

REFERAT Hovedudvalg d. 18-04-2016

Mødedato Mandag d. 18. april 2016 kl. 09:00

Mødested B 203

Mødedeltagere Thommas Nielsen (Fravær), Jørgen Lerhard (Fravær)

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af referat.....	3
Regnskab 2015 og Budget 2016/2017.....	4
Temadrøftelse om den attraktive arbejdsplads.....	5
Sygefravær status 2015 og fremadrettede tiltag.....	6
Sammenlægning af arbejdsgrupper.....	9
Den årlige arbejdsmiljødrøftelse 2016.....	10
Henvendelse fra Borgerskolen.....	12
Oversigt over arbejdsgrupper.....	13
Eventuelt.....	14

Punkt 1: Godkendelse af referat

15/20601

Indstilling

Det indstilles, at HovedUdvalget godkender referatet fra den 11. februar 2016.

Beslutning Hovedudvalg den 18-04-2016

Referatet blev godkendt.

Punkt 2: Regnskab 2015 og Budget 2016/2017

15/20601

Baggrund

Sagen fremlægges med henblik på en status på regnskabet for 2015 samt en orientering om budgettet for 2016 og 2017. På mødet gives endvidere en status på forsøget med inddragelse af SektorMED i Institutions- og Skolecentret.

Indstilling

Det indstilles, at HovedUdvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning Hovedudvalg den 18-04-2016

Budget 2016

Budgetopfølgningen viser, at der stadig er udfordringer på det specialiserede område og som konsekvens heraf risiko for, at vi sprænger servicerammen. Derfor har politikerne trådt på bremsen og indført det kontrollerede ansættelsesstop. Byrådet vil til august forholde sig til muligheden for en langsigtet løsning på det specialiserede voksenområde.

Budget 2017 - 2020

Byrådet afholdte strategiseminar den 12.04.16, hvor de havde en overordnet drøftelse af, hvor kommunen er på vej hen og om der er noget, der skal have ekstra fokus.

Vibeke Lyng orienterede kort om de erfaringer SektorUdvalget i ISC har høstet i forhold til den tidlige inddragelse i budgetprocessen.

SektorUdvalgets medlemmer startede med at få udleveret Budgetdokument 3. niveau, så alle havde overblik over, hvad centrets penge bliver anvendt til. SektorUdvalget delte sig derefter op i to grupper, der arbejdede med budgettet på henholdsvis dagtilbudsområdet og skoleområde, for til sidst at ende med en fælles drøftelse og kvalificering af de forskellige forslag.

De erfarede, at deres forslag ofte ikke genererede de ønskede besparelser på eget område, men på alle andre områder. Fx vil et forslag om nedlæggelse af en skole primært generere penge på CEIS' område.

Overordnet var det dog en god proces, men ærgerligt at der ikke var mulighed for at samarbejde på tværs af sektorer om tværgående forslag, da flere af de tværgående forslag som sidegevinst kunne lette arbejdsgange m.m. På langt de fleste forslag var der stor enighed mellem medarbejdere og ledere.

Bilag

Administrativ drejebog budget 2017-20 - bilag til 18.04.16

Punkt 3: Temadrøftelse om den attraktive arbejdsplads

15/20601

Baggrund

Medarbejdersiden besluttede på mødet den 11.02.16, at overskriften på det strategiske indsatsområde i 2016 – 2017 er Den Attraktive Arbejdsplads, at der skal arbejdes med en holistisk tilgang til emnet (ex fysiske rammer, medarbejdertrivsel, arbejdsformer o.s.v.) samt at dette arbejde igangsættes på dette møde.

Indstilling

Det indstilles, at HovedUdvalget igangsætter arbejdet med de strategiske indsatsområder for 2016 og 2017 samt nedsætter en arbejdsgruppe, der sammen med HR-Centret samler op på temadrøftelsen.

Beslutning Hovedudvalg den 18-04-2016

HovedUdvalget udarbejdede under hovedoverskriften Den Attraktive Arbejdsplads forslag til udvalgets fremtidige strategiske arbejde med dette emne.

Der blev nedsat en arbejdsgruppe bestående af Niels Krüger, Vibeke Lynge, Lone Johnsen og repræsentanter fra HR-Centret, som samler op på drøftelsen og fremlægger forslag til det videre arbejde på et kommende HovedUdvalgsmøde.

Sagsfremstilling

HovedUdvalget skal på mødet identificere og beskrive de strategiske indsatsområder, som de i de kommende to år ønsker at arbejde med under overskriften Den attraktive arbejdsplads samt fastlægge hvad effekten af arbejdet fald skal være.

Punkt 4: Sygefravær status 2015 og fremadrettede tiltag

16/1006

Baggrund

Denne sag fremlægges for at give Hovedudvalget en status på sygefraværet pr 31. december 2015 i forhold til måltallet for 2015 og udviklingen i sygefraværet siden 2014. Desuden fremgår måltallene for 2016, samt en redegørelse for de fremadrettede indsatser i 2016.

Indstilling

Det indstilles at Hovedudvalget tager status over sygefraværet til efterretning.

Beslutning Hovedudvalg den 18-04-2016

Ledersiden orienterede kort om Direktionens drøftelse af fraværsindsatsen – herunder det kursskifte, som også sagen lægger op til.

Direktionen er enig om, at et øget fokus på arbejdet med Social Kapital ikke må betyde mindre fokus på sygefravær og fastholder derfor budgetreduktionen hos arbejdspladser med for højt sygefravær. Beslutningen evalueres igen i 2017.

Medarbejdersiden spurgte i den forbindelse til, om Direktionen har talt om at tilpasse modellen, så fx langtidssyge ikke tælles med, hvilket Direktionen afviste.

Medarbejdersiden var bekymrede for, at det faldende sygefravær kan skyldes, at nogle arbejdspladser er blevet lidt for kreative. Det er medarbejdersidens oplevelse, at nogle arbejdspladser fx er begyndt at misbruge delvis syg/delvis rask, da det kun er hele fraværsdage, der tæller med ved opgørelsen af en arbejdsplads samlede sygefravær. Medarbejdersiden efterlyste derfor et overblik over, hvor meget denne mulighed bruges.

Ledersiden oplyste, at de har besøgt arbejdspladser med markant sygefravær og at det gav et indtryk af, at lederne arbejder seriøst med arbejdspladsens sygefravær.

Medarbejdersiden opfordrede til, at man fokuserer mere på de arbejdspladser, hvor der er sket en markant forbedring.

Bl.a. for at se, hvad det er der virker, men også for at få et indblik i, om det kan skyldes en ændret adfærd i forhold til anvendelsen af delvis syg/delvis rask ud over, hvad denne ordning normalt skal bruges til.

Ledersiden mente, at det er en alvorlig beskyldning mod lederne og opfordrede til, at medarbejdersiden ikke bare lytter til rygter, men kontakter HR-Centret, når de hører disse historier, så rygterne kan stoppes, hvis de viser sig at være forkerte.

HR-Centret undersøger, om der kan gives et overblik over udviklingen i anvendelsen af delvis syg/delvis rask til næste HovedUdvalgsmøde, hvor sagen tages op på ny.

Sagsfremstilling

1. Status sygefravær 2015

Måltallene er fastsat på kommuneniveau, centerniveau og sektorniveau. I denne sag redegøres for status på alle tre niveauer.

Status på måltal for kommunen som helhed:

Måltallet for 2015 for hele kommunen er 12,5 dage. Det samlede sygefravær ultimo december var på 13,0 dage pr. medarbejder pr. år. Det betyder, at kommunen samlet set ligger 0,5 dage over måltallet. Det er et fald på 0,3 dage siden ultimo 2014. Det er værd at bemærke, at 2015 begyndte med en stigning i sygefraværet og det siden ultimo juni 2015 er faldet med 0,7 dage. Oversigt over måltal og sygefravær ultimo kvartalvis 2015 findes i bilag 1, tabel 1.

Status på måltal på centerniveau:

På centerniveau ligger 6 ud af 12 centre på et sygefravær, der er over måltallet for 2015, jf. bilag tabel 1.

De seks centre er:

- Borger- og Arbejdsmarkedscenter
- Børne- og Ungerådgivningscentret
- Center for Ejendomme og Intern Service
- Institutions- og Skolecentret
- Social- og Handicapcentret
- Teknik- og Miljøcentret

BURC er det center, der ligger forholdsmæssigt længst fra måltallet. BURC er gået fra 14,4 dage ultimo 2014 til 13,9 dage ultimo december 2015.

I SHC var sygefraværet i 2014 under måltallet. SHC er gået fra 13,3 dage ultimo 2014 til 14,6 dage ultimo 2015, hvilket er over måltallet for 2015.

FKC og ISC står for et markant fald i sygefraværet. I FCK er sygefraværet faldet 2,3 dage siden ultimo 2014 og ISC er faldet 1,3 dage siden ultimo 2014.

Udviklingen i centrene fra ultimo 2014 til 2015:

Nedenstående tabel viser hvert centers udvikling.

Under måltal både ultimo 2014 og ultimo 2015	Over måltal ultimo 2014 og ultimo 2015	Under måltal ultimo 2014 og over 2015	Over måltal både ultimo 2014 og ultimo 2015
DIR	BYC	BAC	BURC
HRC	DRBY	CEIS	ISC
SUOC	FKC	SHC	
ØDC		TMC	

Status på måltal på sektorniveau:

Selvom et center ikke samlet set ligger over måltallet, kan sektorer inden for et center gøre det. Nedenfor ses de sektorer, der inden for hvert center ligger over måltallet på sektorniveau, jf. bilag 1, tabel 3.

- Administration: BAC, BURC og TMC
- BURC ekskl. adm.
- Teknisk Service
- Rengøring/Kantine
- Klubber
- Skoler
- Social- og Handicapinstitutioner
- Hjemmeplejen

I BURC ekskl. administration og Teknisk Service har sygefraværet været faldende siden ultimo 2014, men ligger dog stadig over måltallet.

I Hjemmeplejen er der sket en stigning siden ultimo 2014 på 3,5 dage. Ultimo december 2015 var sygefraværet på 17,1 dage, mens deres måltal er 15,1 dage.

På skolerne er der et stort fald i sygefraværet på 2 dage siden ultimo 2014, men skolerne er fortsat 2,3 dage fra måltallet ultimo december 2015.

Udviklingen i sektorerne fra ultimo 2014 til 2015:

Nedenstående tabel viser hvert sektors udvikling.

Under 2015-måltal både ultimo 2014 og ultimo 2015	Over 2015-måltal ultimo 2014 og under ultimo 2015	Under 2014-måltal ultimo 2014 og over 2015	Over 2014-måltal både ultimo 2014 og ultimo 2015
Sprogcentret	BYC adm.	BAC adm.	BURC adm.
CEIS adm.	Driftsbyen ekskl. adm.	Rengøring/kantine	BURC ekskl. adm.
DIR adm.	Opsøgende ungearbejde	Social- og handicapinst.	Teknisk Service
DRBY adm.	Halpersonale	Hjemmepleje	Klubber
FKC adm.		TMC adm.	Skoler
Kulturinst.			
HRC adm.			

ISC adm.

Dagpasning

SHC adm.

SUOC adm.

Plejecentre

Tandpleje

ØDC adm.

2. Måltal for 2016

Direktionen godkendte den 20. september 2013 principperne for en fremadrettet model for sygefraværsmåltal. På baggrund af landsgennemsnittet (KRL-tal) har HR-Centret beregnet differentierede måltal for alle centre og sektorer siden 2013. Måltallet for hver sektor er beregnet ud fra landsgennemsnittet for hvert overenskomstområdes sygefravær og sammensætningen af medarbejdere i de enkelte sektorer.

Landsgennemsnittet har ligget stabilt på 12 dage både i 2013 og 2014. Det samlede sygefravær i Høje-Taastrup Kommune er steget fra 12,9 dage i 2013 til 13,3 dage i 2014 og faldet til 13,0 dage i 2015.

I bilag 1 tabel 1.1 kan ses en beregning med måltal på 12,0 dage.

3. Fremadrettede indsatser

Ud fra en samlet analyse besluttede Direktionen den 2. februar 2016, at der ikke umiddelbart er behov for nye værktøjer til håndtering af sygefravær, men at der er et behov for at øge fokus på nærvær og trivsel. Direktionen besluttede at vi skal have øget fokus på forebyggelse med udgangspunkt i samarbejdet om kerneopgaven, ved at arbejde med Social Kapital. Hvis medarbejdere og ledere føler sig kompetente til at bidrage til kerneopgaven, hvis vi oplever samarbejdet fungerer hensigtsmæssigt og fører til resultater, at der er tillid til og fra kolleger og ledere, at vores opgaver er rimelige i omfang og sværhedsgrad og vi får støtte i opgaveløsningen, når den bliver svær, medfører det trivsel og lavere sygefravær. Hvis vi oplever retfærdighed i hverdagen, i opgavefordelingen og i de beslutninger, der tages, til trods for at jeg ikke altid får det, som jeg helst vil, så bidrager det til trivsel, et godt arbejdsmiljø og fælles ejerskab – og lavere sygefravær. Balancen mellem de oplevede krav, ressourcer (f.eks. antal medarbejdere, kompetencer og økonomi) og forventninger til hinanden er af stor betydning for, om vi trives med opgaverne eller om jobbet opleves belastende med risiko for stress.

Social Kapital handler om samarbejdsevne, tillid og retfærdighed, med udgangspunkt i kerneopgaven – organisationens eksistensberettigelse. Høj Social Kapital medfører høj trivsel, høj motivation og samarbejdsevne, mindre risiko for stress og lavere sygefravær og vil således bidrage til bedst mulige resultater i relation til kerneopgaven. Som det fremgår af både internationale og nationale undersøgelser, herunder forskning fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, er der evidens for, at høj Social Kapital medfører lavere sygefravær.

Arbejdet med Social Kapital vil tage udgangspunkt i en måling af den sociale kapital på de enkelte arbejdspladser. Her efter kategoriseres arbejdspladserne efter om de har en høj, lav eller mellem Social Kapital, og det besluttes, i samarbejde mellem centerchef og HR-Centret, hvilke arbejdspladser, der skal prioriteres i forhold til en indsats.

Bilag

Bilag 1 - Primo 2016 sygefraværstatus sag

Punkt 5: Sammenlægning af arbejdsgrupper

16/2135

Baggrund

Direktionen har besluttet, at der fremadrettet skal sættes et øget fokus på arbejdet med social kapital i HTK. I den forbindelse foreslås følgegruppen vedrørende sygefraværsindsatsen og følgegruppen vedrørende arbejdet med Social Kapital slået sammen.

Indstilling

Det indstilles, at HovedUdvalget

1. godkender sammenlægningen af følgegruppen vedrørende sygefraværsindsatsen og følgegruppen i forhold til arbejdet med Social Kapital,
2. udpeger medarbejderrepræsentanter til sparringsgruppen vedrørende Social Kapital og
3. godkender kommissoriet for det fremadrettede arbejde i sparringsgruppen vedrørende Social Kapital.

Beslutning Hovedudvalg den 18-04-2016

HovedUdvalget godkendte pkt. 1 og 3 og udpegede Vibeke Lynge(fra 01.08.16 Vibekes efterfølger), Karin Mikkelsen, Tine Hoffmann, Heidi Hansen og Lone Johnsen til arbejdsgruppen.

Sagsfremstilling

Den permanente arbejdsgruppe vedrørende sygefravær har haft til opgave at drøfte og pege på behovet for sygefraværsindsatser.

Den eksisterende følgegruppe vedrørende Social Kapital skulle oprindeligt alene følge de forskellige initiativer til udvikling af social kapital, der var igangsat rundt omkring i organisationen. Herunder også pilotprojekterne, som blev gennemført i 2015 på Borgerskolen og i Borger- og Arbejdsmarkedscentret.

HTK har mange ”varer på hylden” i forhold til sygefraværsindsatsen og der er generelt en holdning i organisationen om, at der er behov for i højere grad at fokusere på trivsel og nærvær end på sygdom og fravær. Sygefravær er fortsat et indsatsområde i kommunen, men med et øget fokus på social kapital vil der fremover i højere grad blive arbejdet med at forebygge sygefravær end at udvikle nye metoder og redskaber til at håndtere sygefraværet.

På den baggrund foreslås det, at de to grupper sammenlægges og fremover fungerer som sparringsgruppe for HR-Centret. Formålet med sparringsgruppen er at bidrage til at skabe et kvalificeret grundlag for de beslutninger, der træffes omkring arbejdet med social kapital. Sparringsgruppen inddrages i de overvejelser, som HR-Centret har i forhold til processen, praktiske udfordringer og formidling af budskaber og information i dette arbejde.

Det foreslås samtidig, at denne sparringsgruppe foreløbig nedsættes indtil der er sket en evaluering af den første måling af social kapital, hvorefter der tages stilling til, om gruppen skal fortsætte eller ej.

I forbindelse med sammenlægningen af de to grupper, skal medarbejdersiden i HovedUdvalget udpege repræsentanter til sparringsgruppen.

Kommissorium til arbejdet er vedlagt sagen som bilag.

Bilag

Kommissorium for sparringsgruppe vedr. Social Kapital

Punkt 6: Den årlige arbejdsmiljødrøftelse 2016

16/6848

Baggrund

Siden 2010 har det været lovpligtigt for alle virksomheder at gennemføre en årlig arbejdsmiljødrøftelse. Direktionen og Hovedudvalget godkendte i 2014 en ny skabelon og proces for den årlige arbejdsmiljødrøftelse, som betyder, at Hovedudvalget skal udpege relevante temaer i de kommende års arbejdsmiljøarbejde på baggrund af de udfordringer i arbejdsmiljøarbejdet, som HR-Centrets analyse af nøgletal viser.

I forbindelse med tilbagemeldingerne fra sektor- og lokaludvalgene i november 2015 besluttede HovedUdvalget, at der ikke skal meldes nye indsatsområder ud hvert år, men at arbejdspladserne i stedet får to år til at arbejde med de besluttede indsatsområder.

HovedUdvalgets arbejdsgruppe til forberedelse af den årlige arbejdsmiljødrøftelse har på baggrund af ”Arbejdsmiljøredegørelse 2015” haft en drøftelse af de arbejdsmiljøudfordringer, der er relevant i forhold til en midtvejsstatus på de i 2015 udvalgte indsatsområder.

Denne sag fremlægges med henblik på at gennemføre den årlige arbejdsmiljødrøftelse 2016 i Hovedudvalget samt at orientere HovedUdvalget om Arbejdsmiljøredegørelsen for 2015.

Indstilling

Det indstilles at HovedUdvalget:

1. tager ”Arbejdsmiljøredegørelse 2015” til efterretning – se bilag 1
2. godkender ”Arbejdsmiljøbrev 2016” – se bilag 2
3. tager orientering om arbejdsgruppens drøftelser til efterretning

Beslutning Hovedudvalg den 18-04-2016

HovedUdvalget godkendte pkt. 2 og tog pkt. 1 og 3 til efterretning og uddelte stor ros til – og anerkendte det gode arbejde med – bilaget, som giver mulighed for gode drøftelser.

Sagsfremstilling

Den årlige arbejdsmiljødrøftelse 2016 / midtvejsstatus

HovedUdvalget har særligt bemærket 3 positive ting i Arbejdsmiljøredegørelsen for 2015:

- Der er givet bemærkelsesværdigt få (5) påbud fra Arbejdstilsynet til arbejdspladserne i kommunen og det er positivt, at ingen af påbuddene er inden for det formelle arbejdsmiljøarbejde som f.eks. APV-arbejdet.
- I Høje-Taastrup Kommune har anmeldelserne af psykiske erhvervs sygdomme ikke fulgt den voldsomme stigning, som man har set på landsplan de seneste år. Antallet i Høje-Taastrup Kommune har ligget på samme niveau de seneste 4 år.
- **I Børne- og Ungerådgivningscentret** er antallet af såvel anmeldte arbejdsulykker og psykologbevillinger faldet markant. HovedUdvalget opfordrer til, at der sættes fokus på de initiativer, som ligger bag den gode udvikling, så erfaringerne kan bruges af andre centre.

Ud fra Arbejdsmiljøredegørelse 2015 ses der en udvikling, der på mange områder går i den rigtige retning i flere centre. Men indenfor 3 centre er der desværre også områder med en negativ udvikling og som gør, at der er et behov for at skærpe indsatsene. Det er inden for følgende centre:

Social- og Handicapcentret har haft en stor stigning i både omfanget af anmeldelser af arbejdsulykker vedr. psykiske skader og i antallet af psykologbevillinger. Det er specielt inden for arbejdsområdet med psykisk sårbar, at disse stigninger ses.

Institutions- og Skolecentret har haft en stigning i omfanget af psykologbevillinger. Stigningen ses specielt inden for skoleområdet. Arbejdstilsynet har givet en skole påbud om at arbejde med at forbedre det psykiske arbejdsmiljø. Desuden anmeldes der flest arbejdsulykker på skoleområdet, og de nyansatte er overrepræsenteret i arbejdsulykkesanmeldelserne.

Sundheds- og Omsorgscentret har fortsat mange arbejdsulykkesanmeldelser. Det er hovedsageligt i hjemmeplejen og på plejecentrene og inden for forstuvninger og forstrækninger. Der er desuden en overrepræsentation af arbejdsulykker blandt de nyansatte i Sundheds- og Omsorgscentret.

Lokal- og Sektor-MED's årlige arbejdsmiljødrøftelse

HovedUdvalget har besluttet, at der ikke skal meldes nye indsatsområder ud hvert år, men at arbejdspladserne i stedet får to år til at arbejde med de besluttede indsatsområder. Det betyder, at HovedUdvalget hvert 2. år – i ulige år – udsender et arbejdsmiljøbrev med de indsatsområder, som arbejdspladserne skal arbejde med. I lige år, er det arbejdspladsernes opgave at sikre, at der sker en midtvejsevaluering af, hvordan det går med de indsatsområder, der blev igangsat året før og om de har den ønskede effekt. Lokal- og sektorudvalg skal derfor ikke sende noget til HovedUdvalget i 2016.

Kadencen i arbejdet med indsatsområderne er vist i nedenstående skema:

Hvornår udsender HU arbejdsmiljøbrev til MED-organisationen med indsatsområder?	Skal der ske en tilbagemelding fra lokal- og sektorudvalg til HovedUdvalget?	Hvilken periode har lokal- og sektorudvalg til at arbejde med indsatsområderne
Maj 2015	Ja – i oktober 2015	Maj 2015 – december 2016
Maj 2016	<i>Nej (intern midtvejsstatus)</i>	
Maj 2017	Ja – i oktober 2017	Maj 2017 – december 2018
Maj 2018	<i>Nej (intern midtvejsstatus)</i>	

Bilag

Arbejdsmiljøreddegørelse 2015

Arbejdsmiljøbrev 2016

Punkt 7: Henvendelse fra Borgerskolen

15/20601

Baggrund

Borgerskolen har henvendt sig til SektorUdvalget i Institutions- og Skolecentret med en bekymring for skolens arbejdsmiljø grundet den trængte økonomi på området.

SektorUdvalget videresender med denne sag henvendelsen til HovedUdvalget, som det øverste koordinerende organ for MED - herunder arbejdsmiljøområdet - da SektorUdvalget ikke har kompetence til eller mulighed for at ændre direktionsbeslutninger eller politiske beslutninger, der er truffet for hele kommunen.

Indstilling

Det indstilles, at HovedUdvalget drøfter henvendelsen og sammen udfærdiger svar til Borgerskolen.

Beslutning Hovedudvalg den 18-04-2016

HovedUdvalget var lidt i tvivl om, hvorvidt denne henvendelse indeholdte noget, der kan behandles i udvalget, men var enige om, at en henvendelse til HovedUdvalget selvfølgelig skal besvares.

Det blev aftalt, at HR-Centret – på vegne af HovedUdvalget - udarbejder svarudkast til Borgerskolen, som sendes til HovedUdvalgets medlemmer til kommentering inden fremsendelse til Borgerskolen.

Sagsfremstilling

Borgerskolen udtrykker i sin henvendelse bekymring for økonomien og arbejdsmiljøet på skolen i forbindelse med det kontrollerede ansættelsesstop kombineret med ”bøder” for højt sygefravær.

Budgetreduktionen hos arbejdspladser med for højt sygefravær er en politisk beslutning med det formål at fastholde fokus på nedbringelse af sygefravær.

Direktionen følger løbende udviklingen i sygefraværet og har senest den 2. februar 2016 besluttet, at der fortsat skal ske budgetreduktion på centre og sektorer, som ikke har nået måltallet 2015.

Det kontrollerede ansættelsesstop er ligeledes en politisk beslutning som en konsekvens af de økonomiske udfordringer på det specialiserede børneområde.

Der er skolelederens opgave - i dialog med centerchefen - at foretage de nødvendige prioriteringer, når der sker reduktioner i budgettet af den ene eller anden årsag.

Bilag

Bilag til henvendelse fra Borgerskolen

Punkt 8: Oversigt over arbejdsgrupper

15/20601

Baggrund

Arbejdsgruppe	Opgave	Deltagere	Status	Deadline
Brug af frivillighedschartret Nedsat 18.12.13	Skal drøfte hvordan HTK kan arbejde med frivillige	Brith, Thomas, Niels, Vibeke, Konny Riising, Rune Fløe Bækklund Ansvarlig: Anja Mørkeberg	Afventer fornyet drøftelse i Fritids- og Kulturcentret, da der manglede inddragelse af SUOC og Ældresagen i f.h.t. indhentelse af straffeattester.	Medio 2016
Udbredelse af arbejdet med Social Kapital Nedsat 24.04.14	Følgegruppe i forhold til de planlagte initiativer	Sussie, Vibeke, HR-Centret Ansvarlig: Marianne Klug-Andersen	Følgegruppen foreslås på mødet sammenlagt med følgegruppe vedrørende sygefraværsindsatsen og gøres tidsbegrænset.	Primo 2016
Sundhedsindsatsen Nedsat 24.04.13 (omdefineret i 2015 i f.m. arbejdet med strategiske indsatsområder)	Arbejdsgruppe, som bl.a. skal komme med forslag til nye aktiviteter til sundhedsfremme – herunder udarbejde en sundhedsstrategi	Karen, Vibeke, Jette og Peter Ansvarlig: Inge Møller	Udkast til strategi forventes forelagt HU inden sommerferien 2016.	Medio 2016

PERMANENTE ARBEJDSGRUPPER

Arbejdsgruppe vedrørende sygefraværsindsatsen Nedsat 26.10.11	Sparringspartner for HR-Centret i forhold til sygefraværsindsatsen i kommunen	Tine, Heidi, Karin Ansvarlig: Søren Grenaa	Følgegruppen foreslås på mødet sammenlagt med følgegruppe vedrørende Social Kapital og gøres tidsbegrænset.	Løbende – dog længst til 31.05.17
Årlig arbejdsmiljødrøftelse Nedsat 21.11.12	Skal forberede HU's årlige arbejdsmiljødrøftelse	Siddende AMR, AML og Vibeke Ansvarlig: Marianne Klug-Andersen	Gruppen mødes en gang årligt i marts/april måned.	Løbende – dog længst til 31.05.17

Beslutning Hovedudvalg den 18-04-2016

Oversigten ajourføres i forhold til sammenlægning af grupper.

Punkt 9: Eventuelt

15/20601

Baggrund

Punktet er åbent for input.

Beslutning Hovedudvalg den 18-04-2016

Der var intet til punktet.