

REFERAT Hovedudvalg d. 23-06-2014

Mødedato Mandag d. 23. juni 2014 kl. 10:00

Mødested B 205

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af referat.....	3
Budget.....	5
Ændringer i MED-strukturen.....	7
Status på sundhedsindsatsen juni 2014.....	11
Indsatser mod chikane af kommunens ansatte i de sociale medier.....	15
Jobrotation.....	17
Drøftelse af nøgletalsrapport om ungeindsatsen på uddannelses- og beskæftigelsesområdet.....	20
Sygefraværsindsatsen - alternativer til sygdomsudredning fra Falck Healthcare.....	22
Registrering af sygefravær.....	25
Samarbejdet mellem CEIS og de decentrale arbejdspladser.....	27
Oversigt over arbejdsgrupper.....	29
MedarbejderNyt.....	31
Eventuelt.....	33

Punkt 1: Godkendelse af referat

13/28134

Godkendelse af referat

INDSTILLING

Det indstilles, at HovedUdvalget godkender referatet fra 24. april 2014.

BESLUTNING HOVEDUDVALG DEN 23-06-2014

Referatet blev godkendt.

Punkt 2: Budget

13/28134

Budget

Baggrund

HovedUdvalget får hver måned en aktuel status på budgetarbejdet.

INDSTILLING

Det indstilles, at HovedUdvalget tager orienteringen til efterretning.

Sagsfremstilling

Direktionen orienterer om status på budgetlægningen for 2015.

BESLUTNING HOVEDUDVALG DEN 23-06-2014

Direktionen orienterede om status.

Budgetlægningen går i gang straks efter sommerferien og direktionen afleverer budgetforslag ultimo august til politikerne.

Det er vanskeligt at få det fulde billede på nuværende tidspunkt, da tallene endnu ikke står stille.

Punkt 3: Ændringer i MED-strukturen

14/4068

Bilag

Mailgodkendt ændring af MED-strukturen på AMC's område

Mailgodkendt ændring af ISCs MED-struktur

Ændringer i MED-strukturen

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.

Tre centre har ønsket en ændring i deres MED-struktur. To af disse centre (Arbejdsmarkedscentret og Institutions- og Skolecentret) har været i mailhøring i Hovedudvalget og er således allerede godkendt. Det tredje center (Social- og Handicapcentret) fremlægges i sagen her med henblik på godkendelse.

INDSTILLING

Det indstilles, at Hovedudvalget

1. tager orienteringen om mailgodkendelsen af MED-strukturen på AMC's og ISC's område til efterretning og
2. godkender ændringen af MED-strukturen på SHC's område.

Sagsfremstilling

Arbejdsmarkedscentret

Byrådet godkendte den 28. januar 2014 en ny organisering på arbejdsmarkedsområdet. Ændringen betyder, at centerområdet fremover betegnes Arbejdsmarkedcentret og under dette center hører Sprogcenter, Jobcenter, Fællesadministration- og sekretariatet samt Job og Fremtid.

Ændringen betyder, at der er behov for en ændring af MED-strukturen på området, så den afspejler den nye ledelsesstruktur.

Den nye MED-struktur er beskrevet i vedlagte bilag og er godkendt af Hovedudvalget via mail.

Institutions- og Skolecentret

I 2013 er der sket flere ændringer på skole- og daginstitutionsområdet og der er derfor behov for, at MED-strukturen i Institutions- og Skolecentret tilrettes i overensstemmelse med disse ændringer.

Den nye MED-struktur er beskrevet i vedlagte bilag og er godkendt af Hovedudvalget via mail.

Social- og Handicapcentret

Siden vedtagelsen af budget 2012 er der løbende foretaget ændringer i SHC's organisering. Ændringen betyder, at der er behov for en ændring af MED-strukturen på området, så den afspejler den nye ledelsesstruktur.

Bo- og Bostøtteområdet for psykisk sårbare (tidligere Socialpsykiatri)

Tidligere bestod Socialpsykiatriens lokaludvalg af 3 arbejdsmiljøgrupper for henholdsvis bomiljøerne, multifunktionen og administrationen.

I forbindelse med udskillelse af dagområdet for socialpsykiatrien og området for voksne med udviklingshæmning til et selvstændigt ledelsesområde (Beskæftigelse og Aktivitet), omfatter det nuværende Bo- og Bostøtteområdet for Psykisk sårbare's lokaludvalg nu bomiljøer og administration – og i alt fem arbejdsmiljøgrupper.

FØR	NU
Lokaludvalg – Socialpsykiatrien 1 socialpsykiatrilæder 2 områdeledere 1 leder 3 AMR 3 AMR/TR 2 TR	Lokaludvalg - Bo- og Bostøtteområdet for psykisk sårbare 2 AML 3 medarbejdere 2 AMR
AMG – Bomiljøerne 1 AML/områdeleder 5 ledere 5 AMR 1 konsulent	AMG – Det udekørende team 1 AML 1 AMR
AMG – Multifunktion 1 AML/områdeleder	AMG – Græshøjvej/Porsehaven 1 AML

2 ledere 2 AMR	1 AMR
AMG – Administration 1 AML/områdeleder 1 AMR	AMG – Vestervænget (pr. 15.06.14 Kløverhuset) 1 AML 1 AMR
	AMG – Møllegården/Cirklen 1 AML 1 AMR
	AMG – Administration og Projektlaboratoriet* 1 AML 1 AMR

*Projektlaboratoriet er organisatorisk placeret under centerchefen, men er fysisk placeret på Job og Aktivitetshuset (tidligere Parkskolen). SHC ønsker derfor, at oprette en arbejdsmiljøgruppe, hvor det fysiske arbejdsmiljø varetages af lederen på Bo- og Bostøtteområdet for Psykisk sårbare og det psykiske arbejdsmiljø varetages af centerchefen.

Beskæftigelse og Aktivitet (nyt område)

Der er oprettet et lokaludvalg i Beskæftigelse og Aktivitet. Lokaludvalget har to arbejdsmiljøgrupper under sig med 1 AML og 1 AMR.

Lokaludvalg – Beskæftigelse og Aktivitet 2 AML 2 medarbejdere 2 AMR
AMG – Udviklingshæmning 1 AML 1 AMR
AG – Psykisk sårbare 1 AML 1 AMR

Bo- og Aktivitet for senhjerneskedede (tidligere Området for senhjerneskedede)

Bo- og Aktivitet for senhjerneskedede har udvidet antallet af arbejdsmiljøgrupper fra en til tre og har derfor også ændret sammensætningen af lokaludvalget.

FØR	NU
Lokaludvalg – Området for senhjerneskedede . 1 forstander/AML 1 leder 6 medarbejdere 1 AMR	Lokaludvalg – Bo- og Aktivitet for senhjerneskedede 2 AML 1 leder 6 medarbejdere 2 AMR
AMG 1 AML 1 AMR	AMG – Hus A, Hus C, Lagunen 1 AML 1 AMR
	AMG – Terapien, Basen/Oasen, Hus D, Hus E 1 AML 1 AMR
	AMG – Teknisk og Udeareal 1 AML 1 AMR

Bo- og Bostøtteområdet for Voksne med Udviklingshæmning (tidligere Socialpædagogisk enhed)

Bo- og Bostøtteområdet for Voksne med Udviklingshæmning har udvidet antallet af arbejdsmiljøgrupper fra en til tre og har derfor også ændret sammensætningen af lokaludvalget.

FØR	NU
Lokaludvalg – Socialpædagogisk enhed 1 forstander/AML 5 leder 5 medarbejdere 2 AMR	Lokaludvalg – Bo- og Bostøtteområdet for voksne med udviklingshæmning 2 AML 1 leder 7 medarbejdere 2 AMR
AMG 1 AML 1 AMR	AMG – Frøgård Allé 1 AML 1 AMR
	AMG – Stationsvej, Pile Allé, Støttecentret/Fristedet 1 AML 1 AMR
	AMG – Sønderby- og Tåstrup Torv 1 AML 1 AMR

Der er fortsat personalemøder med MED-status i Team Myndighed, i Ledsagerordningen og i Projektlaboratoriet og under disse er der en AMG med 1 AML og 1 AMR.

Forslaget har været drøftet i og er godkendt af SHC's SektorMED den 28. januar 2014 og er efter tilrettelser godkendt i mailhøring i maj 2014.

Det er HR-Centrets vurdering, at forslaget lever op til vores lokale MED-aftales bestemmelser om form, struktur, sammensætning og arbejdsmiljø.

BESLUTNING HOVEDUDVALG DEN 23-06-2014

Orienteringen blev taget til efterretning og HovedUdvalget godkendte ændringen af MED-strukturen på SHC's område.

Punkt 4: Status på sundhedsindsatsen juni 2014

14/5460

Bilag

Statusrapport april 2014 - med nyt medarbejderantal - Høje Taastrup Kommune - slut maj 2014.doc -.pdf

Status på sundhedsindsatsen juni 2014

Baggrund

Ifølge Aftale om Trivsel og Sundhed (indgået mellem KL og KTO), § 4, stk. 1, skal Hovedudvalget aftale retningslinjer for sundhed, som skal indeholde konkrete sundhedsfremmeinitiativer.

Hovedudvalget har derfor besluttet, at status på de aftalte sundhedsfremmeordninger skal fremlægges for Hovedudvalget hvert andet år, jf. årshjulet.

Denne sag indeholder derfor status på sundhedsfremmeordninger i HTK.

INDSTILLING

Det indstilles, at Hovedudvalget tager statusorienteringen til efterretning.

Sagsfremstilling

Siden sidste status i februar 2012 er aftalen med Previa Sundhed ophørt og der er pr. 1. august 2013 indgået en 2 årig kontrakt med Falck Healthcare (som har opkøbt Previa Sundhed).

Ud over aftalen med Falck Healthcare, tilbydes der løbende andre sundhedstilbud for de ansatte. De mange tilbud udmeldes via HTKalle, HR-portalen og MedarbejderNyt.

I sagen gennemgås status på ordningen med Falck Healthcare, status på andre sundhedstilbud og orientering om nye sundhedstiltag.

Status på ordningen med Falck Healthcare

Høje-Taastrup Kommune har et samarbejde med Falck Healthcare om følgende aktiviteter, som bookes i deres bookingsystem.

- Fysioterapi (tider alle ugens dage)
- Holdtræning, ryghold (2 gange om ugen)

Statusrapport i forhold til aftalen med Falck Healthcare er vedlagt som bilag. Rapporten indeholder ikke tal på holdtræningen. Falck Healthcare har oplyst at der i gennemsnit er 3-10 deltagere på eftermiddagsholdet og morgenholdet deltager 0-2. Det er aftalt med Falck Healthcare, at morgenholdet flyttes til andet tidspunkt, selvom der tidligere har været efterspørgsel på morgenhold.

Enkelte punkter i rapporten giver dog anledning til opmærksomhed omkring ordningen.

- Andelen af brugere, som benytter ordningen på en 12 måneders periode er 251 brugere ud af alle ansatte.
- Udnyttelse af tiderne til fysioterapi i klinikken er kun ca. 60 %
- Udeblivelser er 65 på en periode på 12 måneder. Udeblivelserne er steget i 1. kvartal 2014. (Der udsendes sms/mail på tidsbestillingen, hvor der er anført man skal melde afbud).

I forhold til benyttelsen af ordningen, er der en formodning om, at tilbuddene ikke når ud til alle. Der arbejdes pt. på en app. til medarbejderne i forhold til udmelding omkring nyheder og tilbud til de ansatte.

Status på andre sundhedstilbud

- Kampagner - Sundhedsindsatsen betaler deltagergebyret på alle kampagner
 - Vi cykler på arbejde – 108 personer deltog i kampagnen maj 2014
 - Tæl skridt – 57 deltog i kampagnen forår 2014
 - Lady Walk – 90 deltog i kampagnen forår 2014
- Massage hver anden onsdag (egenbetaling)
 - Ordningen startede i november 2013 og fortsætter kun så længe der er min. 6 medarbejdere der booker

tider pr. gang. Det har været tilfældet indtil nu.

- Influenza vaccination
 - Ordningen har ikke været tilbudt i 2012 og 2013, men genoptages igen i efterår 2013
- Foredrag og kurser
 - Fyraftensforedrag med Nikolai Moltke-Leth, "Kys den gamle verden farvel". Deltagere 94
- Løbehold for begyndere forår 2012. Svært at skaffe deltagere – blev gennemført med succes for de 11 deltagere
- Adgang til træningscenter på Parkskolen
- Rygestopkurser i samarbejde med SUOC
- Sygdomsudredning

Nye sundhedstiltag resten af 2014

Følgegruppen for sundhedsindsatsen har på mødet i august 2013 drøftet mulige tiltag. Nogle af emnerne var foredrag omkring motivation og læring omkring sund kost.

Der er blevet afholdt foredrag omkring motivation med Nikolai Moltke-Leth. Udover de faste tilbud med Falck Healthcare, er der aftalt følgende tilbud i efteråret omkring sund livsstil. Tilbuddene gennemføres med behandlere fra Falck Healthcare.

- Kostvejledningsforløb – 2 hold i efteråret
 - Kursus omkring sundere livsstil eller et varigt vægttab
 - Kurset forløber over 5 gange af 1½ times varighed
- Forebyggende sundhedsfremmende tiltag i form af kurser og foredrag
 - Kursus – "Din sundhed er din fremtid"
 - Fyraftensforedrag – "Sund mad i en travl hverdag".
- Sundhedstjek (Sundhedsprofiler)
 - Tilbud om, at arbejdspladsen kan få Falck Healthcare ud på arbejdspladsen og foretage sundhedstjek på medarbejdere der ønsker det. (Min. 9 medarbejdere pr. arbejdsplads).
 - Hvis arbejdspladsen ikke ønsker dette, tilbydes 3 datoer på 3 forskellige lokationer for personer, som ønsker sundhedstjek.
 - Sundhedstjekket tager ca. 20 minutter.

Sundhedstjekket foretages af en sygeplejerske fra Falck Healthcare og indeholder bl.a. disse målinger:

- BMI
- Vejning
- Fedtprocent
- Muskelmasse og fedtmasse
- Blodsukker

- Kolesterol
- Blodtryk
- Livvidde

Udover den kommunalt finansierede sundhedsindsats, har personaleforeningen også forskellige tilbud til de ansatte.

BESLUTNING HOVEDUDVALG DEN 23-06-2014

HovedUdvalget drøftede om det er de rigtige tilbud, de eventuelle årsager til de alt for mange udeblivelser samt hvad der kan gøres for at mindske disse.

Det blev på den baggrund besluttet, at følgegruppen til sundhedsindsatsen skal udarbejde forslag til, hvad der kan gøres for at udbrede kendskabet til kommunens tilbud samt mindske antallet af udeblivelser.

Sagen forelægges på ny HovedUdvalget i efteråret 2014.

Punkt 5: Indsatser mod chikane af kommunens ansatte i de sociale medier

13/23990

Bilag

MED-systemet input til arbejdet med chikane

Indsatser mod chikane af kommunens ansatte i de sociale medier

Baggrund

Kommunens ledere og medarbejdere oplever i stigende omfang at blive chikaneret via de sociale medier. HovedUdvalget drøftede derfor denne problematik på mødet den 24. februar 2014 og besluttede, at nedsætte en arbejdsgruppe, der skal udarbejde oplæg til, hvordan problematikken kan håndteres i HTK. Denne sag fremlægges med henblik på HovedUdvalgets godkendelse af arbejdsgruppens forslag til det videre arbejde.

INDSTILLING

Det indstilles, at HovedUdvalget godkender oplægget til det videre arbejde med håndtering af chikane via de sociale medier.

Sagsfremstilling

Med henblik på at udarbejde oplæg til, hvordan HTK kan håndtere situationer, hvor medarbejdere og ledere chikaneres via de sociale medier, igangsatte arbejdsgruppen en debat i MED-systemet og opfordrede alle MED-udvalg til at drøfte problematikken.

MED-udvalgene bedt om bl.a. at svare på følgende spørgsmål:

1. Kan I genkende udfordringerne?
2. Har I selv tilsvarende eksempler? Hvis ja: Hvilke?
3. Har I brug for nogle initiativer/vedtagelser fra HovedUdvalget?
4. Hvis vi udformer en overordnet politik: Hvad synes I, den skal indeholde af temaer?

Tilbagemeldingerne fra MED-udvalgene er sammenfattet i det vedlagte bilag.

Blandt de relativt få besvarelse, der er modtaget, er der flere, der peger på behovet for en politik og/eller retningslinjer. Arbejdsgruppen mener dog, at det kan være vanskeligt at udarbejde ens retningslinjer, der kan passe i alle situationer og foreslår derfor i stedet, at der arbejdes videre med følgende initiativer:

1. at MED-aftalens bilag 6 (Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne for Høje-Taastrup Kommune, afsnit F) udbygges med et afsnit om chikane samt en definition af chikane m.m., så det bliver tydeligere, at chikane også kan handle om chikane i det offentlige rum (læserbreve, sociale medier mv.), og at det i aftalen desuden tydeliggøres, at den enkelte arbejdsplads har et ansvar for at udarbejde egne retningslinjer for håndtering af vold, mobning og chikane
2. at der desuden udarbejdes en vejledning til håndtering af formalia som fx hvad der er lovlige og ulovlige ytringer og hvad arbejdsgiveren kan gøre i forhold til injurier og hvad medarbejderen selv kan/skal gøre,
3. at arbejdsgruppen derudover - til brug for de lokale drøftelser i MED-udvalgene - udarbejder et inspirationskatalog/debathefte med en række spørgsmål, der kan indgå i drøftelserne og med eksempler på, hvad man kan gøre
4. at direktionen og politikerne sender et klart signal i de konkrete situationer om, at chikane af medarbejderne ikke er acceptabelt i de situationer, hvor der er tale om forsæt til vold, trusler og chikane (0-tolerance) samt
5. at der udarbejdes en vejledning til beredskab for psykisk førstehjælp, jf. også punktet herom i den årlige arbejdsmiljødrøftelse.

BESLUTNING HOVEDUDVALG DEN 23-06-2014

Der var enighed om, at det vigtigste er ledelsens opbakning – resten er supplement.

Der ikke er behov for flere centrale retningslinjer. Vi skal i stedet indarbejde og forholde os til de sociale medier i de retningslinjer, vi allerede har (MED-aftalens bilag 6).

Den lokale drøftelse er vigtigere end retningslinjer og der er behov for, at den bliver prioriteret.

Det blev besluttet, at arbejdsgruppens forslag drøftes i direktionen straks efter sommerferien og at sagen bliver forelagt Hovedudvalget på ny i efteråret.

Punkt 6: Jobrotation

14/4767

Bilag

Jobrotation - bilag

Jobrotation

Baggrund

Karin Mikkelsen, HK har ønsket at jobrotationsordningen drøftes i HU.

INDSTILLING

Det indstilles, at HU drøfter mulighederne i jobrotationsordningen.

Sagsfremstilling

Jobrotation giver både private og offentlige virksomheder mulighed for at få efter- eller videreuddannet medarbejdere på arbejdspladsen, imens en ledig ansættes som vikar for de medarbejdere, som er under uddannelse. De ledige får hermed mulighed for at få foden indenfor på arbejdspladsen samtidig med, at den faste medarbejderstab bliver opkvalificeret.

Arbejdsgiver kan søge tilskud (jobrotationsydelse) hos Arbejdsmarkedsstyrelsen på pt. kr. 176,20 pr. time i den periode, hvor den ansatte er på uddannelse. Denne ydelse kan så time-for-time konverteres til aflønning af vikarer (ledige) som ansættes til afløsning for de faste medarbejdere, der er på uddannelse. Tilskuddet udbetales i forhold til de løntimer, som vikaren afvikler.

Vikaren kan ansættes til de arbejdsopgaver og jobfunktioner, som arbejdspladsen har behov for at få dækket ind. Ordningen er meget fleksibel, og der er ikke krav om, at vikaren specifikt skal afløse den eller de medarbejdere, som er på uddannelse, ligesom der ikke er krav om, at vikaren skal bruges det samme sted i kommunen, hvor der er en medarbejder på uddannelse eller i samme tidsperiode som uddannelsen.

I forbindelse med projektet Morgendagens Børne- og Ungeliv har der været oprettet og gennemført to jobrotationsforløb i tæt samarbejde med Jobcenter Høje-Taastrup. Det ene forløb involverede ca. 80 pædagogmedhjælpere, som skulle gennemføre et 3 ugers fuldtids AMU-kursus. Det udløste ansættelse af 20 ledige i et vikarkorps, som primært afløste på de institutioner, som havde personale på uddannelse.

For at opkvalificere de ledige til jobbet blev der af jobcentret arrangeret virksomhedspraktik forud for ansættelsen. Tilsvarende blev der oprettet et jobrotationsforløb for ca. 100 pædagoger, som også skulle gennemføre et længere kursusforløb. Her blev ansat 20 ledige, uddannede pædagoger i vikariater. Denne gang i tæt samarbejde med både det lokale jobcenter og BUPL-A, da rekrutteringsgrundlaget ikke var stort nok lokalt.

Begge jobrotationsforløb har været en stor succes i HTK. Bl.a. har 4 ud af 20 ledige pædagoger efterfølgende fået fast arbejde i HTK.

Gennemførelse af de mange ansættelsessamtaler for pædagogmedhjælperne har været den mest resursekrævende del.

For de uddannede pædagoger havde man et fælles arrangement, hvor man gennemførte en slags "speed-dating" hvor kandidater og ledere fra institutionerne kunne møde hinanden, og der blev indgået aftaler og udfyldt skemaer med det samme. Hele arrangementet varede et par timer.

I forbindelse med etablering af ordningen skal der udfyldes skemaer for hhv. ansøgere og de, som skal på uddannelse, for at sikre, at alle regler er opfyldt. Denne opgave er også forholdsvis resursekrævende, når der er tale om så stort et projekt.

Institutions- og Skolecentret har oplyst, at projektets størrelse har været afgørende for, at man har anvendt jobrotationsordningen, da kortere uddannelsesforløb med mange involverede ville være sværere at styre og kræve flere resurser administrativt.

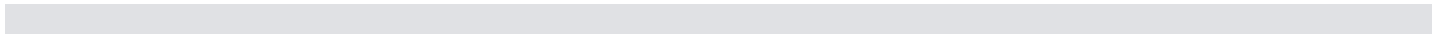
BESLUTNING HOVEDUDVALG DEN 23-06-2014

Medarbejdersiden ønskede en drøftelse af jobrotation som en del af kompetenceudviklingen i kommunen.

På pædagogområdet har man med stor succes anvendt denne mulighed, hvor man laver jobrotation på tværs af områder og også på tværs af kommuner.

Centercheferne bør være bedre informeret om mulighederne, da det i høj grad handler om ledelsesmæssig velvilje/opmærksomhed.

Det blev derfor besluttet, at direktionen bringer diskussionen ind i chefforum og vender tilbage til HovedUdvalget efter sommerferien.



Punkt 7: Drøftelse af nøgletalsrapport om ungeindsatsen på uddannelses- og beskæftigelsesområdet

13/28134

Drøftelse af nøgletalsrapport om ungeindsatsen på uddannelses- og beskæftigelsesområdet

Baggrund

På HovedUdvalgets møde den 18. december 2013 blev det besluttet, at udvalget skal drøfte nøgletalsrapporten om Ungeindsatsen på uddannelses- og beskæftigelsesområdet.

INDSTILLING

Det indstilles, at HovedUdvalget vurderer, om medarbejdersiden skal udarbejde "undrespørgsmål" eller om drøftelsen ikke længere er relevant.

Sagsfremstilling

Som opfølgning på HovedUdvalgets drøftelse i juni 2013 af nøgletalsrapporterne om kommunens opgaveløsning sammenlignet med Greve, Gladsaxe, Hillerød og Helsingør kommuner, blev det på mødet den 18. december 2013 besluttet, at HovedUdvalget skal drøfte Ungeindsatsen på uddannelses- og beskæftigelsesområdet.

Til brug for en eventuel drøftelse blev det aftalt, at HovedUdvalget skal formulere nogle "undrespørgsmål" som der kan arbejdes ud fra på et efterfølgende HovedUdvalgsmøde.

Nøgletalsrapporterne er på nuværende tidspunkt et år gamle og det skal derfor vurderes, hvorvidt en drøftelse på nuværende tidspunkt fortsat er relevant.

I fald HovedUdvalget fortsat ønsker at gennemføre denne drøftelse, skal udvalget udarbejde "undrespørgsmål", som der kan arbejdes videre med.

BESLUTNING HOVEDUDVALG DEN 23-06-2014

Medarbejdersiden vil fortsat gerne inddrages – måske i form af en følgegruppe med medarbejderrepræsentanter.

Ledersiden oplyste, at der allerede er en medarbejderrepræsentant (Mia Bendtsen, næstformand i LBR), hvilket overraskede medarbejdersiden, da Mia Bendtsen ikke er valgt af og blandt medarbejderne.

Det blev aftalt, at Charlotte på mødet i september orienterer HovedUdvalget om, hvor langt arbejdet med ungeindsatsen på uddannelses- og beskæftigelsesområdet er nået og hvad der arbejdes med i øjeblikket.

Punkt 8: Sygefraværsindsatsen - alternativer til sygdomsudredning fra Falck Healthcare

12/3480

Sygefraværsindsatsen - alternativer til sygdomsudredning fra Falck Healthcare

Baggrund

På Hovedudvalgets møde den 24. februar var der under "eventuelt" fremlagt et notat om sygdomsudredningen fremadrettet i lyset af, at den hidtidige ordning med Falck Healthcare ikke kan fortsætte uændret pga. skattereglerne, der gør ydelsen skattepligtig for modtageren, når kommunen køber ydelsen hos en ekstern leverandør. I notatet blev der peget på forskellige alternativer i forhold til de afsatte budgetmidler til sygdomsudredning. Notatet indeholdt desuden en beskrivelse af, hvad andre kommuner gør i forhold til sygdomsudredning.

Hovedudvalget besluttede at behandle notatet under pkt. 4 (økonomien i sygefravær baseret på måltal).

Medarbejdersiden ønskede notatet udbygget med yderligere eksempler på, hvad man gør i andre kommuner som inspiration til, hvordan de afsatte midler kan anvendes i Høje-Taastrup Kommune. Det blev desuden aftalt at overlade opgaven til den følgegruppe under Hovedudvalget, der er knyttet til sygefraværsindsatsen.

I denne sag fremlægges resultatet af følgegruppens undersøgelser af indsatsen i andre kommuner med henblik på en drøftelse i Hovedudvalget af, hvad de afsatte budgetmidler til sygdomsudredning alternativt kan anvendes til.

INDSTILLING

Det indstilles, at Hovedudvalget drøfter muligheden for at inddrage nye initiativer i sygefraværsindsatsen, som vil kunne supplere den eksisterende indsats og understøtte, at der sker et fald i sygefraværet.

Sagsfremstilling

Følgegruppen til sygefraværsindsatsen har peget på en række kommuner, hvis indsats burde undersøges nærmere. På denne baggrund er indsatsen undersøgt i følgende kommuner:

- Assens Kommune
- Esbjerg Kommune
- Gladsaxe Kommune
- Hørsholm Kommune
- Københavns Kommune
- Næstved Kommune
- Odense Kommune
- Randers Kommune
- Skanderborg Kommune.

Resultatet af undersøgelsen er opsummeret i nedenstående oversigt og det er i oversigten angivet, om der er tale om et kendt initiativ i HTK eller om det er nyt (ikke hidtil har været bragt i anvendelse).

Nr	Indsats	Kendt	Nyt
1	Måltrettet brug af fraværsstatistikker	x	
2	Fokus på Social kapital	x	
3	Brug af måltal, herunder opfølgning på opnåelse af målene	x	
4	Individuel sygdomsudredning	x	
5	Procesbistand til arbejdspladser	x	
6	Anbefalinger til håndtering af sygefravær	x	
7	Advis til ledere om medarbejderes fravær og kontakt til sygemeldte	x	
8	Intern konsulent der har kontakt til sygemeldte og sparrer med leder		x

	om handleplaner		
9	Ekstern konsulent til rådgivning af medarbejdere og ledere og træning af ledere, AMR og TR		x
10	Involvering af Jobcenter	x	
11	Lederkursus i afholdelse af sygefraværssamtaler	x	
12	Fokus på arbejdspladskultur	x	
13	Hygiejne, infektioner og smitte		x
14	Sundhedsordning, massage, holdtræning og fysioterapi	x	
15	Psykologordning	x	
16	Fokus på A-skader	x	
17	Vurdering af, om et ansættelsesforhold skal ophøre	x	
18	Uddybning af mulighedserklæring hos egen læge	x	

Som det fremgår, er der kun tre initiativer, som p.t. ikke anvendes i Høje-Taastrup Kommune.

Kommunen har allerede en lang række af indsatser, på flere niveauer, der bidrager til at nedbringe og håndtere sygefravær. Efter nye skatteregler ændrede grundlaget for individuel sygdomsudredning, er det individuelle niveau (indsatsen overfor de medarbejdere, der har højt sygefravær eller mange perioder) et område hvor der i dag ikke er indsatser, der understøtter lederens arbejde med at få sygemeldte hurtigere tilbage på arbejde og reducere det fremadrettede sygefravær.

Følgegruppen foreslår på baggrund af undersøgelsen blandt andre kommuner, at der inddrages følgende nye elementer i sygefraværsindsatsen i Høje-Taastrup Kommune:

1. Etableringen af en funktion i forhold til den individuelle sygefraværsindsats, som bl.a. kan have kontakt sygemeldte og være sparringspartner for lederne, når lederne ikke selv synes, at de kan komme videre. I denne forbindelse peges på en hotlinefunktion, som man bl.a. har det i Københavns Kommune, hvor en sygemeldt medarbejder har mulighed for at vende fraværsproblematikker med en anden end leder og fagforening – en mere uvildig person
2. Fokus på hygiejne, infektioner og smitte, fx for udvalgte områder som børne- og ældreområdet, hvor der er tæt borgerkontakt
3. Muligt pilotprojekt med AS3 om trivselsledelse med fokus på trekløvet (leder, TR og AMR).

BESLUTNING HOVEDUDVALG DEN 23-06-2014

Sagen skal forelægges direktionen, men inden da ønskedes HovedUdvalgets bud på anvendelsen af de 600.000 kr.

Udgangspunktet for drøftelsen var følgegruppens forslag til initiativer - rækkefølgen var ikke prioriteret.

Ledersiden var bekymret for, at oprettelsen af en uvildig funktion kan risikere at blive brugt som undskyldning til ikke selv at foretage sig noget decentralt, idet der så er andre, der tager sig af det. Ligeledes er der en risiko for, at dialogen går uden om lederen.

Der var bred enighed om, at et pilotprojekt med AS3 om trivselsledelse med fokus på de tre ben (leder, TR og AMR), er en god idé, da de gør indsatsen til et fælles ansvar.

Direktionen tager medarbejdersidens input med tilbage og tager sagen op igen i efteråret.

Punkt 9: Registrering af sygefravær

14/13650

Registrering af sygefravær

Baggrund

Medarbejdersiden ønsker en drøftelse af arbejdspladsernes registrering af sygefravær – herunder en uddybning af, hvilke medarbejdergrupper der medtælles.

INDSTILLING

Det indstilles, at Hovedudvalget drøfter kommunens måde at registrere særlige medarbejdergrupper på i sygefraværstatistikken.

Sagsfremstilling

I forbindelse med tidligere drøftelser i HovedUdvalget om model for fordeling af budgetreduktion i forbindelse med sygefraværssindsatsen baseret på måltal, har det været drøftet, hvilke medarbejdergrupper der skal registreres sygefravær på.

Det er medarbejdersidens opfattelse, at medarbejdere der ansættes på særlige vilkår ikke bør medtælles i sygefraværstatistikken, da der implicit i disse ansættelsesformer ligger en risiko for et højere sygefravær end hos ordinært ansatte.

Det er medarbejdersidens opfattelse, at man - når de medtælles i sygefraværstatistikken og dermed kan være en væsentlig årsag til, at arbejdspladsen efterfølgende straffes økonomiske for et for højt sygefravær – mindsker lederens motivation for at ansætte medarbejdere på særlige vilkår.

BESLUTNING HOVEDUDVALG DEN 23-06-2014

HTK ændrede 01.01.13 måden at registrere sygefravær på, så tallene blev sammenlignelige med andre kommuners. Det forudsættes derfor også, at sygefraværet hos ekstraordinært ansatte kan sammenlignes med de øvrige kommuners.

Medarbejdersiden havde forståelse for dette, men var bekymrede for, at § 56-fravær tæller med i statistikkerne. Ledelsen oplyste, at § 56-aftale ikke tæller med i fraværstatistikkerne. Arbejdspladserne bliver således ikke "straffet" for at indgå § 56-aftaler.

HR-Centret fremlagde en opgørelse over sygefraværet i HTK i 2013 med og uden ekstraordinært ansatte, som viste, at sygefraværet i 2013 var 13,1 dage eksklusiv de ekstraordinært ansatte, og 13,3 inklusiv de ekstraordinært ansatte. I nogle centre har de ekstraordinært ansatte et sygefravær, som er højere end de ordinært ansatte, mens det er omvendt i andre centre.

Det blev aftalt, at kommunens ledere informeres om hvad der tæller med og hvad der ikke gør.

Punkt 10: Samarbejdet mellem CEIS og de decentrale arbejdspladser

13/28134

Samarbejdet mellem CEIS og de decentrale arbejdspladser

Baggrund

På mødet den 24. april 2014 blev der fulgt op på HU's årlige arbejdsmiljødrøftelse 2014. Et af fokuspunkterne var arbejdsmiljøgruppernes bygningsmæssige udfordringer – og herunder samarbejdsrelationen og forventningsafstemningen med CEIS.

Sagen fremlægges med henblik på en drøftelse med CEIS om dette.

INDSTILLING

Det indstilles, at HovedUdvalget i dialog med CEIS finder en løsning på de oplevede udfordringer.

Sagsfremstilling

I forbindelse med HovedUdvalgets årlige arbejdsmiljødrøftelse 2014 blev 7 fokusområder for det kommende års arbejdsmiljøarbejde opstillet.

Et af fokusområderne var "kursus for arbejdsmiljøgrupper omkring bygningsmæssige udfordringer – herunder samarbejdsrelationen og forventningsafstemningen med CEIS".

CEIS har efterfølgende meddelt, at der i CEIS ikke er ressourcer/kompetencer til at afholde kurser for arbejdsmiljøgrupperne og HovedUdvalgets lederside mente da heller ikke, at et kursus er løsningen.

Det blev i stedet aftalt, at John Larsen, CEIS, inviteres til mødet til en dialog om arbejdsmiljøgruppernes udfordringer – herunder samarbejde og forventningsafstemning med CEIS.

BESLUTNING HOVEDUDVALG DEN 23-06-2014

Centerchef John Larsen deltog i mødet og orienterede om, hvordan CEIS sikrer helhed i bygningsvedligehold, sundhed og arbejdsmiljø.

Det er medarbejdersidens oplevelse, at kommunikationen mellem dem der vedligeholder og dem der bruger bygningerne ikke er optimal.

Ledersiden oplever til gengæld, at mange problemstillinger pludselig dukker op nu, hvor det er CEIS og ikke arbejdsstederne selv, der har ansvaret. Der er ikke nødvendigvis tale om nye problemer, men behovet for at få dem løst hurtigt er blevet større, når det er andre, der skal løse dem.

John orienterede på denne baggrund om, at man i CEIS arbejder på at få ændret kulturen i HTK, hvor brugerne forventer, at man bare dukker op og får løst sine problemer. Det er en uhensigtsmæssig brug af ressourcer i CEIS og de vil derfor snarest udsende en erindring om, at det er Rikke Hedegaard Koch, der i CEIS er indgangen for henvendelser og at kun hun kan igangsætte projekter.

HTK har et efterslæb på vedligehold - ikke så stort som oprindeligt - men stadig stort. Det vil tage ca. 5 år at få løst dette og der skal derfor prioriteres mellem projekterne.

Medarbejdersiden foreslog, at kompetencer, forventninger og prioriteringer bliver kommunikeret ud til brugerne, så de kan se, hvorfor de ikke får løst deres problemer nu og hvornår det forventes løst, så det er lettere at forholde sig til.

Det blev aftalt, at CEIS prioriterer denne kommunikation og på sigt uddanner nogle af deres medarbejdere til at kunne undervise arbejdsmiljøgrupper omkring håndtering af bygningsmæssige udfordringer.

Punkt 11: Oversigt over arbejdsgrupper

13/28134

Oversigt over arbejdsgrupper

Baggrund

Arb.gruppe	Opgave	Deltagere	Status	Deadline
Brug af Frivillighedschartret Nedsat 18.12.13	Skal drøfte hvordan HTK kan arbejde med frivillighed.	Brith, Thommas, Niels, Vibeke, Konny Riising, Rune Fløe Bæklund Ansvarlig: Ea Skibsted Nielsen	Arbejdsgruppen mødes til opstart den 26. juni 2014 og fortsætter arbejdet efter sommerferien.	Oktober 2014
Det tværgående samarbejde i HTK Nedsat 24.04.14	Opstartes på HU-seminaret i juni.	Karen, Niels, Bo,		December 2014
MED-inddragelse (herunder kommunikation i MED-systemet) Nedsat 24.04.14	Opstartes på HU-seminaret i juni.	Vibeke, Heidi, Brith, Hanne, Karen Koefoed, Ulla Callesen. Ansvarlig: Majbritt Fenger	Der er booket møder den 18. august og den 29. september 2014.	December 2014
Udbredelse af arbejdet med Social Kapital Nedsat 24.04.14	Følgegruppe i forhold til de planlagte initiativer.	Henrik, Sussie, Vibeke, HR-Centret Ansvarlig: Marianne Klug-Andersen.	Gruppen indkaldes i efteråret.	Primo 2015
PERMANENTE UDVALG				
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.	Løbende – dog længst til 31.05.15.
Årlig arbejdsmiljø-drøftelse Nedsat 21.11.12	Skal forberede HU's årlige arbejdsmiljødrøftelse	Vibeke, Bo, Sussi, Jette og Peter Ansvarlig: Marianne Klug-Andersen	Gruppen mødes en gang årligt i januar måned.	Løbende – dog længst til 31.05.15
Sundhedsindsatsen Nedsat 24.04.13	Følgegruppe, som bl.a. skal komme med inspiration til nye sundhedsindsatser	Karen, Vibeke og repræsentant fra Personaleforeningen Ansvarlig: Helle Mølleskov		Løbende – dog længst til 31.05.15

INDSTILLING

Det indstilles, at HovedUdvalget tager orienteringen til efterretning.

BESLUTNING HOVEDUDVALG DEN 23-06-2014

Orienteringen blev taget til efterretning.

Punkt 12: MedarbejderNyt

13/28134

MedarbejderNyt

Baggrund

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 HOVEDUDVALG DEN 23-06-2014

Det blev besluttet, at der skrives ud om mulighederne for anvendelsen af jobrotation som kompetenceudvikling, når punktet har været drøftet i chefforum og efterfølgende på ny i HovedUdvalget.

Punkt 13: Eventuell

13/28134

Eventuelt

Baggrund

Punktet er åbent for input.

BESLUTNING HOVEDUDVALG DEN 23-06-2014

GOD SOMMERFERIE.