

REFERAT Hovedudvalg d. 16-04-2020

Mødedato Torsdag d. 16. april 2020 kl. 13:00

Mødested Skype

Mødedeltagere Lars Holte, Jørgen Lerhard (Fravær), Charlotte Markussen, Brith Josephsen, Heidi Hansen, Karen Aslaug Ramm, Niels Krüger, Thommas Nielsen, Peter Foskjær, Tine Hoffmann, Heidi Yoma Rasmussen, Per Frank Lauritzen, Karin Danielsen, Sanne Simonsen, Lene Strandquist, Charlotte Maria Nøhr Seedorff, Anja Obdrup, Anya Krogh Manghezi, Susanne Bødker Petersen

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af referat.....	3
Status på Covid-19.....	4
Budgetopfølgning 2020 og budget 2021.....	6
Ligestillingsredegørelse 2020.....	7
Oversigt over arbejdsgrupper.....	12
Eventuelt.....	13

Punkt 1: Godkendelse af referat

19/16930

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget godkender referatet fra mødet den 5. marts 2020.

Beslutning Hovedudvalg den 16-04-2020

Det virker ikke til, at referaterne fra de ekstraordinære møder den 24. og 31. marts 2020 har været tilgængelige for alle, så HR undersøger sagen, og sender referaterne ud på mail.

Referatet fra mødet den 5. marts 2020 blev godkendt.

Fraværende:

Jørgen Lerhard

Økonomi

Bilag

Referat fra HU-møde den 5. marts 2020.docx

Punkt 2: Status på Covid-19

19/16930

Baggrund

Sagen fremlægges med henblik på en status på Covid-19 situationen.

Indstilling

Det indstilles, at HovedUdvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning Hovedudvalg den 16-04-2020

Centerchef Ulla Callesen deltog under dette punkt, og vil deltage ved alle fremtidige statuspunkter om COVID-19.

Ulla oplyste kort om antallet af smittede med COVID-19 i kommunen. Der er pt. 14 smittede medarbejdere og 6 smittede borgere. Tallet har været højere, men mange er nu raske og én enkelt borger er afgået ved døden. Der arbejdes fortsat med udbruddet på Birkehøj Plejecenter.

Ulla orienterede også om den delvise genåbning på dagtilbudsområdet, og den kommende delvise genåbning på sundhedsområdet. Der er endnu ikke lavet en endelig plan for den delvise genåbning på sundhedsområdet, men der arbejdes på det, herunder også i forhold til hvor mange medarbejderressourcer der er.

Når der åbnes mere op, bliver der et større behov for værnemidler. Kommunen vil fortsat følge sundhedsstyrelsens anbefalinger for at sikre, at kommunen ikke løber tør.

Medarbejdersiden spurgte ind til økonomien i forbindelse med COVID-19, herunder hvordan forbruget bliver registreret, så der efterfølgende kan søges refusion.

Kommunaldirektøren kunne hertil svare, at ØDC og fagcentrene følger med i udgiftsforbruget, og at forbruget selvfølgelig efterfølgende skal kunne dokumenteres. Han påpegede dog samtidig, at det centrale lige nu er, at få driften til at hænge sammen ud fra de sundhedsfaglige retningslinjer der kommer, og som ændres hele tiden. Som det er nu, prioriteres driften derfor først, og det økonomiske perspektiv kommer bagefter. Dette er politikerne helt indforståede med.

Der var enighed om, at det særligt er vigtigt at holde et stort fokus på børnene, så der ikke kun fokuseres på de pragmatiske løsninger. Det sundhedsfaglige perspektiv er det vigtigste. Det er vigtigt at se på børnegruppernes størrelse, så der ikke opstår nye smittekæder.

På nuværende tidspunkt er 50-60 % af børnene i institution på daginstitutionsområdet, og 80-90 % af børnene er i skole.

Det er uvist endnu, hvor stort behovet er på Klub, og SFO-området, men der arbejdes på at få et overblik.

Generelt udtrykte både leder- og medarbejdersiden stor tilfredshed med håndteringen af situationen og de mange uvante og utrygge situationer, som er opstået i forbindelse hermed. Der var enighed om, at den tætte og løbende dialog er nødvendig.

Fraværende:

Jørgen Lerhard

Punkt 3: Budgetopfølgning 2020 og budget 2021

19/16930

Baggrund

Sagen fremlægges med henblik på en status på budgetopfølgning 2020 og budget 2021.

Indstilling

Det indstilles, at HovedUdvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning Hovedudvalg den 16-04-2020

Kommunaldirektøren orienterede kort om budgettet og kunne oplyse, at første budgetopfølgning forløber som planlagt. Sagen forelægges direktionen i næste uge.

I lyset af COVID-19 situationen bliver der måske behov for en ekstra budgetopfølgning i 2020

Endvidere orienterede kommunaldirektøren om, at man er i dialog med borgmesteren omkring budgetlægningen for næste år. Pga. COVID-19 situationen bliver det svært at få en lige så god budgetproces ud af det, som tidligere år, og man vil derfor i samarbejde med Økonomiudvalget se på en ny og mere pragmatisk model/form. Dog vil man, så vidt det er muligt, forsøge at holde fast i samme proces, blot under andre former.

Fraværende:

Jørgen Lerhard

Økonomi

Punkt 4: Ligestillingsredegørelse 2020

19/23917

Baggrund

Alle kommuner skal efter Ligestillingslovens § 5 og 5a indberette ligestillingsredegørelse hvert tredje år. Ligestillingsredegørelsen følger op på Ligestillingslovens § 4 om, at alle offentlige myndigheder inden for deres område skal arbejde for ligestilling og indarbejde ligestilling i al planlægning og forvaltning

Dette års redegørelse skal indberettes til Ministeriet for Miljø og Fødevarer senest d. 1.juni 2020. Byrådet skal efter ligestillingsloven godkende redegørelsen forud for indberetning til ministeriet.

Indstilling

Det indstilles, at HovedUdvalget tager ligestillingsredegørelsen til efterretning.

Beslutning Hovedudvalg den 16-04-2020

Der var enighed i Hovedudvalget om, at temaet skal have et fornyet fokus, og at der derfor bør ske en temadrøftelse om ligestilling på personaleområdet. Evt. som et underelement til temaet om fastholdelse og rekruttering.

Både på daginstitutions-, SFO- og rengøringsområdet er det meget kønsopdelt. Hvor der er mange mænd på SFO-området, er der næsten ingen på daginstitutions- og rengøringsområdet.

Det blev kort nævnt, at ligestillingsredegørelsen ikke passer for så vidt angår Direktionens aktuelle kønsfordeling. Årsagen til dette er, at tallene skal trækkes fra KRL for angivne perioder for hele landet.

Ligestillingsredegørelsen blev taget til efterretning med ovenstående bemærkninger.

Fraværende:

Jørgen Lerhard

Sagsfremstilling

Formålet med redegørelsen er:

- At monitorere, sammenligne og fremme ligestillingsindsatser i det offentlige
- At synliggøre indsatsen over for borgere og andre interesserede aktører
- At indsamle god praksis som inspiration til myndighedernes videre indsats for at fremme ligestilling af kvinder og mænd

Ligestillingsredegørelserne bidrager derudover til videndeling og erfaringsudveksling kommunerne imellem, idet god praksis fremhæves i en samlet rapport.

Ligestillingsredegørelsen beskriver perioden 1. november 2017 til 31. maj 2020 og er opdelt i følgende emner, som er valgt af ministeriet:

1. Personaleområdet
2. Kommunens kerneydelser generelt
3. Særligt tema om kommunens kerneydelse indenfor beskæftigelsesindsatsen for indvandrerkvinder og -mænd fra ikke-vestlige lande.

Tallene i rapporten er ligeledes leveret af ministeriet.

Ad. 1:

Kønsfordeling i ledelse:

Niveau	Antal kvinder	% fordeling i HTK	% fordeling i øvrige kommuner	Antal mænd	% fordeling i HTK	% fordeling i øvrige kommuner
Niveau 1 – topchefer (kommunaldirektør og øvrige direktører)	1	25%	31,7%	3	75%	68,3%
Niveau 2 – chefer (centerchefer)	7	43,75%	49,52%	9	56,25%	50,48%
Niveau 3 – øvrige ledere	116	73,02%	70,41%	43	26,98	29,59%

Kilde: KRL Sirka

Kønsfordeling i personalet som helhed:

Kommunens personale som helhed	kvinder	I HTK	Gns. kommuner	Mænd	I HTK	Gns. kommuner
	2779	76,57%	76,55%	850	23,43%	23,45%

Kilde: KRL Sirka

Fordeling mellem kvinder og mænd på deltid i alt:

Medarbejdere på deltid	Kvinder	Deltid i %	Gns. kommuner	Mænd	Deltid i %	Gns. kommuner
	1058	39,23%	44,93%	146	17,77%	19,78%

Kilde: KRL Sirka

Fordelingen viser, at Høje-Taastrup Kommune stort set er på niveau med øvrige kommune. På ledelsesniveau 1 og 2 er kommunen under gennemsnittet, men siden er der blevet ansat yderligere 1 kvindelig direktør (niveau 1).

Ad 2:

Med ligestilling i kerneydelser menes, om de borgerrettede ydelser imødekommer mænd og kvinders adfærd og præferencer i lige høj grad, så ydelsen tilgodeser begge køns behov. Ligestilling i kerneydelser kan f.eks. være fokus på piger i trivsel i dagtilbud og skole, eller kommunikation til begge forældre om et barns behov.

På Social- og Handicapcentrets område arbejdes der i flere institutioner med initiativer, som sikrer flere borgeres behov. Der er blandt andet på Solgården etableret udendørsværksteder, med det formål at sikre en bredere appel, og der arbejdes også for at sikre, at der er mandlige pædagoger.

På Fritid- og Kulturcentrets område fremhæves indsatsen med at øge pigers deltagelse i idrætslivet, særligt i udsatte boligområder.

Borger- og Arbejdsmarkedscentret og Unge Centret oplyser, at man medtænker kønsaspektet og kønsopdelte data, når der udarbejdes analyser, evalueringer og brugerundersøgelser, for at afdække kønnenes forskellige brug af bestemte offentlige tilbud og ydelser.

I kommunen arbejdes der således i nogen grad med ligestilling i kerneydelserne, men der ses ikke, at der generelt arbejdes systematisk i alle centre med at sikre ligestilling i kerneydelserne.

Ad 3:

Særligt tema om kommunens kerneydelser indenfor beskæftigelsesindsatsen for indvandrerkvinder og -mænd fra ikke-vestlige lande.

Kønsfordeling af ikke-vestlige indvandrere i kommunen, der er beskæftiget, uden for arbejdsstyrken eller arbejdsløse:

Køn	Personer i beskæftigelse i HTK	Gennemsnit på tværs af alle kommuner
Kvinder	53,59% (1642)	49,13%
Mænd	69,9% (2174)	61,17%
	Personer, der er arbejdsløse i HTK	Gennemsnit på tværs af alle kommuner
Kvinder	5,42% (166)	5,5%
Mænd	4,69% (146)	5,45%
	Personer uden for arbejdsstyrken i HTK	Gennemsnit på tværs af alle kommuner
Kvinder	40,99% (1256)	45,37%
Mænd	25,4% (790)	33,38%

Kilde: Danmarks Statistik, RAS01, Ultimo 2018

Ikke-vestlige indvandrere på offentlig forsørgelse i alt:

Køn	Personer på offentlig forsørgelse i alt i HTK	Gennemsnit på tværs af alle kommuner
Kvinder	23,19% (825)	25,68%
Mænd	19,01% (691)	23,54%

Kilde: Jobindsats.dk og Danmarks Statistik, 3. kvartal 2019

Offentlig forsørgede ikke- vestlige indvandrere i virksomhedsrettede tilbud eller ordinær uddannelse

Type af virksomhedsrettet tilbud/ordinær uddannelse	Kvinder	Gennemsnit på tværs af alle kommuner	Mænd	Gennemsnit på tværs af alle kommuner
Ordinær uddannelse	3,32%	12,6%	0%	8,86%
Løntilskud	0,6%	0,94%	1,49%	2,48%
Virksomhedspraktik	6,33%	8,63%	4,66%	6,61%
Nytteindsats	0,75%	0,4%	0,56%	0,47%

Kilde: Jobindsats.dk 3. kvartal 2019

Grundlæggende er Høje-Taastrup Kommune placeret bedre end gennemsnittet på tværs af alle kommuner.

I tabellen ”Kønsfordeling af ikke-vestlige indvandrere i kommunen, der er beskæftiget, uden for arbejdsstyrken eller arbejdsløse” er 54% af ikke-vestlige indvandre kvinder i Høje-Taastrup Kommune i beskæftigelse mod 49% for gennemsnittet af alle kommune.

I tabellen ”Ikke-vestlige indvandrere på offentlig forsørgelse i alt” kan se, at 23% af ikke-vestlige indvandrerkvinder er på offentligforsørgelse mod 26% for landet som helhed.

Ser man på aktiveringen i tabellen ”Offentlig forsørgede ikke-vestlige indvandrere i virksomhedsrettede tilbud eller ordinær uddannelse” fremgår det, at andelen i Høje-Taastrup Kommune er noget lavere end gennemsnittet på tværs af alle kommuner. Årsagen er at Høje-Taastrup Kommune prioriterer den virksomheds- og beskæftigelsesrettede indsats. Jobcentrets kerneopgave er at have et kontinuerligt fokus på, at få borgerne tilbage på arbejdsmarkedet, hvilket også er defineret i beskæftigelsesplanen 2019-2022. Arbejdsmarkedet i Høje-Taastrup rummer borgere med anden etnisk herkomst end dansk og der stilles ikke krav til uddannelsesniveau.

Aktuelt arbejdes der på et 3-årigt projekt, der skal sikre at kvinder med indvandrerbaggrund, kommer i beskæftigelse.

HR-Centret vurderer, at kommunen på de af ministeriet udvalgte områder ligger på et tilfredsstillende niveau.

Punkt 5: Oversigt over arbejdsgrupper

19/16930

Baggrund

Til HovedUdvalgets orientering, fremlægges til hvert møde en status på arbejdet i de af HovedUdvalget nedsatte arbejdsgrupper.

Indstilling

Det indstilles, at HovedUdvalget tager oversigten til efterretning.

Beslutning Hovedudvalg den 16-04-2020

Taget til efterretning.

Fraværende:

Jørgen Lerhard

Sagsfremstilling

Arbejdsgruppe	Opgave	Deltagere	Status
		Lars Holte	
		Heidi Yoma	
		Niels Krüger	Arbejdsgruppen holdte sit sidste møde den 2. marts 2020.
Arbejdsgruppe om information til ansatte om hvor de kan henvende sig hvis de oplever kritisable forhold på arbejdspladsen.	Udarbejde forslag til information til medarbejderne.	Thommas Nielsen	
		Karin Danielsen	Resultatet af arbejdsgruppens arbejde vil blive præsenteret for HU på møde den 14. maj 2020.
Nedsat 12. juni 2019		Ansvarlig: Sine Panfil (HRC)	

PERMANENTE ARBEJDSGRUPPER

Årlig arbejdsmiljødrøftelse	Skal forberede og samle op på HU's årlige arbejdsmiljødrøftelse.	Siddende AMR, AML og HU's næstformand.	Gruppen mødes 1-2 gange årligt i marts/april måned. Og i ulige år tillige i oktober måned.
Nedsat 21.11.12		Ansvarlig: Helle Planck Larsen og Søren Grenaae (HRC)	

Punkt 6: Eventuelt

19/16930

Baggrund

Punktet er åbent for input.

Beslutning Hovedudvalg den 16-04-2020

På et tidligere HU-møde blev der spurgt ind til brugen af psykologordningen i Trekanten, herunder om der havde været en stigning i forbruget i forbindelse med COVID-19.

Der blev derfor givet en tilbagemelding om, at der ikke ses en stigning i forbruget i marts og april sammenlignet med tidligere år. Tværtimod ses der et mindre forbrug.

Medarbejdersiden spurgte ind til om der fortsat er mulighed for nødpasning. Direktør Charlotte Markussen kunne bekræfte at der fortsat er nødpasning.

Det blev meddelt, at Hovedudvalget bookes til flere ekstraordinære møder i forbindelse med COVID-19. Foreløbigt ét møde hver uge i resten af april samt hele maj måned.

Fraværende:

Jørgen Lerhard

Økonomi