

REFERAT Hovedudvalg d. 14-09-2017

Mødedato Torsdag d. 14. september 2017 kl. 14:00

Mødested D 115 A

Mødedeltagere Lars Holte, Jørgen Lerhard, Per Aalbæk Nielsen, Charlotte Markussen, Brith Josephsen, Heidi Hansen, Karin Mikkelsen (Afbud), Karen Aslaug Ramm, Niels Krüger (Afbud), Hanne Borchersen, Thommas Nielsen, Peter Foskjær, Tine Hoffmann, Lone Johnsen, Heidi Yoma Rasmussen, Lisbeth Lindgaard Hansen, Lars Bælum Jensen, Tine Tom-Petersen, Per Frank Lauritzen (Afbud)

Indholdsfortegnelse

| | |
|--|----|
| Godkendelse af referat..... | 3 |
| Budget 2018 (HU-årshjul)..... | 4 |
| Måltrettet sygefraværsindsats med handleplaner..... | 6 |
| MitHTK og Office 365..... | 7 |
| Materiale fra KL: Fokus på den Danske Model..... | 9 |
| Ad-hoc MED-udvalg i forbindelse med projekt Tidlig indsats og tværgående samarbejde..... | 10 |
| Ligestillingsredegørelse 2017..... | 11 |
| Oversigt over arbejdsgrupper..... | 13 |
| Eventuelt..... | 15 |

Punkt 1: Godkendelse af referat

16/20882

Indstilling

Det indstilles, at HovedUdvalget godkender referatet fra mødet den 22. juni 2017.

Beslutning Hovedudvalg den 14-09-2017

Godkendt.

Punkt 2: Budget 2018 (HU-årshjul)

16/20882

Baggrund

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

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

Høringsperioden er fastsat til 5. september – 24. september 2017.

Den 22. august er der afholdt møde mellem HU og ØU. Medarbejdersiden har ønsket, at mødet evalueres under dette punkt.

Indstilling

Det indstilles, at HovedUdvalget

1. tager orienteringen om budget 2018 til efterretning
2. drøfter høringsmaterialet
3. at medarbejdersiden fremkommer med eventuelle udtalelser til Budget 2018-2021
4. evaluerer HovedUdvalgets møde med Økonomiudvalget den 22. august 2017.

Beslutning Hovedudvalg den 14-09-2017

Lars Holte orienterede om Budget 2018.

Lars Holte bemærkede, at der ikke er ændrede forudsætninger og der ikke er kommet nye tal ind i forhandlingerne.

Lars Holte bemærkede endvidere, at der er en diskussion i gang fra førstebehandlingen vedrørende 0-6 års området. Politikkerne taler om en ”børnepakke”.

Medarbejdersiden kommenterede, at der ikke står noget om de tre udvidelsesforsøg på kommunens offentlige hjemmeside.

Lars Holte bemærkede, at det er fordi det ikke har offentlig karakter, men der kunne godt stå en kort beskrivelse.

HovedUdvalget drøftede HovedUdvalgets møde med ØkonomiUdvalget den 22. august 2017.

Medarbejdersiden oplevede, at det er blevet mere et dialogmøde i forhold til tidligere. Møderne er blevet bedre og der var meget taletid til HU. De oplevede, at der generelt var en god dialog. Lars Holte oplyste, at politikkerne vil evaluere på den samlede proces efter budgetvedtagelsen, herunder dialogmødet med HU.

Mandag den 18. september 2017 udarbejder medarbejdersiden et høringssvar. Der er ikke tradition for at HovedUdvalget giver et samlet høringssvar og sådan bliver det heller ikke i år.

Sagsfremstilling

Direktionen orienterer kort om status på økonomien i budget 2018.

Direktionen orienterer desuden om status og forventninger til budget 2018 og overslagsårene – herunder om resultatet af byrådets budgetseminar den 25. august 2017 og Byrådets 1. behandling af budgettet den 4. september 2017.

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

Høringen - som blev igangsat den 5. september 2017 - løber til den 24. september 2017. Høringsbrev og -materiale kan hentes på HTKalle via [dette link](#).

Punkt 3: Målrettet sygefraværsindsats med handleplaner

17/10040

Baggrund

Lars Holte annoncerede på juni-mødet, at direktionen på det næste møde ville orientere om en ny indsats i forhold til 10 udvalgte arbejdspladser.

Indstilling

Det indstilles, at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning Hovedudvalg den 14-09-2017

Lars Holte informerede om møderne med lederne fra de 10 udvalgte arbejdspladser. Formålet med møderne har været, at få lederne til at sætte mål for reduktion i sygefraværet samt at udarbejde en handleplan for, hvordan dette skal ske.

Lars Holte informerede endvidere om, at Direktionen nu skal gennemgå handleplanerne og at der vil komme en opfølgning med arbejdspladserne i januar.

Lars Bælum har oplevet, at det der har virket bedst i Borgerskolens arbejde med sygefravær, var den hjælp han fik fra HR-Centret.

Peter Foskjær tilkendegav, at lederne i Taxuset også har været glade for hjælpen fra HR-Centret og at det giver noget andet og noget mere, at det er en udefra der kommer med et andet blik.

Heidi Hansen udtalte, at det kan være et problem for medarbejdere som i forbindelse med disse møder, nu er blevet bedt om at aflevere lægeerklæring fra første fraværsdag. Der er lægemangel i Taastrup og det kan være svært at holde afleveringsfristen.

Medarbejdersiden kommenterede endvidere, at der hvor det går godt, er der hvor der er en god social kapital samt at kommunens holdning til fritstilling, har indflydelse på sygefraværets størrelse.

Lars Holte kommenterede, at der ligger forskellige hensyn til grund for, at der ikke fritstilles i Høje-Taastrup Kommune. Hvis der skal ændres på denne beslutning, vil det ikke være for at bruge det til at rense sygefraværet.

Sagsfremstilling

Efter at sygefraværet i den første del af 2017 bevægede sig i den forkerte retning, besluttede direktionen, at HR-Centret skulle udpege 10 arbejdspladser til en særlig indsats. De 10 arbejdspladser er udvalgt, fordi der er et højt sygefravær, som har stået på gennem længere tid.

Den ansvarlige direktør og centerchef har afholdt et møde med lederen fra hver af de 10 arbejdspladser og disse møder skulle munde ud i en handleplan for en reduktion af sygefraværet ved udgangen af 2017.

Direktionen informere nærmere om dette på mødet.

Punkt 4: MitHTK og Office 365

16/20774

Baggrund

Direktionen har – i overensstemmelse med digitaliseringsstrategien – besluttet, at opgradere kontorpakken, hvor HTK aktuelt har en relativ gammel version. I den forbindelse er det besluttet også at overgå til Office 365, som ud over opdateret kontorpakke giver flere muligheder for at forbedre arbejdsgange og øget samarbejde. Det er samtidig besluttet, at udskifte HTKalle med en mere moderne intranetplatform, som i højere grad kan understøtte det tværgående arbejde.

Med denne sag orienteres Hovedudvalget om arbejdet.

Indstilling

Det indstilles, at HovedUdvalget

- Tager sagen og præsentationerne til efterretning
- på mødet 14. december evaluerer mitHTK og kommer med tilbagemeldinger fra baglandet.

Beslutning Hovedudvalg den 14-09-2017

HovedUdvalget tog orienteringen til efterretning.

Sagsfremstilling

Den 2. oktober får alle medarbejdere, der har en pc med office pakke på, opgraderet Office pakken fra Office 2007 til 2016. Office programmerne Outlook, Word, Excel, PowerPoint m.fl. som vi hele tiden har haft adgang til, kommer til at se lidt anderledes ud med denne opgradering.

Den 16. oktober får alle medarbejdere adgang til mitHTK, og Office 365.

MitHTK er kommunens nye intranet. Alle medarbejdere får adgang til det via pc, tablet eller smartphone. I udarbejdelsen af kravspecifikationen til mitHTK har repræsentanter for hele organisationen været inddraget og det er der kommet en meget ambitiøs kravspecifikation ud af.

Den 1. udgave af mitHTK, der kommer den 16. oktober, vil ikke indfri alle ambitionerne, så medarbejderne vil opleve, at mitHTK bliver udviklet over tid.

I den første udgave vil nyhederne være mere målrettet den enkelte afdeling i kommunen. Fx får Driftsbyens personale ikke en tvungen nyhed om, hvad der sker af ændringer i Rådhuskantine. Det kan de få, hvis de abonnerer på nyheder fra kantine. Det vil også være muligt at sende korte beskeder til grupper af medarbejdere via mitHTK. Endelig er det ambitionen, at mitHTK bliver indgangen til alle de systemer, som medarbejder arbejder i til daglig. Det vil sige, at mitHTK over tid skal erstatte Zenworks vinduet, så der er én indgang til den digitale arbejdsplads.

Samtidig med mitHTK kommer Office 365. Udover Office pakken rummer Office 365 en masse værktøjer til samarbejde, hvoraf nogle af dem kan indfri nogle af ambitionerne fra mitHTK kravspecifikationen.

Med Office 365 får alle medarbejdere i kommunen en mailadresse.

For at sikre en god implementering af både mitHTK og Office 365 er der blandt andet oprettet et ambassadørkorps. Korpsset består af 97 medarbejdere (heriblandt også ledere). Alle centerområder er repræsenteret, både fra rådhus og institutioner. Ambassadørerne har meldt sig til at sprede entusiasme og fokus på omstillingen og til at være frontløbere i at benytte de nye værktøjer, der følger med mitHTK og Office 365. Ambassadørerne bliver løbende klædt på til opgave.

Herudover vil der både før og efter den 16. oktober være arrangementer på rådhuset hvor alle kan komme og få mere viden og support. Alle centre får tilbudt besøg og alle decentrale ledere vil få en præsentation af mitHTK og Office 365 og et tilbud om særskilte seancer for den enkelte enhed efter behov. Flere af arrangementerne vil blive optaget og gjort tilgængelige på først HTKalle og efter den 16. oktober på mitHTK. Der vil også være en læringsportal, hvor alle medarbejdere kan hente viden og træning fra, når det passer dem.

Der er mulighed for at komme med kommentarer og spørgsmål på 365@htk.dk, så vil der også være en løbende evaluering af mitHTK.

HU vil på mødet blive præsenteret for hvordan mitHTK kommer til at se ud, samt enkelte udvalgte eksempler på noget af funktionaliteten i mitHTK og Office 365.

Punkt 5: Materiale fra KL: Fokus på den Danske Model

16/20882

Baggrund

Ved OK-15 aftalte KL og Forhandlingsfællesskabet at iværksætte projektet "Fokus på den danske model i kommunerne" i overenskomstperioden.

KL og Forhandlingsfællesskabet har som et resultat af projektet, udarbejdet materiale der dels beskriver fælles billeder på det lokale MED og partssamarbejde og del præsenterer KL og Forhandlingsfællesskabets aftale om fælles perspektiver for de kommende års arbejde (se bilag).

De fælles billeder er udarbejdet på baggrund af besøg i 8 kommuner.

Indstilling

Det indstilles, at HovedUdvalget drøfter materialet fra KL.

Beslutning Hovedudvalg den 14-09-2017

Medarbejdersiden oplever, at der er en tendens til at information mister værdi undervejs ned gennem organisationen. Det er ikke al information der når helt ud. Man kan styrke samarbejdet ved at snakke, om den måde man samarbejder på.

Der var enighed om, at materialet fra KL skal informeres ud i organisationen, men da det er meget langt, vil HR-Centret se på om der kan laves en kortere tekst, som kan sendes ud i MedarbejderNyt.

Bilag

Brev til Hovedudvalget - KL - Danske Model

Fælles billeder og perspektiver

Punkt 6: Ad-hoc MED-udvalg i forbindelse med projekt Tidlig indsats og tværgående samarbejde

15/18247

Baggrund

På Hovedudvalgets møde i juni 2017 blev der informeret om status på projektet, og involvering af de faglige organisationer blev drøftet. Der blev talt om at nedsætte et ad-hoc MED udvalg, og at forslag til kommissorium behandles i HovedUdvalget.

Indstilling

Det indstilles, at HU godkender kommissorium for ad-hoc MED-udvalg i forbindelse med projektet Tidlig indsats og tværgående samarbejde.

Beslutning Hovedudvalg den 14-09-2017

Da vi i Høje-Taastrup Kommune har en én-strengt model, ønskede medarbejdersiden, at der sidder en arbejdsmiljørepræsentant med i ad-hoc udvalget. Dette blev vedtaget.

Medarbejdersiden tilkendegav, at man skal være opmærksom på repræsentationen i et sådan udvalg, da det pågældende emne kan komme til at berøre centre, der ikke har en plads i udvalget. Dette kan ske ved at invitere en repræsentant fra centret.

Lars Holte bemærkede, at der er en kompleksitet i denne form for udvalg og spurgte til, om der var tilslutning til ad-hoc udvalget. Medarbejdersiden tilkendegav, at der er tilslutning til ad-hoc udvalget.

Sagsfremstilling

Med projekt Tidlig indsats og tværgående samarbejde har kommunen igangsat et projekt, som har til formål at skabe større effekt af kommunens indsatser.

I projektet er der fokus på en helhedsorienteret og tværgående indsats for borgere med komplekse problemstillinger dvs. borgere som har sager i flere centre, og hvor indsatsen beløber sig til over 150.000 kr. om året. Ved at styrke det tværgående samarbejde kommer borgerne til at opleve mere sammenhæng i deres ydelser, og kommunen kommer også til at kunne skabe mere effektive indsatser.

Med henblik på at involvere MED-systemet med drøftelser af de arbejds- og personalemæssige konsekvenser på tværs af organisationen, blev der på HU-møde i juni 2017 talt om at nedsætte et tværgående ad-hoc MED-udvalg i forbindelse med projektet.

Kommissorium for ad-hoc MED-udvalget vedlægges som bilag.

Bilag

Kommissorium for ad-hoc MED-udvalg i forbindelse med projektet Tidlig indsats og tværgående samarbejde

Punkt 7: Ligestillingsredegørelse 2017

17/7302

Baggrund

Alle kommuner skal efter ligestillingslovens § 5a indberette ligestillingsredegørelse i ulige år. Ligestillingsredegørelserne følger op på ligestillingslovens § 4 om, at alle offentlige myndigheder inden for deres område skal arbejde for ligestilling og indarbejde ligestilling i al planlægning og forvaltning.

Dette års redegørelse skal afleveres til ministeren for fiskeri og ligestilling senest d. 1. november 2017.

Indstilling

Det indstilles, at HovedUdvalget tager ligestillingsredegørelsen 2017 til efterretning

Beslutning Hovedudvalg den 14-09-2017

HovedUdvalget drøftede Ligestillingsredegørelsen.

Medarbejdersiden bemærkede, at billedet ikke har ændret sig siden sidste år, men at det ikke er overraskende, da der ikke er skabt initiativer til at ændre billedet. Denne udfordring er gældende på landsplan og ikke kun i Høje-Taastrup Kommune.

Medarbejdersiden kommenterede sprogbruget i redegørelsen. Der står at, ”der er ikke overraskende flest kvinder” – på den måde får man opfattelsen af, at skriver har en forudindtaget forventning til at der er flest kvinder, hvilket også er en udfordring i forhold til ligestilling.

Sagsfremstilling

Formålet med ligestillingsredegørelserne er at gøre status over ligestillingsindsatsen og indsamle god praksis som inspiration til det videre arbejde med ligestilling, både inden for personaleområdet og inden for kerneopgaverne.

Ligestillingsredegørelsen for 2017 beskriver perioden 1. november 2015 til 31. oktober 2017 og fokuserer alene på ligestilling mellem kønnene.

Redegørelsen foreligger i form af spørgeskema, som er udfyldt af HR-Centret i samarbejde med centercheferne.

Redegørelsens data er udarbejdet af Ministeriet for fiskeri og ligestilling på baggrund af udtræk fra Kommunernes og Regionernes Løndatakontor (KRL) pr. februar 2017.

Som det fremgår af redegørelsens punkt 9 er der ikke overraskende flest kvinder beskæftiget indenfor det administrative, det sundhedsfaglige, det pædagogiske samt rengøringsområdet.

Som det ligeledes fremgår af redegørelsen, fokuserer meget få driftsområder på ligestilling mellem kønnene i forhold til de ydelser, der retter sig mod borgerne.

I enkelte situationer indtænkes kønsperspektivet, når der udarbejdes borgerrettede analyser, evalueringer, brugerundersøgelser, målgruppeanalyser eller lignende, for på den måde at identificere, om der er særlige forhold, der gør sig gældende for henholdsvis kvinder/mænd.

Af tidligere tiltag i forbindelse med ligestillingsredegørelsen kan oplyses, at man i 2009 fra politisk hold ønskede, at redegørelsen skulle danne grundlag for en drøftelse i MED-systemet om mangfoldighed generelt. Drøftelsen afdækkede at der ikke var behov for særlige initiativer på området, hvilket også blev konkluderet i henholdsvis 2011 og 2013.

I 2015 opfordrede Hovedudvalget kommunens arbejdspladser til at være opmærksomme på, hvordan den enkelte arbejdsplads kunne gøre sig mere attraktiv for det køn, der var lavt repræsenteret. Enkelte områder har i årets redegørelse meldt tilbage, at man opfordrer alle til at søge uanset køn (pkt. 3a og 4a). I 2015 opfordrede HovedUdvalget byrådet til at inddrage ligestillingsaspektet ved fx udnævnelse til råd og nævn. Aktuelt er 9 kvinder og 18 mænd repræsentanter for kommunen i råd og nævn.

Den foreliggende redegørelse indikerer, at der heller ikke på nuværende tidspunkt opleves udfordringer i forhold til ligestilling mellem kønnene – hverken internt i forhold til personalet eller eksternt i forhold til borgerne/brugerne.

Ligestillingsredegørelsen skal ifølge ligestillingsloven vedtages af Byrådet før fremsendelse til Ministeriet for fiskeri og ligestilling.

Bilag

Ligestillingsredegørelse 2017 - rapport

Punkt 8: Oversigt over arbejdsgrupper

16/20882

Indstilling

Det indstilles, at HovedUdvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning Hovedudvalg den 14-09-2017

Godkendt.

Hanne Borchersen spurgte til, om der var behov for afrapportering fra arbejdsgruppen om ”Udvikling af gode kompetenceudviklingsplaner”. Resultatet af arbejdsgruppens arbejde ligger på HR-portalen og der har været afholdt møde for lederne om det. HovedUdvalget tilkendegav, at der ikke er behov for en afrapportering i udvalget.

Sagsfremstilling

| Arbejdsgruppe | Opgave | Deltagere | Status |
|--|---|--|--|
| Håndtering af store tværgående organisationsprojekter Nedsat 18.01.17 | Arbejdsgruppen skal udarbejde en overordnet procedure for, hvordan man håndterer store tværgående organisationsprojekter. | Karen Aslaug Ramm, Brith Josephsen, Karin Mikkelsen, Heidi Hansen, Heidi Yoma Rasmussen, Lars Holte, Per Aalbæk Nielsen. Efter første møde evalueres der på, hvorvidt gruppen skal minimeres. Ansvarlig: Lene Fridberg. | Arbejdsgruppen havde første møde den 2. maj 2017. Der er udarbejdet kommissorium som drøftes på næste møde i arbejdsgruppen den 26. oktober 2017. |
| Udvikling af gode kompetenceudviklingsplaner Nedsat 20.03.17 | | Karin Mikkelsen, Heidi Yoma Rasmussen, Lone Johnsen og Sanne Simonsen, Heidi Kristensen og Hanne Borchersen fra HR-Centret Ansvarlig: Heidi | Første møde er afholdt 04.05.17. Arbejdsgruppen forventer at være færdig til august 2017. Arbejdsgruppens arbejde er afsluttet med udgivelse af pjece på HR-portalen. |

Kristensen

PERMANENTE ARBEJDSGRUPPER

| | | | |
|--|---|---|--|
| Årlig arbejdsmiljødrøftelse Nedsat 21.11.12 | Skal forberede HU's årlige arbejdsmiljødrøftelse. | Siddende AMR, AML og HU's næstformand. Ansvarlig: Helle Planck Larsen | Gruppen mødes en gang årligt i marts/april måned. |
|--|---|---|--|

Punkt 9: Eventuelt

16/20882

Baggrund

Punktet er åbent for input.

Beslutning Hovedudvalg den 14-09-2017

Lars Holte informerede om, at B-fit arrangementet afholdes igen i 2018 og det bliver ca. ud fra samme koncept som i 2017.