

REFERAT Hovedudvalg d. 24-04-2014

Mødedato Torsdag d. 24. april 2014 kl. 13:00

Mødested B 205

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af referat.....	3
Budget.....	5
Orientering om måltal for ansatte med ikke-vestlig baggrund.....	7
Nedsættelse af arbejdsgrupper til arbejdet med de strategiske temaer i 2014.....	11
Barselsfonden.....	13
Sygefravær- Status og udvikling april 2014.....	15
Erfaringer med Udbetaling Danmark.....	19
TR-repræsentanter og TR-tid.....	22
Opfølgning på HUs årlige arbejdsmiljødrøftelse 2014.....	24
Forslag til information om personalepolitiske tilbud.....	27
Evalueringsrapport af anvendelsen af MUS.....	29
Motionsdag i HTK.....	31
Oversigt over arbejdsgrupper.....	33
MedarbejderNyt.....	36
Eventuelt.....	38

Punkt 1: Godkendelse af referat

13/28134

Godkendelse af referat

INDSTILLING

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

BESLUTNING HOVEDUDVALG DEN 24-04-2014

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 giver en status på budgetopfølgningen for 2014 og en status på budgetlægningen for 2015.

BESLUTNING HOVEDUDVALG DEN 24-04-2014

Byrådet har været på budgetseminar, hvor der denne gang primært var fokus på at se flere år frem i tiden. Den nuværende Langsigtede Økonomiske Politik (LØP) er udløbet og Byrådet skal vedtage en ny LØP.

Økonomien var i oplægget fremskrevet til 2028, hvilket er et væsentligt længere perspektiv end normalt. På dette grundlag drøftede Byrådet, hvilke hovedelementer, der skal indgå i den økonomiske politik fremadrettet. Linjerne for den langsigtede økonomiske politik bliver formentlig lagt som en del af budgetarbejdet.

Budgetopfølgning 2014: Der er p.t. en ubalance på ca. 30 mio. kr. Det handler om flere forskellige ting, bl.a. det specialiserede socialområde og om mængdeudviklinger. Der er ikke tale om noget dramatisk, men Byrådet er nødt til at forholde sig til det, hvilket borgmesteren også nævnte på onsdagens informationsmøde. Kommunen har ikke noget problem i forhold til kassebeholdningen, men et problem i forhold til servicerammen. Ledelsen ser ikke de store personalemæssige konsekvenser som følge af dette, men man er nødt til at tage fat i udfordringen, så det bliver håndteret i tide.

Det er for nuværende svært at udtale sig om konsekvenserne af budget 2015, da det bl.a. afhænger af, hvad økonomiaftalen med regeringen kommer til at indeholde.

Orienteringen blev taget til efterretning.

Punkt 3: Orientering om måltal for ansatte med ikke-vestlig baggrund

14/5504

Orientering om måltal for ansatte med ikke-vestlig baggrund

Baggrund

Trepartsaftalen fra 2007 indebar, at kommunerne skulle opstille måltal for beskæftigelse af ansatte med ikke-vestlig baggrund. Formålet med måltallene er at sikre, at andelen af ansatte med en ikke-vestlig baggrund, i videst mulig omfang kommer til at afspejle det omkringliggende samfund. Der var som minimum pligt til at opstille måltal inden for 5 overenskomstgrupper: administrativt område, børn og ungeområdet, teknisk område og service, undervisningsområdet og ældre, sundhed og handicap.

ØU besluttede i 2010 måltal for ansatte, som indebar, at der som minimum skulle ske en fastholdelse af 2008-niveaue.

Jfr. Trepartsaftalen skal ØU orienteres én gang om året om udviklingen i andelen af ansatte med ikke-vestlig baggrund målt i forhold til det samlede antal ansatte. Kommunen har ikke selv data til rådighed for orienteringen, men modtager dem fra KL. Kommunerne modtog ikke tal for 2012. Til gengæld har kommunerne netop fået tal for både 2012 og 2013. Derfor indeholder denne sag orientering om både 2012 og 2013.

Sagen har den 8. april 2014 været forelagt ØkonomiUdvalget, som har taget orienteringen til efterretning.

HU blev i 2010 orienteret om den politiske beslutning, efter hvilken model måltallene skulle opgøres. Måltallene for 2012 og 2013 foreligger nu opgjort efter den model, hvor HU får samme orientering, som er givet til Økonomiudvalget.

INDSTILLING

Det indstilles, at HovedUdvalget tager orienteringen til efterretning.

Sagsfremstilling

Tabellerne nedenfor viser andelen af ansatte i Høje-Taastrup Kommune (tabel 1a og 1b) i henholdsvis 2012 og 2013 og i Region Hovedstaden (tabel 2a og 2b) i henholdsvis 2012 og 2013 – 2013). I alle tabeller er andelen af ansatte i totalerne holdt op mod andelen af arbejdsstyrken, der har ikke-vestlig baggrund.

Tabel 1a: Andelen af ansatte i HTK med ikke-vestlig baggrund (2012)

Høje-Taastrup Kommune						
Fagområde	Fastsatte mål 2008-niveau	Andelen af ansatte i 2012	Afvielser fra måltal (ansatte)	Andelen af arbejdsstyrken 2008	Andelen af arbejdsstyrken 2012	Udviklingen i arbejdsstyrken
Administrativt område	6,10%	5,09%	-1,01	-	-	-
Børn og unge område	11,5%	13,11%	1,61	-	-	-
Teknisk område og service	25,6%	28,6%	3,00	-	-	-
Undervisningsområde	5,0%	5,25%	0,25	-	-	-
Ældre, sundhed og handicap	12,9%	16,46%	3,56	-	-	-
I alt	11,70%	13,26%	1,56	14,30%	16,55%	2,25

Tabel 1b: Andelen af ansatte i HTK med ikke-vestlig baggrund (2013)

Høje-Taastrup Kommune						
Fagområde	Fastsatte mål 2008-	Andelen af ansatte i	Afvielser fra måltal	Andelen af arbejdsstyrken	Andelen af arbejdsstyrken	Udviklingen i arbejdsstyrken

	niveau	2013	(ansatte)	2008	2013	
Administrativt område	6,10%	7,08%	0,98	-	-	-
Børn og unge område	11,5%	13,44%	1,94	-	-	-
Teknisk område og service	25,6%	28,99%	3,39	-	-	-
Undervisningsområde	5,0%	6,87%	1,87	-	-	-
Ældre, sundhed og handicap	12,9%	14,7%	1,8	-	-	-
I alt	11,70%	13,47%	1,77	14,30%	17,42%	3,12

Samlet set er andelen af ansatte med ikke-vestlig baggrund i Høje-Taastrup Kommune gået fra 11,70% i 2008 til 13,26% i 2012. Fra 2012 til 2013 er der igen sket en stigning til 13,47%.

Kun på administrationsområdet viste 2012 et fald i antallet af ansatte med ikke-vestlig baggrund i forhold til 2012. Men dette er indhentet i 2013, hvor alle områder viser, at der er sket en stigning fra 2008.

Andelen af ansatte med ikke-vestlig baggrund er højest indenfor det tekniske område og service (som bl.a. omfatter rengøringsområdet), og mindst indenfor administrationsområdet og undervisningsområdet.

Tabeller viser desuden hvor stor en andel af arbejdsstyrken, der har en ikke-vestlig baggrund. Arbejdsstyrken udtrykker borgere i den erhvervsaktive alder.

Det fremgår af tabellerne, at andelen af borgere i arbejdsstyrken med ikke-vestlig baggrund i 2008 udgjorde 14,30% og at denne andel steg til 16,55% i 2012 og til 17,39% i 2013. Dvs. en stigning på 3,09 procentpoint siden 2008.

Udviklingen i arbejdsstyrken med ikke-vestlig baggrund har dermed været større end udviklingen i andelen af ansatte med ikke-vestlig baggrund.

For at kunne sammenligne udviklingen i Høje-Taastrup Kommune med udviklingen andre steder, modtager kommunerne tilsvarende tabeller, der viser kommunerne under ét i regionen. Tabellerne nedenfor viser udviklingen i andelen af ansatte inden for kommunerne i Region Hovedstaden.

Table 2a: Andel af ansatte i Region Hovedstaden med ikke-vestlig baggrund (2012)

Kommunerne i Region Hovedstaden						
Fagområde	Andelen af ansatte i 2008	Andelen af ansatte i 2012	Afvielser fra måltal (ansatte)	Andelen af arbejdsstyrken 2008	Andelen af arbejdsstyrken 2012	Udviklingen i arbejdsstyrken
Administrativt område	4,40%	5,59%	1,19	-	-	-
Børn og unge område	6,4%	7,3%	0,9	-	-	-
Teknisk område og service	19,7%	20,98%	1,28	-	-	-
Undervisningsområde	3,10%	3,14%	0,04	-	-	-
Ældre, sundhed og handicap	13,1%	15,29%	2,19	-	-	-
I alt	9,0%	10,09%	1,09	8,5%	10,09%	1,59

Table 2b: andel af ansatte med ikke-vestlig baggrund i Region Hovedstaden (2013)

Kommunerne i Region Hovedstaden						
Fagområde	Andelen af ansatte i 2008	Andelen af ansatte i 2013	Afvielser fra måltal (ansatte)	Andelen af arbejdsstyrken 2008	Andelen af arbejdsstyrken 2013	Udviklingen i arbejdsstyrken

Administrativt område	4,40%	5,77%	1,37	-	-	-
Børn og unge område	6,4%	7,38%	0,98	-	-	-
Teknisk område og service	19,7%	21,22%	1,52	-	-	-
Undervisningsområde	3,10%	3,27%	0,17	-	-	-
Ældre, sundhed og handicap	13,1%	15,64%	2,54	-	-	-
I alt	9,0%	10,27%	1,27	8,5%	10,27	1,77

Andelen af ansatte med ikke-vestlig baggrund i kommunerne regionen under ét er gået fra 9% i 2008 til 10,09% i 2012 og 10,28% i 2013 og har dermed haft en samlet stigning på i alt 1,27 procentpoint siden 2008.

Tabellerne viser en lille stigning på de forskellige områder, men størst på stillinger indenfor ældre, sundhed og handicap. Generelt ses samme fordeling mellem faggrupperne i hele regionen som i Høje-Taastrup Kommune. Med hensyn til andelen af regionens borgere med ikke-vestlig baggrund, så er arbejdsstyrken steget fra 8,50% i 2008 til 10,09% i 2012 og 10,27% i 2013.

Tabellen nedenfor viser, hvor meget andelen af ansatte og arbejdsstyrken blandt borgere med ikke-vestlig baggrund er øget fra 2008 til 2013 i henholdsvis Høje-Taastrup Kommune og i kommunerne under ét i Region Hovedstaden:

	Stigning i andel af ansatte med ikke-vestlig baggrund	Stigning i arbejdsstyrken af borgere med ikke-vestlig baggrund
Høje-Taastrup Kommune	15,1%	21,8%
Region Hovedstaden	14,1%	20,8%

Tabellen viser, at stigningen i andelen af ansatte med ikke-vestlig baggrund har været lidt højere i Høje-Taastrup Kommune end i kommunerne under ét i Region Hovedstaden. Samtidig er stigningen i arbejdsstyrken af borgere med ikke-vestlig baggrund lidt højere i Høje-Taastrup Kommune end i kommunerne under ét i Region Hovedstaden. Disse tal skal dog ses i lyset af, at hvor ansatte med ikke-vestlig baggrund i 2013 udgjorde 13,47% i Høje-Taastrup Kommune i 2013, var det tilsvarende tal for hele regionen på 10,27%. Og hvor andelen af arbejdsstyrken med ikke-vestlig baggrund udgjorde 17,42% i Høje-Taastrup Kommune i 2013, var det tilsvarende tal for hele regionen på 10,27%. Høje-Taastrup har derfor både forholdsmæssigt flere ansatte med ikke-vestlig baggrund og flere borgere i den erhvervsaktive alder med ikke-vestlig baggrund end gennemsnittet for kommunerne i regionen.

BESLUTNING HOVEDUDVALG DEN 24-04-2014

Orienteringen blev taget til efterretning.

Punkt 4: Nedsættelse af arbejdsgrupper til arbejdet med de strategiske temaer i 2014

13/28134

Nedsættelse af arbejdsgrupper til arbejdet med de strategiske temaer i 2014

Baggrund

HovedUdvalget har den 16. januar 2014 besluttet, at der i 2014 skal arbejdes med følgende strategiske indsatsområder:

1. Det tværgående samarbejde i HTK
2. MED-inddragelse (herunder kommunikationen i MED-systemet)

Sagen fremlægges med henblik på forberedelsen af disse punkter.

INDSTILLING

Det indstilles, at HovedUdvalget nedsætter to arbejdsgrupper og udpeger medlemmer hertil.

Sagsfremstilling

Som led i den strategiske planlægning af MED-arbejdet, drøftede HovedUdvalget på januarmødet hvilke indsatsområder og opgaver, der er særligt væsentlige at fokusere på og arbejde med i 2014 og 2015.

HovedUdvalget besluttede på mødet at arbejde med følgende strategiske emner i 2014 og 2015:

1. Tværgående samarbejde i HTK
2. MED-inddragelse (herunder kommunikationen i MED-systemet)
3. Innovation (herunder behovet for kulturforandring)
4. Sundhed (herunder funktionen som rollemodeller)

På HovedUdvalgets møde den 24. februar 2014 blev det besluttet, at arbejdet med de to første temaer skulle igangsættes på udvalgets seminar i marts måned.

Da seminaret er flyttet til juni måned, vil igangsætningen af arbejdet i stedet ske her.

Det foreslås i den forbindelse, at medarbejdersiden allerede nu vælger, hvem der efterfølgende skal deltage i arbejdsgrupper og arbejde videre med oplæg til temadrøftelser af de to emner.

På den måde vil arbejdet med begge emner kunne drøftes inden udgangen af 2014 som oprindeligt aftalt.

BESLUTNING HOVEDUDVALG DEN 24-04-2014

Til at indgå i arbejdsgruppen om det tværgående samarbejde blev fra medarbejdersiden udpeget Karen, Niels og Bo.

Ledersiden vil snarest udpege ledelsesrepræsentanter til denne arbejdsgruppe.

Til at indgå i arbejdsgruppen om MED-inddragelse (herunder kommunikation i MED-systemet) blev fra medarbejdersiden udpeget Vibeke, Heidi og Brith. Fra ledersiden er udpeget Karen Koefoed, Ulla Callesen og Hanne Borchersen.

Ledersiden orienterede om en drøftelse af MED-inddragelse, som Chefforum havde onsdag.

Særligt to temaer kan være relevante at medtage i arbejdsgruppens arbejde om MED-inddragelse:

1. De politiske høringer, hvor administrationen nogle gange er i tidsdilemma
2. De situationer, hvor man hører medarbejdersiden, men ikke det formelle MED-system.

Punkt 5: Barselsfonden

12/31463

Bilag

Barselsfonden - HRC's udregninger.

Barselsfonden

Baggrund

På HU-mødet den 18. december 2013 blev der fra medarbejdersiden gjort opmærksom på, at der opleves store lønsumsudfordringer decentralt i forbindelse med barsler.

INDSTILLING

Det indstilles, at HovedUdvalget

- tager orienteringen til efterretning, samt

- tager til efterretning, at feriepenge til vikaren indregnes i barselsfondsrefusionen fra den 1. januar 2014.

Sagsfremstilling

Medarbejdersiden har påpeget, at vikarudgifterne er væsentlig større i forhold til de 10%, som der ikke refunderes fra barselsfonden.

På HU-mødet den 18. december 2013 blev det aftalt, at Vibeke Lyng og Jette Elleby skulle fremsende mails med eksempler og beregninger på disse udfordringer til HR-Centret. HR-Centret har modtaget eksempler fra Danmarks Lærerforening og fra Baldersbo Plejecenter.

HR-Centret har gennemgået de modtagne eksempler på manglende dækning af barselsfonden. HR-Centret's beregninger er vedlagt.

HR-Centret har i forbindelse med gennemgangen konstateret, at der ikke i refusionsbeløbet fra barselsfonden har været indregnet feriepenge til vikaren i den barslendes lønnede del af orloven. Dette manglende feriepengebeløb er indregnet i de vedlagte eksempler.

HR-Centret har ændret metoden for beregningen af barselsfonden med virkning fra 1. januar 2014, så feriepenge til vikaren, i den barslendes lønnede orlov, indregnes i refusionsbeløbet.

I eksemplet fra Danmarks Lærerforening medfører indregning af feriepenge, at den faktiske merudgift kun er ca. 11.500 kr. for hele perioden. I eksemplerne fra Baldersbo Plejecenter har det medført, at der har været en merindtjening på ca. 145.000 kr. i det ene vikariat og en faktisk merudgift på ca. 23.000 kr. i det andet vikariat.

Ved gennemgang af eksemplerne har HR-Centret endvidere konstateret, at der kan være endnu en årsag til, at arbejdspladsen får en udgift i forbindelse med barsel, som ikke dækkes af Barselsfonden. Når en medarbejder kommer tilbage fra barsel og skal afvikle ferie, kan der komme en udgift til vikardækning af denne ferie. Endvidere fremgår det af ferieaftalen, at barsel er en feriehindring. Vælger den barslende derfor at få udbetalt ferien kontant med henvisning til dette, er det også en driftsudgift arbejdspladsen selv skal dække. Disse udgifter dækkes ikke af Barselsfonden.

BESLUTNING HOVEDUDVALG DEN 24-04-2014

HovedUdvalget drøftede udfordringen med at opretholde det serviceniveau, Byrådet beslutter, hvis man ikke ansætter en vikar.

I Jobcentret har man løst udfordringen ved at ansætte lidt flere i faste stillinger og så til gengæld ikke ansætte barselsvikarer. På plejecentrene er det visitationen, der afgør, hvor mange medarbejdere, der skal være.

Orienteringen blev taget til efterretning, ligesom det blev taget til efterretning, at feriepenge til vikarer indregnes i barselsfondsrefusionen med virkning fra den 1. januar 2014.

Punkt 6: Sygefravær- Status og udvikling april 2014

11/1743

Bilag

Planche 3-Fravaerprocenter-loebende-aar-pr-sektor-i-dage

Sygefravær- Status og udvikling april 2014

Baggrund

Det fremgår af HovedUdvalgets årshjul, at Hovedudvalget én gang årligt skal have fremlagt en sag om status på sygefraværet og indsatsen.

INDSTILLING

Det indstilles, at HU tager orienteringen til efterretning.

Sagsfremstilling

Høje-Taastrup Kommune (HTK) har siden 2008 haft en særlig opmærksomhed på at reducere sygefraværet. Fokus for indsatsen har gennem årene været forskellig.

De første år var fokus på ledernes håndtering af sygefraværet og der blev gennemført en række kurser for ledere, tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter. Samtidig med dette var der overordnede måltal for sygefraværet.

Fra 2009 blev fokus rettet mod de medarbejdere, der havde langvarigt eller hyppigt fravær gennem projektet "Aktiv arbejdsmedicin". Her var fokus at få udredt sygefraværet og få medarbejderne hurtigere tilbage på arbejdet. Projektet stoppede i begyndelsen af 2011.

Siden 2011 har en væsentlig del af indsatsen været fokuseret på procesbistand (hjælp til selvhjælp) til arbejdspladser og områder med et atypisk højt sygefravær.

Følgende arbejdspladser har fået procesbistand og der har været en løbende opfølgning i 2013/14:

- Borgerskolen: Sygefraværet er faldet fra et årligt gennemsnit pr. medarbejder på 21 dage i 2012 til 11,5 dage i februar 2014. Dermed er Borgerskolen nu under måltallet for skolerne (11,7)
- Jobcentret: Sygefraværet er faldet fra 15,4 dage i 2012 til 7,4 dage i februar 2014. Dermed er Jobcentret nu under måltallet for 2014 (10,4)
- Dagpasningsområde 4: Sygefraværet er fået fra 14,1 dage i 2012 til 15,7 dage i 2013 og er igen faldet til 14,5 dage i februar 2014. Dagpasningsområdets måltal for 2014 er 14,8
- Fritidsklubberne: Er samlet faldet fra 12,4 dage i 2012 til 11,9 dage i februar 2014. Dermed er klubberne på et niveau, der er lavere end måltallet (14,3)
- Henriksdal Plejecenter: Sygefraværet er faldet fra 17,5 dage i 2012 til 14,7 dage ved udgangen af februar 2014. Dermed ligger Henriksdal under måltallet (14,9)
- Daginstitutionen Elverhuset: Ved udgangen februar 2014 lå sygefraværet i Område 1, som Elverhuset hører til, på 12,8 dage. I Elverhuset lå det på 8,7 dage. Måltallet for dagpasningsområdet er 14,8 dage

Der har været udsving undervejs, men de områder, der har haft fokus, fået proceshjælp og gjort en indsats er alle på nuværende tidspunkt under måltallet for 2014.

Der er aktuelt processer i gang følgende steder:

- Taxhuset: Det gennemsnitlige sygefravær i 2013 var 18,3 dage. Ved udgangen af februar 2014 var det faldet til 18,1 dage. Måltallet for 2014 er 14,7 dage
- Flønghuset: I 2012 var det gennemsnitlige sygefravær på 63,8 dage pr. medarbejder. Dette faldt til 37,6 dage pr. medarbejder i 2013. Ved udgangen af februar 2014 var sygefraværet steget til 42,0 dage i gennemsnit pr. medarbejder.
- Bo- og Bostøtteområdet/Socialpsykiatrien: Igangsættes, når Taxhuset afsluttes ultimo april. Indsatsen på dette område har været besluttet siden efteråret 2013, men grundet flytning til nye lokaler og omrokering af medarbejdere, er processen planlagt til forår/sommer 2014.

Også i 2014 vil procesbistanden til arbejdspladser med atypisk højt sygefravær fortsætte.

Udviklingen i sygefraværet har gennem årene vist, at det gør en forskel, om lederne fokuserer på sygefraværet og gør noget ved det eller ej. Sygefraværet har en tendens til at falde, når ledelsen har sin opmærksomhed på det, mens det omvendt har en tendens til at stige, når ledelsen slipper opmærksomheden på sygefraværet.

Dette har været en medvirkende baggrund til at Byrådet i forbindelse med budget 2014 besluttede at fastsætte måltal for sygefraværet. Samtidig ændredes opgørelsesmetoderne til at gå fra opgørelse af sygefraværet målt i procent til sygefraværet målt i gennemsnitlig antal sygedage pr. medarbejder.

I 2013 var sygefraværet på gennemsnitlig 13,6 dage pr. medarbejder. Måltallene for perioden 2014-17 fremgår af nedenstående oversigt.

År	2014	2015	2016	2017
Måltal i dage - HTK samlet	12,9	12,5	12,0	11,5

Ved udgangen af februar 2014 er status, at vi har nået måltallet for 2014. De kommende måneder må vise, om det vil lykkes at fastholde dette niveau eller – endnu bedre – at få sygefraværet endnu lavere end måltallet for 2014.

HR-Centret offentliggør hver måned de nyeste sygefraværsstatistikker opgjort som gennemsnitlige antal sygefraværdsdage pr. medarbejder set gennem den seneste 12-måneders periode. Statistikkerne viser på center- og sektorniveau henholdsvis aktuelt niveau og måltallet. De enkelte enheder kan ligeledes se hvad deres gennemsnitlige sygefravær er.

De områder, der ved udgangen af februar fortsat har udfordringer med et sygefravær, der ligger for højt i forhold til måltallene er:

- Administrationen i Børne- og Ungerådgivningscentret (Aktuelt niveau: 15,0 dage - Måltal: 10,7 dage)
- Administrationen i CEIS (Aktuelt niveau: 9,5 dage - Måltal: 8,0 dage)
- Institutioner under Børne- og Ungerådgivningscentret (Aktuelt niveau: 14,4 dage - Måltal: 11,0 dage)
- Driftsbyen, Vejvæsen ekskl. administration (Aktuelt niveau: 15,3 dage - Måltal: 13,8 dage)
- Biblioteket (Aktuelt niveau: 8,2 dage - Måltal: 10,9 dage)
- Kulturinstitutioner (Aktuelt niveau: 13,6 dage – Måltal: 9,7 dage)
- Skoler (Aktuelt niveau: 13,8 dage – Måltal: 11,7 dage)
- Institutioner under Social- og Handicapcentret (Aktuelt niveau: 15,0 dage - Måltal: 14,7 dage)
- Plejecentre (Aktuelt niveau: 15,1 dage - Måltal: 14,9 dage)
- Hjemmeplejen (Aktuelt niveau: 17,1 dage - Måltal: 15,4 dage)

I tilknytning til den igangværende indsats, er følgende planlagt:

- Støtte- og vejledningsmateriale på HR-portal er under revision
- Temadag for ledere, TR'er og AMR'er den 11. juni
- Kursus for ledere efter sommerferien

Som aftalt på HU's sidste møde, drøfter følgegruppen omkring sygefraværsindsatsen p.t. følgende:

- Hvilke supplerende tiltag kunne det være relevant at foreslå igangsat?
- Gør andre kommuner noget, vi med fordel kunne bringe i anvendelse i HTK?
- Hvordan anvender vi bedst muligt bevillingen til sygdomsudredning, som ikke længere kan anvendes til Falck Healthcares sygdomsudredning efter det hidtidige koncept pga. ændringer af skattereglerne?

HR-Centret forventer at Hovedudvalget vil få materiale til drøftelse på mødet i juni 2014.

BESLUTNING HOVEDUDVALG DEN 24-04-2014

Medarbejdersiden spurgte til hvordan der fraværsregistreres, når man er syg mandag, har fri tirsdag og

kommer på arbejde fredag.

Ledersiden understregede, at det er lige så vigtigt at raskmelde, som at sygemelde. Hvis man ikke raskmelder, bliver sygefraværet for højt og hvis man ikke sygemelder, bliver det for lavt. HRC sikrer, at lederne ved, hvordan de skal registrere sygefraværet.

Medarbejdersiden ønskede at diskutere mailhenvendelsen til HovedUdvalget fra Biblioteksområdet.

Ledersiden foreslog, at HovedUdvalget sender et skriftligt svar. Dette accepterede medarbejdersiden, under forudsætning af at det af svaret fremgår, at medarbejdersiden ikke er enige med direktionen.

Medarbejdersiden gjorde opmærksom på, at der er en fejl på biblioteket - der er byttet om på tallene i sagsfremstillingen.

Orienteringen blev taget til efterretning.

Punkt 7: Erfaringer med Udbetaling Danmark

14/8574

Erfaringer med Udbetaling Danmark

Baggrund

Medarbejdersiden ønsker en orientering om, hvad overflytningen af opgaver til Udbetaling Danmark har betydet i HTK.

INDSTILLING

Det indstilles at, Hovedudvalget tager orienteringen til efterretning.

Sagsfremstilling

Udbetaling Danmark overtog de første opgaver fra kommunerne i slutningen af 2012 og har nu været i fuld drift i ca. et år. For Høje-Taastrup Kommunes vedkommende var alle opgaverne tidligere samlet i Borgerservicecentret, det er derfor også her, der er mest erfaring med samarbejdet og arbejdsdelingen. Ved de kommende forhandlinger om kommunernes økonomi mellem KL og Regeringen skal det drøftes om, og hvordan yderligere områder kan overføres.

Dannelsen af Udbetaling Danmark har haft betydning for borgere, medarbejdere og opgaveløsning. Konstruktionen er baseret på den teknisk-økonomiske forestilling om mere effektiv drift af objektive sagsområder ved stordrift og standardiserede arbejdsgange. Dette er dog delvist imødegået af den politiske beslutning om dannelse af 5 enheder, et i hver region i 5 forud bestemte byer.

Beslutningsgrundlaget og opgørelsen af effektiviseringspotentialer skete ud fra en undersøgelse af ressourceforbruget i kommunerne i slutningen af 2010. Det gav desværre ikke et retvisende billede af det aktuelle ressourceforbrug, da Udbetaling Danmark overtog opgaverne ca. 2 år senere, for kommunerne havde i den mellemliggende periode effektiviseret og dermed reduceret ressourceforbruget.

Konkret blev effektiviseringsgevinsten for Høje-Taastrup Kommune negativ, knap 1 million kroner, hvilket Økonomiudvalget tog til efterretning i august 2011. Udover at kommunen allerede havde effektiviseret kraftigt, var det også vanskeligt at finde dækning for de overheadkostninger, der indgik i beregningsgrundlaget. Der blev i beregningen heller ikke taget hensyn til, hvor effektiv den enkelte kommune udførte opgaven, da fordelingen skete udelukkende på baggrund af indbyggertallet.

Der er netop foretaget en evaluering af Udbetaling Danmark, iværksat af en styregruppe med repræsentanter fra KL og staten. Konklusionen er, at Udbetaling er på rette spor i forhold til at indfri den officielle effektiviseringsgevinst på kr. 300 mio. samlet set og at den tekniske overgang er lykkedes. Men der kan stadig ske forbedringer i forhold til borgerbetjeningen og samarbejdet med kommunerne i forhold til kontrolopgaven. Dette afspejler også det, vi her i kommunen har oplevet.

På den positive side, har vores oplevelser i forhold til borgerhenvendelser været, at der har været langt færre personlige henvendelser end vi havde frygtet. Især omkring boligstøtte og pension havde vi forventet mange henvendelser.

Med hensyn til det videre forløb er 8-9 nye områder i spil til overdragelse, svarende til ca. 6 årsværk for Høje-Taastrup Kommune. Forhandlinger om hvilke områder og hvornår overdragelsen evt. skal ske, indgår i forhandlingerne mellem KL og regeringen inden sommerferien, men det må forventes at i hvert fald nogle af de udpegede områder vil blive overdraget i løbet af relativt kort tid, d.v.s. måske allerede i 2015.

I BSC vil der være stor opmærksomhed omkring medarbejderprocessen og LokalMED drøfter løbende situationen.

BESLUTNING HOVEDUDVALG DEN 24-04-2014

Ledersiden orienterede om, at det p.t. overvejes fra Statens side, om der er flere opgaver, der skal flyttes til Udbetaling Danmark.

Medarbejdersiden spurgte, om ledelsen er opmærksomme på at tilbyde udflytningstruede medarbejdere job i eventuelt ledige stillinger i kommunen.

Ledersiden forsikrede, at man er meget opmærksomme på dette og at man ad flere omgange i Chefforum har drøftet problemstillingen med at få kabalen til at gå op.

Hvis der er yderligere spørgsmål til sagen, kan man henvende sig Peer Anker Hansen.

Orienteringen blev taget til efterretning.

Punkt 8: TR-repræsentanter og TR-tid

13/28134

TR-repræsentanter og TR-tid

Baggrund

Medarbejdersiden ønsker en drøftelse af, at de oplever, at mange ledere decentralt ikke er opmærksomme på MED-reglerne i relation til TR-repræsentanterne og i relation til at inddrage MED-udvalget i den type af opgaver, som fremgår af MED-aftalen. Medarbejderne peger bl.a. på et eksempel, hvor en medarbejder ønsker at stille op som TR-repræsentant, men hvor lederen sagde nej, selvom lederen ikke har kompetence til at beslutte dette.

INDSTILLING

Det indstilles, at Hovedudvalget drøfter udfordringerne.

BESLUTNING HOVEDUDVALG DEN 24-04-2014

Medarbejdersiden har på medarbejderrådsmødet drøftet TR'ernes oplevelser af ikke at få den fornødne tid til TR-arbejdet. Der er ikke tale om enkelte områder, da det er et generelt billede. TR'erne kan måske nok få lov til at gå til møderne, men har vanskeligt ved at få den fornødne tid til at sætte sig ind i tingene. At være TR betyder ikke nødvendigvis mindre borgerkontakter, færre sagsstammer og lignende.

Ledersiden oplevede, at der er tale om det klassiske dilemma, når offentlige arbejdspladser bliver mere og mere pressede og har brug for at se på, hvad medarbejderne bruger deres tid på.

Som besluttet under pkt. 4 nedsættes der nu en arbejdsgruppe om MED-inddragelse.

Punkt 9: Opfølgning på HUs årlige arbejdsmiljødrøftelse 2014

13/27420

Opfølgning på HUs årlige arbejdsmiljødrøftelse 2014

Baggrund

På Hovedudvalgsrådet d. 24. februar 2014 blev der vedtaget 8 fokusområder i forbindelse med den årlige arbejdsmiljødrøftelse. I denne sag fremlægges, hvordan Hovedudvalget konkret kan arbejde med hvert af de enkelte fokusområder.

INDSTILLING

Det indstilles at Hovedudvalget godkender de forslag til behandlingen af temaerne, der fremgår af tabellen nedenfor.

Sagsfremstilling

Fokusområder opstillet i Hovedudvalgets årlige arbejdsmiljødrøftelse for 2014	HR-Centrets forslag til hvordan HU kan arbejde med dette fokusområde
1. Udbredelse af arbejdet med social kapital for at bedre trivsel og mindre stressbelastninger	<p>HR-Centret har planlagt følgende:</p> <ul style="list-style-type: none">• Temamøder om emnet• Projekt af praktik afprøvning af arbejdsmetoder for at udbrede social kapital (i Jobcentret og på Borgerskolen)• Vidensdeling af egne erfaringer i HTK <p>Det foreslås, at HU udpeger 2 personer til at deltage i følgegruppen for projektet om social kapital. HU bliver løbende informeret om resultater af de initiativer, som pt. er planlagt.</p>
2. Trimning omkring arbejdsopgaver	Det foreslås, at HU drøfter punktet i en selvstændig sag.
3. Kursus for arbejdsmiljøgrupper omkring bygningsmæssige udfordring, samarbejdsrelationen og forventnings-afstemning med CEIS	CEIS har meddelt, at de for tiden ikke har kompetencer i afdelingen til at kunne gennemføre sådan et kursus. Det foreslås at HU tager dette til efterretning.
4. Retningslinjer for psykisk førstehjælp	Det foreslås, at HU drøfter punktet i en selvstændig sag.
5. Revidering af "årshjulet for Høje-Taastrup Kommunes MED organisations arbejde med det strategiske arbejdsmiljøarbejde, herunder den årlige arbejdsmiljødrøftelse" For at ejerskab og ansvar for arbejdsmiljøarbejde bliver tydeligere, skal APV- arbejdet og andre arbejdsmiljøopgaver skrives men i årshjulet.	<p>Det foreslås, at HU tager konkret stilling til dette i en efterfølgende sag, som omfatter både dette punkt samt punkt 6 og 7.</p> <p>Som optakt til dette udarbejder den nedsatte arbejdsgruppe under HU, til udarbejdelse af HUs årlige arbejdsmiljødrøftelse, et forslag til, hvordan det i årshjulet kan gøres tydeligere, hvad der skal gøre i forhold til den årlige arbejdsmiljødrøftelse, og hvordan dette kobles til APV-arbejdet på arbejdspladsen.</p>

<p>6. Revidering af "skabelon til den årlige arbejdsmiljø-drøftelse", så det bliver mere tydeligt, hvad der skal svares på og hvordan.</p>	<p>Det foreslås, at HU tager konkret stilling til dette i en efterfølgende sat, som omfatter både dette punkt samt punkt 5 og 7.</p> <p>Den nedsatte arbejdsgruppe under HU, til udarbejdelse af HUs årlige arbejdsmiljødrøftelse, udarbejder forslag til, hvordan det i skabelonen kan gøres tydeligere, hvad der skal gøre i forhold til den årlige arbejdsmiljødrøftelse, og hvordan dette kobles til APV-arbejdet på arbejdspladsen.</p>
<p>7. Hovedudvalget vil fremadrettet gerne komme med tilbagemeldinger på centrenes årlige arbejdsmiljødrøftelser i forhold til:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Processen for drøftelsen • Indholdet i drøftelsen • Målene i drøftelsen 	<p>Det foreslås, at HU tager konkret stilling til dette i en efterfølgende sat, som omfatter både dette punkt samt punkt 5 og 6.</p> <p>Den nedsatte arbejdsgruppen i HU udarbejder forslag til, hvordan dette kan gøres også lagt ind i årshjulet for den årlige arbejdsmiljødrøftelse.</p>
<p>8. Fokus på arbejdsmiljø-repræsentanternes vilkår</p>	<p>Det foreslås, at HU drøfter punktet i selvstændig sag.</p>

BESLUTNING HOVEDUDVALG DEN 24-04-2014

Medarbejdersiden oplever det uheldigt, at CEIS ikke har kompetencer til at gå i dialog med arbejdsmiljøgrupperne. De ønsker at få CEIS mere på banen. I ISC oplevede man, at det hjalp at have en direkte dialog med CEIS om udfordringerne og det er derfor et ønske, at andre får samme mulighed. Ledersiden mente ikke, at kursus er løsningen og foreslog i stedet, at John Larsen inviteres til næste HU-møde til en dialog om samarbejdet med CEIS, hvilket blev godkendt.

HovedUdvalget godkendte derefter de opstillede forslag til behandlingen af temaerne, der fremgår af tabellen nedenfor og udpegede Henrik, Sussie og Vibeke til at deltage i følgegruppen for projektet om Social Kapital.

Punkt 10: Forslag til information om personalepolitiske tilbud

14/3385

Forslag til information om personalepolitiske tilbud

Baggrund

På Hovedudvalgsmøde den 23-10-2013 blev der nedsat en arbejdsgruppe, som skulle kigge på, hvordan man kan synliggøre personalepolitiske tilbud for medarbejderne.

Arbejdsgruppen bestod af Lars Holte, Niels Krüger, Vibeke Lyng, Karen Aslaug Jensen, Henrik Meyer Rasmussen fra Personaleforeningen samt Hanne Borchersen og Helle Møllerskov, HR-Centret.

INDSTILLING

Det indstilles at Hovedudvalg godkender, at der overblikket over de personalepolitiske tilbud sikres ved at udvikle en applikation til smartphones/tablets samt ved en samling af informationer om tilbuddene på HR-portalen.

Sagsfremstilling

Arbejdsgruppen har haft afholdt 3 møder og har indledt med at danne et samlet overblik over, hvilke tilbud, der er for ansatte. Gruppen har desuden drøftet, hvordan disse tilbud kan synliggøres tydeligere for medarbejderne. Der var enighed om, at det skal være muligt for de ansatte at finde oplysninger om alle tilbud ét sted. Desuden har udfordringerne med at nå medarbejderne bredt set været drøftet, idet det er oplevelsen, at mange medarbejdere ikke ser Medarbejdernyt ligesom det ikke er alle ledere, der læser Ledernyt.

Som en løsning på disse udfordringer foreslår arbejdsgruppen

- At tilbud til personalet annonceres et samlet sted på HR-portalen
- At der arbejdes videre med et forslag om at udvikle en applikation til smartphones/tablets hvor man kan finde Medarbejdernyt, Ledernyt, de personalepolitiske tilbud til medarbejderne samt link til øvrige relevante steder
- At det undersøges, om der med fordel kan sendes Medarbejdernyt ud via e-boks

BESLUTNING HOVEDUDVALG DEN 24-04-2014

Det blev godkendt, at overblikket skabes ved at udvikle en app til smartphones/tablets samt ved at samle tilbuddene på HR-portalen.

Punkt 11: Evaluering af anvendelsen af MUS

14/7986

Evaluering af anvendelsen af MUS

Baggrund

Sagen fremlægges med henblik på en opfølgning og evaluering af HTK's anvendelse af medarbejderudviklingssamtaler (MUS).

INDSTILLING

Det indstilles, at HovedUdvalget drøfter erfaringerne med MUS – herunder erfaringerne med det reviderede skema- og vejledningsmateriale.

Sagsfremstilling

Af Aftale om kompetenceudvikling fremgår, at HovedUdvalget regelmæssigt skal evaluere anvendelsen af MUS i kommunen.

HR-Centret har på denne baggrund undersøgt hvad status er i HTK og kan konstatere, at hovedparten af kommunens ledere har gennemført alle MUS inden for det sidste år. For de få der mangler er forklaringen, at der er tale om nye ledere, nye medarbejdere og/eller at andre opgaver (f.eks. implementering af skolereformen) har betydet, at gennemførelsen af samtalerne er skubbet til første halvår af 2014.

Som en udløber af forenklingen af HTK's styringsværktøjer, blev der i 2013 udarbejdet nye vejledninger og skemaer til MUS. Samtidig blev der udarbejdet materiale til LederUdviklingsSamtaler (LUS) og GruppeUdviklingsSamtaler (GRUS).

De nye vejledninger og skemaer, der sætter fokus på udviklingssamtaler som afsæt for strategisk kompetenceudvikling for medarbejdere og ledere, findes på HR-Portalen under Ansættelsesforhold. Materialet kan desuden findes via HTKalle under Ledercockpittet og Styringsværktøjer.

BESLUTNING HOVEDUDVALG DEN 24-04-2014

Det er ledersidens oplevelse er, at langt de fleste medarbejdere får en årlig MUS. Ud over at vi har forenklet konceptet, står vi på mål for, at der gennemføres en samtale hvert år.

Medarbejdersiden oplever, at det gøres meget forskelligt på de enkelte arbejdspladser og der kan være behov for at se på kvaliteten af MUS-samtalerne. Af samme årsag er punktet sat på dagsordenen til næste Medarbejderrådsmøde. Ledelsen vil sikkert få en anden oplevelse, hvis der spørges til, hvorvidt der foreligger en kompetenceudviklingsplan for kommunens medarbejdere.

Punkt 12: Motionsdag i HTK

13/28134

Motionsdag i HTK

Baggrund

Personaleforeningen har foreslået Direktionen, at DHL-stafetten skiftes ud med en motionsdag for alle ansatte i kommunen med efterfølgende fest. Desuden har personaleforeningen foreslået, at der nedsættes en projektgruppe, der kan planlægge motionsdagen og den efterfølgende fest. Direktionen er positiv overfor forslaget. Sagen fremlægges for Hovedudvalget til orientering.

INDSTILLING

Det indstilles, at Hovedudvalget tager orienteringen til efterretning.

Sagsfremstilling

Direktionen behandlede den 11. marts 2014 forslaget fra Personaleforeningen.

Personaleforeningen foreslår at lave en motionsdag for alle ansatte i HTK med Rådhuset som omdrejningspunkt for en række sjove og motionsrelaterede aktiviteter, der slutter af med en fest.

Selve motionsdagen er planlagt til at starte ved 14-15-tiden, hvor en stor del af kommunens ansatte har fri. Frem til kl. 20.00, hvor der er aftensmad, vil medarbejdere, som lige har fået fri, støde til arrangementet og gå i gang med aktiviteter. Efter aftensmaden spilles der op til dans og arrangementet forventes slut ved midnat. Motionsdagen afholdes enten den 15. august eller 22. august.

Formanden for Personaleforeningen, Henrik Meyer Rasmussen vil orientere nærmere om forslaget på mødet.

BESLUTNING HOVEDUDVALG DEN 24-04-2014

Henrik uddybede punktet.

Medarbejdersiden synes, at idéen er spændende og ønsker en bred vifte af aktiviteter, så der er plads til alle typer medarbejdere. Det er vigtigt at det bliver slået stort op og at alle der tilmelder sig, får mulighed for at deltage. Det er ligeledes vigtigt, at få alle arbejdspladser samlet på tværs – og ikke nødvendigvis på rådhuset. Direktionen har bedt om en mere konkret model, idet det haster at få meldt ud omkring arrangementet og indkalde relevante personer.

Punkt 13: Oversigt over arbejdsgrupper

13/28134

Oversigt over arbejdsgrupper

Baggrund

Arb.gruppe	Opgave	Deltagere	Status	Deadline
APV- og Trivselsundersøgelsen 2014 Nedsat 24.04.13	Skal fungere som sparringsgruppe for HR-Centret.	Karen, Heidi, Vibeke, Bo, Jette og Hanne Ansvarlig: Marianne Klug-Andersen	Sparringsgruppen har givet feedback på Kortlægningsmaterialet.	Juni 2014
Kommunens personalepolitiske tilbud Nedsat 23.10.13	Skal komme med forslag til, hvordan man synliggør kommunens tilbud.	Lars Holte, Niels, Vibeke, Karen, Henrik Meyer Rasmussen fra Personaleforeningen, Hanne Borchersen Ansvarlig: Helle Mølleskov	Arbejdsgruppens anbefalinger fremlægges på mødet og gruppen nedlægges.	Primo 2014
Brug af Frivillighedshartret 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
Indsatser mod chikane af kommunens ansatte i de sociale medier	Skal udarbejde oplæg til, hvordan problematikken kan håndteres i HTK m.h.p. at indskrive dette i MED-aftalens bilag 6.	Heidi, Bo, Niels, Vibeke, Peter, Hanne. Ansvarlig: Majbritt Fenger	Arbejdsgruppen har udsendt opfordring til drøftelse i MED-systemet. Deadline for tilbagemelding er 26.05.14.	September 2014
PERMANENTE UDVALG				
Følgegruppe til sygefraværsindsatsen Nedsat 26.10.11	Sparringspartner for HR-Centret i forhold til sygefraværsindsatsen i kommunen.	Helle, 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.

Orienteringen blev taget til efterretning.

Punkt 14: 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 24-04-2014

Der var ikke emner på mødet, der skal medtages i et kommende MedarbejderNyt.

Punkt 15: Eventuell

13/28134

Eventuelt

Baggrund

Punktet er åbent for input.

BESLUTNING HOVEDUDVALG DEN 24-04-2014

Ledersiden orienterede om det igangsatte arbejde med at udvikle en HR-strategi. Der er i første omgang startet en proces i Chefforum, med henblik på at finde ud af, hvad en sådan strategi skal indeholde. Der arbejdes nu videre og HovedUdvalget bliver også inviteret ind i drøftelsen, inden endelig udrulning. Processen kører over nogle måneder.

Helle orienterede om, at hun træder ud af HovedUdvalget, da hun har fået andet arbejde fra 1. juni.

Sundhedskartellet finder en erstatning.

Arbejdsmarkedscentret har i samarbejde med FTFA lavet et trainee-forløb med 4-5 unge, ledige socialrådgivere for at rekruttere kvalificeret arbejdskraft.