

# REFERAT Hovedudvalg d. 15-09-2016

**Mødedato** Torsdag d. 15. september 2016 kl. 13:00

**Mødested** D 115 A

**Mødedeltagere** Lars Holte, Jørgen Lerhard, Per Aalbæk Nielsen, Charlotte Markussen, Vibeke Bøgh Lynge, Bo Petersen, Brith Josephsen, Heidi Hansen, Karin Mikkelsen, Karen Aslaug Ramm, Niels Krüger, Hanne Borchersen, Majbritt Fenger, Thommas Nielsen, Jette Elleby, Peter Foskjær, Tine Hoffmann, Lone Johnsen, Lena Bøgelund Bejlegaard

## **Indholdsfortegnelse**

Godkendelse af referat.....	3
Ny næstformand.....	4
Budget 2016 - samt høring af forslag til budget 2017.....	5
Direktionens strategibrev 2017.....	6
Årlig drøftelse af retningslinjer for ansættelse på særlige vilkår.....	8
Anvendelse af lokal AKUT-midler.....	11
Revision af rygepolitik.....	12
Oversigt over arbejdsgrupper.....	14
Eventuelt.....	16

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

15/20601

### **Indstilling**

Det indstilles, at HovedUdvalget godkender referatet fra mødet den 20. juni 2016.

### **Beslutning Hovedudvalg den 15-09-2016**

Referatet blev godkendt.

## **Punkt 2: Ny næstformand**

15/20601

### **Baggrund**

HovedUdvalgets næstformand fratrådte 31. juli 2016.

Medarbejdersiden vil på mødet orientere om, hvem der indtil udløbet af valgperioden 31. maj 2017 er udpeget som ny næstformand.

### **Indstilling**

Det indstilles, at ledersiden tager orienteringen til efterretning.

### **Beslutning Hovedudvalg den 15-09-2016**

Medarbejdersiden oplyste, at de har valgt Heidi Hansen som ny næstformand efter Vibeke Lynge. Heidi tilkendegav, at hendes intention er at køre videre i den gamle ånd, som har handlet om at have en samlende funktion. Heidi Rasmussen indgår i "næstformandsskabet" i relation til formøder mv. på samme måde som den funktion, som Heidi Hansen hidtil har haft mens Vibeke var næstformand.

Ledelsen tog orienteringen til efterretning.

## Punkt 3: Budget 2016 - samt høring af forslag til budget 2017

15/20601

### Baggrund

I henhold til Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse skal der i kommunens MED-udvalg ske en information og drøftelse af alle forhold, som kan medføre betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene.

Det fremgår desuden af den lokale MED-aftales bilag 2, at HovedUdvalget hvert år i september måned – forud for Økonomiudvalgets 2. behandling af budgettet – skal behandle budgettet i et møde. Det gælder særligt de afsnit af budgetforslaget, som forventes at få konsekvenser for arbejds- og personaleforhold – herunder sammenhæng mellem ressourcer og arbejdsmængde.

### Indstilling

Det indstilles, at HovedUdvalget

1. tager orienteringen om budget 2016 til efterretning,
2. drøfter høringsmaterialet og
3. at medarbejdersiden fremkommer med eventuelle udtalelser til Budget 2017 – 2020.

### Beslutning Hovedudvalg den 15-09-2016

Direktionen informerede om, hvor i budgetprocessen, Byrådet er lige nu og oplyste, at Byrådet tillægger høringssvarene stor værdi og har tidligere været særligt lydhøre i situationer, hvor MED-systemet har peget på bedre alternativer til forslag, som MED-systemet er imod. Den aktuelle budgetudfordring er på 21 mio. kr. Hvis Byrådet ønsker udvidelser, skal der derfor findes mere end 21 mio. kr.

Høringssvar er opdelt i forhold til det, som Byrådet allerede har taget første stilling til og det, som de endnu ikke har taget stilling til. Desuden er der sendt udvidelsesforslag i høring i MED-systemet, men ikke til brugerorganisationerne, da MED-høringen alene skyldes, at forslagene – hvis de vedtages – direkte eller indirekte kan få konsekvenser for medarbejdernes forhold.

Medarbejdersiden pegede på, at der er behov for at få afklaret, hvordan der samles op på det besparelspotentiale på tværs i organisationen, som medarbejderne får øje på mellem budgetprocesserne.

Desuden spurgte medarbejdersiden, om ledere og medarbejdere må sende fælles høringssvar eller om lederne kan risikere at komme i klemme.

Ledelsen svarede, at der godt kan være en masse, hvor ledere og medarbejdere kan have den samme stemme og fremsende et høringssvar fra hele MED-udvalget. Men lederne vil altid have en opmærksomhed på, hvornår de har en loyalitetspligt som ledere og hvornår de kan udtale sig samlet med medarbejdersiden. Lederne kan i rigtig mange situationer sagtens bidrage til at sikre et høringssvar, der balancerer de forskellige hensyn. Og så vil der være noget, som er særlige medarbejdersynspunkter.

Medarbejdersiden pegede på egne gode eksempler på, hvordan dette håndteres i praksis.

### Sagsfremstilling

Direktionen orienterer kort om status på økonomien i budget 2016.

Direktionen orienterer desuden om status og forventninger til budget 2017 og overslagsårene – herunder om resultatet af byrådets budgetseminar den 26. august 2016 og Byrådets 1. behandling af budgettet den 6. september 2016.

Orienteringen vil indeholde information om hvilke konsekvenser forslagene evt. vil få for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold og disse drøftes med henblik på at høre om medarbejdersiden i stedet vil pege på alternative forslag.

Høringen - som blev igangsat den 7. september 2016 - løber til den 23. september 2016 kl. 12.00. Høringsbrev og -materiale kan hentes på HTKalle via dette [link](#) eller via kommunens hjemmeside via dette [link](#).

## Punkt 4: Direktionens strategibrev 2017

15/20601

### Baggrund

Direktionen udarbejder hvert år et strategibrev, som sætter rammen for, hvordan kommunens ledere skal arbejde i det kommende år og årene fremover.

Inden den endelige udarbejdelse af strategibrevet ønsker direktionen feedback fra HovedUdvalget på temaerne i strategibrevet.

### Indstilling

Det indstilles, at HovedUdvalget drøfter forslaget.

### Beslutning Hovedudvalg den 15-09-2016

Direktionen oplyste, at det er første udkast til en disposition til et strategibrev, der er gengivet i sagsfremstillingen. Udkastet er nu sendt til kommentering i ledernetværkene og HovedUdvalget. Det har samme niveau som hidtil og tanken er, at det skal give inspiration til, at man kan indgå en aftale om, hvad der skal lægges vægt på i det kommende år. Det er vigtigt at notere sig, at det ikke er tanken, at vi igangsætter en masse nyt. Vi skal bare fortsætte det, vi allerede har sat i gang.

Medarbejdersiden spurgte, hvorfor der ikke står noget om vækst, som der ellers er meget fokus på. Er det med vilje, at det er udgået?

Ledelsen svarede, at hvis det ikke er tydeligt nok, at motoren for udviklingen er vækst på erhvervsområdet, skal dette tydeliggøres, da det er hele grundtonen, at vi stadig taler os ind i den samme dagsorden om vækst og udvikling.

Medarbejdersiden var ikke enig i, at læring starter i dagtilbud. Det starter allerede, når barnet fødes og sker uanset om børn går i dagtilbud eller ej. Læring hos mennesker sker uanset hvad. Undervisning sker, når man skal lære noget, man ellers ikke ville have lært. Der blev desuden peget på, at det er det samme, som man tidligere har kaldt "tidlig indsats" i dagtilbud. Hvis det er dette perspektiv, kunne man i stedet for "læring" skrive, at der fortsat skal være et fokus på tidlig insat. Det sker allerede i sundhedsplejen. Det bør være et opmærksomhedspunkt, at strategibrevet ikke forfalder til "faggruppetermer", men taler til hele organisationen.

Medarbejdersiden pegede på, at man i nogle centre er begyndt at fokusere mere på overgange end på overdragelse, når en borgers opgaver overgår fra et center til et andet. Medarbejdersiden foreslår, at der sættes fokus på, hvordan vi mentalt kan arbejde med at tænke i overgange frem for overdragelse.

Det nævnes i udkastet til strategibrevet, at der skal bygges to nye skoler, men medarbejdersiden pegede på, at det ikke kun er skoler, men kombinerede skoler og børnehuse, hvilket bør nævnes.

Ledelsen var enig i dette og tilkendegav, at det nok bør understreges, at der mere er tale om multifunktionshuse.

Medarbejdersiden var i tvivl om, hvad der menes med sætningen "Direktionen vil derfor i 2017 bl.a. lægge vægt på at fastholde udviklingen af HTK, som en attraktiv arbejdsplads og fokusere på ledelsesopgaven med at omstille organisationen".

Direktionen oplyste, at det fortsat handler om projektet "Nye rammer – Ny administration". Ordet "omstilling" er derfor nok ikke det rigtige, idet det kan forstås som en organisationsændring, hvilket ikke er tanken. Medarbejdersiden opfordrede til, at dette gøres tydeligere.

Endelig pegede medarbejdersiden på, at det netop vedtagne talentudviklingsforløb for ledertalenter bør have en plads i strategibrevet.

### Sagsfremstilling

Den foreløbige disposition til Direktionens Strategibrev for 2017 er:

#### Rammesætning

I disse år sker der en enorm positiv udvikling i Høje-Taastrup Kommune og vi har gang i de rigtige ting. Set fra Direktionens perspektiv, vil 2017 blive præget af de store indsatser med byudviklingsprojekterne i Nærheden og Høje-Taastrup C, bygningen af to nye skoler, udviklingen af de boligsociale områder, implementeringen af sundhedspolitikken, uddannelse til alle, og ikke mindst branding af kommunen, som et attraktivt bosætningssted og et førstevalg for virksomheder.

Men vi har nogle helt grundlæggende udfordringer, som vi er nødt til at arbejde med for at kunne realisere de politiske visioner for kommunen.

I Høje-Taastrup kommune er der en social ubalance, et lavt indkomst- og uddannelsesniveau og høj ledighed. Disse faktorer tilsammen har en stor betydning for kommunens udgiftsniveau og potentiale i forhold til at kunne realisere ambitionerne om fx ungdomsuddannelse til alle, lighed i sundhed, vækst, et aktivt liv hele livet og at alle ressourcer kommer i spil og skaber værdi for den enkelte og lokalsamfundet. Det er komplekse udfordringer, som kræver nye løsninger.

Direktionen vil derfor i 2017 bl.a. lægge vægt på at fastholde udviklingen af Høje-Taastrup Kommune, som en attraktiv arbejdsplads og fokusere på ledelsesopgaven med at omstille organisationen. I forhold til de interne linjer handler det om forsat at effektivisere og kvalitetsudvikle opgaveløsningen og administrationen bredt set. Med indsatsen ”Nye rammer – Ny administration” arbejder vi videre med denne udvikling. I forhold til de eksterne linjer vil der være fokus på at indgå nye typer af samarbejder i form af fx partnerskaber og borgerinvolvering, og den nye frivillighedspolitik sætter retning for dette arbejde. En entreprenant tilgang til opgaveløsningen kan bidrage til effektfulde løsninger, og det sikrer et bredere ejerskab til de komplekse udfordringer, vi skal håndtere.

Det kræver en strategisk, langsigtet og systematisk indsats at skabe den ønskede udvikling, og derfor er der igangsat en række store og flerårige udviklingsprojekter. Men det kræver også, at vi på den korte bane holder fokus på, hvordan vores indsatser bidrager til de langsigtede strategiske mål. Vi skal sikre, at udviklingen sker ind i driften, så vi får implementeret indsatserne i bund. Direktionen har derfor i strategibrevet 2017 valgt at fokusere på fire af de store indsatser, vi står overfor. Hele organisationen bør overveje, hvad indsatserne betyder for den lokale opgaveløsning, og hvordan man kan bidrage til udviklingen.

### **Temaer i strategibrevet:**

#### *Omdannelse af boligområder:*

- Boligområderne skal åbnes op og integreres i byen.
- Vi skal skabe kvarterprofiler, der bygger på de ressourcer, der er i området, og som kan være med til at give områderne et godt image.
- Vi skal arbejde helhedsorienteret og skabe effektive indsatser på tværs af det sociale område, sundhedsområdet, institutions- og uddannelsesområdet og beskæftigelsesområdet.
- Fokus på at understøtte et aktivt liv og stærke fællesskaber i boligområderne.
- Vi skal have fokus på resultaterne i og fortællingen om boligområderne.

#### *Børne- og ungeområdet*

- Læring starter allerede i daginstitutionen.
- Der skal bygges to nye skoler – et højt ambitionsniveau både hvad angår de fysiske rammer og indholdet i skoledagen.
- Fokus på samarbejde mellem specialområdet og almenområdet omkring de udsatte børn.
- En bredt læringsbegreb med fokus på bl.a. samspillet med det omgivende samfund og udviklingen af åben skole.
- Ungdomsuddannelse til alle unge, hvor vi er på rette spor.
- Understøtte ny ungekultur i kommunen.
- Kobling til arbejdsmarkedet – beskæftigelsesfokus.
- HTK som uddannelseskommune med etablering af campus.

#### *Byudvikling*

- Tæt på.....
- Branding af HTK som attraktiv bosætningskommune.
- Udviklingen af Nærheden.
- Udviklingen af lokale fællesskaber – en kvalitet i HTK.
- Attraktive fritids- og kulturtilbud.
- Skønne naturområder og Hedeland som kommunens brand.
- Høje-Taastrup C i udvikling.

#### *Social bæredygtighed*

- Øget social bæredygtighed via jobskabelse. Gennem styrket virksomhedskontakt skal vi sikre, at jobvæksten i kommunen bidrager til en højere beskæftigelse blandt kommunens borgere.
- På det specialiserede socialområde er der en stigende tilgang af borgere, som har behov støtte. Byrådet prioriterer en forebyggende og tidlig indsats på børneområdet og en rehabiliterende tilgang på voksenområdet.
- Det tværgående samarbejde om borgere, som har behov for mange forskellige ydelser fra kommunen skal styrkes. Gennem en mere fokuseret og koordineret indsats kan der findes bedre og billigere løsninger for den enkelte borger.
- Der er stigende efterspørgsel på billige boliger i HTK. Hvis den sociale bæredygtighed skal forbedres, kan det ikke løses ved blot at bygge flere billige almene boliger i de udsatte boligområder. Der er brug for at tænke i nye løsninger, derfor indgår HTK i frikommuneforsøg på dette område.

### **Den videre proces**

Inden 14. oktober 2016 Drøftes i ledernetværk

november 2016 Offentliggøres

## Punkt 5: Årlig drøftelse af retningslinjer for ansættelse på særlige vilkår

16/18446

### Baggrund

Det fremgår af HU's årshjul, at HU hvert år gennemfører en drøftelse af retningslinjer for ansættelser på særlige vilkår, og at dette sker med udgangspunkt i data fra lønsystemet. HU vedtog den 23. september 2013 et sæt retningslinjer vedr. ansættelse på særlige vilkår. Retningslinjerne er senere revideret den 17. september 2015 som følge af Beskæftigelsesreformen.

Retningslinjerne for ansættelse på særlige vilkår beskriver hvilke opgørelser, der skal indgå i sagen til HU.

### Indstilling

HR-Centret indstiller, at

- 1) HU tager orienteringen til efterretning og drøfter eventuelle udfordringer, der skal tages hånd om.
- 2) Den årlige drøftelse om retningslinjer for ansættelse på særlige vilkår fremover rykkes frem til majmødet.

### Beslutning Hovedudvalg den 15-09-2016

Direktionen oplyste, at vi som kommune har et særligt socialt ansvar og at ledelsen derfor har talt om, at vi ikke kan fortsætte nedgangen i løntilskudsstillinger.

Heidi Hansen pegede på, at hun kan konstatere, at det er de samme institutioner, der tager løntilskudsstillinger, mens det også er de samme, der ikke gør.

HR-Centret pegede på, at centercheferne – i samarbejde med MED-organisationen – har ansvaret for fordelingen af centrets pladser og opfordrede til, at Heidi tager det op i sektorudvalget.

Niels Krüger var ikke bekymret for faldet i løntilskud, da Jobcentret hellere vil placere i løntilskud på en privat virksomhed, da mulighederne for efterfølgende job er større der.

Niels var mere bekymret for nedgangen i antallet af fleksjob, idet han mener, at der burde kunne være jobåbninger til dette. Foreslog desuden, at Tal om Personale fremover fast forelægges HU til drøftelse, når den foreligger.

Med disse bemærkninger blev orienteringen taget til efterretning og punkt 2 blev tiltrådt.

### Sagsfremstilling

Ansættelse på særlige vilkår omfatter fleksjob, løntilskud til ledige, skånejob og seniorjob. Tabel 1 nedenfor viser antallet af ansatte (årsværk) på særlige vilkår i 2014 og 2015.

Tabel 1: Antal ansatte på særlige vilkår i 2014 og 2015

Stillingstype	Antal 2014	Antal 2015	Ændring
Akutjob	0,79	0	
Fleksjob	70,25	62,95	-10%
Løntilskud	35,41	20,65	-42%
Seniorjob	30,21	23,51	-22%
Skånejob	14,15	13,92	-2%
<b>I alt</b>	<b>150,81</b>	<b>121,03</b>	<b>-23%</b>

Det fremgår af tabel 1, at der samlet set er sket et fald i antallet af stillinger på særlige vilkår fra 2014 til 2015. Der er sket et særligt stort fald på løntilskudsstillinger, hvilket kan skyldes flere forhold. Det kan skyldes, at der ikke længere er et behov for stillingerne. HR-Centret har imidlertid været i dialog med Borger- og Arbejdsmarkedscentret, som fastholder, at der er brug for stillingerne.

Med vedtagelsen af beskæftigelsesreformen pr. 1. januar 2015 faldt de obligatoriske kvoter for beskæftigelse af løntilskudspersoner væk. Direktionen besluttede imidlertid at opretholde en kvote for løntilskud svarende til det afsatte budget. Kvoten er på 30,75 fuldtidsstillinger eller ca. 100 løntilskudsstillinger pr. år, som blev oprettet inden for de stillingskategorier, som Jobcentret har brug for.

Beskæftigelsesreformen medførte også en reduktion i statens refusion til kommunerne ved ansættelse i løntilskudsstillinger. Reduktionen medførte, at budgettet i første omgang kun rakte til ca. 8 løntilskudsstillinger i 2015. Disse stillinger blev hurtigt forbrugt, og forbruget af løntilskud blev standset, indtil der var en budgetmæssig afklaring. Denne afklaring kom ved første budgetopfølgning i marts 2015, hvor det blev klart, at Byrådet ønskede at fastholde niveauet for ansatte på særlige vilkår.

HR-Centret og Borger- og Arbejdsmarkedscentret har endvidere haft en dialog om at smidiggøre proceduren omkring blanketanvendelse, hvilket der blev fundet en løsning på i eftersommeren 2015. I oktober 2015 skete der en intern udmelding i Jobcentret om løntilskudsstillingerne.

Det lave forbrug i 2015 kan således også skyldes en tidsmæssig forskydning som følge af konsekvenserne af Beskæftigelsesreformen.

Borger- og Arbejdsmarkedscentret har oplevet et fald ledigheden, og det kan også være med at forklare et mindre forbrug i 2015. HR-Centret kan oplyse, at forbruget af løntilskudsstillingen pr. 1. september 2016 ligger på 20 årsværk mod 20,65 årsværk i hele 2015, og på den baggrund forventer HR-Centret en øget anvendelse af løntilskudsstillinger til ledige i 2016. Borger- og Arbejdsmarkedscentret har fremhævet, at der kan være brug for en øget informationsindsats til kommunens ledere, om muligheden for at beskæftige ledige i løntilskud. I den forbindelse skal det oplyses, at KL netop har startet en formidlingsindsats kaldet "Perspektiv for alle på arbejdspladsen", som er en del af partssamarbejdet om det inkluderende arbejdsmarked, der blev aftalt med KL ved overenskomstforhandlingerne i 2015. HR-Centret vil informere indsatsen på HR-Portalen.

Nedenstående tabel viser forholdet mellem ansatte på særlige vilkår og ordinært ansatte i 2014 og 2015.

Tabel 2: Forholdet mellem ansatte på særlige vilkår og ordinært ansatte i 2014 og 2015

Stillingstype	Antal 2014	Pct. 2014	Antal 2015	Pct. 2015
På særlige vilkår	150,81	3,8%	121,03	3,1%
Ordinært ansatte	3.771,67	96,2%	3.764,17	96,9%
<b>I alt</b>	<b>3.922,48</b>	<b>100%</b>	<b>3.885,20</b>	<b>100,0%</b>

Det fremgår af tabel 2, at forholdet mellem ansatte på særlige vilkår og ordinært ansatte er faldet fra 3,8% i 2014 til 3,1% i 2015.

Nedenstående tabel viser en opgørelse over ansatte på særlige vilkår opdelt på sektorer.

Tabel 3: Ansatte på særlige vilkår fordelt på sektorniveau

Sektor	Antal 2015	Antal 2014
Administration	12,79	16,35
BURC ekskl. adm.	4,0	3,0
Dagpasning	24,31	25,35
Driftsbyen ekskl. adm.	8,0	8,0
Hjemmeplejen	1,75	2,0
Fritidsklubber	5,23	5,92
Kulturinstitutioner	4,49	5,32
Plejecentre	19,39	27,35
Rengøring/Kantine	3,08	5,44
Skoler	18,25	27,12
Social- og Handicapinstitutioner	8,0	8,81
Teknisk Service	8,29	12,23
Øvrige	1,45	1,21
<b>I alt</b>	<b>121,03</b>	<b>150,81</b>

Tabel 3 viser, at der er sket fald på alle sektorområder undtagen Driftsbyen og BURC ekskl. adm. fra 2014 til 2015. Der er dog i særlig grad sket fald i administrationen, på plejecentre, skoler, Social- og Handicapinstitutioner.

Forslag om fremrykning af HU's drøftelse

Da det er muligt at levere data for ansatte på særlige vilkår i maj måned, foreslår HR-Centret, at HU's årlige drøftelse af retningslinjer for ansættelse på særlige vilkår fremover rykkes frem til maj mødet.

## **Bilag**

Bilag grafer til HU sag 2015

Materiale om formidlingsindsats om det inkluderende arbejdsmarked

## Punkt 6: Anvendelse af lokal AKUT-midler

16/13741

### Baggrund

Jfr. MED-aftalens bilag 14 – Protokollat om bidrag til AKUTfonden samt afsættelse af AKUT-midler til lokale formål – skal HovedUdvalget indgå aftale om anvendelse af de lokale AKUT-midler.

Sagen fremlægges med henblik på at drøfte og beslutte anvendelsen af de lokale AKTU-midler optjent til 31. marts 2018.

### Indstilling

Det indstilles, at HovedUdvalget

1. godkender det prioriterede forslag til anvendelse af de lokale AKUT-midler indtil 31. marts 2018 og
2. giver formands-/næstformandskabet mandat til at udarbejde program for et kommende HU-seminar.

### Beslutning Hovedudvalg den 15-09-2016

Indstillingen blev tiltrådt med et ønske om, at et seminar gennemføres snarest muligt.

### Sagsfremstilling

Der afsættes 1 øre pr. ATP-pligtig time til en pulje til lokale formål. Den lokale pulje skal anvendes til lokale aktiviteter for tillidsrepræsentanter, der lokalt er enighed om – herunder opdatering af tillidsrepræsentanter i lokaleforhold, fælles udviklingsaktiviteter, seminarer, konferencer m.v.

Midler fra ordningen kan ikke bruges til intern lønrefusion.

Midlerne anvendes i HTK til Ipad abonnementer til HU-medlemmer, VDI-løsninger til HU-medlemmer, MED-konferencer, HU-seminar samt interne TR-kurser.

Desuden har der i 2015 været anvendt midler til kick-off arrangementer i forbindelse med servicetjek af værdibaseret personalepolitik.

Da der løbende genereres nye midler, er der behov for at drøfte og beslutte, hvad midlerne skal anvendes til indtil udløbet af overenskomstperioden 31. marts 2018.

Ved overenskomstperiodens udløb vil der være generet ca. 100.000 kr. og det foreslås, at disse midler anvendes i følgende prioriteret rækkefølge:

Overskrift	Beskrivelse	Forventet udgift
Ipad abonnementer	Allerede aftalt	Kr. 10.000,00
VDI til to nye medlemmer	Allerede aftalt	Kr. 12.000,00
Årlig MED-konference	Allerede aftalt	Kr. 30.000,00
HU-seminar i efteråret 2016	Allerede aftalt	Kr. 15.000,00
Kurser i Social Kapital	Finansiering af eksterne oplægsholdere/processyrer ved de to kurser for TRIO i november 2016.	Kr. 30.000,00
Reparation/udskiftning af ødelagte Ipads	HU's Ipads er 3 år gamle og der er løbende behov for reparation/udskiftning	Kr. 5.000,00

## Punkt 7: Revision af rygepolitik

16/15500

### Baggrund

Folketinget har vedtaget Lov om elektroniske cigaretter m.v., som trådte i kraft pr. 7.6.2016. Loven sidestiller e-cigaretter med rygning. Derfor skal Høje-Taastrup Kommune enten udarbejde en ny politik for e-cigaretter, eller der skal ske en opdatering af den eksisterende rygepolitik.

### Indstilling

Det indstilles, at HovedUdvalget godkender ændringen af rygepolitikken.

### Beslutning Hovedudvalg den 15-09-2016

Indstillingen blev tiltrådt.

Medarbejdersiden spurgte til, om man overvejer at indføre røgfri arbejdstid på et nyt rådhus.

Direktionen oplyste, at man naturligt vil komme til at tale om det, men at der er tale om en følsom debat. Et naturligt spørgsmål vil i den sammenhæng være, hvorfor der skal være røgfri arbejdstid på rådhuset, hvis ikke det også gælder resten af de kommunale arbejdspladser.

HU's medlemmer pegede på flere arbejdspladser, som allerede selv har valgt at indføre røgfri arbejdstid med opbakning fra medarbejderne. Desuden blev der peget på, at der er et stigende fokus på det sundhedsskadelige i, at partikler fra rygning bliver hængende i tøjet og påvirker andre, når man deler arbejdslokaler.

### Sagsfremstilling

Lov om elektroniske cigaretter m.v. er gældende for elektroniske cigaretter og genopfyldningsbeholdere både med og uden nikotin. Elektroniske cigaretter bliver sidestillet med cigaretter, som betyder at kommunen skal udarbejde en skriftlig politik hvori anvendelsen af e-cigaretter beskrives. Som minimum skal politikken indeholde oplysning om, hvorvidt og i givet fald hvor elektroniske cigaretter må anvendes.

Kommunens rygepolitik, har siden seneste revision i 2013 omfattet e-cigaretter. Det foreslås derfor at implementere de nyeste regler for e-cigaretter i kommunens nuværende rygepolitik så denne omhandler både e-cigaretter og cigaretter.

Nedenstående er en opstilling af nuværende tekst fra rygepolitikken og forslag til ændring af rygepolitikken:

Nuværende rygepolitik:	Forslag til ændring af tekst i rygepolitikken:
Denne rygepolitik er gældende for Høje-Taastrup Kommunens arbejdspladser og institutioner, der har driftsoverenskomst med Høje-Taastrup Kommune.	Denne rygepolitik, som omfatter alle former for rygning samt anvendelse af e-cigaretter, er gældende for Høje-Taastrup Kommunens arbejdspladser og institutioner, der har driftsoverenskomst med Høje-Taastrup Kommune.
E-cigaretter E-cigaretter er ikke omfattet af lovgivningen. Der foreligger imidlertid ikke på nuværende tidspunkt viden om, hvorvidt e-cigaretter indeholder sundhedsskadelige stoffer eller ej. I forhold til børn er de voksne ofte rollemodeller. Børn kan ikke altid se forskel på e-cigaretter og almindelige cigaretter. Det er derfor ikke hensigtsmæssigt, at voksne anvender e-cigaretter synligt for børnene. På baggrund af ovenstående sidestilles e-cigaretter med almindelige cigaretter i rygepolitikken.	Udgår.

Rygepolitikken skal forelægges for Økonomiudvalget til endelig godkendelse, når HovedUdvalget har godkendt rygepolitikken.

### Bilag



## Punkt 8: Oversigt over arbejdsgrupper

15/20601

### Baggrund

Arbejdsgruppe	Opgave	Deltagere	Status
Brug af frivillighedschartret Nedsat 18.12.13	Skal drøfte hvordan HTK kan arbejde med frivillige	Brith, Thommas, Niels, Vibeke, Konny Riising, Rune Fløe Bæklund Ansvarlig: Anja Mørkeberg	På mødet den 18.09.14 fremlagde arbejdsgruppen deres arbejde. Eneste udestående var politisk stillingtagen til, om frivillige skal fremvise straffeattester på lige fod med ansatte. FKU besluttede i maj, at der indhentes straffeattester for frivillige, der har adgang til borgernes hjem eller ejendele. Det op til lederne at vurdere, om det derudover er relevant at indhente straffeattester. Arbejdsgruppen tog dette til efterretning og holdt afsluttende møde 30. juni 2016, hvorefter arbejdsgruppen nedlægges.
Social Kapital Nedsat 24.04.14 (omdefineret 18.04.16)	Sparringsgruppe i forhold til proces og planlagte initiativer	Karin, Tine, Heidi H, Heidi R, Lone og HR-Centret Ansvarlig: Søren Grenaa	Sparringsgruppen mødtes den 05.09.16 og drøftede målingerne i 2016, den kommende proces samt målingerne i 2017. Arbejdsgruppen mødes igen, når kurserne for TRIO er gennemført i oktober.
Sundhedsindsatsen Nedsat 24.04.13 (omdefineret i 2015 i f.m. arbejdet med strategiske indsatsområder)	Arbejdsgruppe, som bl.a. skal komme med forslag til nye aktiviteter til sundhedsfremme – herunder udarbejde en sundhedsstrategi	Karen, Vibekes afløser (udpeges på mødet), Jette og Peter Ansvarlig: Inge Møller	Strategien blev fremlagt på mødet i maj og arbejdsgruppen drøftede på mødet den 1. september 2016 hvilke indsatser, der skal prioriteres i de kommende år.
Den attraktive arbejdsplads – Fremtidens teknologiske løsninger	Arbejdsgruppen skal tilrettelægge en proces, der kan klæde organisationen på til fremtidens teknologiske løsninger.	Karin, Bo, Lone, Peter, Jane E. Henriksen og Hanne Borchersen. Ansvarlig: Helle	Første møde afholdes 15. september 2016.

Den attraktive  
arbejdsplads –  
Rekruttering,  
fastholdelse og  
udvikling

Mølleskov

Karen, Tine,  
Heidi H,  
Heidi R, Ulla  
Dedenroth,  
Lea Søster  
Nielsen og  
Hanne  
Borchersen.  
Ansvarlig:  
Majbritt  
Fenger

Første møde afholdes  
27. september 2016.

#### **PERMANENTE ARBEJDSGRUPPER**

Årlig arbejdsmiljø-  
drøftelse  
Nedsat 21.11.12

Skal forberede HU's  
årlige  
arbejdsmiljødrøftelse

Siddende  
AMR, AML  
og Vibeke  
Ansvarlig:  
Marianne  
Klug-  
Andersen

Gruppen mødes en gang  
årligt i marts/april  
måned.

#### **Indstilling**

Det indstilles, at HovedUdvalget tager orienteringen til efterretning.

#### **Beslutning Hovedudvalg den 15-09-2016**

Medarbejdersiden oplyste, at Heidi R. indgår på Vibekes pladser i de respektive arbejdsgrupper.  
Der var desuden enighed om, at arbejdsgruppen op frivillighedschartret nu nedlægges.

## **Punkt 9: Eventuelt**

15/20601

### **Baggrund**

Punktet er åbent for input.

### **Beslutning Hovedudvalg den 15-09-2016**

Der var intet til punktet.