

REFERAT Hovedudvalg d. 01-02-2024

Mødedato Torsdag d. 01. februar 2024 kl. 13:00

Mødested Afventer

Mødedeltagere Lars Holte, Jørgen Lerhard, Charlotte Markussen (Fravær), Brith Josephsen (Fravær), Heidi Hansen, Tine Hoffmann, Heidi Yoma Rasmussen, Karin Danielsen, Sanne Simonsen, Lene Strandquist, Anya Krogh Manghezi, Per Christoffersen, Thomas Nielsen, Michael Boye-Hansen, Peter Christensen, John Wennerwald, Mette B. K. Jensen, Lene Fridberg, Kamilla Bervild

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden.....	3
Regnskab 2023 og budget 2024-2027.....	4
Status på sundhedsaktiviteter for 2023 og aktivitetsoversigt for 2024.....	5
Opsamling på den årlige arbejdsmiljødrøftelse.....	9
Ændring af MED-struktur - Plejehjemmene.....	15
Oversigt over arbejdsgrupper.....	18
Eventuelt.....	22

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden

23/19027

Indstilling

Det indstilles, at HovedUdvalget godkender dagsorden og tidsplan til møde den 1. februar 2024.

Dagsorden og tidsplan for mødet:	Afsat tid	Start kl.
Godkendelse af dagsorden	5 min.	13:00
Regnskab 2023 og budget 2024-2027	10 min.	13:05
Status på sundhedsaktiviteter for 2023 og aktivitetsoversigt for 2024	15 min.	13:15
Tilbage melding på den årlige arbejdsmiljødrøftelse	30 min.	13:30
Bilag 7 sag – Ændring af MED-struktur på plejehjemmene	15 min.	14:00
Oversigt over arbejdsgrupper	5 min.	14:15
Eventuelt	5 min.	14:20

Beslutning Hovedudvalg den 01-02-2024

Godkendt.

Fraværende:

Charlotte Markussen

Brith Josephsen

Fraværende Charlotte Markussen, Brith Josephsen

Punkt 2: Regnskab 2023 og budget 2024-2027

23/19027

Baggrund

Denne sag fremlægges med henblik på at give en status på regnskab 2023 og budget 2024-2027

Indstilling

Det indstilles, at HovedUdvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning Hovedudvalg den 01-02-2024

Kommunaldirektøren orienterede om budget 2024 og fremviste et udsnit af plancherne fra budgetseminaret den 1. september 2023.

Der blev samtidig kort orienteret om regnskabet for 2023, som fortsat ser ud til at være i balance.

Orienteringen blev taget til efterretning.

Fraværende:

Charlotte Markussen

Brith Josephsen

Fraværende Charlotte Markussen, Brith Josephsen

Punkt 3: Status på sundhedsaktiviteter for 2023 og aktivitetsoversigt for 2024

23/19027

Baggrund

Ifølge Aftale om Trivsel og Sundhed, indgået mellem KL og Forhandlingsfællesskabet, skal Hovedudvalget aftale retningslinjer for sundhed, som skal indeholde konkrete sundhedsfremme-initiativer.

Dette er konkretiseret i ”Strategi for Sundhedsindsatsen”, som Hovedudvalget vedtog den 19. maj 2016, og denne status tager udgangspunkt i strategien.

Hovedudvalget besluttede på sit møde i januar 2017, at der hvert år i januar fremlægges, dels en status for sundhedsindsatsen i det foregående år, og dels en oversigt over kommunens samlede sundhedstilbud for personalet –”[Sundhed i HTK](#)”- og eventuelle forslag til nye sundhedstilbud.

Efter en MED-høring i foråret 2019, under overskriften ”Fokus på sundhed” besluttede Hovedudvalget den 12. juni 2019 at fastholde strategi af maj 2016.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget

1. tager status på sundhedsindsatsen for 2023 til efterretning
2. tager oversigten ”Sundhed i HTK – sundhedstilbud...” til efterretning

Beslutning Hovedudvalg den 01-02-2024

Status og oversigt blev taget til efterretning med følgende bemærkninger fra medarbejdersiden:

1. De decentrale arbejdspladser bør have mere information om tilbuddene.
2. Det kunne være interessant at medtage data i rapporten omkring brug af f.eks. Persolog.
3. Det er bekymrende/urimeligt at så mange ansatte fortsat udebliver fra behandlingerne. Der bør findes en model for dette.
4. Det er en udfordring med ergonomisk vejledning når stolene er så forskellige, og når der er ”free sitting” på rådhuset (Lene Fridberg oplyser hertil, at der arbejdes med problemstillingen, og at der bliver iværksat initiativer på ”prøve”).
5. Det kunne være interessant at vide noget om effekten/resultatet af disse behandlinger.
6. Mere fokus på ro til raskmelding frem for at kigge på antallet af sygedage (få personaleomsætningen nedbragt).
7. Der blev spurgt, om sundhedsordningen også gælder for det selvejende område, da der er en opfattelse af at de også benytter tilbuddene. Det vil derfor blive undersøgt om de selvejende sker omfattet af tilbuddene.

Fraværende:

Charlotte Markussen

Brith Josephsen

Sagsfremstilling

Sundhedsindsatsen for ansatte består af nedenstående tilbud:

1. Behandlingsordning – fysioterapi og holdtræning
2. Ergonomisk vejledning
3. Influenzavaccination
4. Fitnesscenter
5. Rygestopkurser

1. Behandlingsordning – Høje-Tåstrup Fysioterapi

Samarbejdet med Høje-Tåstrup Fysioterapi startede den 1. februar 2020. CBA HR-afd. oplever fortsat et rigtig godt samarbejde med klinikken og har en god og direkte dialog med klinikleder og de andre behandlere i klinikken, når der opstår behov. Kommunen indgik en 2-årig kontrakt med Høje-Tåstrup Fysioterapi for perioden 1. januar 2024 – 31. december 2025. Kontrakten indeholder option på forlængelse i op til to gange 12 måneder.

Det er CBA HR-afd.s indtryk, at de medarbejdere, som benytter tilbuddet, er tilfredse med behandlingen.

Status, nøgletal, behandlingsårsager og sammenfatning for 2023 fremgår af statusrapport fra Høje-Tåstrup Fysioterapi, som er vedlagt i bilag til HovedUdvalgets orientering. Rapporten er udarbejdet af klinikleder Janne Kock. Nedenfor er CBA HR-afd. bemærkninger til statusrapporten:

Antal brugere

Ud af ca. 4.300 ansatte har i alt 143 medarbejdere benyttet ordningen og modtaget behandling i 2023, svarende til i alt 3,34 %. Til sammenligning benyttede 175 medarbejdere ordningen i 2022, svarende til 4,13 %.

Antal behandlinger

I 2023 er der givet i alt 1.124 behandlinger i form af fysioterapi mod i alt 1.003 behandlinger i 2022, en stigning på ca. 12 %. Antal behandlinger pr. medarbejder er steget fra 5,73 behandlinger i 2022 til 7,86 behandlinger i 2023. Høje-Taastrup Fysioterapi peger i sin statusrapport på, at enkelte medarbejdere har haft flere forløb i perioden.

Holdtræning

Holdtræning tilbydes både som led i behandling/genoptræning, og som forebyggende træning.

Pr. 1. februar 2023 fik vi endelig lidt mere gang i holdtræningen, og i løbet af 2023 blev der udført 423 holdtræninger, mod kun 269 i 2022.

Fra begge parter side vil der fortsat være fokus på, at endnu flere medarbejdere visiteres til holdtræning, både som led i og supplement til behandlingen, men også som forebyggende tilbud. Der vil være behov for en tydeligere kommunikation om, at tilbud om holdtræning ikke kun gælder i forbindelse med behandling, men også kan visiteres som en forebyggende indsats/træning. I lighed med adgang til behandling er det dog et kriterie, at behovet skal være arbejdsrelateret.

Udeblivelser

En udeblivelse defineres ved, at man enten har meldt afbud for sent, eller helt har undladt at melde afbud. Høje-Tåstrup Fysioterapi oplyser at 86 har meldt afbud for sent, mens 70 ikke har meldt afbud.

Antallet af udeblivelser udgjorde 156 i 2023 mod 131 i 2022. Niveauet af udeblivelser ligger i 2022 og 2023 på samme niveau med hhv. 9,33 % i 2022 og 9,16% i 2023.

Kommunen betaler fuld pris for udeblivelser, så derfor er det vigtigt med et fortsat fokus på at nedbringe antallet af udeblivelser. De informeres om dette på mitHTK og i klinikken.

2. Ergonomisk vejledning

Høje-Tåstrup Fysioterapi har ikke givet ergonomisk vejledning til arbejdspladser/personale i 2023.

Iflg. Høje-Tåstrup Fysioterapi kan en af årsagerne være, at medarbejderne på Rådhuset har været under indretning og ikke haft brug for vejledning i 2023. Øvrige kommunale virksomheder har heller ikke benyttet sundhedsordningen til ergonomisk vejledning.

Samlet set vurderer Høje-Tåstrup Fysioterapi, at færre medarbejdere benytter sundhedsordningen og de ønsker derfor en dialog med kommunen om årsagen. I 2023 er der optimeret antal og udbud af hold, og der er ingen ventetid på behandling. I foråret 2024 gennemføres en tilfredshedsundersøgelse tilgængelig for alle patienter samt brugere af sundhedsordningen.

Der har tidligere været dialog med kommunen omkring andre tiltag.

3. Influenzavaccination

I samarbejde med Danske Lægers Vaccinations Service blev der tilbudt og gennemført vaccinationer i perioden 5. oktober 2023 – 9. november 2023.

Vaccinationerne blev i lighed med tidligere år udført på 6 udvalgte skoler (Borgerskolen, Fløng Skole, Læringshuset, Mølleholmskolen Sengeløse Skole og Torstorp Skole) samt på Rådhuset. Sundhedspersonalet blev henvist til primært at benytte andre gratis tilbud, gældende for sundhedspersonale, dvs. hos egen læge, apoteker, drop-in m.fl.

I 2023 udbød Sundhedsindsatsen i alt 650 vaccinationstider og der blev gennemført i alt 442 vaccinationer mod 451 vaccinationer i 2022. Selvom vaccinationerne lå lidt lavere i 2023, så ser det ud til, at der fortsat er fint fokus på vigtigheden af at lade sig vaccinere.

4. Fitnesscenter

Kommunens fitnesscenter kan anvendes af alle ansatte. CEIS Center for Intern service og ejendomme oplyser, at 565 ansatte (2022: 467 ansatte) pt. har nøgleadgang til fitnesscentret, men der findes ikke oplysninger om, hvor mange medarbejdere, som rent faktisk benytter dette tilbud

5. Rygestopkurser

I 2023 blev der afholdt 1 rygestopkursus udelukkende for ansatte. Som inspiration blev der i december 2022 inviteret til informationsmøde om rygestop. 6 ansatte deltog i kurset.

?

Sundhedscentret afholder løbende rygestopkurser for borgere, som ligeledes kan benyttes af ansatte. Ved tilmelding, skal man ikke oplyse, om man er borger eller ansat. Derfor har vi ikke data på hvor mange ansatte, der har benyttet tilbuddet. Derudover er det muligt for medarbejderne at tilmelde sig rygestopkursus i Høje-Taastrup Kommune, i én af vores 9 samarbejdskommuner eller i bopælskommunen.

Rygestopkurserne annonceres på både kommunens hjemmeside (htk.dk) og mitHTK.

Bilag

Sundhed i HTK - oversigt over sundhedstilbud for personalet.docx

Statusrapport 2023 Sundhedsordningen

Fraværende Charlotte Markussen, Brith Josephsen

Punkt 4: Opsamling på den årlige arbejdsmiljødrøftelse

23/19698

Baggrund

Dette punkt genoptages da det blev udskudt på sidste møde.

I juni 2023 udsendte Hovedudvalget sit årlige arbejdsmiljøbrev til arbejdsmiljøorganisationen. Arbejdsmiljøbrevet beskrev to indsatsområder, som organisationen skulle arbejde med i 2023 og 2024.

Ifølge årshjulet for den årlige arbejdsmiljødrøftelse skal Hovedudvalget i december 2023 forholde sig til de tilbagemeldinger, der er kommet fra centrene fra deres årlige arbejdsmiljødrøftelser.

Indstilling

Det indstilles at, Hovedudvalget tager arbejdsgruppens drøftelser til efterretning og at forslag til nyt årshjul godkendes.

Beslutning Hovedudvalg den 14-12-2023

Pga. tidspres, var der enighed i Hovedudvalget om at udskyde punktet til næste HU-møde.

Fraværende:

Stine Jensen

Heidi Hansen

Beslutning Hovedudvalg den 01-02-2024

Sagen blev taget til efterretning og årshjulet blev godkendt.

Fraværende:

Brith Josephsen

Sagsfremstilling

Hovedudvalget har modtaget 11 arbejdsmiljødrøftelser. Det vil sige at alle centre har sendt deres arbejdsmiljødrøftelse til Hovedudvalget. Der er stor forskel på drøftelserne. Flere centre arbejder systematisk og seriøst med den årlige arbejdsmiljødrøftelse, og nogle centre ser ud til at komme lettere omkring arbejdsmiljødrøftelsen. I de modtagne arbejdsmiljødrøftelser er der flere gode inspirerende eksempler.

Hovedudvalgets arbejdsgruppe for den årlige arbejdsmiljødrøftelse (Per Christoffersen, Peter Christensen, John Wennerwald, Stine Pedersen, Heidi Yoma, Lene Fridberg og Helle Planck Larsen) har gennemgået materialet og drøftet følgende:

- Besvarer Lokaludvalgene/arbejdsmiljøgrupperne det, de skal, jf. arbejdsmiljøbrevet
- Giver tilbagemeldingerne anledning til særlig refleksion, f.eks. hvilke temaer der arbejdes med lokalt, og efterspurgt supplerende uddannelse til arbejdsmiljøgrupperne.
- Anbefalinger til HovedUdvalget

Ud fra arbejdsgruppens drøftelser kommer her deres tilbagemelding og anbefalinger.

Nøgletal

I den årlige arbejdsmiljødrøftelse beder vi centrene om at give en tilbagemelding på forskellige nøgletal. De overordnede foreløbige nøgletal for 2023 findes i nedenstående, sammen med nøgletallene for 2022. Tallene for 2022 og tidligere findes i arbejdsmiljøredegørelsen for 2022.

Nedenstående er medtaget for at kunne holde kommunens samlede data, op mod de enkelte centre.

Sygefravær

Måltallet for kommunen var i 2022 på 13,2 dage i gennemsnit pr. medarbejder, mens det i 2023 ligger på 14,0 dage i gennemsnit pr. medarbejder. De enkelte centre har forskellige måltal og kan findes på mitHTK. I 2022 nåede vi som helhed ikke måltallet, da kommunen havde et sygefravær på 15,9 dage i snit pr. medarbejder. Det seneste sygefraværstal, opgjort i oktober 2023, lå på 14,8 dage pr. medarbejder i gennemsnit.

Arbejdsulykker

I 2022 blev der registreret 97 arbejdsulykker med fravær, og 222 ulykker som var Covid-19- relateret. Derudover blev der registreret 108 arbejdsulykker uden fravær og 570 mindre hændelser, og 21 ulykker uden fravær som var Covid-19- relateret. I 2023 er der indtil den 30.11. registreret 73 arbejdsulykker med fravær. Ud over arbejdsulykker med fravær er der registreret 103 arbejdsulykker uden fravær og 262 mindre hændelser.

Psykologbevillinger

I 2022 blev der bevilget 155 forløb hos Psykologcentret Trekanten. Heraf var de 68 sager stressrelateret.

I 2023 er der indtil den 30.11. bevilget 175 psykologforløb hos Trekanten (frem til 30.4.) og PsyCare (fra 1.5.). 81 af disse er stressrelateret.

Reaktioner fra Arbejdstilsynet

I 2022 var der 22 arbejdspladser, som fik besøg af Arbejdstilsynet. 12 fik en grøn smiley, 6 fik en vejledning, 3 fik tilbud om aftaleforløb og 9 fik påbud.

I 2023 har foreløbig 18 arbejdspladser, fået besøg fra Arbejdstilsynet. Besøgende fordeler sig blandt mange centre:

- 4 besøg i Skole- og PPR-Centret
- 4 besøg i Unge- og Uddannelsescentret
- 4 besøg i Familie- og Dagtilbudscentret
- 3 besøg i Sundhed og Omsorgscentret
- 2 besøg i Social- og Arbejdsmarkedscentret
- 1 besøg i Fritids og Kulturcentret

Besøgende har udløst forskellige reaktioner, som er

- 6 grønne smileys
- 4 vejledninger
- 2 tilbud om aftale forløb
- 3 påbud uden handlepligt
- 7 påbud

Indsatsområder

I juni 2023 besluttede Hovedudvalget, at indsatsområderne de kommende to år er:

- Forebyggelse af arbejdsbetinget stress
- Konflikt håndtering

De problemstillinger som centrene, udover indsatsområderne fra arbejdsmiljøbrevet arbejder/har arbejdet med, er meget forskellige. Centrene arbejder med forskellige indsatsområder, som også afhænger af de enkelte afdelingers behov. De indsatsområder, der bliver arbejdet med, er f.eks.

- Fysisk arbejdsmiljø, herunder støj, adfærd, temperatur mm.
- Trivsel
- Sygefravær
- Arbejdspres
- Udadreagerende børn

Arbejdsgruppen mener ikke, at der skal justeres i periodens to indsatsområder, ligesom der ikke skal tilføjes nye indsatsområder.

Forebyggelse af arbejdsbetinget stress

Flere centre har identifikatorer på høj arbejdsbelastning og/eller stress. Flere af disse centre har ligeledes fokus på at forebygge stress.

Mange arbejdspladser afstemmer behov og igangsætter lokale initiativer ved at afholde temadage og skabe fleksible rammer, mens andre centre har fokus på at prioritere opgaver, og give ro til arbejdet. CEIS har f.eks. sat opgaver på pause og holdt leder-ansat-møde her 14. dag med henblik på prioritering pga. underbemanding i 2023.

Centrene melder tilbage, at de har fokus på deres stresspolitik, men kendskabet er ikke højt blandt medarbejderne. I seneste APV kan ses at 54 % af medarbejderne kender til deres retningslinjer for stress.

Brugen af centrale forebyggende tiltag og psykologordning viser, sammen med tilbagemeldinger, at der er en udfordring i kommunen.

Ud fra de indkomne drøftelser har arbejdsgruppen drøftet temaet om forebyggelse og arbejdsbetinget stress og foreslår følgende:

- Forebyggelse mod stress skal ske lokalt, da en fælles løsning mod stress ikke vil opfylde arbejdspladsernes lokale behov
- CBA udbyder stressforebyggende tiltag, og er opmærksom på ift. Behov, at justere og prioritere ressourcer til indsatsen så vidt muligt
- Arbejdspladserne skal sørge for at drøfte deres retningslinjer mod stress 1 gang årligt

Konflikt håndtering

Der er bevågenhed på konflikter, vold og trusler i organisationen og hertil også hvordan dette forebygges. Mange har retningslinjer og benytter forskellige former for konflikt håndteringskurser eller som svømmehallerne der benytter rollespil

for at klæde medarbejderne på.

Ud fra de indkomne drøftelser har arbejdsgruppen drøftet temaet om konflikthåndtering og foreslår følgende:

- Forebyggelse af konflikter sker lokalt, da arbejdspladserne i kommunen er meget forskellige.
- Arbejdspladserne skal sørge for at drøfte deres retningslinjer mod vold, trusler og krænkende handlinger 1 gang årligt
- Obs på muligheden for brug af psykologordningen

Refleksioner over den årlige arbejdsmiljødrøftelse

Ud over nøgletallene og Hovedudvalgets indsatsområder, drøftede arbejdsgruppen også årshjulet for den årlige arbejdsmiljødrøftelse.

Arbejdsgruppen drøftede sammenhængen mellem tilbagemeldinger fra centrene, kvaliteten, valg til AMR og årshjulet.

I dag skal Lokaludvalgene/arbejdsmiljøgrupperne sende deres årlige arbejdsmiljødrøftelse til Sektorudvalget, som efter en opsamling sender videre til Hovedudvalget. På nogle arbejdspladser fungerer dette, men i arbejdsgruppen er der en bekymring for de arbejdspladser, hvor den årlige arbejdsmiljødrøftelse ikke bliver prioriteret, da den hænger sammen med det daglige og øvrige arbejdsmiljøarbejde.

For at skabe en bedre sammenhæng mellem valg, APV og den årlige arbejdsmiljødrøftelse, foreslår arbejdsgruppen et nyt årshjul som strækker sig over en tre-årig periode.

Tidsplanen i det nye årshjul er mere langstrakt.

I ulige år er der i perioden fra marts til maj valgt til MED-organisationen, med ikrafttræden pr. 1.6. Første opgave som nyvalg/nyudpeget vil for mange være den årlige arbejdsmiljødrøftelse. Ved at strække perioden, vil nyvalgte/nyudpegede AMR/AML have mulighed for at få viden om den årlige arbejdsmiljødrøftelse via arbejdsmiljøuddannelsen, og dermed være bedre klædt på til opgaven.

I den nuværende tidsplan, skal de lokale arbejdsmiljødrøftelse gennemføres i perioden fra juni – september. Det er midt i sommerperioden, hvor der dels er sommerferie mange steder, og dels holder mange Lokaludvalg ikke møder hen over sommeren. Det kan besværliggøre de lokale drøftelser.

Hvert tredje år gennemføres APV med spørgeskemaundersøgelse. Mange arbejdspladser har svært ved at skelne mellem arbejdet med APV'en og arbejdet med den årlige arbejdsmiljødrøftelse. For at give plads til APV-arbejdet vil arbejdsgruppen foreslå, at der hvert tredje år (APV-år) udelukkende gennemføres årlig arbejdsmiljødrøftelse på hovedudvalgsniveau. I APV-året vil arbejdspladserne derfor kun skulle koncentrere sig om APV'en, herunder spørgeskemaundersøgelsen og opsamling på denne.

Årshjulet vil se ud som nedenstående:

Årshjul for den årlige arbejdsmiljødrøftelse

Februar – maj

2024 + 2025 +
2026 Sygefraværstal fra det foregående år samt arbejdsmiljønøgletal fra det foregående år

Maj

2024 + 2025 +
2026 HU' årlige arbejdsmiljødrøftelse (temadrøftelse), udarbejdelse af arbejdsmiljøbrev

Juni

2024 + 2025 Igangsættelse af den årlige arbejdsmiljødrøftelse

Juni – november

2024 + 2025 Lokale drøftelser

Oktober –
november

2024 + 2025 Mulighed for hjælp til den årlige arbejdsmiljødrøftelse

December

2024 + 2025 Sektorudvalgenes drøftelser

Februar

2025 + 2026 Tilbage melding til HU

Hjælpemuligheder

Arbejdsmiljødrøftelsen igangsættes ved, at centerchefer modtager en mail om den årlige arbejdsmiljødrøftelse. Hvorefter de skal sørge for at informere deres centre. Centerchefer skal fremadrettet også modtage mail om arbejdsmiljødrøftelsen i august, så de mindes om det efter sommerferie, ligesom den årlige arbejdsmiljødrøftelse kort kan nævnes på chefforum.

Tidligere holdt nogle centre temadage, hvor arbejdspladserne fik tid til at afholde den årlige arbejdsmiljødrøftelse. På temadagen var der hjælp til arbejdspladsens nøgletal, tid til selve udarbejdelsen af den årlige arbejdsmiljødrøftelse og mulighed for hjælp, hvis behovet opstod.

Temadagene betød at arbejdspladser fik afholdt deres årlige arbejdsmiljødrøftelse. Arbejdsgruppen vil derfor foreslå, at CBA i oktober og november (bortset fra APV-udsendelsesår) gav mulighed for en halv dag, hvor arbejdspladsen kunne møde op og få hjælpen.

Hvis der er arbejdspladser, som gentagne gange ikke får udarbejdet deres årlige arbejdsmiljødrøftelse, kan centerchefen med fordel opfordre arbejdspladsen til at deltage på temadagen.

Bilag

Arbejdsmiljødrøftelser - alle centre.pdf

Opsamling på den årlige arbejdsmiljødrøftelse - 2023

Fraværende Brith Josephsen

Punkt 5: Ændring af MED-struktur - Plejehjemmene

23/861

Baggrund

Denne sag blev fremlagt for Hovedudvalget den 14. december 2023, men Hovedudvalget kunne ikke træffe beslutning i sagen, førend HR havde undersøgt nogle flere forhold med KL.

HR har nu været i dialog med KL, hvorfor sagen fremlægges for HU igen. De nye oplysninger fremgår sidst i sagsfremstillingen.

HTK's MED-struktur jf. MED-aftalen bilag 7 er godkendt af Hovedudvalget. I henhold til MED aftalen kræver ændringer i strukturen på lokal- eller sektorniveau Hovedudvalgets godkendelse.

Denne sag fremlægges, da plejehjemmene ønsker en sammenlægning af deres lokalMED.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget beslutter om:

1. sammenlægningen af lokalMED for plejehjemmene godkendes inden for rammerne af MED-aftalen (9 medarbejderrepræsentanter og 7 ledere, heraf 2 AMR og 2 AML).

eller om

2. udkast om dispensationsmulighed i den lokale MED-aftale kan godkendes (bilag 13), og om der i så fald skal gives denne dispensation til Plejecentrenes lokalMED.

eller om

3. der skal nedsættes et forhandlingsorgan, da Hovedudvalgt ikke kan blive enige.

Beslutning Hovedudvalg den 14-12-2023

Der var enighed i Hovedudvalget om, at sagen undersøges nærmere med KL i forhold til muligheder/alternativer, inden der træffes beslutning i sagen. Der indkaldes til et ekstraordinært møde når dette er afklaret.

Fraværende:

Stine Jensen

Heidi Hansen

Beslutning Hovedudvalg den 01-02-2024

Der var enighed i Hovedudvalget om at godkende bilag 13 til Med-aftalen, og give dispensationen til plejehjemmenes lokalMED i en tidsbegrænset prøveperiode. Prøveperioden løber frem til udgangen af nuværende valgperiode. Herefter evalueres dispensationen.

Dvs. at plejehjemmenes lokalMED består af:

- 14 medarbejderrepræsentanter (heraf 7 TR og 7 AMR)
- 7 ledelsesrepræsentanter (heraf 2 AML)

Medarbejdersiden gør opmærksom på en bekymring om den lokale MED-indflydelse og gør samtidig opmærksom på, at plejehjemmene har fremført synspunkter om TRIO samarbejdet.

Fraværende:

Charlotte Markussen

Brith Josephsen

Sagsfremstilling

For nuværende er plejehjemmenes MED-struktur opbygget således, at hvert plejehjem har deres eget lokaludvalg med hver deres arbejdsmiljøgruppe (Henriksdal og Torstorp plejehjem har dog hver 2 arbejdsmiljøgrupper).

Plejehjemmene ønsker nu i stedet at samle alle lokaludvalgene til ét samlet lokalMED.

Da der er tale om mange forskellige matrikler, er der et ønske om at der skal indgå en AMR fra hver arbejdsplads, så sammensætningen bliver således:

- 14 medarbejderrepræsentanter (heraf 7 TR og 7 AMR)
- 7 ledelsesrepræsentanter (heraf 2 AML)

Ovenstående sammensætning har været forelagt lokaludvalget samt sektorudvalget, som begge har godkendt det. Referaterne er vedlagt denne sag.

HR har vurderet, at den ønskede ændring ikke er inden for rammerne af MED-aftalen.

Af den lokale MED-aftale, kapitel 8, fremgår det, at et lokaludvalg maksimalt må bestå af 9 medarbejderrepræsentanter og 9 ledelsesrepræsentanter. Det er derfor ikke muligt at have 14 medarbejderrepræsentanter i lokaludvalget som ønsket.

Derudover fremgår det ligeledes af kapitel 8, at hvor der er 2 eller flere arbejdsmiljøgrupper under en selvstændig leder med økonomi og personaleansvar, vælges 2 arbejdsmiljørepræsentanter og udpeges 2 arbejdsmiljøledere til lokaludvalget. Det er således ikke muligt at have 7 AMR i lokaludvalget som ønsket.

HR har gjort hjemmeplejen opmærksom på denne problematik, hvorefter det igen har været drøftet i lokal- og SektorMED. Begge steder ønskes der fortsat en AMR fra hvert plejehjem, hvorfor både lokalMED og SektorMED indstiller, at Hovedudvalget giver en dispensation. Referaterne er vedlagt denne sag.

Det fremgår af referatet fra SektorMED, at hvis ikke det er muligt at give en dispensation, så ønskes lokaludvalget sammensat som følgende:

- 9 medarbejderrepræsentanter (heraf 7 TR og 2 AMR)
- 7 ledelsesrepræsentanter (heraf 2 AML)

Det er HR's vurdering, at Hovedudvalget ikke kan dispensere fra den lokale MED-aftale, uden at selve aftalen ændres, dvs. at der skal nedsættes et forhandlingsorgan. Der henvises i den forbindelse til til Rammeaftalens protokollat om indgåelse af lokale aftaler om medindflydelse og medbestemmelse.

Sagen genoptaget i Hovedudvalget den 1. februar 2024 med følgende bemærkninger:

KL oplyser, at der, i dette konkrete tilfælde, er mulighed for at ændrer i den lokale MED-aftale uden at nedsætte et forhandlingsorgan. Dette hvis Hovedudvalget er enige herom.

Muligheden opstår, da der er tale om ændringer i ledelsesstrukturen (nu én samlet leder for alle plejehjemmene).

Hvis Hovedudvalget er enige, kan der derfor godt tilføjes/rettes i den lokale MED-aftale omkring dispensationsmuligheder for antallet af AMR i udvalgene, uden at "åbne" hele MED-aftalen. HR vil i så fald foreslå et bilag 13 til MED-aftalen. Forslag til bilag 13 vedlægges.

Til orientering kan det oplyses, at det i Hjemmeplejen fungerer fint med ét lokalMED, med 2 AMR, selvom de har 6 arbejdsmiljøgrupper (plejecentrene har 7). HR er ikke bekendt med at det har skabt udfordringer eller anledning til bekymring.

Oversigt

1

Bilag

Referat ekstra SektorMED-møde 4. december 2023

Referat fra LokalMED - 30. november 2023

Referat ekstra SektorMED - 31. oktober 2023

Referat fra lokalMED - 28. september 2023

Bilag 13 til MED-aftalen

Fraværende Charlotte Markussen, Brith Josephsen

Punkt 6: Oversigt over arbejdsgrupper

23/19027

Baggrund

Til HovedUdvalgets orientering, fremlægges til hvert møde en status på arbejdet i de af HovedUdvalget nedsatte arbejdsgrupper.

Indstilling

Det indstilles, at HovedUdvalget tager oversigten til efterretning.

Beslutning Hovedudvalg den 01-02-2024

Oversigten blev taget til efterretning.

Fraværende:

Charlotte Markussen

Brith Josephsen

Sagsfremstilling

Arbejdsgruppe	Opgave	Deltagere	Status
HTK som nøglekommune for partsprojektet ”Fokus på fuld tid” Nedsat 22. oktober 2020	Projektet forankres i arbejdsgruppen.	<ul style="list-style-type: none">• Heidi Hansen• Brith Josephsen• Tine Hoffmann• Maja W. Pedersen• Ane Saabye (CBA-Organisation)	<p>I 2023 deltager 5 dagtilbud i partsprojektet ”Fokus på fuld tid”. Forløbet starter op i april 2023 og forventes at køre til og med november 2023.</p> <p>4 dagtilbud har siden april 2023 arbejdet med partsprojektet ”Fokus på fuld tid”. Den 28.11 samles der op på erfaringer og udbredelse af dette sammen med ledere, TR’er, AMR for hele dagtilbudsområdet.</p> <p>Den 28.11 blev der samlet op på erfaringer med op i tid i dagtilbud Blåkilde og Kildehuset. Ca. 45 deltog, heriblandt dagtilbudsledere, TR’er, AMR, dagtilbudschef, Centerchef og</p>

Direktør. I de to dagtilbud har flere medarbejdere valgt at gå op i tid, og der er fundet nye alternative måde at organisere arbejdstid, herunder bl.a. tid til forberedelse og fleksibel tilrettelæggelse af arbejdstid.

Arbejdsgruppe om
Arbejdskraftudfordringen

Nedsat 22. oktober 2020.

På HU-møde den 13.
april 2023 blev det
besluttet, at fleksibilitet/4
dages arbejdsuge skal
drøftes i denne
arbejdsgruppe.

- Anja Krogh
Manghezi
- Lars Holte
- Heidi Hansen
- Tine
Hoffmann
- Karin
Danielsen
- Lene
Strandquist
- Brith
Josephsen
- Michael
Boye-
Hansen
- Trine Groth
Rasmussen
- Lene
Fridberg
(HR)
- Sofie
Berglund
(CBA-
Organisation)

På sidste møde
drøftede gruppen 4-
dages arbejdsuge som
en del af den fleksible
organisation. På det
kommende møde skal
gruppen bl.a. drøfte
seniorindsatsen i KL-
regi.

Næste møde d. 1.
februar 2024

Arbejdsgruppe vedr.
MED-aftalens bilag 2

(navn ændret 16.09.21)

Nedsat 19. november
2020.

At arbejde med de
fremførte forslag,
herunder en evt.
nedsættelse af et
forhandlingsorgan.

- Karin
Danielsen
- Heidi Yoma
Rasmussen
- Lars Holte
- Maria
Kjærsgaard
Sørensen
- Lene
Fridberg
(HR)
- Sanne
Simonsen
(HR)

Der er planlagt et 7.
møde i
arbejdsgruppen den
13. marts 2023.

<p>Arbejdsgruppe vedr. HU-forenklinger i MED-systemet.</p> <p>Nedsat 8. april 2021</p>	<p>Arbejdsgruppen skal se på de TR-rettede forenklinger i MED-systemet.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Heidi Hansen • Brith Josephsen • Sanne Simonsen • Lars Holte • Ulla Dedenroth • Lene Fridberg (HR) 	<p>Sag med arbejdsgruppens indsigter og indstilling er behandlet på HU-mødet i november 2022. På dette møde blev det besluttet, at et af arbejdsgruppens forslag – vedr. bilag 7-sager, skal præciseres.</p> <p>I arbejdsgruppen om forenklinger er det aftalt, at lave en ny HU-sag, hvor der gøres i dybden omkring hvilke forenklingsmuligheder der er i forhold til Bilag 7-sager.</p> <p>Drøftes på HU i marts 2024</p>
--	---	---	--

PERMANENTE ARBEJDSGRUPPER

<p>Årlig arbejdsmiljødrøftelse</p> <p>Nedsat 21. november 2012</p>	<p>Skal forberede og samle op på HU's årlige arbejdsmiljødrøftelse</p>	<p>Siddende AMR, AML og HU's næstformand.</p> <p>Ansvarlig:</p> <p>Lene Fridberg (HR)</p> <p>Helle Planck Larsen (HR)</p> <p>Ane Saabye (CBA-Organisation)</p>	<p>Gruppen mødes 3-4 gange årligt i marts/april måned.</p> <p>Og i ulige år tillige i oktober måned.</p>
--	--	--	--

Ad hoc udvalg

<p>ØU03</p>	<p>Formålet med udvalget er at sikre MED-indflydelse og involvere MED-systemet i drøftelser ift. udmøntningen af ØU03.</p>
<p>(Udmøntning af ØU03)</p> <p>Nedsat 31. marts 2023</p>	<p>I Ad hoc MED-udvalget vil følgende forhold blive drøftet: de valgte metoder i analyse og kortlægningsfasen, forslag til afgrænsning og proces, de scenarier der lægges frem som mulige løsninger ifm. udmøntning af ØU03 og implementeringsprocessen.</p>

Proces er
forlænget til 31.
december 2023

Fraværende Charlotte Markussen, Brith Josephsen

Punkt 7: Eventuelt

23/19027

Baggrund

Punktet er åbent for input

Beslutning Hovedudvalg den 01-02-2024

Der bliver gjort opmærksom på, at der ikke længere er HU-dagsordenspunkter på MitHTK. HR ser på sagen.

Medarbejdersiden ønsker at HU-møder og HU-arbejdsgruppemøder fordeles lidt bedre, så det i udgangspunktet ikke ligger samme dage.

Kommunaldirektøren orienterede kort om den kommende TRIO dag den 18. april 2024, hvor temaet er den attraktive og fleksible arbejdsplads.

Fraværende:

Charlotte Markussen

Brith Josephsen

Fraværende Charlotte Markussen, Brith Josephsen