

REFERAT Hovedudvalg d. 24-04-2013

Mødedato Onsdag d. 24. april 2013 kl. 13:00

Mødested B 205

Mødedeltagere Jørgen Lerhard (Fravær), Bo Petersen (Fravær), Sussi Jørgensen (Fravær)

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af referat.....	3
Budget.....	4
Tilpasning af MED-struktur på dagtilbudsområdet.....	5
Sygefravær - Tendenser og udvikling samt status på tiltag.....	7
APV- og Trivselsundersøgelsen 2014 - sparringsgruppe.....	10
Følgegruppe til sundhedsindsatsen.....	11
Oversigt over arbejdsgrupper.....	12
MedarbejderNyt.....	14
Eventuelt.....	15

Punkt 1: Godkendelse af referat

12/23682

Indstilling

Det indstilles, at HovedUdvalget godkender referatet fra 20. marts 2013.

Beslutning i Hovedudvalg den 24-04-2013

Referatet blev godkendt.

Punkt 2: Budget

12/23682

Sagsfremstilling

Direktionen orienterer om budgetopfølgningen for 2013 samt om status på budgetlægningen for 2014.

Desuden orienteres om fagudvalgenes drøftelse af den langsigtede omstilling og effektivisering.

Indstilling

Det indstilles, at HovedUdvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning i Hovedudvalg den 24-04-2013

Budgetopfølgning 2013

Der er stort set balance på driften. Opfølgningen indeholder også anlægsoverførsler fra 2012, samt låneoptagelse, hvilke p.t. giver et større forventet likviditetsoverskud.

Budgetlægning 2014

Der blev orienteret kort om status på budgetlægningen for 2014. Endnu mangler der stadig mange oplysninger for at give et fulgyldigt billede af situationen for 2014. Det må dog forventes, at mindreforbruget som følge af KTO-forliget, vil blive modregnet i bloktilskuddet i forbindelse med budget 2014.

Overførsler fra 2012 til 2013.04.25

Sagen om budgetoverførsler var på Byrådets møde i går. Der blev i 2012 besluttet, at der til 2013 kan overføres mindreforbrug, som er planlagte og formålsbestemte på 21,9 mio.kr. og der var ansøgt for 22,6 mio.kr. Byrådet godkendte i går, at den samlede ramme på 21,9 mio kr. øges med 0,7 mio kr. for at imødekomme ønskerne.

Fagudvalgenes drøftelse af den langsigtede omstilling og effektivisering

Direktionen oplevede, at drøftelserne forløb godt. De udvalgte temaer vil blive drøftet i ØU, hvor der udvælges temaer i forhold til budget 2014.

Referaterne fra april fra de forskellige områder giver et godt overblik over de drøftede temaer.

Bilag

1. budgetopfølgning 2013.pdf

Punkt 3: Tilpasning af MED-struktur på dagtilbudsområdet

13/8328

Sagsfremstilling

Som følge af at dagområdet har ændret i antallet af områdeinstitutioner fra fem (+ en selvejende) til fire (+ en selvejende), foreslås antallet af lokaludvalg på dagtilbudsområdet under Institutions- og Skolecenterets sektorudvalg ligeledes reduceret fra fem til fire lokaludvalg.

Ændringen vedrører alene den del, der hører under sektorudvalget for Institutions- og Skolecenteret, idet sammensætningen i den selvejende områdeinstitution er uændret og dermed også deres lokaludvalg.

Forslaget vil betyde, at antallet af lokaludvalg igen matcher antallet af områder, hvorved der sikres inddragelse og indflydelse i en MED-struktur, der følger organisations- og ledelsesstrukturen på dagtilbudsområdet.

Forslaget ændrer ikke ved antallet af arbejdsmiljøgrupper og de vil også fremover bestå af en arbejdsmiljøleder og en arbejdsmiljørepræsentant på hver enkelt daginstitution.

Den nuværende MED-struktur (lokaludvalg) på dagtilbudsområdet for de kommunale institutioner ser ud som følger:

Gadehave/ Gadevang	Tåstrupgård/ Sengeløse	Taastrup NØ/ Taastrup SØ	Rønnevang/ Torstorp/Dagplejen	Charlotteager/ Hedehusene
1 områdeleder/AML	1 områdeleder	1 områdeleder/AML	1 områdeleder 1 AML	1 områdeleder
2 ledere	1 AML	2 ledere	1 leder	1 AML
7 medarbejdere	1 leder	7 medarbejdere	7 medarbejdere	2 ledere
2 AMR	2 medarbejdere			4 medarbejdere
	7 AMR			3 AMR

Da områdestrukturen er ændret fra fem til fire områder, foreslår Institutions- og Skolecenteret, at lokaludvalgene fremover sammensættes således:

Mølleholm/ Hedehusene	Reerslev/Gadehave/ Fløng	Torstorp/Borger/ Dagplejen	Selsmosen/ Charlotteager/Sengeløse
1 områdeleder/AML	1 områdeleder/AML	1 områdeleder	1 områdeleder
2 ledere	2 ledere	1 AML	1 AML

7 medarbejdere	7 medarbejdere	7 medarbejdere	1 leder
2 AMR	2 AMR	2 AMR	7 medarbejdere
			2 AMR

Udenfor sektorudvalgets område er fortsat Lokaludvalg for den Selvejende områdeinstitution, som forbliver uændret.

Af Arbejdsmiljøloven fremgår det, at antallet af arbejdsmiljøgrupper skal fastsættes efter nærhedsprincippet, så medarbejderne inden for deres arbejdstid har mulighed for at drøfte arbejdsmiljøforhold med arbejdsmiljørepræsentanten eller arbejdsmiljølederen. Det betyder, at der skal være det antal arbejdsmiljøgrupper, som der er behov for.

Det er HR-Centrets vurdering, at forslaget lever op til dette.

To af institutionerne i områderne er selvejende, men er ikke omfattet af de fire lokaludvalg, da selvejende dag- og døgninstitutioner ikke har samme arbejdsgiver som de kommunale institutioner, og der dermed ikke består et over-/underordningsforhold. MED-organisationen og arbejdsmiljøgrupperne for de selvejende institutioner skal derfor etableres som selvstændige enheder omfattende arbejdspladser med samme arbejdsgiver. Det opfylder forslaget til ændret struktur.

Indstilling

Det indstilles, at HovedUdvalget godkender forslaget til ny struktur for lokaludvalgene på dagtilbudsområdet.

Beslutning i Hovedudvalg den 24-04-2013

Medarbejdersiden undrede sig over, at dette punkt ikke forinden er drøftet i SektorMED, idet der er flere elementer, som kunne være interessante at drøfte i forbindelse med udvidelsen af områdernes størrelse.

Det blev besluttet, at punktet returneres til Institutions- og Skolecentrets SektorMED til høring forinden fornyet fremlæggelse for HovedUdvalget.

Bilag

Bilag til Tilpasning af MED-struktur på dagtilbudsområdet

Punkt 4: Sygefravær - Tendenser og udvikling samt status på tiltag

11/1743

Sagsfremstilling

Denne sag fremlægges, da Hovedudvalget har besluttet, at drøfte status på den aktuelle sygefraværsindsats én gang om året. Høje-Taastrup Kommune (HTK) har siden 2008 haft en særlig opmærksomhed på at reducere sygefraværet, til gavn for opgaveløsning, borgerservice, trivsel og økonomi. Indsatsen er og har været flerstrengt og siden 2011 har en væsentlig del af indsatsen været fokuseret på procesbistand (hjælp til selvhjælp) til arbejdspladser og områder med et atypisk højt sygefravær. Dette fokus vil også være fremherskende i 2013.

Medio 2008, da det blev besluttet at skærpe og målrette sygefraværsindsatsen, var det gennemsnitlige sygefravær i HTK 6,6%. Målet var i første omgang en reduktion i sygefraværet på 20% og dette mål blev nået i august 2011, hvor kommunens gennemsnitlige sygefravær var nedbragt til 5,3%. Gennem 2012 har sygefraværet ligget stabilt omkring 5,0-5,1% og tallet pr. 28.02.13 er 5,15%. I vedhæftede bilag illustreres udviklingen i sygefraværet dels for HTK samlet, dels pr. sektorområde.

Status på indsatser gennem det seneste år

I forhold til hjælp til selvhjælp til arbejdspladser med et atypisk højt sygefravær/tendens til udvikling af atypisk højt sygefravær, har HR-Centret (HRC) ydet procesbistand til i alt 17 arbejdspladser gennem 2012 (alle klubber, alle daginstitutioner i område 4 samt Borgerskolen). Endvidere igangsattes indsats i Jobcentret. Målet for 2012 var at yde procesbistand til 5-10 arbejdspladser.

Klubområdet

I 2011-2012 gennemførtes en indsats på klubområdet, omfattende alle klubber og ansatte. Gennem en flerstrengt indsats, bl.a. indeholdende et tæt samarbejde mellem HRC og FKC fra november 2011 til marts 2012, faldt sygefraværet fra 7,1% i 2011 til 4,5% pr. 30.09.12. Siden 30.09.12 har fraværet dog været stigende igen og pr. 28.02.13 er det gennemsnitlige sygefravær for det samlede klubområde 5,3%. Især tre af de 10 klubber bidrager til denne udvikling med stigninger på 2-3 procentpoint.

Daginstitutionsområde 4

En indsats der inkluderede alle ansatte i alle 6 institutioner i område 4, blev afsluttet i efteråret 2012. Indsatsen blev aftalt med udgangspunkt i et gennemsnitligt sygefravær i 2011 på 7,3% for det samlede område. Da indsatsen blev afsluttet i efteråret 2012 var fraværet faldet til 6,8% og pr. 31.12.12 var fraværet faldet til 6,2%. Imidlertid er tallet efterfølgende steget igen og pr. 28.02.13 er område 4's gennemsnitlige sygefravær 6,4%. Udviklingen følges og yderligere handlinger overvejes i samspil mellem HRC og områdeleder/ISC.

Område 4 ændrede pr. 01.03.13 sammensætning, så området nu består af flere/andre institutioner end dem der var involveret i den beskrevne indsats, hvorfor det fremover ikke bliver muligt at sammenligne det nye område med det tidligere område 4. HRC vil derfor for en periode følge udviklingen specifikt for institutionerne i det tidligere område 4.

Borgerskolen

HRC har haft en løbende sparring med ledelsen gennem det seneste år. En indsats i april 2013 indeholdende tre halve temadage (med alt personale i SFO og Gruppeordning) og et opfølgingsmøde i april/maj 2013, blev grundet lockout reduceret til indsatsen med SFO inkl. opfølgingsmøde. Indsatsen i Gruppeordningen forventes flyttet til andet tidspunkt. Endvidere følges sygefraværets udvikling og der er aftalt fortsat sparring med ledelsen i 2013. Borgerskolens samlede sygefravær er det seneste år faldet fra 8,9% primo 2012 til 7,5% pr. 28.02.13, men ligger fortsat højt.

Jobcentret

I maj 2012 besluttede direktionen at der skulle ydes bistand til Jobcentret, som på daværende tidspunkt havde et sygefravær på 5,11%. Samtidig havde Arbejdstilsynet truffet afgørelse om, at Jobcentret skulle forebygge belastninger i det psykiske arbejdsmiljø som følge af stor arbejdsmængde og tidspres. Da sygefravær øger presset på de tilbageværende, var det yderligere et godt argument for at sætte ind i forhold til sygefraværet. Forløbet med Jobcentret omfattende alle afdelinger og medarbejdere og blev påbegyndt ultimo 2012 og afsluttet 26. februar 2013. Sygefraværets udvikling følges og opfølgingsmøde med JC's MED er aftalt i maj 2013.

Sygdomsudredning

Den nuværende ordning med sygdomsudredning, hvor en medarbejder kan tilbydes tværfaglig udredning af en uafklaret sygdomssituation, blev etableret i marts 2012 med Previa Sundhed (senere købt af Falck Healthcare). Siden ordningens start, har 7 ansatte været gennem processen med sygdomsudredning. Den seneste visitering til ordningen fandt sted 4. oktober 2012 og der har ikke siden været henvendelser om behov for brug af ordningen, ligesom HRC ikke har haft sager eller situationer hvor tilbud om brug af ordningen har været relevant.

HRC blev i løbet af 2012 opmærksom på, at ligningslovens § 30 om beskatning af arbejdsgiverbetalt sundhedsbehandling var blevet væsentlig ændret, så arbejdsgiverens betaling af sundhedsudgifter ikke længere var skattefrit. På baggrund af denne lovændring har HRC vurderet, at det er nødvendigt at undersøge de skattemæssige forhold ved vores sygdomsudredning. Som et led her i, har HRC fremsendt et spørgsmål til SKAT, som vi pt. afventer svar på. Indtil de skattemæssige forhold er afklaret, vil HRC være tilbageholdende med at anvende ordningen.

Da behovet for sygdomsudredning desuden er faldet, skal der i løbet af 2013 ses på, om tilbuddet skal fortsætte i den eksisterende form.

Fremtidige indsatsområder

Også i 2013 vil der være tilbud om procesbistand til de arbejdspladser, der har et atypisk højt sygefravær. Omfanget forventes dog at være noget lavere end i 2012, da behovet er faldende og fordi markant flere arbejdspladser end det var målet, fik procesbistand i 2012. Målet for 2013 er at yde procesbistand til mindst 5 arbejdspladser, som direktører og centerchefer ønsker at sætte fokus på i relation til nedbringelse af sygefravær.

Indsatsen på Borgerskolen fortsætter som ovenfor beskrevet og indsatsen og effekten af denne, i Jobcentret og Daginstitutionsområde 4, følges. Derudover igangsættes snarest en indsats på et nyt område. HRC holder løbende øje med udviklingen i sygefraværet og valg af nyt indsatsområde forventes truffet af direktionen ultimo april.

Indstilling

Det indstilles, at HU tager orienteringen til efterretning og drøfter sygefraværsindsatsen generelt.

Beslutning i Hovedudvalg den 24-04-2013

Direktionen drøfter i øjeblikket sygefraværet i kommunen og hvordan vi fortsat holder fokus – også når det går den rigtige vej – og hvad næste skridt skal være?

Følgegruppen til sygefraværsindsatsen har ligeledes drøftet dette, idet erfaringer viser, at når fokus forsvinder, så går det den forkerte vej. Det er en god idé jævnligt at evaluere, hvad tilbuddet fra HRC skal bestå af, men vigtigt at fastholde et tilbud i en eller anden form.

Medarbejdersiden foreslog i øvrigt, at man fokuserer mere på de medarbejdere, der er til stede, frem for dem der er fraværende.

Ledelsen var enig i, at der ikke kun skal fokuseres på dem, der er fraværende. Der skal skabes bedre balance mellem fravær og nærvær. Og der er ingen tvivl om, at det er en ledelsesmæssig opgave. Der hvor der sygefraværet er stort eller stigende, skal lederen komme med forklaring på, hvad grunden til fraværet kan være og hvad der gøres på arbejdspladsen for at rette op på dette?

Medarbejdersiden ønsker, at man ved fremtidige organisatoriske ændringer o. lign. fokuserer mere på processen. Vi tager godt hånd om praktikken, men glemmer processen og det resulterer til tider i øget sygefravær. Kulturforskelle o. lign kan skabe usikkerhed og grobund for dårligere trivsel i en periode.

Medarbejdersiden foreslog, at HRC bliver inddraget inden sygefraværet bliver højt – evt. i forbindelse med sammenlægningsprocesser.

Ea Roldgaard, HRC, understregede, at udgangspunktet er at arbejde med trivslen, for at opnå lavere sygefravær. Det er vigtigt, at leder og medarbejdere i fællesskab finder løsninger. Og ofte tages der i arbejdet udgangspunkt i gode erfaringer fra den enkelte arbejdsplads, som der så arbejdes videre med.

Med de faldende bemærkninger blev orienteringen taget til efterretning.

Bilag

Fraværprocenter løbende år pr sektor 28.02.13

Fraværprocenter løbende år HTK samlet 28.02.13

Punkt 5: APV- og Trivselsundersøgelsen 2014 - sparringsgruppe

12/25982

Sagsfremstilling

Denne sag fremlægges for Hovedudvalget, med henblik på at nedsætte en arbejdsgruppe, som kan fungere som sparringspartner for HR-Centret i forhold til i planlægningen af APV- og trivselsundersøgelsen 2014.

Den sidste APV og Trivselsundersøgelse blev gennemført i januar 2011. APV'en skal revideres minimum hvert tredje år, hvorfor den næste APV- og Trivselsundersøgelse skal gennemføres i begyndelsen af 2014.

I den forbindelse foreslås der, at der nedsættes en arbejdsgruppe, som kan sparre og bl.a. drøfte følgende med HR-Centret:

- Tidspunkter for undersøgelsen
- Metoder for undersøgelsen
- Retningslinjer for udarbejdelse af APV-handlingsplan 2014-2016

Foreløbig tidsplan for arbejdet med udvikling og gennemførelse af undersøgelsen

April - september 2013	Udarbejde endeligt projektoplæg for APV- og Trivselsundersøgelsen 2014
Ultimo oktober 2013	Projektoplæg fremlægges for Direktionen og Hovedudvalget
November 2013	Pilotprojekt for undersøgelsen og tilretning af undersøgelse
December 2013- januar 2014	Forberedelse af organisationen og it-opsætning
Forår 2014	Gennemførelse af APV- og Trivselsundersøgelse 2014
Maj-juni 2014	Arbejdsmiljøgrupperne opsamler og arbejder med resultaterne fra undersøgelsen
Juni –juli 2014	HR-Centret foretager opsamling og bearbejdning af resultaterne fra undersøgelsen som fremlægges for Direktionen og Hovedudvalget
September 2014	Evaluering af undersøgelsen i HU

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget godkender nedsættelsen af en arbejdsgruppe og udpeger 2- 4 repræsentanter til denne.

Beslutning i Hovedudvalg den 24-04-2013

Hovedudvalget godkendte nedsættelsen af arbejdsgruppen og udpegede Karen, Heidi, Vibeke og en arbejdsmiljørepræsentant som repræsentanter.

HRC deltager med 2 medarbejdere samt en arbejdsmiljøleder.

Punkt 6: Følgegruppe til sundhedsindsatsen

13/616

Sagsfremstilling

Hovedudvalget har tidligere den 6. november 2012 og 27. februar 2013 behandlet omlægning af sundhedsindsatsen for medarbejdere i Høje-Taastrup Kommune.

Det har hidtil været HR-Centret, som har stået for planlægningen og udviklingen af sundhedsindsatsen. DHL-stafetten har dog været varetaget af en gruppe frivillige medarbejdere.

Med omlægningen af ordningen som medfører, at der fremadrettet kan inddrages skiftende tilbud og kampagner, er det blevet tydeligt, at der er behov for at høre medarbejdernes synspunkter og idéer.

HR-Centret foreslår derfor, at der nedsættes en følgegruppe bestående af 2-3 medarbejderrepræsentanter fra HU. Det foreslås, at følgegruppen får følgende opgaver:

- At medvirke til at sikre, at sundhedsindsatsen tilrettelægges, så den i størst muligt omfang tager hensyn til medarbejdernes synspunkter og behov
- At medvirke i løbende vurderinger i behovet for at justere indsatsområderne inden for rammerne af sundhedsordningen for personale
- At medvirke til at vurdere muligheder for og forslag til indsatsområder og kampagner som fx ”Vi cykler til arbejde”, ”tæl skridt” og lignende
- At medvirke til at planlægge og arrangere forskellige sundhedsarrangementer

Indstilling

Det indstilles, at HovedUdvalget nedsætter en følgegruppe til sundhedsindsatsen og udpeger medlemmer hertil.

Beslutning i Hovedudvalg den 24-04-2013

Medarbejdersiden udpegede Karen og Vibeke samt foreslog en repræsentant fra personaleforeningen som sidste medlem. Ledersiden syntes, at idéen er god og stiller desuden med repræsentanter fra HR-Centret.

Punkt 7: Oversigt over arbejdsgrupper

12/23682

Sagsfremstilling

Arbejdsgruppe	Opgave	Deltagere	Status
Følgegruppe til sygefraværsindsatsen Nedsat 26.10.11	Sparringspartner for HR-Centret i forhold til sygefraværsindsatsen i kommunen.	Tine, Heidi og Karin Ansvarlig: Søren Grenaa	Gruppen samles 2 – 3 gange årligt.
Implementering af Sundhedsstrategien Nedsat 13.09.12	Skal bidrage til at præsentere strategien for organisationen i skrift og tale.	Brith, Vibeke, Thommas og Niels Ansvarlig: Mariann Lyby	Arbejdsgruppen lægger i øjeblikket sidste hånd på materialet og håber på en snarlig præsentation i et tværfagligt lederforum.
Beskæftigelse af personer med nedsat arbejdssevne. Nedsat 21.11.12	Skal sikre, at HU lever op til kravene i Rameaftale om det sociale kapitel.	Brith, Vibeke, Niels, Jette Elleby og Jette Lange. Ansvarlig: Hanne Borchersen	Arbejdsgruppen har holdt de første møder og mødes igen 02.05, 03.06 og 25.06.13. Gruppen forventer at fremlægge resultatet på mødet i juni eller september.
Årlig arbejdsmiljødrøftelse Nedsat 21.11.12	Skal forberede HU's årlige arbejdsmiljødrøftelse	Bo, Vibeke, Sussi, Jette og Ole. Ansvarlig: Marianne Klug-Andersen	Vibeke, arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsmiljøledere fra HU
Drøftelse af FTR/TR-vilkår Nedsat 27.02.13	Skal drøfte nuværende udfordringer i forhold til tid og vilkår (dog IKKE en genforhandling af FTR-aftalen).	Morten, Tine og Karin og Hanne Borchersen. Ansvarlig: Lars Buch Pedersen	Arbejdsgruppen mødes første gang den 16.04..13 og mødes igen den 29.04.13. Arbejdsgruppen forventer at fremlægge resultatet på mødet i juni.

Indstilling

Det indstilles, at HovedUdvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning i Hovedudvalg den 24-04-2013

HovedUdvalget besluttede at udvide oversigten med en kolonne hvor deadline anføres. Deadline aftales når arbejdsgruppen nedsættes.

Orienteringen blev derefter taget til efterretning.

Punkt 8: MedarbejderNyt

12/23682

Sagsfremstilling

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 i Hovedudvalg den 24-04-2013

Det blev foreslået, at der skrives om hvordan man forholder sig i krisesituationer.

HovedUdvalget besluttede, at HR-Centret til næste møde beskriver kommunens kriseberedskab (både fysisk og psykisk). Først derefter skrives der om dette i MedarbejderNyt.

Punkt 9: Eventuelt

12/23682

Beslutning i Hovedudvalg den 24-04-2013

Medarbejdersiden ønskede et overblik over, hvor mange AKUT-job der reelt bliver besat med ledige i HTK. HRC kigger på dette til næste møde.

Ledersiden orienterede om mulighed for at se byrådsmøderne på WEB dagen efter mødet. Det er en forsøgsordning, som evalueres i Byrådet i maj.