyder moderne arbejdsfaciliteter for medarbejderne.

Med henblik på at involvere MED-systemet med drøftelser af de arbejdsmæssige- og arbejdsmiljømæssige konsekvenser på tværs af organisationen, blev der på direktionens møde d. 19-03-2018 besluttet at nedsætte et tværgående ad hoc MED-udvalg i forbindelse med projektet.

Kommissorium for ad hoc MED-udvalget vedlægges som bilag til godkendelse.

### **Bilag**

Kommissorium ad hoc MED-udvalg Nyt rådhus

## Punkt 10: Oversigt over arbejdsgrupper

17/15177

### Indstilling

Det indstilles, at HovedUdvalget tager orienteringen til efterretning.

### Beslutning Hovedudvalg den 24-05-2018

Ingen bemærkninger.

### Sagsfremstilling

Arbejdsgruppe	Opgave	Deltagere	Status
Kommunikation med MED-organisationen via nye IT-muligheder. Nedsat 16.11.17.		Karin Mikkelsen, Heidi Yoma Rasmussen og Hanne Borchersen  Ansvarlig: Helle Mølleskov	Tilbage melding samt demonstration på HU-møde den 24. maj 2018.
Arbejdsgruppe om rygning		Brith Josephsen  Thommas Nielsen  Heidi Yoma Rasmussen  Heidi Hansen  Ansvarlig: Hanne Borchersen	Der er indkaldt til første møde den 23. august 2018.
<b>PERMANENTE ARBEJDSGRUPPER</b>			
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	Gruppen mødes 1-2 gange årligt i marts/april måned. Og i ulige år tillige i oktober måned.

## **Punkt 11: Eventuelt**

17/15177

### **Baggrund**

Punktet er åbent for input.

### **Beslutning Hovedudvalg den 24-05-2018**

Lars orienterede om Bfit og kvaliteten ved arrangementet. Ellers ingen yderligere bemærkninger.