

# REFERAT Hovedudvalg d. 16-11-2017

**Mødedato** Torsdag d. 16. november 2017 kl. 14:00

**Mødested** B 203

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

## **Indholdsfortegnelse**

Godkendelse af referat.....	3
Budgetopfølgning 2017 og budget 2018-2021.....	4
Evaluering af budgetprocessen for 2018 og drøftelse af budgetproces 2019.....	5
Nytteindsatsen i Høje-Taastrup Kommune.....	6
Ændret psykologordning fra 1. januar 2018.....	8
Fokus på den danske model i kommunerne.....	10
Oversigt over arbejdsgrupper.....	11
Eventuelt.....	12

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

16/20882

### **Indstilling**

Det indstilles, at HovedUdvalget godkender referatet fra mødet den 14. september 2017.

### **Beslutning Hovedudvalg den 16-11-2017**

Godkendt.

## **Punkt 2: Budgetopfølgning 2017 og budget 2018-2021**

16/20882

### **Baggrund**

HovedUdvalget får hver måned en status på indeværende års budget.

Ligeledes orienteres om Budget 2018 – 2021 der er endeligt besluttet i Byrådet den 12. oktober 2017.

### **Indstilling**

Det indstilles, at HovedUdvalget tager orienteringen til efterretning.

### **Beslutning Hovedudvalg den 16-11-2017**

Lars Holte orienterede om status på budget 2017. Der er ikke noget nyt. 3. budgetopfølgning kommer snart. Ubalancen er den samme som fra 2. opfølgning. Det er især det specialiserede voksenområde der er en udfordring.

Lars Holte bemærkede, at budgettet for 2018 allerede er kendt og opfordrede til at se Michael Zieglers video, hvor man kan se hvad politikerne lægger vægt på. Der er en smallere forligskreds og oppositionen kan godt mene noget andet.

Medarbejdersiden spurgte om budgetgennemgangen kan gøres tydeligere, da der har været en opfattelse af at det gik meget hurtigt. Medarbejdersiden spurgte endvidere til, om det er muligt at få adgang til budgetdokument 3. niveau.

Lars Holte svarede, at det er der ikke noget i vejen for.

### **Sagsfremstilling**

Direktionen orienterer om status på Budget 2017 samt om indholdet i det vedtagne Budget 2018 – 2021.

## **Punkt 3: Evaluering af budgetprocessen for 2018 og drøftelse af budgetproces 2019**

16/20882

### **Baggrund**

Sagen forelægges HovedUdvalget med henblik på, at evaluere den netop afsluttede budgetproces for 2018.

### **Indstilling**

Det indstilles, at HovedUdvalget evaluerer budgetprocessen for 2018 og drøfter budgetprocessen for 2019.

### **Beslutning Hovedudvalg den 16-11-2017**

Lars Holte spurgte til hvordan HU oplevede inddragelsen af SektorMED i budget.

Medarbejdersiden gav udtryk for, at det har været sværere i år, da det er blevet sværere at pege på besparelsesforslag. Medarbejdersiden tilføjede, at det kunne give mening, at tage drøftelserne på tværs af SektorMED, når der er drøftet i eget SektorMED.

Medarbejdersiden gav samstemmende udtryk for, at det bliver for isoleret, når man kigger i eget center alene og det vil være mere strategisk, at anskue opgaven på tværs.

Medarbejdersiden tilkendegav, at det er svært at sidde med en masse idéer og det endelige billede ændrer sig, efter centercheferne har sendt forslaget videre.

Medarbejdersiden udtrykte skuffelse over ændringen af psykologordningen som betyder, at det nu er op til lederne af den enkelte arbejdsplads, om de vil bevilge psykologhjælp, med mindre der er tale om krisepsykolog, som fortsat finansieres af central pulje. Det følte som en spand vand i hovedet.

Jørgen Lerhard bemærkede, at han er i tvivl om hvorvidt politikkerne var klar over, at psykologordningen var hjerteblodet, da de enkelte HU-medlemmer havde stort fokus på egne områder.

Medarbejdersiden tilkendegav samstemmende, at det har været en god proces og at de gerne vil fortsætte med modellen.

### **Sagsfremstilling**

Jfr. HovedUdvalgets årshjul, skal budgetprocessen for 2018 – herunder MED-organisationens inddragelse heri – evalueres.

Ledersiden ønsker derfor HovedUdvalgets kommentarer til budgetprocessen for 2018, så disse eventuelt kan indgå i Økonomiudvalgets evaluering af budgetprocessen for 2018 og vurdering af, om der skal ske ændringer i budgetprocessen for 2019.

## **Punkt 4: Nytteindsatsen i Høje-Taastrup Kommune**

14/9051

### **Baggrund**

Høje-Taastrup Kommunes nytteindsats blev, ved Byrådsmødet den 20. juni 2017, drøftet som følge af et forslag fra Venstre om at få styrket den eksisterende nytteindsats.

Arbejdsmarkedsudvalget har efterfølgende den 15. august 2017 indstillet til, at der arbejdes videre med et katalog for nytteindsatsopgaver.

I sagen fremlægges der udkast til eventuelle opgaver, der kan indgå i kataloget for nytteindsat og som vurderes som relevante og implementerbare.

### **Indstilling**

Forud for fremlæggelsen af nye nytteindsatsopgaver til Arbejdsmarkedsudvalget indstilles der til, at Hovedudvalget, på baggrund af principperne for udvidet nytteindsats, drøfter ideer og forslag til hvilke områder, der med fordel kan indgå i nytteindsatsen.

### **Beslutning Hovedudvalg den 16-11-2017**

Henrik Dons Christensen orienterede om nytteindsatsen og opfordrede HU til at komme med input og inspiration, der kan indgå i nytteindsatsen.

Medarbejdersiden foreslog opgaver som afvaskning af vægge, mer-rengøring, vedligeholdelse af bilpark, tømme skraldespande og grønne guider i naturområderne.

### **Sagsfremstilling**

#### **Nytteindsatsen**

Ledige på a-dagpenge, kontanthjælp og uddannelsesydelse kan gives virksomhedspraktik som nytteindsats i op til 13 uger. Nytteindsatsen fungerer som supplerende redskab til den eksisterende vifte af aktivering, som i forvejen anvendes.

Nytteindsatsen består af udførelse af samfundsnyttige opgaver hos offentlige arbejdsgivere. Formålet med tilbuddet er enten at den ledige skal arbejde for sin ydelse eller at Jobcentret vil afprøve, hvorvidt den ledige reelt står til rådighed for arbejdsmarkedet.

Nytteindsatsen skal på den ene side have en motiverende effekt, hvor borgeren indser at et forløb på kontanthjælp eller uddannelseshjælp er forbundet med ensidige og gentagne opgaver. Den ledige erkender derfor hurtigt, at kontanthjælp eller uddannelseshjælp ikke er sagen og et job er at foretrække. På den anden side har nytteindsatsen en afklarende effekt. For nogle ledige er opgaverne i nytteindsatsen velegnet som afklaring til hvilke job- eller uddannelsesmål, der med fordel kan arbejdes hen imod.

#### **Organisering af nytteindsatsen**

Nytteindsatsen i Høje-Taastrup Kommune udgør 47 løbende pladser. Nytteindsatsen er organiseret som et projekt ”Praktisk team”, hvor en projektleder er tovholder på de ledige, der er visiteret til nytteindsats. Projektet er forankret i kommunens aktiveringsprojekt Job & Fremtid. Projektet foregår i tæt samarbejde med Center for Ejendomme og Intern Service (CEIS) og Driftsbyen i forhold til opgaver relateret til vedligeholdelse af kommunens bygninger og arealer.

”Praktisk team” har til opgave at rydde op omkring kommunale bygninger, herunder i kældre, beplantning, krat. ”Praktisk team” skal være med til at give en ekstra hjælp i den kommunale hverdag med arbejdsopgaver som f.eks. kløve og opfylde brænde på kommunens bålpladser i Hakkemosen og i Fløngskoven, oprydning, afmærkning og afhentning af cykler på togstationerne, forskønnelse af nærmiljøet.

#### **Nye områder for nytteindsatsopgaver**

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering har udgivet "*En nyttig indsats*", som er et inspirationskatalog i forbindelse med implementering af nytteindsatsen. I dette katalog fremgår der eksempler på nytteindsatsopgaver, som kommuner har vurderet ligger udover serviceniveauet og det normerede niveau for opgaveløsningen.

Med inspiration fra kataloget samt eksempler på mulige opgaver, ønsker Borger-og Arbejdsmarkedscentret, at Hovedudvalget drøfter nye områder, der med fordel kan indgå i nytteindsatsen.

### **Bilag:**

Bilag 1: "*En nyttig indsats*" udgivet af Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, juni 2016 Bilag 2: Eksempler på arbejdsopgaver der kan løses i nytteindsats

### **Bilag**

Bilag 2: Eksempler på arbejdsopgaver der kan løses i nytteindsats

Bilag 1: "En nyttig indsats" fra Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering

## **Punkt 5: Ændret psykologordning fra 1. januar 2018**

16/25076

### **Baggrund**

I forbindelse med vedtagelsen af budget 2018 har Byrådet besluttet, at det centrale budget til psykologordningen til personalet fremover kun skal finansiere krisepsykolog.

Denne sag fremlægges for HovedUdvalget med henblik på orientering om konsekvenserne af ændringen.

### **Indstilling**

Det indstilles, at HovedUdvalget tager orienteringen til efterretning.

### **Beslutning Hovedudvalg den 16-11-2017**

HR-Centret orienterede om byrådsbeslutningen, der indebærer, at det centrale budget til psykologordningen fremover kun skal finansiere krisepsykolog.

Medarbejdersiden drøftede, hvordan ligestilling kan sikres i forhold til den nye beslutning. Desuden blev der peget på, at man også kan være opmærksom på, hvilke muligheder man selv har via f.eks. forsikringsordninger, pensionsordninger, jobcenter, egen læge mv.

HR-Centret kommenterede, at man godt kan risikere som medarbejder, at en arbejdsplads ikke har penge til psykolog senere på året og en kollega kan have fået psykologhjælp tidligere på året. Det er dog ikke anderledes i forhold til andet, der ligger indenfor arbejdspladsernes budget – f.eks. kompetenceudvikling.

Medarbejdersiden gav udtryk for, at det kan virke provokerende på medarbejderne, at der bliver investeret i andre stressforebyggende tiltag, når de lige har mistet psykologordningen.

HR-Centret oplyste, at der er stor forskel på de to ordninger. Psykologordningen er et tilbud, når skaden er sket, mens den nye ordning er forebyggende og skal bidrage til at sikre, at medarbejdere ikke får stress.

HR-Centret laver et skriv om dette på MitHTK.

### **Sagsfremstilling**

Med virkning fra 1. januar 2018 reduceres det centrale budget til psykologordningen til personalet. Ordningen har hidtil omfattet centralt finansieret psykologbistand i følgende situationer:

- Arbejdsrelateret ulykke (krisepsykolog)
- Stress
- Andre arbejdsrelaterede situationer (fx samarbejdsproblemer)
- Private årsager, der påvirker arbejdet (skattepligtig for modtageren)

Konsekvensen af budgetvedtagelsen er, at ansatte i HTK ikke vil kunne få betalt psykologbistand ved stress eller andre arbejdsrelaterede situationer eller pga. private forhold, som påvirker arbejdsevnen medmindre den lokale arbejdsplads vælger at bruge egne midler på et tilbud til den enkelte medarbejder.

En leder kan altså fortsat beslutte, at kommunen skal tilbyde en medarbejder psykologbistand, men skal i givet fald afholde udgiften inden for institutionens/afdelingens eget budget.

I den forbindelse skal lederen sikre ligebehandling. Dvs. at hvis lederen beslutter at bevilge psykologbistand til én medarbejder, skal dette også tilbydes andre medarbejdere i lignende situationer.

Rent praktisk vil ansøgningsproceduren blive ændret, så det står klart, at lederen har ansvaret for finansieringen. HR-Centret kan fortsat bidrage med at koordinere i forhold til Trekanten, så ændringen ikke medfører nye opgaver for lederne ud over selve betalingen.

Da ændringen har budgetmæssig virkning fra 1. januar 2018, vil det allerede nu påvirke nye sager, idet bevilling vil forudsætte, at lederen tilkendegiver at ville betale for den del af udgiften, som ligger i 2018 og senere.

Ledere og medarbejdere vil blive orienteret om ovenstående via Ledernyt og mitHTK.

## **Punkt 6: Fokus på den danske model i kommunerne**

16/20882

### **Baggrund**

I brev fra KL af den 26. juni 2017 blev hovedudvalgene i kommunerne orienteret om KL og Forhandlingsfællesskabets projekt '*Fokus på den danske model i kommunerne*', som blev aftalt ved overenskomstfornyelsen i 2015.

I den forbindelse blev det ved sidste HU-møde den 14. september 2017 forslået, at der skulle udarbejdes en sammenfatning af det samlede materiale, som var afslutningen på projektet.

### **Indstilling**

Det indstilles, at HU drøfter HR-Centrets sammenfatning af det samlede materiale herunder eventuelle ønsker og forslag til formidlingen af materialet.

### **Beslutning Hovedudvalg den 16-11-2017**

Medarbejdersiden drøftede HR-Centrets sammenfatning af materialet fra KL.

Medarbejdersiden gav udtryk for, at det kan være relevant, at sammenfatningen bruges til en dialog om kvalitetene i samarbejdet på lokal- og sektorniveau. Det enkelte udvalg kan selv vurdere, om de vil bruge HR-Centrets sammenfatning eller det samlede materiale fra KL i drøftelsen.

HR-Centret foreslog, at tillidsrepræsentanterne gør opmærksom på materialet på de arbejdspladser, hvor MED-samarbejdet ikke opleves som tilstrækkeligt velfungerende.

I den forbindelse var der enighed om, at det ofte ikke virker tilstrækkelig godt, når HU beder MED-organisationen om at drøfte temaer. Ofte sker det ikke eller bliver glemt/forsinket. Det kan derfor være relevant at overveje andre dialogkanaler, som MED-systemet kan gøre brug af og dette er oplagt at se på, efter vi er overgået til Office365.

Der var enighed om at nedsætte en arbejdsgruppe, der skal se på hvordan de nye muligheder i Office365 fremover kan inddrages i dialogen mellem HU og resten af MED-organisationen.

### **Sagsfremstilling**

Projekt '*Fokus på den danske model i kommunerne*' er en undersøgelse af, hvad der får MED-samarbejdet og parts-samarbejdet til at fungere i kommunerne, og hvilke udfordringer der er i forbindelse hermed. Der er ligeledes blevet udarbejdet nogle fælles perspektiver for de kommende års arbejde. Projektet er afsluttet med et samlet materiale.

HR-Centret har udarbejdet en sammenfatning af dette, og denne har været gennemlæst af og drøftet med Heidi Yoma Rasmussen, som ligeledes har godkendt den nuværende udgave.

Sammenfatningen af det samlede materiale er blevet lagt på mitHTK under punktet 'om HTK' og derunder 'MED-organisationen'.

Det samlede materiale samt et brev fra KL til hovedudvalgene er ligeledes lagt på mitHTK således, at det er tilgængeligt for dem, som ønsker at læse den fulde version.

### **Bilag**

Sammenfatning af rapport

## Punkt 7: Oversigt over arbejdsgrupper

16/20882

### Indstilling

Det indstilles, at HovedUdvalget tager orienteringen til efterretning.

### Beslutning Hovedudvalg den 16-11-2017

Godkendt.

### Sagsfremstilling

Arbejdsgruppe	Opgave	Deltagere	Status
Håndtering af store tværgående organisationsprojekter Nedsat 18.01.17	Arbejdsgruppen skal udarbejde en overordnet procedure for, hvordan man håndterer store tværgående organisationsprojekter.	Karen Aslaug Ramm, Brith Josephsen, Karin Mikkelsen, Heidi Hansen, Heidi Yoma Rasmussen, Lars Holte, Per Aalbæk Nielsen.  Efter første møde evalueres der på, hvorvidt gruppen skal minimeres.  Ansvarlig: Lene Fridberg.	Arbejdsgruppen havde første møde den 2. maj 2017.  Der er udarbejdet kommissorium som er drøftet på møde den 26. oktober 2017.  Der er nedsat en undergruppe som skal arbejde med et konkret værktøj.  Næste møde er den 22. november 2017
<b>PERMANENTE ARBEJDSGRUPPER</b>			
Årlig arbejdsmiljødrøftelse Nedsat 21.11.12	Skal forberede HU's årlige arbejdsmiljødrøftelse.	Siddende AMR, AML og HU's næstformand.  Ansvarlig: Helle Planck Larsen	Gruppen mødes en gang årligt i marts/april måned.

## **Punkt 8: Eventuelt**

16/20882

### **Baggrund**

Punktet er åbent for input.

### **Beslutning Hovedudvalg den 16-11-2017**

Heidi Yoma Rasmussen oplyste, at der i ISC's sektorMED har været rejst et spørgsmål om de pædagogiske lederes arbejdsmiljø. På ledersiden har der kun været målt for de ledere, som er en del af Strategisk Lederforum, men ikke de pædagogiske ledere. HR-Centret oplyste, at det er centerchefen, der beslutter, om der skal måles på dette. I givet fald kræver det blot en henvendelse til HR-Centret.

Medarbejdersiden gav endvidere udtryk for, at de gerne vil vide hvad lønpromillepuljen går til. Det meldes kontinuerligt ud, at der ingen midler er og der ønskes indsigt.

Medarbejdersiden ønsker på næste møde at drøfte, hvordan den resterende del af de lokale AKUT-midler i denne overenskomstperiode skal anvendes. Der er et konkret forslag om at få foredragsholder Rune Strøm ud og holde et foredrag for tillidsrepræsentanterne – eventuelt også sammen med ledere og arbejdsmiljørepræsentanter, alt efter rammerne for AKUT-midlernes anvendelse.