

REFERAT Hovedudvalg d. 17-05-2017

Mødedato Onsdag d. 17. maj 2017 kl. 13:30

Mødested B 203

Mødedeltagere Lars Holte, Jørgen Lerhard (Afbud), Per Aalbæk Nielsen (Afbud), Charlotte Markussen, Bo Petersen, Brith Josephsen, Heidi Hansen, Karin Mikkelsen, Karen Aslaug Ramm, Niels Krüger, Hanne Borchersen, Thommas Nielsen, Jette Elleby, Peter Foskjær, Tine Hoffmann, Lone Johnsen, Lena Bøgelund Bejlegaard, Heidi Yoma Rasmussen (Afbud), Lisbeth Lindgaard Hansen

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af referat.....	3
Budgetopfølgning 2017 og budget 2018.....	4
Den årlige arbejdsmiljødrøftelse.....	5
Ændring af MED-struktur.....	7
Årlig drøftelse af ansættelser på særlige vilkår.....	9
Status på workshops i forbindelse med "Fremfærd".....	12
Valg af bestyrelsesmedlemmer til Feriefonden 2017.....	13
Orientering om proces og tidsplan for APV, Trivselsmåling og Social Kapital 2017.....	14
Speciallægebesøg i arbejdstiden - nye informationer.....	17
Oversigt over arbejdsgrupper.....	18
Eventuelt.....	20

Punkt 1: Godkendelse af referat

16/20882

Indstilling

Det indstilles, at HovedUdvalget godkender referatet fra mødet 20. april 2017.

Beslutning Hovedudvalg den 17-05-2017

Godkendt.

Punkt 2: Budgetopfølgning 2017 og budget 2018

16/20882

Baggrund

Sagen fremlægges med henblik på en status på budgetopfølgningen 2017 samt en orientering om budgettet for 2018.

Indstilling

Det indstilles, at HovedUdvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning Hovedudvalg den 17-05-2017

I forhold til budget 2018 behandler Direktionen i næste uge et katalog over besparelses-/effektiviseringsmuligheder og tager stilling til, hvad der skal fremlægges for Byrådet på deres seminar i august. Byrådet drøfter kataloget og tager stilling til, hvad der skal sendes i høring forud for budgetvedtagelsen.

Punkt 3: Den årlige arbejdsmiljødrøftelse

17/582

Baggrund

Siden 2010 har det været lovpligtigt for alle virksomheder at gennemføre en årlig arbejdsmiljødrøftelse.

Direktionen og Hovedudvalget godkendte i 2014 en skabelon og proces for den årlige arbejdsmiljødrøftelse, som betyder, at Hovedudvalget skal udpege relevante temaer i de kommende års arbejdsmiljøarbejde på baggrund af de udfordringer i arbejdsmiljøarbejdet, som HR-Centrets analyse af nøgletal viser.

Som forberedelse af den årlige arbejdsmiljødrøftelse, på baggrund af de nøgletal, der foreligger i "Arbejdsmiljøredegørelse 2016" har Hovedudvalgets arbejdsmiljøgruppe udvalgt fire temaer, der foreslås at indgå i den årlige arbejdsmiljødrøftelse for 2017, i MED-organisationen.

Denne sag fremlægges med henblik på at gennemføre den årlige arbejdsmiljødrøftelse 2017 i Hovedudvalget samt at orientere Hovedudvalget om Arbejdsmiljøredegørelsen for 2016.

Indstilling

Det indstilles at Hovedudvalget:

1. tager "Arbejdsmiljøredegørelse 2016" til efterretning
2. godkender, at "Arbejdsmiljøbrev 2017" udsendes til MED-organisationen og arbejdsmiljøgrupperne
3. tager orientering om arbejdsgruppens drøftelser til efterretning

Beslutning Hovedudvalg den 17-05-2017

Direktionen orienterede om, at de psykiske arbejdsrelaterede sygdomme begynder at fylde mere. Generelt er sygefraværet stigende, men det går godt med Social Kapital. Spørgsmålet er hvordan dette hænger sammen.

Medarbejdersiden gav udtryk for, at der generelt mangler kommunikation om sygefravær på arbejdspladserne og at en del af problemet består i, at man ikke tør tale åbent om sygefravær.

Medarbejdersiden bemærkede, at der er alternativer til fuld sygemelding og at den enkelte medarbejder skal tænke i "egenmelding". Med egenmelding menes, at en medarbejder kommer med forslag til hvad medarbejderen selv mener, at han/hun kan klare af arbejdsopgaver i stedet for, at være fuldt sygemeldt.

Omplacering af sygemeldte til anden arbejdsplads blev drøftet og der var enighed om, at det er en god løsning, som begge parter skal gøre sit til at sikre. Det blev desuden drøftet, at der nogle steder kan være et dilemma forbundet med omplacering frem for sygemelding, fordi arbejdspladsen ikke får dagpengerefusion. Men samtidig betyder sygemeldinger i opsigelsesperioden, at sygefraværet stiger. Der var dog enighed om, at omplacering i udgangspunktet altid er at foretrække.

Sagsfremstilling

Hovedudvalgets arbejdsmiljøgruppe har til forberedelse af den årlige arbejdsmiljødrøftelse drøfter, hvilke temaer, der er relevant at melde ud i organisationen. Følgende fire temaer er udpeget:

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

Forebyggelse af forstuvninger og forstrækninger

Samlet set skyldes 40 % af alle kommunens arbejdsulykker forstuvninger og forstrækninger, og er kommunens mest udbredte form for følgevirkning af en arbejdsulykke. Der er behov for at se på, i hvilket omfang arbejdsulykker med forstuvninger og forstrækninger i højere grad kan forebygges.

De centre, der i 2016 har haft en forholdsmæssig høj andel af arbejdsulykker indenfor denne kategori, er:

- Driftsbyen
- Institutions- og Skolecentret
- Social- og Handicapcentret
- Sundheds- og Omsorgscentret

Hovedudvalgets arbejdsmiljøgruppe foreslår derfor, at forebyggelse af arbejdsulykker med forstuvninger og forstrækninger inddrages i den årlige arbejdsmiljødrøftelse 2017 i de centre, som har en høj ulykkesfrekvens på området.

Forebyggelse af stress

Brugen af kommunens psykologordning er i perioden 2013-16 steget med godt 50 %. Stigningen har været størst indenfor bevillinger til stress og andet arbejdsrelateret, som f.eks. samarbejdsvanskeligheder, organisationsændringer mm. Alene psykologbevillinger på grund af stress er steget med 60 % fra 2013 til 2016. Derfor er der indikatorer på et behov for, at organisationen arbejder med at forebygge forekomsten af stress hos medarbejderne.

I MED-aftalens aftale om trivsel og sundhed, bilag 6 fremgår det, at arbejdspladsens retningslinjer skal gennemgås minimum hvert 3. år, for at vurdere, om disse fortsat er opdaterede og tilstrækkelige.

Hovedudvalgets arbejdsmiljøgruppe foreslår derfor, at forebyggelse af stress inddrages i den årlige arbejdsmiljødrøftelse 2017 på de arbejdspladser, som har haft medarbejdere, der har modtaget psykologhjælp eller været sygemeldte pga. stress, herunder om deres retningslinjer er opdaterede og tilstrækkelige.

Mindske sygefravær

Kommunen har modtaget mange grønne smileys fra Arbejdstilsynet, ligesom ulykkes- og psykologfrekvensen i mange centre ligger under 1. Alligevel er der mange centre der samlet set ligger over måltal i forhold til deres sygefravær. Der er derfor ingen umiddelbar sammenhæng mellem sygefraværet og de nøgletal, der fremgår af arbejdsmiljøredegørelsen 2016.

Hovedudvalget arbejdsmiljøgruppe anbefaler, at arbejdet med at reducere sygefraværet inddrages i den årlige arbejdsmiljødrøftelse 2017 på de arbejdspladser, der ligger over måltal.

Øget opmærksomhed omkring registrering af mindre hændelser

I 2016 er der åbnet for, at arbejdsulykker uden fravær kan registreres som "mindre hændelser" frem for at blive anmeldt som en arbejdsulykke. BURC, ISC, SHC og SUOC har i 2016 anvendt denne mulighed. Når en mindre hændelse registreres frem for at anmeldes, sparer arbejdsmiljøgruppen tid, da det er en lettere og mere effektiv sagsgang. Kommunen pålægges ej heller administrationsgebyr for registreringer, og sagsgangen for de tungere sager mindskes, da Arbejdsmarkedets Erhvervssikring får færre sager at forholde sig til.

Hovedudvalgets arbejdsmiljøgruppe foreslår derfor, at arbejdspladserne i den årlige arbejdsmiljødrøftelse 2017 drøfter, om nogle af de anmeldte arbejdsulykker uden fravær i stedet kunne have været registreret som "mindre hændelser".

Det årlige arbejdsmiljøbrev

Hovedudvalget udsender et "Arbejdsmiljøbrev" til organisationen om de indsatsområder, der skal inddrages i den lokale arbejdsmiljødrøftelse i 2017. Udkast til brev er vedlagt sagen. Som det fremgår heraf, lægges der på til, at der ikke kun skal svares til Hovedudvalget, hvis man har haft mange skader eller udfordringer på et område. Arbejdsmiljøgruppen lægger også op til at få tilbagemeldinger fra arbejdspladser, som har gode erfaringer med forebyggende initiativer, der har virket. Formålet er at bidrage til at udbrede erfaringer og gode idéer om forebyggelsesinitiativer til andre.

Bilag

Arbejdsmiljøbrev 2017 - udkast

Arbejdsmiljøredegørelse 2016

Punkt 4: Ændring af MED-struktur

16/26767

Baggrund

MED-aftalens bilag 7 viser kommunens MED-struktur, som den er godkendt af Hovedudvalget.

Hvis strukturen ønskes ændret på lokal- eller sektor-niveau, kræver det Hovedudvalgets godkendelse. Det gælder alle former for ændringer, som f.eks. sammenlægning af flere udvalg, nedlæggelse af udvalg, udvidelse af antallet af udvalg, ændring i antallet af arbejdsmiljøgrupper osv.

Med sagen fremlægges tilpasning af MED-strukturen på flere områder.

Indstilling

Det indstilles, at HovedUdvalget godkender

1. Ændringen på Birkehøj Plejecenter
2. Ændringen på Balderbo Plejecenter
3. Ændringen på Torstorp Plejecenter under forudsætning af, at ledersiden udgøres af en plejecenterleder, én arbejdsmiljøleder og én leder. Forudsætningen for ændringen er, at lokalMED og sektorMED er enige i dette.

Beslutning Hovedudvalg den 17-05-2017

Godkendt.

Sagsfremstilling

Birkehøj Plejecenter

Birkehøj Plejecenter ønsker at reducere antallet af arbejdsmiljøgrupper fra to til én og i konsekvens heraf ønskes antallet af arbejdsmiljørepræsentanter i lokalMED reduceret fra to til én. Med ændringen vil der i lokaludvalget være en plejecenterleder/AML, to ledere, tre medarbejderrepræsentanter og én arbejdsmiljørepræsentant.

Der har hidtil været en arbejdsmiljøgruppe for henholdsvis Demensenheden og Plejecentret og i konsekvens heraf har der været to arbejdsmiljørepræsentanter i lokalMED. De to arbejdsmiljøgrupper ønskes lagt sammen til én arbejdsmiljøgruppe. Baggrunden for den ønskede ændring er at de to arbejdsmiljøgrupper har været identisk sammensat. Dvs. at det har været den samme leder, der har siddet i de to grupper og den samme arbejdsmiljørepræsentant, der har siddet i de to grupper. I praksis har strukturen derfor ikke hidtil levet op til Høje-Taastrup Kommunes MEDaftale.

Der har hidtil været én arbejdsmiljøleder og to arbejdsmiljørepræsentanter i lokalMED, jf. MED-aftalens bestemmelser om at hvis der er mere end én arbejdsmiljøgruppe, skal der være to arbejdsmiljørepræsentanter i lokalMED. Er der derimod kun én arbejdsmiljøgruppe, kan der kun være én arbejdsmiljørepræsentant og én arbejdsmiljøleder i lokalMED.

Birkehøj Plejecenter behandlede sag om den ønskede ændring på lokalMED's møde den 2. december 2016 (bilag vedhæftet), hvor forslaget blev godkendt. SektorMED på SUOC's område godkendte ændringen den 13. december 2016 (bilag vedhæftet) og ændringen skal derfor nu endeligt godkendes i HovedUdvalget.

Det er derfor HR-Centrets opfattelse, at den ønskede tilpasning er i overensstemmelse med og lever op til intentionerne i MED-aftalen.

Baldersbo Plejecenter

Baldersbo Plejecenter ønsker at sammenlægge to arbejdsmiljøgrupper til én. Der har hidtil været to arbejdsmiljøgrupper: Én for demensenheden og én for plejecentret. Disse to ønsket lagt sammen til én arbejdsmiljøgruppe med den begrundelse, at de fremover i højere grad ønsker at fungere som ét fælles hus.

Der har hidtil kun været én arbejdsmiljørepræsentant og én arbejdsmiljøleder i lokalMED, så ændringen medfører ingen ændringer i lokalMED.

Baldersbo Plejecenter behandlede sag om den ønskede ændring på lokalMED's møde den 27. februar 2017 (bilag vedhæftet), hvor forslaget blev godkendt. SektorMED på SUOC's område godkendte ændringen den 19. april 2017 (bilag vedhæftet) og ændringen skal derfor nu endeligt godkendes i HovedUdvalget.

Det er derfor HR-Centrets opfattelse, at den ønskede tilpasning er i overensstemmelse med og lever op til intentionerne i MED-aftalen.

Torstorp Pleje- og Rehabiliteringscenter

Torstorp Plejecenter ønsker at udvide fra én til to arbejdsmiljøgrupper så Rehabiliteringsenheden og plejecentret har hver sin arbejdsmiljøgruppe. I konsekvens heraf ønskes antallet af arbejdsmiljørepræsentanter i lokalMED udvidet fra én til to. Det fremgår af det modtagne materiale, at der på ledelsesside vil være en plejecenterleder/AML og to ledere/AML. Begrundelsen for ændringen er, at der er tale om to meget forskellige enheder med forskellige personalegrupper og opgaver. Da arbejdsmiljøet derfor vurderes som meget forskelligt i opstarten af den nye rehabiliteringsenhed, ønskes to arbejdsmiljøgrupper indtil videre.

Torstorp Pleje- og Rehabiliteringscenter behandlede sag om den ønskede ændring på lokalMED's møde den

Det HR-Centrets vurdering, at udvidelsen fra én til to arbejdsmiljøgrupper er i overensstemmelse med og lever op til intentionerne i MED-aftalen. Derimod kan der ikke være mere end to arbejdsmiljøledere i lokalMED, når der er to arbejdsmiljørepræsentanter. HR-Centret foreslår derfor, at ændringen godkendes under forudsætning af, at den fremtidige sammensætning på ledersiden i lokalMED bliver en plejecenterleder/AML, én AML og én leder.

Bilag

292980-16_v1_Indstilling ændring LokalMED Birkehøj.DOCX

Ændring LokalMED Birkehøj til HU

Ændring LokalMED Birkehøj Plejecenter - SektorMED

97133-17_v1_Notat SektorMED ændring LokalMED Baldersbo Plejecenter.DOCX

86181-17_v1_Ændring LokalMED Baldersbo 2017.DOCX

99988-17_v1_Referat ekstra MED 20170227 - Baldersbo Plejecenter.docx.DOCX

99971-17_v1_Skema ændring LokalMED Baldersbo.DOCX

97103-17_v1_Notat SektorMED om ændring LokalMED Torstorp.DOCX

96429-17_v1_Underskrevet ansøgning ændr. LokalMED Torstorp.pdf.PDF

99972-17_v1_Skema ændring LokalMED Torstorp.DOCX

Notat SektorMED ændring LokalMED Baldersbo Plejecenter

Notat SektorMED om ændring LokalMED Torstorp

Referat LokalMED Torstorp 03.04.17

Punkt 5: Årlig drøftelse af ansættelser på særlige vilkår

17/6053

Baggrund

HU har en obligatorisk opgave jf. MED-aftalen vedr. ansættelser på særlige vilkår. Opgaven består af 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, at HU drøfter, om der er behov for tiltag, der dels understøtter en fælles forståelse af og holdning til beskæftigelse på særlige vilkår og dels sikrer, at fortrængning eller udstødelse af allerede ansatte ikke finder sted.

Beslutning Hovedudvalg den 17-05-2017

Direktionen oplyste, at udviklingen er stabil og spurgte til, om der er udfordringer i den måde, vi håndterer ansættelser på særlige vilkår.

Medarbejdersiden gav udtryk for, at det er et problem, at medarbejderne ikke bliver involveret, da dette er et krav. Desuden husker lederne ikke, at det er TR, der skal underskrive blanketten til Jobcentret. I nogle sager, har en tilfældig medarbejder underskrevet aftalen.

Direktionen kommenterede, at der skal tages ordentligt imod de nye medarbejdere. Medarbejdere på særlige vilkår, har ikke de samme ressourcer som andre medarbejdere og derfor er det især vigtigt, at tage godt imod dem.

Direktionen kommenterede endvidere, at der fortsat skal være opmærksomhed på, at udnytte de forskellige ordninger og at der skal være en særlig opmærksomhed på de retningslinjer, der er for ansættelsen. Herunder retningslinjer for inddragelse af medarbejderne forud for ansættelsen, udarbejdelse af plan for ansættelsen (ved nogle typer af ansættelser) og krav om, at blanket til Jobcentret skal være underskrevet af den relevante TR. HR-Centret orienterer om dette i både MedarbejderNyt og LederNyt og tager en dialog med BAC, omkring hvem der er underskriftsberettiget på de aftaler, der indgås.

Sagsfremstilling

Nedenfor vises en række tabeller, som belyser udviklingen i antallet af stillinger på særlige vilkår. De tidligere års opgørelser har vist antal ansatte på særlige vilkår. Da Tal om Personale på alle andre områder opgøres med antal fuldtidsansatte, anvendes samme datagrundlag og opgørelsesform.

Tabellen nedenfor viser forholdet mellem antal ansatte på særlige vilkår og ordinært ansatte omregnet til fuldtidsstillinger.

Stillingstype	Pct. 2016	Antal 2016
På særlige vilkår	2,3%	80,1
Ordinært ansatte	97,7%	3.413,9
I alt	100,0%	3.494,0

De ansatte på særlige vilkår udgør 2,3% ud af det samlede antal ansatte.

Tabellen nedenfor viser, udvikling i antallet stillinger omregnet til fuldtidsstillinger i perioden 2013-2016.

Stillingstype	2013	2014	2015	2016	Udvikl. antal 2015-2016	Udvikl. pct. 2015-2016
Fleksjob	40,3	35,9	32,5	33,6	1,1	+3,4%
Løntilskud	48,3	30,7	17,7	12,7	-5,0	-28,2%
Seniorjob	28,2	30,1	23,3	26,2	2,9	+12,4%
Skånejob	8,5	8,2	8,4	7,6	-0,8	-9,5%
I alt	125,3	104,9	81,9	80,1	-1,8	-2,2%

Tabellen ovenfor viser, at de seneste års markante nedgang i det samlede antal stillinger på særlige vilkår, nu er bremset. Der har dog været et lille fald på 1,8 fuldtidsstilling. Den primære årsag hertil er, at der fortsat er sket et fald i løntilskudsstillinger. Faldet opvejes i nogen grad af mindre stigninger i antallet af fleksjob og seniorjob.

Faldet i løntilskudsstillinger skyldes dels, at kommunen har oplevet en faldende ledighed, og dels at Jobcentret de seneste 2 år har fokuseret på at placere ledige borgere i løntilskud i den private sektor, fordi der her er en større sandsynlighed for efterfølgende at få en fast stilling. Derfor er der ikke længere samme behov for disse stillinger.

Tabellen nedenfor viser fordeling af løntilskudsstillinger omregnet til fuldtidsstillinger på sektorniveau.

Sektor	Pct. 2016	Antal fuldtidsansatte 2016
Administration	11,4%	9,1
BURC ekskl. adm.	2,9%	2,3
Dagpasning	22,7%	18,2
Driftsbyen ekskl. adm.	6,2%	5,0
Halpersonale	1,4%	1,1
Hjemmepleje	0,9%	0,7
Klubber	4,4%	3,5
Kulturinstitutioner	2,7%	2,2
Plejecentre	13,7%	11,0
Rengøring/Kantine	1,6%	1,3
Skoler	11,4%	9,1
SFO	4,2%	3,4
Social- og Handicapinst.	7,2%	5,8
Sprogcentret	0,6%	0,5

Teknisk Service	8,2%	6,6
Uden for sektor	0,4%	0,3
I alt	100,0%	80,1

Tabellen viser, at de store sektorer Administration, Dagpasning, Plejecentre og Skoler dækker ca. 60% af alle stillinger på særlige vilkår. De samme sektorer medarbejdere udgør i alt ca. 67%.

Tabellen nedenfor viser fordelingen af stillinger på særlige vilkår fordelt på overenskomstgrupper.

Stilling	Pct. 2016	Antal fuldtidsansatte 2016
Administration og IT mv.	16,1%	12,9
Akademikere	3,9%	3,1
Ikke faglærte lønarbejdere, reng.	1,5%	1,2
Ikke faglærte lønarbejdere, reng.	8,3%	6,6
Lærere m.fl. folkeskolen/spec.uv.	3,7%	3,0
Pædagogisk udd.pers. v/inst./skole	5,1%	4,1
Pædagogmedhjælpere og pædagogiske ass.	23,9%	19,1
Social- og sundhedspersonale	11,2%	9,0
Socialpædagoger	1,9%	1,5
Socialrådgivere og socialformidl.	1,5%	1,2
Specialarbejdere	6,0%	4,8
Teknisk service	11,8%	9,4
Øvrige	5,1%	4,1
I alt	100,0%	80,1

Tabellen viser, at pædagogmedhjælpere, stillinger inden for administration og IT, teknisk service og SOSU personale tilsammen dækker 63% af alle stillinger på særlige vilkår.

Bilag

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

Punkt 6: Status på workshops i forbindelse med "Fremfærd"

16/20882

Baggrund

På HovedUdvalgets møde den 20. april 2017 blev der informeret om projektet. I den forbindelse foreslog medarbejdersiden, at der på maj-mødet informeres om, hvordan det er gået med de to workshop på skole- og institutionsområdet.

Indstilling

Det indstilles, at HovedUdvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning Hovedudvalg den 17-05-2017

De deltagende arbejdspladser er på de to workshops kommet med eksempler på arbejdsgange der kan fjernes, forandres eller forankres, for at få mere tid til kerneopgaven. I oktober/november mødes de deltagende arbejdspladser igen for at evaluere. Der kommer en sag om "Fremfærd" på Økonomiudvalgets junimøde. Både leder- og medarbejderside gav udtryk for, at det har været en succes og at der efterfølgende skal ses på, hvordan det kan bredes ud til andre arbejdspladser.

Medarbejdersiden bemærkede, at de deltagende daginstitutioner ønsker at afholde en 3. workshop, da medarbejderne ønsker, at gå mere i dybden med det.

I juni gennemføres to workshops på ældreområdet.

HR-Centret orienterede om, at der på forsiden af HR-portalen er et link til "Forenkling i HTK med kerneopgaven i centrum", hvor man kan læse nærmere om projektet.

Sagsfremstilling

Lars Holte og Heidi Hansen, som deltog på første workshop i projektet, vil på mødet orientere om forløbet.

Punkt 7: Valg af bestyrelsesmedlemmer til Feriefonden 2017

17/104

Baggrund

Valg til Høje-Taastrup Kommunes feriefonds bestyrelse skal, jfr. Vedtægterne, ske hvert tredje år i maj måned. Genvalg er muligt.

Hovedudvalget udpeger 4 medarbejderrepræsentanter fra de faglige organisationer og ledelsen udpeger 1 medlem.

Indstilling

Det indstilles, at HovedUdvalget tager stilling til, hvilke 4 medarbejderrepræsentanter, der i de kommende tre år skal sidde i Feriefondens bestyrelse.

Beslutning Hovedudvalg den 17-05-2017

Thommas Nielsen blev udpeget af medarbejdersiden.

Sagsfremstilling

Hovedudvalget skal udpege 4 medarbejderrepræsentanter fra de faglige organisationer.

Bestyrelsen består p.t. af følgende medlemmer.

- Anette Vorm – Ledelsesrepræsentant

Medarbejderrepræsentanter:

- Anette Zacho - ønsker genvalg
- Flemming Ø. Larsen – ønsker ikke genvalg
- Orla Riis - ønsker genvalg
- Brith Josephsen - ønsker genvalg

Da Flemming Ø. Larsen ikke ønsker genvalg, er der en ledig plads i bestyrelsen. Flemming Ø. Larsen kommer fra det decentrale område.

Den nuværende bestyrelse anbefaler, at der er repræsentanter fra både centrale og decentrale arbejdspladser.

Samtidig anbefaler bestyrelsen, at der altid er en jurist og en byggesagkyndig i bestyrelsen. Alternativ skal feriefonden købe sig til disse ydelser.

Bilag

Underskrevet vedtægter gældende fra 19. maj 2010

Punkt 8: Orientering om proces og tidsplan for APV, Trivselsmåling og Social Kapital 2017

16/21627

Baggrund

I HÅje-Taastrup Kommunes MED-aftale afsnit 12, pkt. 4 vedr. APV-arbejdet, står der, at APV- og Trivselsundersøgelser igangsættes i Hovedudvalget og efterfølgende evalueres i Hovedudvalget.

Direktionen besluttede den 9. marts 2017, at målingen af Social Kapital fremadrettet lægges sammen med APV- og Trivselsmålingen og udvides i forhold til 2016 med måling af Social Kapital på tværs af arbejdspladser.

Denne sag fremlægges Hovedudvalget til orientering og drøftelse af processen for den kommende måling af APV, Trivsel og Social Kapital 2017.

Indstilling

HR-Centret indstiller, at Hovedudvalget drøfter planen for APV, Trivselsmåling og Social Kapital 2017, herunder tidsplan og spørgeskemaet.

Beslutning Hovedudvalg den 17-05-2017

Hovedudvalget drøftede planen for APV, Trivselsmåling og Social Kapital 2017.

Medarbejdersiden spurgte til, om man kan ændre svarmulighederne i spørgeskemaet, så der er en mere præcis ordlyd. Medarbejdersiden spurgte endvidere til, hvilket samarbejde der tales om – er det samarbejdet mellem afdelinger eller centre?

HR-Centret oplyste, at det ikke er klarlagt endnu. Centercheferne tager stilling til dette i september.

Peter Foskjær oplyste, at Taxhuset gerne vil deltage i et eventuelt pilotprojekt.

Sagsfremstilling

Den sidste APV- og Trivselsundersøgelse blev gennemført i oktober 2014. Der skal ske en grundig kortlægning af arbejdsmiljøforhold på arbejdspladsen minimum hvert 3. år, hvorfor den næste APV- og Trivselsundersøgelse skal ske i slutningen af 2017. Direktionen har besluttet, at kortlægningen skal ske hvert andet år.

APV, Trivselsmåling og Social Kapital 2017 bygger på erfaringerne fra APV og Trivselsmåling 2014, samt Social Kapital måling 2016. Vi kalder herefter målingen APV, Trivsel og Social Kapital 2017. Det nye i 2017 er sammenlægningen af APV/Trivselsmåling og målingen af Social Kapital samt de brobyggende spørgsmål, der svarer til Social Kapital på tværs af arbejdspladserne.

Proces

Kortlægning

Arbejdet med APV/Trivsel er en dynamisk proces, som arbejdspladserne kontinuerligt skal arbejde med. De lokale arbejdsmiljøgrupper har et ansvar for altid at have en opdateret APV-handlingsplan.

Kortlægning af trivsels- og arbejdsmiljøforhold kan ske på mange forskellige måder og kortlægningsmetoderne kan supplere hinanden. Processen for APV, Trivsel og Social Kapital 2017 foreslås tilrettelagt med de samme elementer som APV og Trivselsmåling og måling af Social Kapital tidligere har haft:

- Observationer foretaget af arbejdsmiljøgruppen ved arbejdspladsgennemgang

- Refleksioner over eksisterende data fx: arbejdsulykker, sygefravær, fravær, reaktioner fra arbejdstilsynet og lignende, som også indgår i den årlige arbejdsmiljørapport
- Spørgeskemaundersøgelse
- Dialogmøder på arbejdspladsen, hvor arbejdspladsen i fællesskab får overblik over relevante indsatsområder og dertil hørende aktiviteter i arbejdsmiljøarbejdet

Arbejdsmiljøgrupperne kan arbejde med kortlægningen fra maj og indtil spørgeskemaet udsendes den 23. oktober 2017.

Spørgeskemaundersøgelsen

Spørgeskemaundersøgelsen måler på følgende temaer:

- Information, krav og støtte
- Samarbejde, tillid og retfærdighed (Social Kapital)
- Brobyggende Social Kapital
- Kerneopgave og trivsel
- Stress
- Vold, trusler og tryk på arbejdspladsen
- Arbejdsskader på arbejdspladsen

Målingen gennemføres på arbejdspladsniveau, som spørgeskema til hver medarbejder og efterfølgende dialog om resultaterne på hver arbejdsplads. På decentralt niveau er en arbejdsplads eksempelvis en skole (inkl. SFO), en klub eller et plejecenter, mens en arbejdsplads i rødhussammenhæng skal forstås som et center (f.eks. Århus, BYC eller TMC), eller, for de centre, der også har decentrale enheder (f.eks. ISC, SHC eller FKC), som centrets rødhussadministration. Med udgangspunkt i hierarkiet, som det er opsat i lønsystemet, har HR-Centret udarbejdet en oversigt over arbejdspladser, der skal måles på (se bilag 1). Inden målingen gennemføres, vil der blive sendt lister med medarbejdernes navne ud til alle arbejdspladser, til godkendelse hos arbejdspladsens leder. På den måde sikres det, at det er de rette medarbejdere, der er tilknyttet arbejdspladserne og lederen kan sortere medarbejdere fra, der ikke er på arbejdspladsen grundet barsel eller andet.

Sårligt om Social Kapital

Målingen af Social Kapital inddeles som i 2016, i høj, mellem og lav.

Spørgsmålene

For at få kontinuitet fra de tidligere målinger er spørgsmålene fra sidste målinger genanvendt i spørgeskemaet for APV, Trivsel og Social Kapital 2017 og kan derfor bruges til at se udviklingen på den enkelte arbejdsplads over en årrække. Derudover er der tilføjet 6 spørgsmål fra NFA om den brobyggende sociale kapital. Disse spørgsmål er driftet og tilrettet efter møde med en ledersparringsgruppe den 28. april 2017. Spørgsmål og svarkategorier vedlægges som bilag 2.

I den brobyggende sociale kapital spørges der til den enkelte arbejdsplads' vigtigste samarbejdspart. Hvert center eller sektor kan vælge 3 samarbejdsparter, de gerne vil spørge i forhold til. Det er centerchefen, der er tovholder på, hvilke samarbejdsparter der vælges inden for de sektorer, der findes i hendes/hans center. For eksempel er der i ISC både skole, daginstitutioner og administration, som hver kan vælge 3 samarbejdsparter. Der bliver udsendt mail direkte til centercheferne om, hvilke sektorer de skal vælge samarbejdsparter til, i forhold til spørgsmålene om den brobyggende sociale kapital. Fristen for tilbagemelding herpå er 1. september 2017.

Opfølgning

Når spørgeskemaundersøgelsen er afsluttet, vil måleresultaterne kunne trækkes for en hel arbejdsplads og på samme niveau som i opdelingen på afdelinger i lønsystemet, sektor/center samt for HTK samlet. Ligeledes kan lederne altid foretage nye målinger ved hjælp af SafetyNet.

Alle arbejdspladser skal arbejde med opfølgning på de resultater der er fremkommet, både fra arbejdspladsgennemgangen og spørgeskemaundersøgelsen. Det anbefales, at alle arbejdspladser tager en dialog om resultatet af afdækningen af udfordringer i det fysiske arbejdsmiljø, og af spørgeskemaundersøgelsen, og drøfter, om det giver anledning til udviklingspunkter, eller hvordan de gode resultater fremadrettet kan fastholdes. Herefter skal alle udarbejde den lovpligtige APV-handleplan.

Tidsplan

Maj - oktober - - - - - Det fysiske arbejdsmiljø - gennemgang samt information og dialog om spørgsmålene inden målingen

September Å Å Å Å Å Å Å Å Å Å Å Å Å Å Orienteringsmøde, der for arbejdsmiljøgrupperne om spørgeskemaundersøgelsen

23. oktober Å Å Å Å Å Å Å Å Å Å Å Å Å Å Spørgeskema udsendes

9. november Å Å Å Å Å Å Å Å Å Å Å Å Å Å Rapporter frigives

9. nov. og frem Å Å Å Å Å Å Å Å Dialogbaseret opfølgning på alle rapporter på alle lokale arbejdspladser

Der vil I alle blive informeret om APV, Trivsel og Social Kapital 2017 via ArbejdsmiljøNyt, LederNyt, MedarbejderNyt og på HR-portalene.

Bilag

Bilag 1 - direktionssag 6. juni 2017

Bilag 2 Spørgeskema til APV, Trivsel og Social Kapital 2017

Punkt 9: Speciallægebesøg i arbejdstiden - nye informationer

16/24078

Baggrund

På HovedUdvalgets møde den 20. april 2017 behandles sag om retten til speciallægebesøg i arbejdstiden.

HR-Centret har fået nye oplysninger i sagen, hvorfor den genoptages.

Indstilling

Det indstilles, at sagen drøftes på ny.

Beslutning Hovedudvalg den 17-05-2017

HR-Centret uddelte Moderniseringsstyrelsens fortolkning, som KL anbefaler at kommunen følger. Moderniseringsstyrelsens fortolkning er ændret i forhold til det der i dag fremgår af HR-portalens og HR-Centret lagde op til, at der tages udgangspunkt i denne.

Medarbejdersiden spurgte til, om det vil betyde, at der ikke vil ske løntræk hos medarbejderen, hvortil HR-Centret svarede, at det beror på en konkret vurdering.

På baggrund heraf, opfordrede Lars Holte medarbejdersiden til, at tale med deres bagland om det udleverede og sagen drøftes igen i HU ved mødet i juni.

Sagsfremstilling

På mødet i april blev det besluttet, at HR-Centret skulle rette skriftlig henvendelse til KL og bede dem om at afklare problematikken med de centrale overenskomstparter. Aftalen var desuden, at Heidi Hansen og Heidi Yoma Rasmussen fra HU skulle se brevet inden afsendelsen.

I forbindelse med udarbejdelsen af brevet, har HR-Centret fået nye informationer, hvorfor sagen foreslås genoptaget.

Hanne Borchersen vil orientere nærmere på mødet.

Punkt 10: Oversigt over arbejdsgrupper

16/20882

Indstilling

Det indstilles, at HovedUdvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning Hovedudvalg den 17-05-2017

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.
Udvikling af gode kompetenceudviklingsplaner Nedsat 20.03.17		Karin Mikkelsen, Heidi Yoma Rasmussen, Lone Johnsen og Sanne Simonsen, Heidi Kristensen og Hanne Borchersen fra HR-Centret Ansvarlig: Heidi	Første møde er afholdt 04.05.17. Arbejdsgruppen forventer at være færdig til august 2017.

Kristensen

PERMANENTE ARBEJDSGRUPPER

Årlig arbejdsmiljødrøftelse

Nedsat 21.11.12

Skal forberede HU's
årlige
arbejdsmiljødrøftelse.

Siddende
AMR, AML
og Heidi
Hansen.

Ansvarlig:
Helle
Planck
Larsen

Gruppen mødes
en gang årligt i
marts/april
måned.

Punkt 11: Eventuelt

16/20882

Baggrund

Punktet er åbent for input.

Beslutning Hovedudvalg den 17-05-2017

Bo Petersen, Lena Bøgelund Bejlegaard og Jette Elleby udtræder af HU i forbindelse med, at deres valgperiode udløber 31. maj 2017. Lars Holte takkede dem for indsatsen i HU.