

REFERAT Hovedudvalg d. 24-02-2014

Møtedato Mandag d. 24. februar 2014 kl. 13:00

Møtested B 205

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af referat.....	3
Budget 2015.....	5
Opsamling på Strategidrøftelse 2014 - 2015.....	7
Økonomien i sygefravær baseret på måltal.....	9
Anvendelse af nyttejob i HTK.....	11
Forslag til klausuler i indkøbsaftaler i HTK.....	16
Mulige indsatser mod chikane af kommunens ansatte i de sociale medier.....	18
Temadrøftelse: Arbejdsmiljøredegørelse og HUs årlige arbejdsmiljødrøftelse 2014.....	21
Oversigt over arbejdsgrupper.....	25
MedarbejderNyt.....	27
Eventuelt.....	29
Tillægsdagsorden - Bemærkninger vedrørende arbejdsmiljøarbejdets organisering i HTK's MED-af	31

Punkt 1: Godkendelse af referat

13/28134

Godkendelse af referat

INDSTILLING

Det indstilles, at HovedUdvalget godkender referatet fra mødet den 16. januar 2014.

BESLUTNING HOVEDUDVALG DEN 24-02-2014

Referatet blev godkendt.

Punkt 2: Budget 2015

13/28134

Bilag

Administrativ tidsplan budget 2015-2018

HU - Budgetproces 2015-2018 - Dagsordenpunkt_5_I - Forslag til politisk budge_14-02-2014 16-11-31.pdf

Budget 2015

Baggrund

Denne sag fremlægges med henblik på en drøftelse af budgetprocessen for budget 2015-2018.

INDSTILLING

Det indstilles, at HovedUdvalget drøfter tidsplan og proces for budget 2015.

Sagsfremstilling

Direktionen orienterer på mødet om budgetprocessen – herunder tidsplanen - for budget 2015, som blev godkendt på Økonomiudvalgets møde 11. februar 2014..

Tidsplanen for budget 2015-arbejdet samt drejebogen for den administrative budgetproces vedlægges til brug for drøftelsen.

BESLUTNING HOVEDUDVALG DEN 24-02-2014

Lars uddybede processen.

Iflg. den administrative tidsplan, skal centrene aflevere forslag til effektiviseringer i marts. Medarbejdersiden spurgte til medarbejdernes muligheder for at kommentere/komme med forslag til centrenes effektiviseringsforslag, inden disse forelægges for direktionen.

Ledersiden redegjorde for, at der bl.a. er tale om de forslag til effektiviseringer, der er fremkommet på baggrund af de vedtagne budgetanalyser og at effektiviseringsforslagene skal ses som en del af forberedelsen til den politiske budgetbehandling.

Medarbejderne vil få mulighed for at kommentere i høringsfasen.

Medarbejdersiden udtrykte bekymring over, at MED-systemet ikke får mulighed for at kvalificere forslagene ved at komme med input, da de mente, at de konstante effektiviseringer på sigt får indvirkning på kerneydelserne og medarbejdernes trivsel.

Punkt 3: Opsamling på Strategidrøftelse 2014 - 2015

13/28134

Opsamling på Strategidrøftelse 2014 - 2015

Baggrund

Sagen fremlægges med henblik på at beslutte hvornår og hvordan der skal arbejdes med de fire strategiske temaer.

INDSTILLING

Det indstilles, at HovedUdvalget godkender HR-Centrets forslag om, hvornår og hvordan de strategiske temaer drøftes.

Sagsfremstilling

På Hovedudvalgets møde den 16. januar 2014 blev det besluttet, at følgende temaer skal drøftes i løbet af 2014 og 2015:

1. Tværgående samarbejde i HTK
2. MED-inddragelse (herunder kommunikationen i MED-systemet)
3. Innovation (herunder behovet for kulturforandring)
4. Sundhed (herunder funktionen som rollemodeller)

HR-Centret foreslår, at arbejdet med temaerne fordeles således:

Første halvår 2014: Tværgående samarbejde i HTK

Andet halvår 2014: MED-inddragelse

Første halvår 2015: Innovation

Andet halvår 2015: Sundhed

HovedUdvalget tager fat på de to første temaer på seminaret i marts, men arbejdet vil formentligt skulle fortsætte efter seminaret.

HR-Centret foreslår derfor, at HovedUdvalget – som afslutning på seminaret – drøfter, hvorvidt der skal arbejdes videre med temaerne og i givet fald, hvordan.

Endvidere foreslår HR-Centret, at der – nogle måneder før der skal arbejdes med de resterende to temaer – nedsættes en arbejdsgruppe, der får til opgave at foreslå og forberede hvordan HovedUdvalget kan arbejde med det strategiske tema.

BESLUTNING HOVEDUDVALG DEN 24-02-2014

Forslaget blev godkendt.

Punkt 4: Økonomien i sygefravær baseret på måltal

13/20544

Økonomien i sygefravær baseret på måltal

Baggrund

På HovedUdvalgets møde den 18. december fik medarbejdersiden mulighed for at udtale sig til sagen om model for fordeling af budgetreduktion i forbindelse med sygefraværsindsats baseret på måltal. Medarbejdersiden tilkendegav på mødet, at de ønskede en "grønthøstermodel" som betød, at alle arbejdspladser skulle bidrage til den samlede budgetreduktion. Ledersiden tilkendegav, at de ikke var enige.

Sagen har nu været endeligt behandlet i direktionen, hvorfor HovedUdvalget på dette møde orienteres om den endelige beslutning om fordelingen af budgetreduktionen.

INDSTILLING

Det indstilles, at HovedUdvalget tager orienteringen til efterretning.

Sagsfremstilling

Direktionen vil på mødet orientere om valg af endelig model for fordeling af budgetreduktionen samt de opdaterede måltal, som baserer sig på sygefraværet i 2013.

Informationer om sygefraværsmåltal og fordeling af økonomien er endnu ikke meldt ud til organisationen, men forventes at blive det i løbet af meget kort tid.

BESLUTNING HOVEDUDVALG DEN 24-02-2014

Direktionen har drøftet medarbejdersidens ønske om, at anvende "grønthøstermodellen" til fordeling af budgetreduktionen i forbindelse med sygefraværsindsatsen.

Direktionen finder det fortsat uhensigtsmæssigt, at man rammer dem, der har arbejdet systematisk med at nedbringe sygefraværet og fastholder derfor anvendelsen af en model, hvor de, der skal reducere sygefraværet, skal realisere budgetreduktionen. Direktionen undersøger p.t. konsekvenserne for anvendelsen af denne metode, så implementeringen kan foregå hensigtsmæssigt.

På mødet aftalte man under dette punkt, at drøfte bilaget om sygdomsudredningen fremadrettet udsendt under punktet Eventuel.

Bilaget var en opfølgning på medarbejdersidens anmodning om at ledersiden undersøger, hvad andre kommuner gør i forhold til sygdomsudredning.

Medarbejdersiden oplevede forsat, at HTK mangler kreativitet og kom med eksempler på andres kommuners indsatser. Medarbejdersiden ønskede derfor notatet udbygget med flere eksempler fra andre steder. De 400.000,- kr., som tidligere er foreslået sparet væk, ønskes fortsat anvendt til at nedbringe sygefraværet i kommunen.

Med de faldende bemærkninger blev det aftalt, at sagen på ny forelægges HovedUdvalget, når den er blevet yderligere belyst. Sagen rejses via Følgegruppen til sygefraværsindsatsen.

Punkt 5: Anvendelse af nyttejob i HTK

14/2583

Anvendelse af nyttejob i HTK

Baggrund

Medarbejdersiden har spurgt til antallet og indholdet af de nyttejob, der p.t. er oprettet i HTK.

INDSTILLING

Det indstilles, at HovedUdvalget tager orienteringen til efterretning.

Sagsfremstilling

Med kontantreformen blev der 1. januar 2014 indført krav om, at kontanthjælp, uddannelseshjælp, arbejdsmarkedsydelse og hjælp til borgere omfattet af integrationsloven skal modsvares af en samfundsnyttig indsats (nyttejob).

Målet med nytteindsatsen er, at den enkelte indgår i et arbejdsfællesskab og udfører en samfundsnyttig opgave for sin ydelse.

Der kan være tale om f.eks. at tage plejehjemsbeboere med på en ekstra tur, samle skrald i rabatter, rengøre legetøj i daginstitutioner o.s.v.

Nytteindsatsen foregår på offentlige arbejdspladser, kan vare fra 1 til 13 uger og behøver ikke nødvendigvis at tjene noget særligt formål i forhold til kontanthjælpsmodtagerens fremtidsplaner.

Der er p.t. etableret 20 nedenstående nyttejob på kommunens arbejdspladser:

Nytteindsats i HTK			
Social og Handicapcentret			
Arbejdsplads:	Antal:	Stilling:	Jobbeskrivelse:
Socialpsykiatrien	1	Servicemedarbejder	Vestervænget har brug for en medarbejder til mad, oprydning, rengøring mv. Vi kan rigtig godt bruge én nu på VV, men jeg kan se det kan blive lidt en udfordring når vi først er flyttet til Kløverhuset den 15. juni – idet servicemedarbejderne ligges over til CEIS.
Taxhuset	2	Rengøringsmedarbejder	Primære funktion vil være rengøring. Medarbejderne vil blive koblet på Taxhusets 2 rengøringsassistenter
Team Myndighed - tælles under BURC		Servicemedarbejder	Se særskilt beskrivelse. OBS: Stillingen deles med Børne- og Unge-rådgivningscentret
Dagtilbud Park Job og Aktivitetshus	1	Aktivitetsmedarbejder	Jobbet indebærer samvær med mennesker med funktionsnedsættelser. Der er tale om "ekstra varme hænder" til, at aktivere brugere der er i aktivitets og samværstilbud efter SEL § 104 i Park Job og Aktivitet. Jobbet fordrer, at medarbejderen er motiveret for at arbejde med omsorgsopgaver.
Socialpædagogisk enhed	1	Aktivitets- og servicemedarbejder	En kombinationsstilling mellem Fristedet og Frøgård Allé. Opgaverne er lettere rengøring og oprydning (Frøgård allé) samt hygge, spil og gåture med borgerne (begge steder).
Sundheds og Omsorgs Centret			
Arbejdsplads:	Antal:	Stilling:	Jobbeskrivelse:
			Generel oprydning på fællesarealer i huset Vask af kørestole og rollatorer samt tjekke for luft i hjul og eventuelt fyldning af luft.

Sengeløse Plejecenter:	1		Lægge vasketøj på plads hos beboere, der ikke selv kan. Gå tur med beboere, hjælpe til med aktiviteter, opvask mandag og torsdag og fredag (udehold og fredagsmorgenmad)
Torstorp plejecenter	1		Hente madvogne til afdelingerne, klargøring til morgenmad i afdelingerne, køkkenopgaver, ordne grønsager, rengøring, depotrum, fylde op med servietter, fylde salt og peber. Aktivering på afdelingerne, gå tur med borgere, højtlesning, spille kort, hjælpe med at løse kryds og tværs. Rengøring af depotrum ved afdelingerne, skyllerum og ekstra rengøring af afdelingens køkkener. Lettere rengøringsopgaver i køkken, borgerrelaterede aktiviteter: Gå tur, højtlesning, spille kort, hjælpe med at løse kryds og tværs. Oprydning og rengøring i kælder.
<i>Hjemmeplejen</i>			
Espensvænge i samarbejde med træningsenheden	1		Rengøring der ikke bliver foretaget nu, fx rengøring i gruppernes rum, skabe, tastatur m.v., lægge tøj på plads og andre forefaldende opgaver
Plejegrupperne på rådhuset	1		Rengøring der ikke bliver foretaget nu, fx rengøring i gruppernes rum, skabe, tastatur m.v., lægge tøj på plads og andre forefaldende opgaver
Børne og Ungdoms Rådgivnings Centret			
Arbejdsplads:	Antal:	Stilling:	Jobbeskrivelse:
En plads som BURC deler med SHC	1		Kopieringslokale: Oprydning og holde orden, Bestille: kopipapir, printerpatroner, hæfteklammer, m.m., Tilse at der er hæfteklammer i klipsemaskinen og andet forefaldende Køkken: oprydning og holde orden, rengøring af køleskabe, lave kaffe/the til møder, aflevere flasker, andet forefaldende Mødeforplejning: Oprydning og holde orden, opdækning og aftagning i forbindelse med møder og andet forefaldende. Øvrige forefaldende opgaver: Kælderopgaver; hente lamper, bordvifter, kuglepenne o.a, vande blomster, tømme skraldespande, følge borger fra receptionen til mødelokale
Center for Arbejdsmarked			
Arbejdsplads:	Antal:	Stilling:	Jobbeskrivelse:
			Rense tastaturer, dørhåndtag, reoler, kontorstole og andre stole. Vande blomster.

Jobcenter	1		Mødeforplejning: Oprydning og holde orden, opdækning og aftagning i forbindelse med møder og andet forefaldende. Holde orden i receptionsområdet. Ringe og orientere borgere om at e-boks bliver obligatorisk
Sprogcenter	1	Servicemedarbejder	Forskellige opgaver i tilknytning til administration og undervisning. Servicering af kursistområder, kopiering, bestilling af materialer, oprydning af arkiver, servicering ved møder, lettere oprydning og rengøring der ikke foretages nu f. eks tastaturer, computerskærme mm.
Job og Fremtid			
Fællesadministrationen - deles evt. med borgerservice efter at JC er flyttet til rådhuset. Tæller med under Borgerservice			
Center for Fritid og Kultur og Center for Interne Ejendomme og Service			
Arbejdsplads:	Antal:	Stilling:	Jobbeskrivelse:
rådhuset i bygning A hos FKC - deles med CEIS	1		Kopieringslokaler: Oprydning og holde orden, bestille kopipapir, printerpatroner, hæfteklammer, m.m. Køkken: Oprydning og holde orden, rengøring af køleskabe, laver kaffe/te til mødet, afleverer vasker og andet forefaldende. Mødeforplejning: Oprydning og holde orden, opdækning af aftalen i forbindelse med møder og andet forefaldende. Øvrige forefaldende opgaver: kælderopgaver, at hente lamper, bordvifter, kuglepenne og andet. It opgaver: Portrætfotografering af medarbejdere i de to centre på Rådhuset.
Økonomi og Digitaliserings Centret			
Arbejdsplads:	Antal:	Stilling:	Jobbeskrivelse:
Rådhuset - ØDC	1		Rensning af tastatur, skærme m.m.
Driftbyen			
Arbejdsplads:	Antal:	Stilling:	Jobbeskrivelse:
Driftbyen - ude sammen med faste medarbejdere	2	Specialarbejder på det grønne område	Vedligeholdelse af de grønne områder på Kommunens arealer og institutioner, vedkommende skal være ædruelig/præsentabel og kunne møde til tiden.
			Vedligeholdelse af Kommunens veje, stier

Driftbyen - ude sammen med faste medarbejdere	1	Specialarbejder på vejområdet	og fortove samt inventar for disse, være ædruelig/præsentabel og kunne møde til tiden.
Borgerservicecenter			
Arbejdsplads:	Antal:	Stilling:	Jobbeskrivelse:
Deles evt med Fællesadministration i JC efter, at JC er flyttet til rådhuset	1		Modtagelse af borgere og visitering Holde orden, fjerne affald, sætte stole på plads, så der ser pænt ud Diverse forfaldende lettere kontorarbejde
Byrådscenter			
Arbejdsplads:	Antal:	Stilling:	Jobbeskrivelse:
Rådhuset	1		Afspritning af tastaturer Fylde kaffe i kaffekander/opdækning til interne møder
Skole og Institutions Centret			
Arbejdsplads:	Antal:	Stilling:	Jobbeskrivelse:
Fløng Skole	1		Oprydning og rengøring i diverse afdelinger efter behov og anvisning, der forefaldende praktiske opgaver i forbindelse med organisering af materialer i depotet, IT lokaler og pædagogisk værksted. Daglige forefaldende opgaver omkring kontor og skolebibliotek. Opgaver/reparationer ude/inde under teknisk serviceleder. Diverse ad-hoc opgaver i det daglige. Rutinemæssige opgaver på lærerværelse/kantine.

Ud over ovenstående nyttejob, etableres der et nyttejob-hold på ca. 35 personer i Job og Fremtid.

BESLUTNING HOVEDUDVALG DEN 24-02-2014

Medarbejdersiden undrede sig over, at vi opretter nyttejob på områder, hvor vi har afskediget ordinært personale i forbindelse med besparelser. De oplever det meget uheldigt, at vi har afskediget f.eks. rengøringspersonale, og at vi nu har nyttejobber til at løse disse opgaver.

Ledersiden kunne – suppleret af medarbejderrepræsentanten fra Jobcentret – oplyse, at der er tale om merbeskæftigelse i lovens forstand, idet der er tale om opgaver, der ikke løses i dag. Jobcentret foretager denne vurdering.

Ledersiden gjorde opmærksom på, at aftale om nyttejob skal underskrives af TR, når der kommer en kandidat til et af jobbene og her skal vurderingen reelt foretages.

Orienteringen blev taget til efterretning.

Punkt 6: Forslag til klausuler i indkøbsaftaler i HTK

13/28134

Forslag til klausuler i indkøbsaftaler i HTK

Baggrund

I Fritids- og Kulturcentrets SektorMED har man drøftet det ekstraarbejde indgåelse af nye indkøbsaftaler ofte medfører for de forskellige områder.

SektorMED har i den forbindelse bedt HovedUdvalget drøfte muligheden for, at der i nye indkøbsaftaler kan indflettes klausuler om levering af brugsvejledninger m.m., så ekstraarbejde og risiko for fejl minimeres.

INDSTILLING

Det indstilles, at HovedUdvalget drøfter henvendelsen fra FKC's sektorudvalg.

Sagsfremstilling

Fritids- og Kulturcentrets SektorMED har spurgt til, hvordan Indkøbsafdelingen inddrager de områder, der omfattes af konkrete indkøbsaftaler.

F.eks. påvirker indkøb af kemikalier til blandt andet svømmehaller arbejdsmængden samt arbejdet med arbejdsmiljøet.

Det betyder også, at når der skiftes leverandør, skal de nye mærker registreres, der skal vedhæftes vejledninger til de nye produkter og medarbejdergruppen skal sættes ind i brugen af de nye produkter. Samtidig skal de eksisterende fortsat være mærket til lageret er opbrugt.

SektorMED foreslår på denne baggrund, at der i indkøbsaftaler indflettes klausuler om levering af brugsvejledninger m.m., så ekstraarbejde og risiko for fejl minimeres.

BESLUTNING HOVEDUDVALG DEN 24-02-2014

Henvendelsen fra FKC's sektorMED blev drøftet.

Det er ledersidens opfattelse, at det er leverandørens pligt at sikre relevant materiale og at det måske i højere grad er administrationen, der ikke har fået materialet helt ud decentralt.

HovedUdvalget opfordrer derfor indkøbsfunktionen til at være opmærksom på udfordringen - og sikre, at det ikke sker.

Punkt 7: Mulige indsatser mod chikane af kommunens ansatte i de sociale medier

13/23990

Bilag

FTF - idekatalog om chikane på de sociale medier

Mulige indsatser mod chikane af kommunens ansatte i de sociale medier

Baggrund

Kommunens ledere og medarbejdere chikaneres i stigende omfang via de sociale medier.

Når en leder eller medarbejder chikaneres på et socialt medie, kan det have store konsekvenser for pågældende.

Chikane påvirker ikke isoleret kun den krænkede, men også kollegerne kan føle sig udsat.

INDSTILLING

Det indstilles, at Hovedudvalget drøfter problematikken, herunder hvilke idéer og forslag medarbejdersiden har til håndtering af udfordringerne.

Sagsfremstilling

Ledere og medarbejdere i det offentlige oplever i stigende grad, at bliver hængt ud i eller chikaneret via de sociale medier.

Aktuelt fremgår det af en artikel på KL's hjemmeside den 27. januar 2014, at et flertal af danskerne mener, at tonen overfor de offentligt ansatte er blevet meget hård. En retorikprofessor udtaler i den sammenhæng, at dette bl.a. skyldes de sociale medier.

Også FTF har aktuelt (Berlingske Nyhedsbureau 27. januar 2014) i været fremme med et ønske om at offentlige arbejdsgivere udarbejder retningslinjer for, hvordan man kan håndtere den chikane, der foregår på nettet. De oplever, at utilfredse borgere bruger det virtuelle netværk som offentlig gabestok for bl.a. lærere, socialrådgivere og sygeplejersker (se i øvrigt vedlagte idékatalog fra FTF).

Ytringsfriheden gælder alle borgere og nogle af disse vælger nogle gange at udtrykke deres meninger via de sociale medier.

Et eksempel herpå er fra internetsiden www.K10, hvor en af kommunens ansatte ved navns nævnelse hænges ud.

Et andet eksempel er, at der på kommunens facebook-side er sat spørgsmålstejn ved en centerchefs bevæggrund for at spare på området og - i borgerens øjne – dermed også på områdets ydelser, da sparemål samtidig er en del af den resultatlønskontrakt, der er indgået for centerchefen.

Sidst - men ikke mindst - har borgmesteren modtaget trussel om, at hvis ikke en navngiven person bliver afskediget, vil kommunens internet blive hacket.

Samme form for chikane sker direkte til medarbejderne via mail. Det seneste eksempel herpå er en medarbejder, der har modtaget en mail med overskriften "morder".

Alt sammen eksempler på personlig hetz, udsprunget af arbejdsrelaterede forhold.

At blive udsat for udhængning eller chikane i de sociale medier, sætter de ansatte, der bliver udsat, i en situation, hvor de kan føle sig magtesløse og frustrerede, især hvis de blot løser deres opgaver inden for de rammer loven og kommunens politikere giver dem.

Ud over de menneskelige konsekvenser, kan en konsekvens af udhængningen eller chikanen også blive, at de ansatte ikke tør træffe beslutninger, der er til ugunst for borgerne p.g.a. eventuelle konsekvenser.

Det er derfor direktionens ønske, at Hovedudvalget drøfter problematikken og de nedenstående forskellige handlemuligheder:

Tilkendegivende opbakning

Når de ansatte træffer beslutninger inden for lovens rammer og de trufne politiske beslutninger, er det vigtigt, at de oplever en synlig opbakning fra organisationen.

For så vidt angår direktionen kan synlig opbakning eksempelvis gives ved at ringe direkte til den krænkede leder/medarbejder, ved at maile til den krænkede medarbejder eller dennes leder med c.c. til de øvrige medarbejdere på området, ved at direktøren på området møder op og udtrykker sin opbakning direkte over for den krænkede eller overfor alle områdets medarbejdere (f.eks. når disse er samlet til møde e. lign.).

For så vidt angår det politiske niveau, skal kommunens politikere selvfølgelig kunne dele deres politiske uenighed i medierne. Men det er vigtigt, at de ansatte ikke oplever, at det bliver på bekostning af dem. Det er derfor vigtigt, at den politiske debat og uenighed holdes på det politiske niveau og at der i forhold til den udøvende del, er en tydelig opbakning fra alle politikerne.

Denne opbakning kan eksempelvis gives ved at politikerne sikrer, at deres debat i medierne får adskilt

sagsbehandler og sag. I de situationer, hvor politikerne mener, at der er noget at kritisere navngivne personer for, anbefales det, at dette drøftes med pågældendes leder. Ligeledes er det vigtigt i den direkte kommunikation mellem politikere og borgere, at politikerne ikke kritiserer kommunens medarbejdere ved navns nævnelser.

I de situationer, hvor politikerne ikke mener, at kritikken af navngivne personer er saglig, vil det være af stor betydning for disse medarbejdere og ledere, at politikerne udtrykker deres opbakning over for dem.

Hvis kommunens ansatte oplever en synlig opbakning fra direktion og politikere, sikrer man i højere grad, at beslutninger træffes på et kvalificeret grundlag og ikke på grund af frygt eller usikkerhed.

Anmeldelse til politiet

Udhængning, der indeholder deciderede trusler om vold, eller har karakter af stalking (forfølgelse), kan anmeldes til politiet.

Hvis en ansat uretmæssigt bliver anklaget for at have foretaget ulovlige handlinger, for eksempel fabrikeret falske dokumenter, kan sagen ligeledes politianmeldes og rejses som injuriersag. Injuriersager skal rejses af den krænkede selv (civilt søgsmål).

Det skal i den forbindelse overvejes, om det er meningsfuldt at anlægge injuriersag, da det kan medføre endnu mere offentlig omtale. Det kan give borgeren endnu flere muligheder for offentligt at ytre sig negativt. Det kan i nogle tilfælde være mere effektivt at ignorere hjemmesiden end at indlede en kamp.

Klage til Datatilsynet

Offentliggørelse af private eller følsomme oplysninger, som for eksempel oplysning om sygdom, gæld, seksualitet, politisk overbevisning, eller portrætfotos må ikke ske uden tilladelse. Her kan der klages til Datatilsynet, som har mulighed for at kræve rettelse eller sletning af oplysningerne.

En klage til Datatilsynet er dog vanskelig at få medhold i, da ytringsfriheden vejer tungt. Man skal kunne tåle en hel del som offentlig ansat.

Kontakt til medier om fjernelse af ytringer

De fleste sociale medier og debatfora på internettet har kodekser for acceptabel adfærd, og HTK kan kontakte hjemmesiden/avisen/mediet og bede om at få fjernet mishagsytringerne (der kan dog være en udfordring, når det drejer sig om udenlandske hjemmesider som f.eks. Facebook). Også HTK's egen facebook-side har retningslinjer for debatten, og kommunikationsafdelingen har i nogle tilfælde slettet indlæg, som ikke overholdte disse retningslinjer.

BESLUTNING HOVEDUDVALG DEN 24-02-2014

Hovedudvalget aftalte at nedsætte en arbejdsgruppe bestående af Heidi, Bo, Niels og Vibeke på medarbejdersiden og Peter samt yderligere en leder på ledersiden.

Arbejdsgruppen skal udarbejde oplæg til, hvordan problematikken kan håndteres i HTK med henblik på at indskrive dette i MED-aftalens bilag 6. Der var enighed om at udvide drøftelsen til også at omfatte medarbejders chikane af kolleger i de sociale medier.

HR-Centret vil snarest indkalde til første møde i arbejdsgruppen.

Punkt 8: Temadrøftelse: Arbejdsmiljøredegørelse og HUs årlige arbejdsmiljødrøftelse 2014

13/27420

Bilag

HUs årlige arbejdsmiljødrøftelse 2014

Skabelon til den årlige drøftelse

Årshjul for den årlige arbejdsmiljødrøftelse

Arbejdsmiljøredegørelse 2013

Temadrøftelse: Arbejdsmiljøredegørelse og HUs årlige arbejdsmiljødrøftelse 2014

Baggrund

En gang om året skal Hovedudvalget modtage en redegørelse for arbejdsmiljøområdet og foretage en årlig arbejdsmiljødrøftelse.

INDSTILLING

Det indstilles at Hovedudvalget:

1. Godkender de 7 opstillede fokusområder i det fremadrettede arbejde med den årlige arbejdsmiljødrøftelse 2014
2. Drøfter hvad Hovedudvalget vil arbejde med i forhold til konklusionerne i "Arbejdsmiljøredegørelse 2013", og om der er behov for tilføjelser i Hovedudvalgets årlige arbejdsmiljødrøftelse 2014
3. Godkender at Hovedudvalgets arbejdsgruppe for den årlige arbejdsmiljødrøftelse reviderer:
 - a. Skabelonen for den årlige arbejdsmiljødrøftelse
 - b. Årshjulet for arbejdsmiljøarbejdet

Sagsfremstilling

Relevante nøgletal fra arbejdsmiljøområdet er samlet i "Arbejdsmiljøredegørelse 2013", som er vedlagt sagen.

De væsentligste konklusioner i "Arbejdsmiljøredegørelse 2013" gennemgås i det følgende.

Anmeldelse af arbejdsskader og psykologbevillinger

Overgangen fra forsikring til selvforsikring på arbejdsulykkesområdet, har været en god økonomisk omlægning og har medført en årlig besparelse på over 10 mio. kr. Udgifterne til arbejdsulykker er reducerede til under 1/3 af de udgifter kommunen havde, da den var forsikret mod arbejdsulykker.

I 2013 blev der anmeldt 282 arbejdsulykker, hvilket svarer til 7,2 % i forhold til antal ansatte i kommunen. Andelen af ulykker med fravær ligger uændret i 2013 på 2,9 % af kommunens ansatte, mens andelen af ulykker uden fravær er faldet en smule. Forstuvninger og forstrækninger udgør den største kategori af ulykker efterfulgt af psykiske skader. Inden for Social- og Handicapcentret, Sundheds- og Omsorgscentret samt i Driftsbyen er der en forøget risiko for at blive udsat for en arbejdsulykke set i forhold de øvrige centre i kommunen.

Den største gruppe af anmeldte erhvervssygdomme var i 2013 psykiske sygdomme og gener (fx stress). Ingen af disse anmeldelser er dog p.t. blevet anerkendt som erhvervssygdomme.

Der er i 2013 sket et fald i krisepsykologbevillingerne i forhold til 2012, mens den almindelige psykologbevilling er steget. Det er især bevillinger, der relaterer sig til stress, som er steget.

Reaktioner fra Arbejdstilsynet

41 arbejdspladser i kommunen fik i 2013 besøg af Arbejdstilsynet. 2/3 af besøgene resulterede i positive reaktioner i form af grønne smileys, mens 1/3 resulterede i negative reaktioner.

Hvor indeklimateproblemer var årsag til de hyppigst forekomne negative reaktioner i 2012, var det i 2013 risikoen for ulykker, psykiske årsager og problemer i relation til APV, arbejdspladsbrugsanvisninger og arbejdsmiljøorganisationen, der gav de fleste negative reaktioner fra Arbejdstilsynet. I 2013 har dette været medvirkende årsag til udløsning af 2 påbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver inden for det psykiske område.

APV-arbejdet og den årlige arbejdsmiljødrøftelse

Sidste store kortlægning af arbejdsmiljøet skete i 2011, og indsatsområderne blev som noget nyt registeret i det centrale HR-system. Det gør det muligt at følge med i, hvordan det går med APV-handlingsplanerne i forhold til igangværende og afsluttede indsatsområder på arbejdspladserne.

1.358 indsatsområder er blevet oprettet i arbejdspladsernes "APV-handlingsplan 2011-2013". 69% af alle de indsatsområder, der er sat i gang i APV'en, er gennemførte, mens der fortsat arbejdes med 31% af alle

indsatsområder.

Centrale indsatser på arbejdsmiljøområdet

For at understøtte de arbejdsmiljøtiltag, som er besluttet på strategisk niveau i Direktionen og Hovedudvalget har der centralt været igangsat en række forebyggende indsatser i 2013 indenfor følgende områder:

- Det psykiske
- Job og Krop
- Bygningsmæssige forhold
- Kommunikation og dialog mellem arbejdsmiljøkonsulenter og arbejdsmiljøgrupper

For 2014 er der pt. følgende indsatser:

- Gennemførelse af kortlægning til APV- og Trivselsundersøgelsen 2014-2016
- Metoder til udvikling af arbejdet med social kapital
- Afdækning af hvordan kommunen kan blive bedre til at forebygge vold og trusler
- Igangsættelse af benchmarking med andre kommuner på arbejdsmiljøområdet, for at få et bedre grundlag til, hvordan indsatser kan optimeres.

Hovedudvalgets årlige arbejdsmiljødrøftelse 2014

Hovedudvalgets årlige arbejdsmiljødrøftelse 2014, blev foretaget d. 23. januar 2014 af den nedsatte arbejdsgruppe bestående af Hovedudvalgets 2 arbejdsmiljøledere Jette Elleby og Peter Foskjær, 2 arbejdsmiljørepræsentanter Bo Petersen og Sussi Jørgensen samt næstformand Vibeke Bøgh Lyng

Alle centre har meldt ind til Hovedudvalget, hvad de i deres årlige arbejdsmiljødrøftelse 2013 har valgt at fokusere på af kommende indsatsområder og deres uddannelsesplaner for arbejdsmiljøgrupperne.

Analysen af nøgletallene i "Arbejdsmiljøreddegørelse 2013" viser imidlertid, at der ikke alle steder er en klar sammenhæng mellem de udfordringer, der er i arbejdsmiljøet og de indsatser der planlægges igangsat.

Der er desuden ikke en klar sammenhæng mellem "Arbejdsmiljøpolitik og –strategi i Høje-Taastrup Kommune 2013-2016" og Hovedudvalgets årlige arbejdsmiljødrøftelser på den ene side og arbejdsplads indsatserne på den anden side. Arbejdet med den årlige arbejdsmiljødrøftelse har derfor endnu ikke fundet sin endelige form.

Der er derfor behov for at få mere klarhed og ensartethed over udarbejdelse af uddannelsesplaner for arbejdsmiljøgrupperne. Til at understøtte dette arbejde foreslår Hovedudvalgets arbejdsgruppe for den årlige arbejdsmiljødrøftelse, at skabelonen for den årlige arbejdsmiljødrøftelse og årshjulet for arbejdet med den årlige arbejdsmiljødrøftelse revideres (er vedlagt sagen).

Hovedudvalget har i udvælgelsen af 2014-fokusområder ikke valgt at fokusere så meget på nye faglige områder, men mere på processen omkring arbejdsmiljøarbejdet.

I Hovedudvalgets årlige arbejdsmiljødrøftelse 2014 bliver følgende fokusområder for næste års arbejdsmiljøarbejde opstillet:

1. Udbredelse af arbejdet med Social Kapital for bedre trivsel og mindre stressbelastning
2. Trimning af arbejdsopgaver
3. Kursus for arbejdsmiljøgrupper omkring bygningsmæssige udfordringer, herunder samarbejdsrelationen og forventningsafstemning med CEIS
4. Retningslinjer for psykisk førstehjælp
5. Revidering af "Årshjul for Høje-Taastrup Kommunes MED-organisations arbejde med det strategiske arbejdsmiljøarbejde, herunder den årlige arbejdsmiljødrøftelse". For at ejerskab og ansvar for arbejdsmiljøarbejdet bliver tydeligere, skal APV-arbejdet og andre arbejdsmiljøopgaver skrives med i årshjulet.
6. Revidering af "Skabelon til den årlige arbejdsmiljødrøftelse", så det bliver mere tydeligt, hvad der skal svares på og hvordan.

7. Hovedudvalget vil gerne fremadrettet give tilbagemeldinger på centrenes årlige arbejdsmiljødrøftelser.

BESLUTNING HOVEDUDVALG DEN 24-02-2014

På mødet blev der nedsat tre grupper, som skulle besvare følgende spørgsmål:

1. Er der yderligere fokusområder, som MED-organisationen skal arbejde med
2. Hvilke fokusområder skal HovedUdvalget arbejde med – og hvordan?
3. Hvilke fokusområder skal den øvrige MED-organisation arbejde med?

Grupperne fremkom med følgende besvarelser:

Gruppe 1

Ad 1 – arbejdsmiljørepræsentanters vilkår

Ad 2 – trimning af arbejdsopgaver

Ad 3 – trimning af arbejdsopgaver

Gruppe 2

Ad 1 – ikke forslag til yderligere fokusområder

Ad 2 – udbredelse af arbejdet med social kapital samt trimning af arbejdsopgaver

Ad 3 – det igangsatte arbejde i HovedUdvalget med ovenstående 2 fokusområder skal bredes ud i resten af MED-organisationen

Gruppe 3

Ad 1 - kulturforandring (udbrede arb.miljø)

Ad 2 – udbredelse af arbejdet med social kapital, trimning af arbejdsopgaver, dialog om arbejdsmiljø.

Ad 3 – hvordan kan vi i højere grad lykkes med reelle arbejdsmiljødrøftelser i de lokale MED-udvalg (se pkt. 6 og 7).

HovedUdvalget godkendte herefter de 7 opstillede fokusområder med tilføjelse af det yderligere fokusområde "arbejdsmiljørepræsentanters vilkår" jfr. ovenstående besvarelse fra gruppe 1.

Endvidere godkendte HovedUdvalget, at arbejdsgruppen reviderer skabelon og årshjul.

Det blev aftalt, at HovedUdvalget drøfter Arbejdsmiljøredegørelsen m.m. igen i april 2014 og således går lidt mere i dybden med materialet.

Punkt 9: Oversigt over arbejdsgrupper

13/28134

Oversigt over arbejdsgrupper

Baggrund

Arb.gruppe	Opgave	Deltagere	Status	Deadline
APV- og Trivselsundersøgelsen 2014 Nedsat 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
Kommunens personalepolitiske tilbud Nedsat 23.10.13	Skal komme med forslag til, hvordan man synliggør kommunens tilbud.	Lars Holte, Niels, Vibeke, Karen, Henrik Meyer Rasmussen fra Personaleforeningen, Hanne Borchersen Ansvarlig: Helle Mølleskov	Gruppen holdt første møde 19.12.13. Der er booket yderligere møder den 24.02.14 og 12.03.14.	Primo 2014
Brug af Frivillighedsskemaet Nedsat 18.12.13	Skal drøfte hvordan HTK kan arbejde med frivillighed.	Brith, Thomas, Niels, Vibeke samt 2 ledelsesrepræsentanter (er)	Det er endnu uafklaret, hvem der bliver ledelsesrepræsentant(er).	
PERMANENTE UDVALG				
Følgegruppe til sygefraværsindsatsen Nedsat 26.10.11	Sparringspartner for HR-Centret i forhold til sygefraværsindsatsen i kommunen.	Helle, Heidi og Karin Ansvarlig: Søren Grenaa	Gruppen samles 2 – 3 gange årligt.	Løbende – dog længst til 31.05.15.
Årlig arbejdsmiljødrøftelse Nedsat 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 – dog længst til 31.05.15
Sundhedsindsatsen Nedsat 24.04.13	Følgegruppe, som bl.a. skal komme med inspiration til nye sundhedsindsatser	Karen, Vibeke og repræsentant fra Personaleforeningen Ansvarlig: Helle Mølleskov		Løbende – dog længst til 31.05.15

INDSTILLING

Det indstilles, at Hovedudvalget tager orienteringen til efterretning.

BESLUTNING HOVEDUDVALG DEN 24-02-2014

Orienteringen blev taget til efterretning.

Punkt 10: MedarbejderNyt

13/28134

MedarbejderNyt

Baggrund

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 24-02-2014

Det blev besluttet, at der i et kommende MedarbejderNyt orienteres om

1. de igangsatte drøftelser i HovedUdvalget om mulige indsatser mod chikane af kommunens ansatte i de sociale medier samt
2. Fitnesscentrets åbningstider - herunder en beskrivelse af mulighederne for at anvende centret sammen med andre brugergrupper.

Punkt 11: Eventuelt

13/28134

Bilag

Notat om sygdomsudredning fremadrettet

Eventuelt

Baggrund

Punktet er åbent for input.

BESLUTNING HOVEDUDVALG DEN 24-02-2014

Bilaget udsendt under dette punkt blev flyttet til og drøftet under pkt. 4.

Punkt 12: Tillægsdagsorden - Bemærkninger vedrørende arbejdsmiljøarbejdets organisering i HTK's MED-aftale

14/4068

Bilag

De centrale parters bemærkninger vedr: arbejdsmiljøarbejdets organisering i HTK's MED-aftale - Bemærkninger til MED-aftale Høje Taastrup kommune.pdf

De centrale parters bemærkninger vedr: arbejdsmiljøarbejdets organisering i HTK's MED-aftale - Bilag 9_MEDhåndbogen_2013.pdf

De centrale partser bemærkninger vedr: arbejdsmiljøarbejdets organisering i HTK*s MED-aftale - Bilag 10_MEDhåndbogen_2013.pdf

Tillægsdagsorden - Bemærkninger vedrørende arbejdsmiljøarbejdets organisering i HTK's MED-aftale

Baggrund

Kommunen har modtaget de centrale parter bemærkninger vedrørende arbejdsmiljøarbejdets organisering i Høje Taastrup Kommunes MED-aftale.

INDSTILLING

Det indstilles, at medarbejdersiden i HovedUdvalget udpeger 1 repræsentant fra henholdsvis OAO, FTF og AC til Forhandlingsorganet.

Sagsfremstilling

KL, KTO og Sundhedskartellet har gennemgået Høje Taastrup Kommunes MED-aftale med henblik på at påse, at aftalen lever op til kravene i kapitel 4 om aftaler om organisering af arbejdsmiljøarbejdet i Bekendtgørelse om samarbejde om sikkerhed og sundhed jf. §. 3 stk. 3 i Rammeaftalerne om medindflydelse og medbestemmelse. Deres bemærkninger er vedlagt som bilag.

Som følge heraf, er det nødvendigt, at der nedsættes et forhandlingsorgan, med det formål, at ændre MED-aftalen, for så vidt angår organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet i forhold til nedenstående punkter:

1. Aktiviteter/metoder der styrker og effektiviserer funktionsvaretagelsen i arbejdsmiljøorganisationen.
2. Procedure for opfølgning på MED-aftalen – d.v.s. en vurdering af, hvorvidt de metoder og aktiviteter der anvendes i arbejdsmiljøarbejdet har styrket og effektiviseret arbejdsmiljøarbejdet.
3. Beskrivelse af hvordan opgaver og funktioner varetages i arbejdsmiljøorganisationen.
4. Oversigt over den aftalte organisering af arbejdsmiljøarbejdet.
5. Selvejende institutioners repræsentation i den fælles arbejdsmiljøorganisation.

BESLUTNING HOVEDUDVALG DEN 24-02-2014

Det var medarbejdersidens opfattelse, at de ikke har kompetence til at udpege medlemmer af forhandlingsorganet.

Af det nye protokollat om indgåelse af lokale aftaler om medindflydelse og medbestemmelse – indgået 19. november 2013 – fremgår ganske rigtigt, at det ikke længere er medarbejderne, men de lokale forhandlingsberettigede organisationer (LO, FTF og AC), der afgør deres repræsentation i forhandlingsorganet.

HR-Centret vil snarest kontakte LO, FTF og AC med henblik på at få dem til at udpege medlemmer til forhandlingsorganet.