

REFERAT Hovedudvalg d. 20-11-2013

Mødedato Onsdag d. 20. november 2013 kl. 13:00

Mødested B 205

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af referat.....	3
Evaluering af processen for budget 2014 og drøftelse af budgetproces 2015.....	5
Nøgletalsrapporter.....	7
Barselsfonden.....	9
Brug af Frivillighedsskarter i HTK.....	12
Ændring i Tandplejens MED-organisation.....	14
Sygdomsudredning.....	16
Materiale til APV- og Trivselsundersøgelsen 2014.....	18
Oversigt over arbejdsgrupper.....	21
MedarbejderNyt.....	23
Eventuelt.....	25

Punkt 1: Godkendelse af referat

12/23682

Godkendelse af referat

INDSTILLING

Det indstilles, at HovedUdvalget godkender referatet fra mødet den 23. oktober 2013.

BESLUTNING HOVEDUDVALG DEN 20-11-2013

Punktet udsættes.

Punkt 2: Evaluering af processen for budget 2014 og drøftelse af budgetproces 2015

12/23682

Evaluering af processen for budget 2014 og drøftelse af budgetproces 2015

Sagsfremstilling

Jfr. HovedUdvalgets årshjul, skal budgetprocessen for 2014 - og MED-organisationens inddragelse heri - evalueres på mødet.

Endvidere igangsættes en drøftelse af MED-organisationens inddragelse i budgetprocessen 2015.

INDSTILLING

Det indstilles, at HovedUdvalget evaluerer inddragelsen i budgetprocessen 2014 samt drøfter HovedUdvalgets inddragelse i budgetprocessen 2015.

BESLUTNING HOVEDUDVALG DEN 20-11-2013

Punktet udsættes.

Punkt 3: Nøgletalsrapporter

12/23682

Nøgletalsrapporter

Sagsfremstilling

På HovedUdvalgets møde den 24. juni 2013 orienterede ledersiden om de seneste nøgletalsrapporter om kommunens opgaveløsning sammenlignet med Greve, Gentofte, Gladsaxe, Hillerød og Helsingør kommuner ("6-kommunesamarbejdet").

Hovedkonklusionerne blev på mødet gennemgået og det blev aftalt, at HovedUdvalget skal drøfte udvalgte elementer på et af de kommende møder.

Medarbejdersiden foreslog på mødet, at HovedUdvalget drøfter sundhed (kan kommunen anvende flere penge på forebyggelse og – som konsekvens heraf – færre penge på at finansiere indlæggelse) samt drøfter, hvordan vi kan anvende kommunens ressourcer mere tværgående (opløse søjletækningen).

På mødet vil Thomas Hovmann Henriksen, ØDC komme med et kort oplæg om, hvordan rapporterne skal forstås og hvad de kan bruges til.

Medarbejdersiden skal derefter komme med forslag til, hvilke elementer i rapporterne, der ønskes drøftet i HovedUdvalget og hvilke der elementer, der bedre egner sig til drøftelse på Sektor-/Lokalniveau.

INDSTILLING

Det indstilles, at HovedUdvalget kommer med forslag til, hvilke elementer i rapporterne, der ønskes drøftet i HovedUdvalget og hvilke der elementer, der bedre egner sig til drøftelse på Sektor-/Lokalniveau.

BESLUTNING HOVEDUDVALG DEN 20-11-2013

Punktet udsættes.

Punkt 4: Barselsfonden

12/31463

Bilag

Administrationsregler Barselsfond 010107

Barselsfonden.

Barselsfonden

Sagsfremstilling

Medarbejdersiden har ønsket en nærmere redegørelse for det administrationsgrundlag, der ligger til grund for Barselsfonden, herunder om den budgetmæssige ændring, der er vedtaget i forbindelse med budget 2014 i relation til barselsfonden, idet der er behov for en afklaring af, om dette er en væsentlig ændring i udligningsordningen i barselsfonden.

Baggrunden for Barselsfonden

I forbindelse med overenskomstforliget 2005, blev det besluttet, at alle kommuner skulle etablere en barselsudligningsordning med virkning fra 1. januar 2007. Udligningsordningen skal udligne udgifter til barsel på tværs af samtlige arbejdspladser i kommunen.

Formålet med aftalen var at sikre en økonomisk udligning mellem samtlige arbejdspladser inden for kommunen, således at udgifter til ansatte under graviditets-, barsels- og adoptionsorlov ikke påhviler den enkelte arbejdsplads alene. Formålet var desuden at understøtte et arbejdsmarked med lige muligheder for kvinder og mænd.

Udligningsordningen skal yde refusion til den arbejdsplads, der har lønudgiften til den orlovshavendes løn – fx en skole eller en daginstitution.

Kommunen træffer valg mellem to udligningsordninger:

a) Til arbejdspladsen ydes der refusion af minimum 80% af forskellen mellem udgiften til sædvanlig løn til den der er på orlov og den dagpengerefusion arbejdspladsen modtager fra den ansattes bopælskommune. Ved sædvanlig løn forstås en løn, der svarer til den løn, den ansatte har ret til under sygefravær, samt arbejdsgiverafgifter.

b) Til arbejdspladsen ydes der refusion af minimum 80% af forskellen mellem lønudgifter til vikar og den dagpengerefusion arbejdspladsen modtager fra den ansattes bopælskommune. I begrebet løn indgår: Vikarens løn, pension, arbejdstids- og arbejdsbestemte tillæg, ferie med løn/kontantgodtgørelse/særlig feriegodtgørelse/feriegodtgørelse, arbejdsgiverafgifter mv.

Det fremgår af aftalen om udligning af udgifter til barsels- og adoptionsorlov, at såfremt der sker væsentlige ændringer i udligningsordningen drøftes dette i det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg.

Administrationsgrundlaget

Aftalen førte til beskrivelsen af et administrationsgrundlag for Barselsfonden i HTK. Det fremgår af dette administrationsgrundlag, at midler til finansiering af barselsfonden opsamles ved, at alle områder bidrager ud fra områdets andel af kommunens samlede lønbudget. Desuden fremgår det, at der til arbejdspladsen ydes refusion af minimum 100% af forskellen mellem lønudgifter til vikar og den dagpengerefusion arbejdspladsen modtager fra den ansattes bopælskommune.

I 2009 besluttede Byrådet – i forbindelse med vedtagelsen af budget 2010 – at reducere refusionen til 90% i henhold til aftalen om udligning af udgifter til barsels- og adoptionsorlov.

Administrationsgrundlaget beskriver desuden bl.a., hvordan beregningerne af udligningen sker samt hvordan budgetomplaceringer sker fra fonden til den arbejdsplads, der har udgiften til barselsvikaren.

Bidrag til Fonden

Pengene til barselsfonden kommer fra afdelingernes lønbudgetter og fungerer som en form for "forsikringsordning" hvor alle hæfter solidarisk. Hvert år, når budgettet er vedtaget og udmeldt, beregnes det, hvor stor en "forsikringspræmie" det enkelte lønbudget skal bidrage med for at der i fonden er tilstrækkeligt med midler til at finansiere det forventede antal barsler i budgetåret. Til og med 2013 har fonden desuden være administreres således, at der har været tale om en form for "hvile i sig selv"-princip, som har betydet, at hvis der var overskud i puljen et år, skulle de overføres til det næste budgetår. Og var der på den anden side underskud, skulle der trækkes mere fra lønbudgetterne i det efterfølgende år.

I 2012 blev der opkrævet 1,1% i "forsikringspræmie" til barselsfonden. I 2013 blev "forsikringspræmien" reduceret til 0,72%.

Ændringen i budget 2014

Den vedtagne ændring i relation til barselsfonden ændrer ikke på, hvor meget den enkelte arbejdsplads får i refusion til barsel. Der ydes fortsat den samme refusion til arbejdspladserne i 2014, som i 2010, 2011, 2012 og 2013.

Som det fremgår ovenfor under afsnittet om bidrag til fonden, har bidraget været lavere i 2013 end i 2012. Det har givet alle afdelinger et ekstra lønmæssigt råderum svarende til differencen mellem præmien på 1,1% i 2012 og præmien på 0,72% i 2013. Dette ekstra råderum ligger på afdelingernes lønbudgetter. Hvis en arbejdsplads fx har et årligt lønbudget på 10 mio. kr., blev den i 2012 trukket 110.000 kr. til barselsfonden og havde dermed 9.890.000 kr.

til rest til at betale løn. I 2013 blev den samme arbejdsplads kun trukket 72.000 kr. til barselsfonden og havde dermed 9.928.000 kr. til rest til at betale løn. Dvs. at arbejdspladsen i 2013 havde 38.000 kr. mere på lønbudgettet i 2013 end i 2012. Budgetændringen i 2014 handler om, at dette ekstra råderum på de 38.000 kr. er blevet inddraget. For at sikre, at det ikke får en negativ konsekvens, hvis der senere bliver behov for flere midler til barselsfonden, hvis antallet af barsler stiger, er "forsikringsprincippet" samtidig forladt. Det betyder, at bidraget til barselsfonden fremover frem over ikke vil ændre sig fra år til år. Det vil hvert år være det samme beløb. Hvis det viser sig, at der bliver behov for flere eller færre midler til barselsfonden end der er budgetmidler til, vil barselsfondens budget blive ændret, men uden at det påvirker lønbudgetterne.

Konklusion

HU skal inddrages såfremt der sker væsentlige ændringer i udligningsordningen. Den besluttede ændring til budgettet medfører hverken større eller mindre refusion end i dag og arbejdspladserne skal ikke bidrage med mere til finansieringen end i dag. Men det er besluttet, at det ekstra råderum, som arbejdspladserne har haft i 2013 som følge af lavere præmie til fonden, skal spares væk.

På denne baggrund har det været direktionens opfattelse, at der ikke med budgetvedtagelsen er sket væsentlige ændringer i udligningsordningen.

Indstilling

Det indstilles, at HovedUdvalget drøfter sagen.

BESLUTNING HOVEDUDVALG DEN 20-11-2013

Punktet udsættes.

Punkt 5: Brug af Frivillighedscharter i HTK

12/23682

Bilag

Frivillighedscharter.pdf

Brug af Frivillighedscharter i HTK

Sagsfremstilling

Det nye charter for samspil mellem den frivillige verden og det offentlige indeholder visioner og principper for samspillet år 2013 og i de kommende år.

Det nye frivillighedscharter har fokus på tillid mellem sektorerne, gensidighed og samarbejde og skal danne grobund for nye samspil mellem den frivillige verden og det offentlige lokalt rundt om i Danmark.

Frivillighedscharteret indeholder fire overordnede principper:

- Vi vil demokrati, dannelse og livsudfoldelse
- Vi vil gensidig forståelse, tillid og respekt
- Vi vil medborgerskab og mangfoldighed
- Vi vil arbejde sammen

På mødet orienterer frivillighedskonsulent Ea Skibsted Nielsen, FKC om Frivillighedschartrets indhold.

HovedUdvalget drøfter på den baggrund, om der er behov for en nærmere drøftelse af, hvordan vi arbejder med Frivillighedschartret i HTK – og i givet fald hvornår og i hvilken form det bedst drøftes.

INDSTILLING

Det indstilles, at HovedUdvalget drøfter om der er behov for en nærmere drøftelse af, hvordan vi arbejder med Frivillighedschartret i HTK – og i givet fald hvornår og i hvilken form det bedst drøftes.

BESLUTNING HOVEDUDVALG DEN 20-11-2013

Punktet udsættes.

Punkt 6: Ændring i Tandplejens MED-organisation

12/19948

Bilag

2013.10.08- referat SektorMED

Ændring i Tandplejens MED-organisation

Sagsfremstilling

Som følge af kliniksammenlægninger og besparelser på ledelse og administration, ønsker Tandplejen at slanke deres lokalMED.

For nuværende er sammensætningen som følger:

- 1 tandplejeleder (arbejdsmiljøleder)
- 2 ledere (souschef og filialleder)
- 4 medarbejderrepræsentanter
- 1 arbejdsmiljørepræsentant

Ved ændringen ser sammensætningen ud som følger:

- 1 ledelsesrepræsentant (overtandlæge og arbejdsmiljøleder)
- 1 TR for HK (repræsenterer klinikassistenter og administrativt personale)
- 1 TR for DTP (repræsenterer tandplejerne og er desuden talsmand for tandplejens eneste tandtekniker)
- 1 TR DOFT/TL (repræsenterer tandlægerne)
- 1 arbejdsmiljørepræsentant

Forslaget lever således op til MED-aftalens intention om, at der skal sikres inddragelse og indflydelse på hele området og at sammensætningen skal være repræsentativ.

Forslaget ændrer ikke på strukturen i øvrigt – heller ikke på arbejdsmiljøområdet, hvor der fortsat er en arbejdsmiljøgruppe.

Forslaget har været drøftet i og er godkendt af Sundheds- og Omsorgscentrets SektorMED.

INDSTILLING

Det indstilles, at HovedUdvalget godkender slankningen af Tandplejens lokalMED.

BESLUTNING HOVEDUDVALG DEN 20-11-2013

Punktet udsættes.

Punkt 7: Sygdomsudredning

10/17333

Sygdomsudredning

Sagsfremstilling

Baggrund

Den 12-12-2012 blev Hovedudvalget orienteret om, at HR-Centret ville gå videre med at undersøge hvordan SKAT's ændrede praksis på sundhedsområdet påvirkede vores sygdomsudredning. Skatterådet har nu afgivet et bindende svar til Høje-Taastrup Kommune, som opridses nedenfor.

Hovedpointerne i Skatterådets svar

Ansatte der gør brug af sygdomsudredningsordningen, vil som udgangspunkt være skattepligtige af hele beløbet. Hvis der er tale om et forløb pga. en arbejdsskade, vil medarbejderen kun være skattepligtig af værdien af den koordinerende bistand, og ikke selve behandlingen.

Hvis en medarbejder tilbydes et kort afklarende forløb i forbindelse med en potentiel arbejdsskade, vil selve den lægelige udredning være skattefri for medarbejderen. Værdien af koordinatorens arbejde vil dog stadig være skattepligtigt.

Mulige reaktioner på skatterådets svar

Der er umiddelbart to mulige reaktioner på Skatterådets svar.

Den første er at nedlægge ordningen helt. Den anden er at fortsætte ordningen, men kun tilbyde udredning i forbindelse med arbejdsskader.

Ad 1) Afskaffe ordningen helt

Dette er den simpleste løsning, da den ikke vil efterlade nogen usikkerhed ved fortolkning af Skatterådets svar.

I svaret åbner Skatterådet op for, at HTK, skattefrit for medarbejderen, kan igangsætte tiltag for medarbejdernes sundhed, der ligger indenfor den almindelige ledelsesret.

Skatterådet nævner som eksempler: Omlægning af arbejdsgange, justering af arbejdsmiljøet eller møder om tilrettelæggelse af arbejdet. Pengene fra ordningen kan derfor anvendes på tiltag af denne type, og på den måde stadig være med til at nedbringe sygefraværet.

Ad 2) Modificering af den nuværende ordning

Den anden løsning kan være, at begrænse sygdomsudredningen til kun at omfatte klare arbejdsskadetilfælde, og selv i disse tilfælde begrænse brugen af koordinator mest muligt. Det korte forløb kan bruges til at afgøre om der er tale om arbejdsskade, i tilfælde hvor vi selv mener at dette er tilfældet.

Men selv med fokus på at minimere koordinatorens rolle, vil koordinatorydelsen stadig i næsten alle tilfælde være skattepligtig. Så i de tilfælde hvor denne udgør mere end bagatelgrænsen på 1.000 kr. (og det vil den stort set altid gøre) vil medarbejderen blive beskattet af hele beløbet.

Det vil derfor blive en forholdsvis kompliceret ordning at administrere, da HR-Centret løbende skal vurdere om den primære grund til behandlingen stadig er en arbejdsskade, samt holde styr på hvor stor en af ydelsen der stammer fra koordinatoren. Herudover skal medarbejderen informeres meget grundigt omkring skattereglerne, og endeligt skal det korrekte beløb indberettes til SKAT.

INDSTILLING

Der indstilles at Hovedudvalget drøfter konsekvensen af afgørelsen fra Skatterådet, samt drøfter behovet for alternative tilbud i tilknytning til sygefraværsindsatsen.

BESLUTNING HOVEDUDVALG DEN 20-11-2013

Punktet udsættes.

Punkt 8: Materiale til APV- og Trivselsundersøgelsen 2014

12/25982

Bilag

Tidsplan for APVarbejdet for Arbejdsmiljøgrupperne

Oversigt over APV proces 2014

Spørgeskema 1. november 2013

Tjek liste Kontor

Tjekliste Døgninstitutioner og hjemmeplejen

Tjekliste Skoler

Tjeklister Daginstitutioner

Materiale til APV- og Trivselsundersøgelsen 2014

Sagsfremstilling

På mødet d. 19. september 2013, godkendte Hovedudvalget at lokaludvalgene skal have mulighed for at kommentere på materialet til brug for APV- og Trivselsundersøgelse 2014. Materialet har siden dette møde gennemgået nogle væsentlige ændringer og omfatter nu:

1. Oversigt over procesen fra kortlægning til APV-handlingsplan
2. Tidsplan for APV-arbejdet for arbejdsmiljøgrupperne i 2014
3. Spørgeskema til den generelle APV- og Trivselsundersøgelsen 2014
4. Brancherettede tjeklister til brug for observationer

Det generelle spørgeskema er blevet reduceret og indeholder primært spørgsmål vedrørende det psykiske arbejdsmiljø suppleret med forhold omkring vold og trusler samt håndtering af arbejdsskader. Spørgsmålene er stillet op under følgende temaer:

- Indholdet i arbejdet (de 6 guldkorn)
- Rammerne for arbejdet (Social kapital – de 3 diamanter)
- Trivsel
- Vold, trusler og tryghed på arbejdspladsen
- Håndtering af arbejdsskader

Når den generelle spørgeskemaundersøgelse er gennemført i efteråret 2014, vil det blive muligt for arbejdsmiljøgrupperne eller lokal- og sektorudvalgene at gennemføre lokale spørgeskemaundersøgelser i APV-modulet med spørgsmål, der er særlig relevante på en arbejdsplads eller inden for en afdeling eller sektor. Disse lokale spørgeskemaundersøgelser kan gennemføres efter behov, på et hvilket som helst tidspunkt i løbet af året eller de efterfølgende år.

De brancherettede tjeklister er målrettet observationer i forhold til det fysiske arbejdsmiljø. Tjeklisterne er udarbejdet på baggrund af de fysiske emner, som Arbejdstilsynet opstiller i deres Arbejdsmiljøvejvisere for de pågældende brancher. Det anbefales at arbejdsmiljøgrupperne læser den/ de Arbejdsmiljøvejvisere, som er relevante for deres område. Herigennem får de mere viden om de typiske arbejdsmiljøtemaer, som er på deres arbejdsplads og forslag til, hvordan temaerne kan håndteres.

Tjeklisten er ment som et basisudgangspunkt, der tager afsæt i de temaer, som Arbejdstilsynet normalt har fokus på inden for den pågældende branche. Det er muligt for den enkelte arbejdsmiljøgruppe selv at supplere tjeklisten med inspiration fra f.eks. Arbejdstilsynets brancherettede tjeklister, som der henvises konkret til i hver enkel af de brancherettede tjeklister.

Materialet har løbende været drøftet med Hovedudvalgets sparringsgruppe for APV- og Trivselsundersøgelsen 2014, og justeret i forhold til input fra gruppen.

Da lokaludvalgene senere selv kan supplere det generelle spørgeskema med udarbejdelse af lokale spørgeskemaundersøgelser, og da arbejdsmiljøgruppen kan tilføje andre temaer på de brancherettede tjeklisterne, som de ønsker at bruge på deres arbejdsplads, vurderer HR-Centret, at det at sende materialet i høring i MED-organisationen ikke giver mening.

INDSTILLING

Det indstilles, at Hovedudvalget:

1. drøfter og fremkommer med eventuelle kommentarer til det udarbejdede materiale.
2. godkender, at der først gennemføres lokale spørgeskemaundersøgelser efter den generelle spørgeskemaundersøgelse.

3. godkender, at der derfor ikke gennemføres høring af materialet i MED organisationen.

BESLUTNING HOVEDUDVALG DEN 20-11-2013

Punktet udsættes.

Punkt 9: Oversigt over arbejdsgrupper

12/23682

Øversigt over arbejdsgrupper

Sagsfremstilling

Arb.gruppe	Opgave	Deltagere	Status	Deadline
ÅPV- og Trivselsundersøgelsen 2014 Jedsat 24.04.13	Skal fungere som sparringsgruppe for HR-Centret.	Karen, Heidi, Vibeke, Bo, Jette og Hanne. Ansvarlig: Marianne Klug-Andersen	Sparringsgruppen har givet feedback på kortlægningsmaterialet.	Juni 2014
Økstning af Ønelementer Jedsat 23.10.13	Skal fungere som sparringsgruppe for HR-Centret.	Karen, Tine, Bjarne Hansen Ansvarlig: Majbritt Fenger	Gruppen har været samlet og forventer at afrapportere på mødet i januar.	December 2013
Kommunens Personalepolitiske tilbud Jedsat 23.10.13	Skal komme med forslag til, hvordan man synliggør kommunens tilbud.	Lars Holte, Niels Krüger, Vibeke Lyngø, Karen Aslaug Jensen, Henrik Meyer Rasmussen fra Personalefor-eningen, Hanne Borchersen. Ansvarlig: Helle Mølleskov	Gruppen er booket til første møde 19.12.13.	Primo 2014

PERMANENTE UDVALG

Følgegruppe til sygefraværsindsatsen Jedsat 26.10.11	Sparringspartner for HR-Centret i forhold til sygefraværsindsatsen i kommunen.	Tine, Heidi og Karin Ansvarlig: Søren Grenaa	Gruppen samles 2 – 3 gange årligt.	Løbende
Årlig arbejdsmiljø- drøftelse Jedsat 21.11.12	Skal forberede HU's årlige arbejdsmiljødrøftelse	Vibeke, Bo, Sussi, Jette og Peter. Ansvarlig: Marianne Klug-Andersen	Gruppen mødes en gang årligt i januar måned.	Løbende
Sundhedsindsatsen Jedsat 24.04.13	Følgegruppe, som bl.a. skal komme med inspiration til nye sundhedsindsatser.	Karen, Vibeke og repræsentant fra Personaleforeningen. Ansvarlig: Helle Mølleskov		Løbende

INDSTILLING

Det indstilles, at Hovedudvalget tager orienteringen til efterretning.

BESLUTNING HOVEDUDVALG DEN 20-11-2013

Punktet udsættes.

Punkt 10: MedarbejderNyt

12/23682

MedarbejderNyt

Sagsfremstilling

I henhold til HovedUdvalgets informationsstrategi skal udvalget beslutte, om der i et kommende MedarbejderNyt skal medtages emner fra mødet – og i givet fald hvilke.

INDSTILLING

Det indstilles, at HovedUdvalget beslutter, om der i et kommende MedarbejderNyt skal medtages emner fra mødet – og i givet fald hvilke.

BESLUTNING HOVEDUDVALG DEN 20-11-2013

Punktet udsættes.

Punkt 11: Eventuelt

12/23682

Eventuelt

Sagsfremstilling

Punktet er åbent for input.

BESLUTNING HOVEDUDVALG DEN 20-11-2013

Punktet udsættes.