

# REFERAT Hovedudvalg d. 27-02-2013

**Mødedato** Onsdag d. 27. februar 2013 kl. 13:00

**Mødested** B 205

**Mødedeltagere** Sussi Jørgensen (Fravær)

## Indholdsfortegnelse

Godkendelse af referat.....	3
Budget 2013 - herunder forslag til ny budgetproces samt orientering om effektivisering uden servic	4
Fremtidens Rådhus.....	5
HU's årshjul.....	6
Ligebehandling af FTR-forhold - Nedsættelse af arbejdsgruppe.....	8
Status på arbejdsmiljøområdet og årlig arbejdsmiljødrøftelse.....	9
Opfølgning - ændringer i sundhedsindsatsen for ansatte.....	12
Oversigt over arbejdsgrupper.....	13
Punkter til MedarbejderNyt.....	14
Eventuelt.....	15

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

12/23682

### **Indstilling**

Det indstilles, at HovedUdvalget godkender referaterne fra 12. december 2012 og 24. januar 2013.

### **Beslutning i Hovedudvalg den 27-02-2013**

Referatet blev godkendt.

## **Punkt 2: Budget 2013 - herunder forslag til ny budgetproces samt orientering om effektivisering uden servicereduktioner**

12/23682

### **Sagsfremstilling**

Direktionen orienterer på mødet om administrationens forslag til ny budgetproces samt om sagen om effektivisering uden servicereduktioner 2013 – 2016, som fremlægges for ØU den 12. februar 2013.

### **Indstilling**

Det indstilles, at HovedUdvalget tager orienteringen til efterretning.

### **Beslutning i Hovedudvalg den 27-02-2013**

Ledelsen orienterede kort om kommunens langsigtede økonomiske politik og om den nye politiske budgetproces, som betyder en øget inddragelse af fagudvalgene. Begge sager blev godkendt på Byrådsmødet den 26. februar 2013.

Af den nye politiske budgetproces fremgår ikke, hvor i processen HU tænkes inddraget og medarbejdersiden bad derfor om en plan, hvoraf dette også fremgår.

Ledelsen svarede, at budgetprocessen primært er tilpasset politikernes behov, men at det ikke betyder, at HU ikke kan komme ind over inden forlæggelse for BYR. Det vigtige er, at HU får mulighed for at komme med bemærkninger til de rigtige tal.

Medarbejdersiden spurgte til konsekvenser for HTK af den vækstreform, som er udmeldt af regeringen.

Ledelsen oplyste, at der til Byrådets strategimøde den 28. februar 2013 er inviteret en repræsentant fra KL, som vil forklare de eventuelle konsekvenser.

Ledelsen orienterede desuden om sagen om effektiviseringer 2013 - 2016. De lavthængende frugter er høstet, og det betyder, at nye effektiviseringer kræver en ekstra indsats og at vi er i stand til at tænke i nye veje og metoder.

Medarbejdersiden spurgte til, hvad de anførte besparelser på sygefravær svarer til i procentfald.

Ledelsen fokuserer ikke på en specifik procent, men ønsker at sygefraværet fortsat falder. Det er p.t. sat penge af til vikarer o. lign. i budgettet. Hvis ikke vi skal bruge pengene på vikarer, så sparer vi i budgettet.

Medarbejdersiden spurgte ind til besparelsen på arbejdsskader.

Ledelsen oplyste, at der er tale om en større effektiviseringsgevinst end forventet ved omlægning til selvforsikring.

En nyere aktuarberegning bekræfter forventningen om et fremtidigt lavere udgiftsniveau.

Med de faldende bemærkninger blev orienteringen taget til efterretning.

### **Bilag**

Budgetproces 2014-2017 - beskrivelse af 2 modeller

Bilag - Effektivisering 2013-2016

## **Punkt 3: Fremtidens Rådhus**

12/23682

### **Sagsfremstilling**

Direktionen vil på mødet orientere om indholdet i den plan for Fremtidens Rådhus, som har været fremlagt til behandling i Byrådet den 26. februar 2013.

På mødet orienteres desuden om, hvordan medarbejderne vil blive inddraget i processen.

### **Indstilling**

Det indstilles, at Hovedudvalget tager orienteringen til efterretning.

### **Beslutning i Hovedudvalg den 27-02-2013**

Byrådet besluttede den 26. februar 2013, at der igangsættes en proces for omrokering m.m. på rådhuset.

Hjemmeplejen og biblioteksadministrationen skal flytte ud. Den del af processen har desværre ikke været håndteret optimalt, hvilket ledelsen beklagede.

Det er stort set samme antal medarbejdere, der flytter ud som ind. Men Jobcentret kræver flere kvadratmeter p.g.a. deres funktioner (borgerområde, samtalerum m.m.) end andre og det betyder, at der skal tænkes alternativt.

På Byrådets møde blev besluttet og igangsat en meget involverende proces - og ledelsen kan derfor ikke være konkrete p.t.

En omrokering på rådhuset har nogle sidegevinster, der kan komme mange til gode. F.eks. kan der i processen indlægges modernisering af mødegangen m.m., trykkeriet kan måske bruges til mødefaciliteter, parkeringsområderne kan udvides o.s.v.

Medarbejdersiden ønsker, at omrokeringen støtter op om ønsket om at komme bort fra søljetænkningen. Der bør ikke fokuseres så meget på, hvem der får hvilke m2, men mere på hvilke opgaver, der skal løses.

Endvidere opfordrede medarbejdersiden til, at der tænkes langsigtet. Hvis der er planer om på sigt, at biblioteksadministrationen skal lægges i et nyt bibliotek i Hedehusene, så kan biblioteksadministrationen f.eks. bo midlertidigt i trykkeriet. Ligeledes bør man finde en permanent løsning for hjemmeplejen, så ikke de skal flytte igen om 2 år. Ledelsen forsikrede, at dette er tænkt ind.

Medarbejdersiden udtrykte tilfredshed med det store fokus på borgernes behov, men opfordrede til, at der samtidig sikres en balance mellem hensynet til borgerne og til medarbejderne, der tilbringer en del flere timer på rådhuset. Ledelsen var enig i, at der skal findes en balance.

Medarbejdersiden mente ikke, at en modernisering af mødelokalerne var mulig uden at skrotte de tunge møbler.

Ledelsen er principielt enig i dette, men det afhænger alt sammen af økonomi.

Med de faldende bemærkninger blev orienteringen taget til efterretning.

## Punkt 4: HU's årshjul

12/23682

### Sagsfremstilling

På mødet aftales hvor i HU's årshjul nedenstående opgaver skal placeres, om der er opgaver, der kan fjernes og om der er yderligere opgaver, der skal tilføjes.

Emne	Hvert år	Hvert 2. år	Hvert 3. år
Strategisk drøftelse af, hvilke indsatsområder og opgaver, der er væsentlige at arbejde med i perioden + strategiplan (§ 9, stk. 5 og 6 i MED-aftalen).		X	
Regelmæssig evaluering af anvendelsen af MUS (§4, stk. 2 i Aftale om kompetenceudvikling).			
Sygefravær – tendenser, udvikling og status på tiltag (ønske fra HU).			
Sundhedsfremmeordninger – statusrapport (§ 4, stk. 1 i Aftale om trivsel og sundhed).			
Afrapportering på arbejdsmiljøområdet – herunder den årlige arbejdsmiljødrøftelse.			
Budget – i gangsatning af budgetdrøftelse.	X		
Valg til HU – både AMR og MED.		X	
Input til strategibrev for det kommende år (ønske fra HU).			
Møde med ØU ( § 9, stk. 4 i MED-aftalen).	X		
Opfølgning på APV (§ 3, stk. 2 i Aftale om trivsel og sundhed).			X
Høring vedrørende budgettet.	X		
Fremlæggelse af ligestillingsredegørelse (Ligestillingslovens § 5).		X	
Orientering om måltal for ansatte med ikke-vestlig baggrund (ønske fra HU).			
Evaluering af budgetprocessen for indeværende år og drøftelse af budgetprocessen for det kommende år.	X		

### Indstilling

Det indstilles, at HovedUdvalget udarbejder 3-årigt årshjul for udvalgets opgaver.

### Beslutning i Hovedudvalg den 27-02-2013

De forskellige synspunkter og behov blev drøftet.

Det blev derefter besluttet, at HR-Centret samler op på de faldende bemærkninger og fremkommer med forslag på næste møde.

## **Punkt 5: Ligebehandling af FTR-forhold - Nedsættelse af arbejdsgruppe**

12/14410

### **Sagsfremstilling**

Denne sag fremsættes, da der gennem nogen tid har været drøftet, hvilke vilkår der bør være gældende for fællestillidsrepræsentanter (FTR). Der er fremkommet oplysning om, at der er forhold, der er forskellige for de enkelte FTR'ere. Det foreslås på den baggrund, at der nedsættes en arbejdsgruppe, der skal belyse disse forskelle og fremkomme med forslag til FTR'enes fremtidige vilkår.

Der skal etableres løsningsforslag, der er udgiftsneutrale indenfor den samlede ramme for FTR'ene.

### **Indstilling**

Det indstilles, at HU nedsætter en arbejdsgruppe og udpeger repræsentanter til arbejdsgruppen.

### **Beslutning i Hovedudvalg den 27-02-2013**

Medarbejdersiden mente ikke, at drøftelsen alene skal gælde FTR-forhold, men også handle om vilkårene for alle TR – især i forhold til HU-arbejde (og arbejdet mellem HU-møderne).

Ledelsen var enig i, at arbejdsgruppen bør drøfte, hvilke udfordringer der er og arbejde med dem alle. Ledelsen understregede dog, at der som udgangspunkt ikke er tale om en genforhandling af FTR- aftalen.

Der blev nedsat en arbejdsgruppe bestående af Morten Marcher(AC), Tine Tom-Petersen(FTF) og Karin Mikkelsen (OAO).

Ledelsen udpegede Hanne Borchersen samt yderligere en repræsentant fra HR-Centret.

Arbejdsgruppen skal afslutte deres arbejde, så eventuelle ændringer kan træde i kraft inden 1. juni 2013.

## Punkt 6: Status på arbejdsmiljøområdet og årlig arbejdsmiljødrøftelse

12/16910

### Sagsfremstilling

#### Status på arbejdsmiljøområdet for 2012

##### *Arbejdsulykker*

Antallet af anmeldte arbejdsulykker i forhold til antal ansatte er steget fra 7,4 % til 7,9 % fra 2011 til 2012. Det er inden for "skader uden fravær", at stigningen har været størst (se bilag).

Forstuvninger og forstrækninger udgør forsat omkring 1/3 af alle ulykkerne. Der er sket en vækst i anmeldelserne af "psykiske skader" og "sår og overfladiske skader" samtidig med, at antallet af "andre typer skader" er faldet. En forklaring på dette kan være at skaderne i 2012 er blevet indberettet mere præcist.

Stigningen i psykiske skader er primært sket på baggrund af hændelser med vold og trusler. Samtidig har HR-Centret i 2012 også oplevet en stor stigning i behovet for krisepsykolog. Hvor der i 2011 blev bevilget krisepsykolog til 28 personer, er dette tal steget til 53 i 2012.

I 2012 blev der ud over krisepsykologbevillinger også bevilget 41 forløb til psykologhjælp i andre situationer. Sagens bilag viser psykologfordelingerne opgjort på centeniveau.

Borgerservicecentret har haft en stor stigning i "psykiske skader", mens Sundheds- og Omsorgscentret tegner sig for den største stigning i "sår og overfladiske skader". Inden for begge centre arbejdes målrettet på netop de områder. Borgerservicecentret har indsatser vedrørende "Forebyggelse af vold og trusler om vold" samt "Beredskabsplan for psykisk førstehjælp". Sundheds- og Omsorgscentret afholder kurser i forebyggelse af stikskader.

Stigningen i antallet af anmeldte arbejdsulykker fra 2011 til 2012 kan både være et udtryk for en oplevelse af voksende belastning i arbejdsmiljøet, men det kan også være en effekt af større fokus på arbejdsulykkesområdet. Det er HR-Centrets opfattelse, at arbejdspladserne har fået større fokus på arbejdsulykker og gerne vil arbejde systematisk med at analysere deres arbejdsulykker, så lignende ulykker i fremtiden undgås.

##### *Reaktioner fra Arbejdstilsynet*

I 2012 fik kommunen 45 reaktioner fra Arbejdstilsynet. 62 % af disse var grønne smileys, hvilket er en stor positiv fremgang i forhold til både 2010 og 2011, hvor kun 29 % af afgørelserne var grønne smileys.

De fleste påbud er afgivet inden for området "Indeklima". Der har været to arbejdspladser, hvor Arbejdstilsynet foruden påbuddene også har påbudt, at der skulle benyttes autoriseret arbejdsmiljørådgiver.

Arbejdspladserne inden for Institutions- og Skolecentret tegner sig for ca. halvdelen af de grønne smileys, som er givet til kommunen, mens 15 ud af de 17 påbud eller vejledninger om at forbedre forhold i arbejdsmiljøet også er afgivet inden for Institutions- og Skolecentrets arbejdspladser (se bilag).

##### *Forebyggende initiativer og effekter*

Centrale midler til forebyggende arbejdsmiljøarbejde, herunder løbende uddannelse og faglig ajourføring af arbejdsmiljøorganisationen, bruges bl.a. til afholdelse af kurser. Det drejer sig om: konflikthåndtering, forebyggelse af vold og trusler, psykisk arbejdsmiljø, kurser i støj og akustik, forflytning og mindfulness samt værkstedskurser i brug af kommunes APV-system og A-skadesystem.

HR-Centret følger løbende reaktionerne fra Arbejdstilsynets besøg, antallet af anmeldte arbejdsulykker, inputtene fra de årlige arbejdsmiljødrøftelser samt resultaterne fra APV og Trivselsundersøgelserne med henblik på at igangsætte forebyggende initiativer. I den forbindelse ses forsat et behov for at arbejde forebyggende på det psykiske område, det ergonomiske område og indeklimaområdet.

Effekten af arbejdsmiljøindsatsen kan bl.a. ses ved det store fald i påbud fra Arbejdstilsynet til kommunes arbejdspladser i 2012.

Det konkrete arbejde inden for sygefraværsindsatsen har også medvirket til at forbedre trivslen og arbejdsmiljøet på de arbejdspladser, der har deltaget i indsatsen, hvilket formodes at have bidraget til faldet i sygefraværet, som kan aflæses i fraværstatistikkerne.

På det strategiske område har Hovedudvalget godkendt en ny arbejdsmiljøpolitik og –strategi for 2013-2016, som indeholder forskellige indsatsområder og opstilling af konkret mål inden for områderne. Dette vil være med til at underbygge arbejdspladsernes prioritering og planlægning af arbejdsmiljøarbejdet.

### Den årlige arbejdsmiljødrøftelse for 2013

På Hovedudvalgsmødet d. 21. november 2012 blev det besluttet at nedsætte en arbejdsgruppe, som skal komme med forslag til den årlige arbejdsmiljødrøftelse i Hovedudvalget 2013. Arbejdsgruppen har d. 17. januar 2013 afholdt møde og udarbejdet forslag til drøftelsen på baggrund af tilbagemeldinger fra centrenes årlige arbejdsmiljødrøftelser og talmateriale udarbejdet af HR-Centret.

Arbejdsgruppen har valgt at gøre drøftelsen kortere end sidste år samt at den denne gang skal holde sig til de mere overordnede betragtninger.

Alle centrene har i løbet af 2012 afholdt arbejdsmiljødrøftelser lokalt og centralt afhængig af centerets størrelse. Disse tilbagemeldinger er indarbejdet i Hovedudvalgets årlige arbejdsmiljødrøftelse (se bilag).

I forhold til fokusområder for 2013 anbefaler arbejdsgruppen, at der udvælges tre områder:

1. Fokus på det psykiske arbejdsmiljø
  - Trimming omkring arbejdsopgaver
  - Bedre trivsel og mindre stressbelastninger
  - Retningslinjer for vold og trusler
2. Bygningsmæssige og indeklimaproblemer
  - Bedre dialog mellem CEIS og arbejdsmiljøgrupperne
  - Medarbejdernes udsættelse for røg i borgernes hjem
3. Forebyggelse af arbejdsskader
  - Brug af hjælpemidler og sikkerhedsudstyr

Opsamlingerne viste, at der ikke var udarbejdet uddannelsesplan for nogle af arbejdsmiljøgrupperne, hvilket er et lovkrav. Arbejdsgruppen anbefaler, at arbejdsmiljøgrupperne blandt andet finder inspiration til efteruddannelse i kommunes kursuskatalog.

Endvidere anbefaler arbejdsgruppen, at ”skabelonen til arbejdsmiljødrøftelse” ændres, så arbejdssted, arbejdsmiljøgruppe og dato for drøftelsen fremgår.

Årshuljet for arbejdsmiljødrøftelse i 2013 følger det årshjul, som blev vedtaget sidste år af Hovedudvalget d. 14. marts 2012.

### Det fremadrettede arbejde med den årlige arbejdsmiljø drøftelse

1. Det enkelte centers MED-udvalg (lokal- og sektor-) har ansvaret for - senest i marts måned - at informere arbejdsmiljøgrupperne om HUs årlige arbejdsmiljødrøftelse 2013
2. Det enkelte centers MED-udvalg har ansvaret for - i løbet af foråret - at sørge for, at der afholdes de lokale årlige arbejdsmiljødrøftelser inden for områdets arbejdsmiljøgrupper
3. Det enkelte centers MED-udvalg har ansvaret for - inden sommerferien - at afklare, hvilke indsatsområder på arbejdsmiljøområdet, der skal arbejdes med inden for centerets område
4. Det enkelte centers lokal- og sektor MED-udvalg har ansvaret for - i slutningen af året - at aflevere deres bidrag til brug for HU's arbejdsmiljødrøftelse for næste år (2014)

5. MED-udvalg (arbejdsmiljøudvalg) og arbejdsmiljøgrupper i de enkelte centrene, skal være bekendte med, hvad deres opgaver er i forhold til arbejdsmiljøarbejdet, og har ansvaret for at disse udføres
6. HUs arbejdsgruppe bestående af arbejdsmiljørepræsentanter, arbejdsmiljøledere og andre relevante personer fra HU, samt arbejdsmiljøkonsulenterne fra HR-Centret forsætter deres arbejde med at stå for den årlige arbejdsmiljødrøftelse i HU. Næste drøftelse finder sted til januar 2014

## **Indstilling**

Det indstilles, at Hovedudvalget

1. tager redegørelsen om status på arbejdsmiljøindsatsen i 2012 til efterretning
2. godkender Hovedudvalgets årlige arbejdsmiljødrøftelse 2013
3. godkender de seks punkter om det fremadrettede arbejde med den årlige arbejdsmiljødrøftelse

## **Beslutning i Hovedudvalg den 27-02-2013**

Medarbejdersiden ønskede, at sagen fremover gøres mere enkel og overskuelig.

F.s.v.a. opsamling på centrenes årlige arbejdsmiljødrøftelse, så undrede flere på medarbejdersiden sig over Driftsbyens målsætninger i forhold til brug af sikkerhedsudstyr.

Målet bør være, at 100 % bruger sikkerhedsudstyr – også selv om det måske ikke er helt realistisk. Hvor der er et lovmæssigt krav, bør målet være 100 %.

HR-Centret pointerede i den forbindelse, at Driftsbyen, som nogle af de få, har formuleret konkrete (og målbare) mål i deres handleplan på arbejdsmiljøarbejdet.

HovedUdvalget blev enige om at opfordre Driftsbyen til at hæve ambitionen til 100 %.  
Sagen blev derefter godkendt.

## **Bilag**

Hovedudvalgets årlige arbejdsmiljødrøftelse 2013

Arbejdsulykker

Reaktioner fra Arbejdstilsynet

Opsamling på centrenes årlige arbejdsmiljødrøftelse 2012

Psykologbevillinger i 2012

## **Punkt 7: Opfølgning - ændringer i sundhedsindsatsen for ansatte**

13/616

### **Sagsfremstilling**

På Hovedudvalgets møde den 24. januar 2013 blev de eksisterende udfordringer med fitnesscentret drøftet, herunder åbningstiderne for de ansatte.

#### **Åbningstid i fitnesscentret**

Medarbejdersiden undrede sig over, at der fremover kun er adgang til centret på hverdage i tidsrummet kl. 6.00 – 8.00 og 15.00 - 17.00.

HR-Centret har undersøgt, hvornår det er muligt at komme ind i centret. Der bliver åbnet i centret kl. 6.00 og slukkes kl. 22.00.

Det vil i dette tidsrum være muligt at åbne for de ansattes nøglebrikker. Dog har skolens elever forsteret til centret i tidsrummet fra kl. 8.00 – 15.00. Herudover kan tider være givet til anden part som har fortrinsret. Dette betyder, at man som ansat skal acceptere den planlagte aktivitet, og derfor ikke blot kan regne med at kunne gennemføre eget program som man plejer, men er nødt til enten at benytte andre maskiner eller tage dem i en anden rækkefølge end man er vant til.

Det foreslås at åbningstiderne bliver fra kl. 6.00 – 21.45 med hensyn til allerede planlagte aktiviteter i centret.

#### **Tilsyn**

Medarbejdersiden foreslog, at der ansættes en eller to i seniorjob som ”opsynsmænd”.

HR-Centret og Fritid og Kultur er enige om at forsøge at få ansat en seniorjobber som kan være til stedet i fitnesscentret.

### **Indstilling**

Det indstilles, at HovedUdvalget tager orienteringen til efterretning.

### **Beslutning i Hovedudvalg den 27-02-2013**

På spørgsmål fra medarbejdersiden bekræftede ledelsen, at der ikke vil være åbent fitnesscentret i week-ender, da der af økonomiske årsager ikke kan være vagt.

Efter sommerferien flytter træningscentret på Parkskolen.

Orienteringen blev taget til efterretning.

## Punkt 8: Oversigt over arbejdsgrupper

12/23682

### Sagsfremstilling

Arbejdsgruppe	Opgave	Deltagere	Status
Følgegruppe til sygefraværsindsatsen Nedsat 26.10.11	Sparringspartner for HR-Centret i forhold til sygefraværsindsatsen i kommunen.	Tine, Heidi og Karin  Ansvarlig: Søren Grenaa	Gruppen samles 2 – 3 gange årligt.
Implementering af Sundhedsstrategien Nedsat 13.09.12	Skal bidrage til at præsentere strategien for organisationen i skrift og tale.	Brith, Vibeke, Thommas og Niels  Ansvarlig: Mariann Lyby	Arbejdsgruppen forventer at kunne udsende tilbud til hele kommunen i den kommende måned.
Rygepolitik Nedsat 13.09.12	Skal udarbejde forslag til en revideret rygepolitik med udgangspunkt i MED-organisationens tilbagemeldinger.	Brith, Thommas og Heidi  Ansvarlig: Helle Planck Larsen	Rygepolitikken forelægges ØU i marts 2013 til endelig godkendelse og arbejdsgruppen nedlægges.
Årlig arbejdsmiljødrøftelse Nedsat 21.11.12	Skal forberede HU's årlige arbejdsmiljødrøftelse.	Bo, Vibeke, Sussi, Jette og Ole  Ansvarlig: Marianne Klug-Andersen	Resultatet blev fremlagt på mødet. Der skal på HU's møde 23.10.13 tages stilling til arbejdsgruppens fortsatte sammensætning.
Beskæftigelse af personer med nedsat arbejdsevne. Nedsat 21.11.12	Skal sikre, at HU lever op til kravene i Rammeaftale om det sociale kapitel.	Brith, Vibeke, Niels, Jette Elleby og Jette Lange.  Ansvarlig: Hanne Borchersen	Første møde er afholdt 16.01.13. Arbejdsgruppen forventer at kunne afrapportere på HU's møde den 24.04.13.

### Indstilling

Det indstilles, at HovedUdvalget tager orienteringen til efterretning.

### Beslutning i Hovedudvalg den 27-02-2013

Taget til efterretning.

## **Punkt 9: Punkter til MedarbejderNyt**

12/23682

### **Sagsfremstilling**

I henhold til HovedUdvalgets informationsstrategi skal udvalget beslutte, om der i et kommende MedarbejderNyt skal medtages emner fra mødet – og i givet fald hvilke.

### **Indstilling**

Det indstilles, at Hovedudvalget beslutter, om der i et kommende MedarbejderNyt skal medtages emner fra mødet – og i givet fald hvilke.

### **Beslutning i Hovedudvalg den 27-02-2013**

I næste MedarbejderNyt skal skrives om igangsættelse af arbejdsmiljødrøftelsen 2013 samt om Fitnesscentrets åbningstider.

## **Punkt 10: Eventuelt**

### **Beslutning i Hovedudvalg den 27-02-2013**

Intet.