

REFERAT Hovedudvalg d. 28-01-2021

Mødedato Torsdag d. 28. januar 2021 kl. 14:00

Mødested Teams

Mødedeltagere Lisbeth Brandt Jensen, Kathrine Seier Skaastrup, Per Christoffersen, Susanne Bødker Petersen, Anya Krogh Manghezi, Anja Obdrup, Charlotte Maria Nøhr Seedorff, Lene Strandquist, Sanne Simonsen, Karin Danielsen, Per Frank Lauritzen, Heidi Yoma Rasmussen, Tine Hoffmann, Thommas Nielsen, Niels Krüger, Heidi Hansen, Brith Josephsen, Charlotte Markussen, Jørgen Lerhard, Lars Holte

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden.....	3
Status fra Krisestaben på COVID-19 situationen.....	4
Status fra medarbejdersiden på COVID-19 situationen.....	5
Regnskab 2020 og budget 2021-2024.....	7
Kommissorium Rekruttering og Fastholdelse.....	8
Status på partsprojektet "Flere på fuld tid i kommunerne".....	9
Sundhed i HTK - status på sundhedsindsatsen 2020 og oversigt over sundhedstilbud 2021.....	10
Ændring i MED organisering.....	14
Nedlæggelse af ad hoc MED-udvalg vedr. projekt tidlig indsats, tværgående samarbejde.....	15
Orientering om ØU's behandling af resultatet af APV-undersøgelsen 2020.....	17
Oversigt over arbejdsgrupper.....	18
Eventuelt.....	20

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden

20/17229

Indstilling

Det indstilles, at HovedUdvalget godkender dagsorden til dette møde.

Beslutning Hovedudvalg den 28-01-2021

Godkendt.

Punkt 2: Status fra Krisestaben på COVID-19 situationen

20/17229

Baggrund

Sagen fremlægges med henblik på en status fra Krisestaben på COVID-19 situationen.

Indstilling

Det indstilles, at HovedUdvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning Hovedudvalg den 28-01-2021

Centerchef Ulla Callesen orienterede om de nyeste smittetal i kommunen, som desværre er højt, men som trods alt bevæger sig i den rigtige retning.

På Sengelse Plejecenter har der været et stort udbrud med 22 smittede borgere og 22 smittede ansatte. Det går den rigtige vej nu, men det går langsomt.

Ca. 2/3 af smitten sker i familier og ved sociale sammenhænge. Den sidste 1/3 bliver smittet på arbejde eller ved uddannelsesinstitutioner.

Vaccinationsprogrammet er godt i gang, og alle vaccinerne bliver brugt.

Alle plejecentrene er vaccineret første gang, og i den kommende weekend skal de have deres 2. vaccination. Der er en oplevelse af, at de fleste takker ja til vaccinen.

HTK har indgået en frivillig aftale med Styrelsen for Patientsikkerhed (STPS) om at yde bistand til smitteopsporing og isolationsopfølgning. Der er lavet en taskforce, som skal løse opgaven.

Ulla orienterede endvidere om kommunens nye Corona-opsætning på hjemmesiden, som forhåbentligt nu er med til at skabe et bedre overblik for både medarbejdere og borgere.

Der vil fra uge 5 komme pop-up teststeder (PCR-test) rundt omkring i kommunen. Der bliver altså flere lokale muligheder, for at få foretaget en mere sikker test. Der opfordres til at holde øje med MitHTK, da planen for disse pop-up teststeder kun kendes en uge frem.

Medarbejdersiden tilkendegiver at de er super glade for disse tilbud.

Der blev i øvrigt henvist til vaccinationskalenderen, som ligger på MitHTK. Her kan man se, hvornår det bliver ens tur.

Punkt 3: Status fra medarbejdersiden på COVID-19 situationen

20/17229

Baggrund

Sagen fremlægges med henblik på en status fra medarbejdersiden på COVID-19 situationen.

Indstilling

Det indstilles, at HovedUdvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning Hovedudvalg den 28-01-2021

Medarbejdersiden spurgte ind til, om valget til AMR kan foretages online, nu hvor det ikke er muligt at mødes fysisk. HR-Centret undersøger det nærmere og kommer med en udmelding.

Krydspres i Coronaland

Formandskabet havde forinden HU-mødet drøftet det krydspres, som medarbejderne oplever i dagligdagen. Der var enighed om at bringe emnet op i HU til drøftelse.

Medarbejdersiden tilkendegav, at det krydspres der pt. opleves mellem hjem og arbejde, for mange er svært at håndtere. En del har mere eller mindre fundet sig tilrette i det, men der ses med alvor på, at der er et stigende antal henvendelser fra ansatte, der arbejder hjemmefra, som har det virkelig svært. Der er stor bekymring for det psykiske arbejdsmiljø.

Medarbejdersiden appellerede derfor til, at der sker en central udmelding til medarbejderne, hvori der udvises forståelse for situationen og anerkendelse af det arbejde, der udføres. Det er vigtigt at tænke over, hvad ledelsen får signaleret ud. Både det sagte og det usagte.

Kommunaldirektøren var helt enig i, at der pt. ikke er optimale rammevilkår, og at det er vigtigt at få talt om det lokalt. Rammevilkårene skal drøftes individuelt med medarbejderne eller i grupper, da det er en debat, som er svær at tage helt overordnet. Det bedste er at tage drøftelserne lokalt, der hvor dilemmaerne opstår. Med hensyn til pressede hjemmearbejdende ansatte med små børn, er der nok behov for at præcisere, at de gerne må aflevere deres børn i institution. Det er ikke længere forbeholdt ansatte i kritiske funktioner.

Kommunaldirektøren kunne samtidig orientere om, at der snarest vil blive udsendt en mail til alle medarbejdere, hvori denne problemstilling bliver italesat.

Hovedudvalget bragte nogle konkrete eksempler på banen, både i forhold til krydspreset, men også i forhold til konkrete bud på løsningsmodeller. Der var enighed om at italesættelse, anerkendelse og rummelighed er grundelementerne i de lokale drøftelser. Der findes ikke én overordnet løsning, og for at kunne rumme alle, kræver det også forskellige løsninger lokalt.

Medarbejdersiden spurgte ind til, om HR-Centret kunne udarbejde en form for guide med tips og tricks, som kunne bidrage til en forbedring af den mentale trivsel. Denne guide er dog allerede lavet, og kan findes på MitHTK [her](#).

Sagsfremstilling

Økonomi

Punkt 4: Regnskab 2020 og budget 2021-2024

20/17229

Baggrund

Denne sag fremlægges med henblik på at give en status på regnskab 2020 og budget 2021-2024.

Indstilling

Det indstilles, at HovedUdvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning Hovedudvalg den 28-01-2021

Der arbejdes på regnskabet for 2020, og det ser fortsat fornuftigt ud. Alle tal er dog ikke helt på plads endnu.

I forhold til budgetlægningen for 2022, er der indarbejdet en MED-høring i efteråret og medarbejderinddragelse i foråret. Det vides ikke endnu, hvordan medarbejderinddragelsen vil komme til at forløbe.

Den store usikkerhed i økonomien er fortsat Corona. Det ser ok ud, men det bliver usikkert, jo længere pandemien fortsætter. Der er stort fokus på ikke at ramme skævt på budgettet.

Økonomi

Punkt 5: Kommissorium Rekruttering og Fastholdelse

20/19868

Baggrund

Den 22. oktober 2020 besluttede HovedUdvalget, at arbejdsgruppen Rekruttering og Fastholdelse på deres første møde, skulle godkende kommissorie for gruppens arbejde. Den 15. december havde arbejdsgruppen første møde, og denne sag fremlægges for at orientere HU om det endelige kommissorium, som blev besluttet på mødet.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget tager kommissoriet til efterretning.

Beslutning Hovedudvalg den 28-01-2021

Kommissoriet blev taget til efterretning.

Sagsfremstilling

Med få justeringer i forhold til det kommissorium, der blev fremlagt HU den 22. oktober, godkendte arbejdsgruppen kommissoriet. Justeringerne vedrørte måden, gruppen ønsker at arbejde på. Der var samtidig enighed om, at da arbejdsgruppen forventes at være aktiv i måske to år, og løbende gør sig erfaringer med arbejdet, kan der under vejs i gruppens levetid blive behov for justeringer i kommissoriet.

Bilag

Kommissorium HU-arbejdsgruppe Rekruttering og fastholdelse

Punkt 6: Status på partsprojektet "Flere på fuld tid i kommunerne"

20/9965

Baggrund

Høje-Taastrup Kommune er nøglekommune i partsprojektet "Flere på fuld tid i kommunerne", hvor fokus er at udvikle handleplaner og afprøve redskaber, som skal munde ud i, at flere medarbejdere på sigt går op i tid eller ansættes på fuld tid.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget tager orienteringen til efterretning

Beslutning Hovedudvalg den 28-01-2021

Anja gav en kort status på partsprojektet. Målsætning for projektet vedlægges dette referat.

Orienteringen og gennemgangen blev taget til efterretning, med en bemærkning om, at det er vigtigt også at inddrage viden fra andre kommuner.

Det ligger i projektkonstruktionen at vidensdeling bl.a. sker gennem KL's og forhandlingsfællesskabets repræsentanter i projektet.

Sagsfremstilling

Arbejdsgruppen under HU har pt. afholdt 2 arbejdsgruppemøder, og Anja Obdrup giver en orientering om status.

Parterne har produceret 2 videoer, som giver et godt indblik i projektets målsætning samt indblik i, hvordan arbejdspladserne kan arbejde med udfordringer og løsninger omkring flere på fuld tid. Videoerne kan se i vedlagte links.

[Mona Striib og Michael Ziegler: Derfor skal vi have en fremtid med fuldtid | VPT](#)

[Flere skal arbejde mere: Her er myterne om fuldtidsarbejde | VPT](#)

Punkt 7: Sundhed i HTK - status på sundhedsindsatsen 2020 og oversigt over sundhedstilbud 2021

21/894

Baggrund

Ifølge Aftale om Trivsel og Sundhed, indgået mellem KL og Forhandlingsfællesskabet, skal Hovedudvalget aftale retningslinjer for sundhed, som skal indeholde konkrete sundhedsfremme-initiativer.

Dette er konkretiseret i ”Strategi for Sundhedsindsatsen”, som Hovedudvalget vedtog den 19. maj 2016, og status vil fremadrettet tage udgangspunkt i strategien.

Hovedudvalget besluttede på sit møde i januar 2017, at der hvert år i januar fremlægges, dels en status for sundhedsindsatsen i det foregående år, og dels en oversigt over kommunens samlede sundhedstilbud for personalet –”[Sundhed i HTK](#)”- og eventuelle forslag til nye sundhedstilbud.

Efter en MED-høring i foråret 2019, under overskriften ”Fokus på sundhed” besluttede Hovedudvalget den 12. juni 2019 at fastholde strategien.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget

1. tager status på sundhedsindsatsen for 2020 til efterretning
2. tager oversigten ”Sundhed i HTK” til efterretning

Beslutning Hovedudvalg den 28-01-2021

Sagen blev taget til efterretning.

Sagsfremstilling

Sundhedsindsatsen for ansatte består af nedenstående tilbud:

- Behandlingsordning – fysioterapi og holdtræning
- Ergonomi på arbejdspladsen
- Influenzavaccination
- Adgang til fitnesscenter
- Rygestopkurser

1. Status på behandlingsordningen – Høje-Tåstrup Fysioterapi

Siden 1. februar 2020 har kommunen haft aftale med Høje-Tåstrup Fysioterapi om at behandle medarbejdere via kommunens Sundhedsordning. Vi har i aftalen med vores nye leverandør stillet som krav, og fået opfyldt følgende:

- en bedre visitation, som allerede fra første kontakt/opkald til klinikken sikrer, at kun medarbejdere, der opfylder kriterierne for brug af behandlingsordningen visiteres til behandling. Visitationen foretages af fysioterapeuterne.

- behandlingsloft på 10 behandlinger håndteres som aftalt, og behandlinger herudover sker kun ifølge aftale med HR-Centret.
- HR-Centret orienteres ved henvisning til kiropraktor og leverandør holder styr på antal behandlinger

Til sammenligning med statusrapport vedrørende 2019 (Falck Healthcare) skal der tages højde for, at tallene for 2020 kun dækker en periode på 11 måneder. Til gengæld holder klinikken ikke ferielukket sommer, efterår eller vinter som hos Falck Healthcare.

Derudover skal der tages højde for, at Coronaen ramte stort set samtidig med overgang til ny leverandør.

Coronapandemien har betydet, at klinikken i foråret var tvangslukket i halvanden måned. Klinikken var herefter kun åben for behandlinger i begrænset omfang frem til forsommeren, og åbnede først i fuldt omfang igen hen over sommeren.

På grund af måneders tvangslukning hos SATS (det tilstødende fitnesscenter i City2) har det heller ikke, i ønsket omfang, været muligt for klinikken at tilbyde holdtræning i SATS' lokaler, hvilket der i øvrigt også har været begrænsninger for i al almindelighed pga. pandemien.

Antal udeblivelser skal også ses i lyset af coronapandemien, hvor flere brugere har måtte udeblive med kort varsel af årsager knyttet direkte til pandemien. En anden årsag kan være, at nogle brugere har troet, at klinikken var omfattet af den aktuelle nedlukning, og derfor ikke er mødt frem.

Nøgletal, behandlingsformer og årsager fremgår af statusrapport fra Høje-Tåstrup Fysioterapi, som er vedlagt i bilag til orientering. Nedenfor HR-Centrets bemærkninger til rapporten:

- Antal brugere

Ud af ca. 3.970 medarbejdere har i alt 147 medarbejdere benyttet ordningen og modtaget behandling i 2020, svarende til i alt 3,70 %. I 2019 blev ordningen benyttet af 298 medarbejdere ud af ca. 3.900 medarbejdere, svarende til 7,6 %. Pga. Corona har vi ikke fået et retvisende billede af det reelle behandlingsbehov, og tallene for 2019 og 2020 kan derfor ikke sammenlignes. Men fra efteråret 2020 sås en stigning i antal behandlinger, som indikerede et "normalt" forbrug, som generelt vurderes til at blive mindre, bl.a. på grund af en bedre visitation jfr. ovenstående.

- Antal behandlinger

I perioden 1. februar – 31. december 2020 er der givet i alt 845 behandlinger i form af fysioterapi (2019 2.087) og der er i gennemsnit givet:

- ? Uafsluttede forløb: 5,75 behandlinger pr. medarbejder (2019 6,50)
- ? Afsluttede forløb: Skønnet 5,75 behandlinger pr. medarbejder (2019 5,30)

- Holdtræning

Holdtræning tilbydes både som led i behandling/genoptræning, og som forebyggende træning.

I perioden har der kun været i alt 28 holdtræninger. Årsagen hertil fremgår af ovenstående. Klinikken oplever en god interesse for dette tilbud, og når det igen bliver muligt at gennemføre holdtræning, så er det aftalt med klinikken, at tilbuddet boostes i kommunen, så endnu flere medarbejdere bliver opmærksomme på, at man også kan visiteres til forebyggende holdtræning.

- Udeblivelser

Antallet af udeblivelser steg kraftigt i løbet af efteråret, og med 68 i alt blev det til en udeblivelsesprocent i perioden på i alt 7,45 % (2019 4,0 %) Som nævnt ovenfor kan en del af årsagen skyldes Corona, men da vi betaler fuld pris for ikke-gennemførte behandlinger, så vil HR-Centret, i tæt samarbejde med klinikken, have stort fokus på, at antallet af udeblivelser fremadrettet bliver nedbragt til et mere acceptabelt niveau.

2. Ergonomisk vejledning

Der er givet ergonomisk vejledning af Høje-Tåstrup Fysioterapi på følgende arbejdspladser i 2020:

- Social- og Handicapcentret (Rådhuspersonale)
- Udviklingsteamet Solsortevej (SHC)
- Køkkenet i daginstitutionen Æblehaven (ISC). Sidstnævnte med en meget grundig og professionel gennemgang med brug af billeddokumentation. Dette tiltag medførte bl.a., at der blev bevilget penge til at opgradere køkkenet og hermed sikre et godt og sikkert arbejdsmiljø, som ikke medfører nedslidning af køkkenpersonalet.

3. Influenzavaccination

Pga. Corona måtte vores samarbejdspartner - Danske Lægers Vaccinations Service - desværre aflyse det planlagte vaccinationsprogram for ansatte i HTK i efteråret. Sundhedsmyndighederne bad alle private aktører om at tilbageholde deres lagre af influenzavaccine for at sikre, at der på landsplan var vaccine nok til udsatte borgere, sundhedspersonale m.fl.

Til gengæld blev der i samarbejde med Sundheds- og Omsorgscentret planlagt og tilbudt vaccination på arbejdspladsen for alt sundhedspersonale i kommunen på regionens regning.

4. Fitnesscenter

Fitnesscentret kan anvendes af alle ansatte. Der findes ikke oplysninger om, hvor mange medarbejdere, som rent faktisk benytter dette tilbud, men CEIS oplyser, at 271 ansatte pt. har fået nøgleadgang til fitnesscentret. Pga. Corona har fitnesscentret været helt eller delvist nedlukket en stor del af året.

5. Rygestopkurser

På baggrund af Hovedudvalgets beslutning, vedrørende rygepolitik på møde den 22. januar 2020, oprettede og udbød HR-Centret to rygestopkurser kun for ansatte med afvikling hen over efteråret – ”Kom og Kvit” og ”Røgfrit Liv”.

Begge hold måtte desværre aflyses pga. for få tilmeldinger, formentlig pga. Corona.

Planlægning med at oprette det ene hold igen, med start i januar 2021, er pga. Corona udsat indtil videre, og HR-Centret afventer muligheden for igen at kunne holde kurser på tværs af organisationen, inden holdet oprettes.

Rygestopkurser for borgere kan fortsat benyttes af ansatte i HTK. Dette tilbud annonceres på kommunens hjemmeside (htk.dk), og herfra henvises til siden vedrørende rygestop på kommunens intranet mitHTK. Når man tilmelder sig, skal man ikke oplyse, om man er borger eller ansat. Derfor vides det ikke, hvor mange ansatte, der har benyttet sig af tilbuddet. Desuden kan medarbejderne tilmelde sig både i Høje-Taastrup Kommune, én af 9 samarbejdskommuner eller i egen bopælskommune.

6 Oversigt over sundhedstilbud for personalet – ”Sundhed i HTK”

Oversigten (vedlagt som bilag) viser de samlede sundhedstilbud, som gives til medarbejdere og ledere indenfor strategiens forskellige temaer ”Trivsel og sundhed” og ”Tidlig indsats og forebyggelse”.

Oversigten er også publiceret på mitHTK under [Personaletilbud/Sundhed i HTK](#). I forhold til status for 2019 er der tilføjet et nyt rygestopkursus

Bilag

Sundhed i HTK - oversigt over sundhedstilbud for personalet

Statusrapport 2020 udarbejdet af Høje-Tåstrup Fysioterapi

HTK's målsætning om at få flere på fuld tid

Punkt 8: Ændring i MED organisering

20/22563

Baggrund

Socialområdet for Voksne under Social- og Handicapcentret ønsker som følge af en organisationsændring at oprette en ny arbejdsmiljøgruppe.

Indstilling

HR-Centret indstiller, at Hovedudvalget godkender ændringen i MED organiseringen.

Beslutning Hovedudvalg den 28-01-2021

MED-ændringen blev godkendt.

Sagsfremstilling

På Socialområdet for Voksne under Social- og Handicapcentret sker en ny organisering med opdeling af Det udkørende Team og etablering af en ny enhed STRAX. STRAX oprettes, idet der er kommet en ny bestemmelse i Serviceloven (§ 82b), som giver mulighed for hurtigere hjælp til borgerne uden visitation fra Myndighed.

På baggrund af organisationsændringen vurderer ledelsen af Socialområdet for Voksne, at der er behov for at oprette en ny arbejdsmiljøgruppe, der dækker det nye tilbud STRAX.

Det lokale MED-udvalg og Sektor-MED har godkendt ændringen henholdsvis den 5. oktober og 11. november 2020.

Det kan oplyses, at der sker ikke ændringer i sammensætningen af det lokale MED-udvalg.

HR-Centret bemærker, at arbejdsmiljøarbejdet skal organiseres, så det passer til den organisationsstruktur og MED-organisation, der er godkendt af Hovedudvalget. Organiseringen sikrer, at alle medarbejdere er omfattet af en arbejdsmiljøgruppe. Antallet af arbejdsmiljøgrupper fastlægges ud fra nærhedsprincippet, som indebærer, at medarbejderne nemt skal kunne komme i kontakt med deres arbejdsmiljørepræsentant og drøfte arbejdsmiljøforhold inden for arbejdstiden.

HR-Centret vurderer, at den ønskede ændring følger organisationsstrukturen og er i overensstemmelse med nærhedsprincippet.

Bilag

Referat MED 05.10.2020 Socialområdet for voksne

Notat fra Sektorudvalget vedr. godkendelse af MED-ændring

Punkt 9: Nedlæggelse af ad hoc MED-udvalg vedr. projekt tidlig indsats, tværgående samarbejde

17/18713

Baggrund

I 2016 vedtog byrådet, som en del af budget 2017 og overslagsårerne, at der skulle fokuseres på at fremme den tidlige og tværgående indsats for borgere med komplekse udfordringer, fordi denne borgergruppe er omkostningstung for kommunen. Projektet 'Tidlig indsats og tværgående samarbejde' blev etableret med fokus på at skabe billigere og bedre indsatser for denne borgergruppe.

I september 2017 godkendte Hovedudvalget et kommissorium for et ad hoc MED-udvalg i forbindelse med projektet for at sikre involvering af de faglige organisationer. På baggrund af at projektet pr. 1. marts 2020 er overgået til drift har Ad hoc MED-udvalget besluttet at nedlægge sig selv, og orienterer hermed Hovedudvalget herom. Samtidig gives en status på projektets idriftsættelse.

Indstilling

Det indstilles, at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning Hovedudvalg den 28-01-2021

Orienteringen blev taget til efterretning.

Sagsfremstilling

Siden projektets start er der gennemført en række pilotprojekter med henblik på at skabe erfaringer og løsninger, som kan skaleres og det har ført til en ny fælles arbejdsgang for samarbejdet med borgere med komplekse udfordringer på tværs af BAC, BURC, SHC, UC og SUOC.

Pr. 1. marts 2020 overgik den samlede organisation til en ny driftsløsning for borgere med komplekse udfordringer under overskriften "Sammenhængende borgerforløb". Målet er at styrke den helhedsorienterede og koordinerede indsats på tværs af velfærdsområderne.

Den nye arbejdsgang

Der er udarbejdet en ny fælles arbejdsgang på tværs af BAC, BURC, SHC, UC og SUOC, hvor alle sagsbehandlere har et ansvar for at spotte om en borger har brug for et tværfagligt Sammenhængende borgerforløb, der bygger på følgende kerneelementer:

- En koordinerende sagsbehandler
- En koordineret og prioriteret plan
- Afsæt i borgerens/familiens ressourcer og motivation
- Progressionsmålinger

Hvis en borger har brug for et Sammenhængende borgerforløb, koordineres det i afdelingslederkredsen på tværs af fagområderne. Afdelingslederne mødes ugentligt og koordinerer sager, afstemmer ressourcer og indsatser samt opsamler læring for at kvalificere fremtidig praksis. Der sættes et team bestående af de relevante sagsbehandlere, som mødes med

borgeren og udarbejder en samlet koordineret plan med afsæt i borgerens motivation og ønsker. Borgeren får ved samme lejlighed tildelt én koordinator, som herefter er borgerens indgang til kommunen i det kommende forløb.

I sager hvor der er tale om familieindsatser baserer indsatsen sig på en såkaldt familiemetode (FamiliePlanen), hvor udvalgte familiekoordinatorer er særlig godt klædt på til at håndtere den kompleksitet, der er ift. familiesager. I sager hvor der er tale om en ung borger afklares det, om det er en ungeindsats forankret i Ungecentret, der er brug for eller om det skal være en bredere faglig indsats.

Der har været gennemført dialogmøder med alle relevante sagsbehandlere på tværs af velfærdsområderne ca. 150 medarbejdere og der er opbakning og positiv stemning til at overgå til den nye arbejdsgang. Det er vigtigt at huske, at denne arbejdsgang kun vedrører borgere og familier med komplekse sager dvs. de borgere, som har sager i flere centre og vurderes at have gavn af et tværfagligt forløb. Langt størstedelen af sagsbehandlingen vil altså fortsætte uændret i den nuværende drift.

Status og kommende opgaver

Status vinter 2020:

- 20+ tværgående ledermøder afholdt
- 30 borgere/familier er indstillet af medarbejderne til at få et koordineret forløb
- 10 borgere er visiteret til et sammenhængende borgerforløb
- 5 familier er indstillet til familieplanen
- 5 supervisionsforløb er gennemført

I det nye år skal der arbejdes mere med kompetenceudvikling, IT-understøttelse, økonomisk opfølgning og progressionsmålinger. Derudover skal der tages hul på at finde de kreative og helhedsorienterede indsatser på udførersiden. Der er derfor brug for i den kommende tid at flytte fokus fra sagsbehandling og myndighedsarbejdet over til indsatser, effekt og udførersiden. Et fremadrettet fokus vil derfor være, hvordan man når frem til den rette indsats sammen med borgeren, og fx samtænker social- og beskæftigelsesindsatser.

Nedlæggelse af ad hoc MED-udvalg

I projektperioden har der været etableret et Ad hoc-MED-udvalg, hvor de nye løsninger er blevet drøftet og refleksioner ift. medarbejderperspektiverne er blevet vendt. Det har været et konstruktivt samarbejde og organet har givet god værdi for programmet. I kraft af at projektet er overgået til drift vurderes det dog, at opgaven fremadrettet kan varetages i sektor-MED i de involverede centre. Ad hoc MED-udvalget har derfor besluttet at nedlægge sig selv.

Punkt 10: Orientering om ØU's behandling af resultatet af APV-undersøgelsen 2020

20/17229

Baggrund

Lars Holte orienterer HovedUdvalget om Økonomiudvalgets behandling af APV-undersøgelsen 2020 på møde den 19. januar 2021.

Indstilling

Det indstilles, at HovedUdvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning Hovedudvalg den 28-01-2021

Kommunaldirektøren orienterede om Økonomiudvalgets behandling af APV-undersøgelsen.

Politikerne har, henset til et coronapræget år, et særligt fokus på, hvordan organisationen trives, og støtter op om det, som allerede er drøftet i Hovedudvalget.

Økonomi

Punkt 11: Oversigt over arbejdsgrupper

20/17229

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 28-01-2021

Taget til efterretning.

Sagsfremstilling

Arbejdsgruppe	Opgave	Deltagere	Status
Arbejdsgruppe om information til ansatte om hvor de kan henvende sig hvis de oplever kritisable forhold på arbejdspladsen. Nedsat 12. juni 2019	Udarbejde forslag til information til medarbejderne.	<ul style="list-style-type: none">• Lars Holte• Heidi Yoma• Niels Krüger• Thommas Nielsen• Karin Danielsen• Per Lauritzen• Charlotte Seedorf• Sine Panfil (HRC)	Næste møde i arbejdsgruppen er den 3. februar 2021. Det forventes at der inden for en kort tidshorisont herefter vil blive fremlagt en sag for HU til godkendelse.
Arbejdsgruppe om seniorordninger i HTK. Nedsat 14. maj 2020	At arbejde med temaet frem mod HU's seminar i september 2020.	<ul style="list-style-type: none">• Lars Holte• Anja Obdrup (HRC)• Per Christoffersen• Heidi Yoma• Niels Krüger• Karin Danielsen• Sanne Simonsen (HRC)	3. møde i arbejdsgruppen er afholdt den 18. december 2020. Inspirationskatalog er under udarbejdelse. Nyt møde er booket til den 9. februar 2021.
HTK som nøglekommune for partsprojektet "Fokus på fuld tid" Nedsat 22. oktober 2020	Projektet forankres i arbejdsgruppen.	<ul style="list-style-type: none">• Heidi Hansen• Brith Josephsen• Lisbeth Brandt Jensen• Tine Hoffmann• Inge-Lise Clement• Maja W. Pedersen	Næste møde i arbejdsgruppen er den 21. januar 2021.

<p>Arbejdsgruppe om rekruttering og fastholdelse.</p> <p>Nedsat 22. oktober 2020</p>	<p>Fokusområde fra HU-seminar 2020.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Anya Manghezi • Anja Obdrup (HRC) • Ane Saabye (HRC) • Tine Hoffmann • Heidi Hansen • Heidi Yoma • Charlotte Seedorf • Karin Danielsen • Lars Holte • Thomas Svenne Langkjær • Niels Krüger (suppl.) • Anja Obdrup (HRC) • Søren Grenaae (HRC) 	<p>Arbejdsgruppen holdt sit første møde den 15. december 2020.</p> <p>Næste møde er den 3. marts 2021. Gruppen forventes at være aktiv i måske 2 år.</p>
<p>Arbejdsgruppe vedr. opdatering af MED-aftalen.</p> <p>Nedsat 19. november 2020</p>	<p>At arbejde med de fremførte forslag, herunder en evt. nedsættelse af et forhandlingsorgan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Karin Danielsen • Charlotte Seedorff • Heidi Yoma Rasmussen • Anja Obdrup (HRC) • Louise Tribe (HRC) 	<p>Arbejdsgruppen holder sit første møde den 18. januar 2021.</p>

PERMANENTE ARBEJDSGRUPPER

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

Punkt 12: Eventuelt

20/17229

Baggrund

Punktet er åbent for input.

Beslutning Hovedudvalg den 28-01-2021

Hovedudvalget fortsætter med at afvikle møder via Teams. Hvis der bliver behov for flere møder, vil der blive booket ad hoc.