

# REFERAT Hovedudvalg d. 24-01-2019

**Mødedato** Torsdag d. 24. januar 2019 kl. 13:00

**Mødested** B203

**Mødedeltagere** Lars Holte, Jørgen Lerhard, Per Aalbæk Nielsen, Charlotte Markussen, Brith Josephsen, Heidi Hansen, Karen Aslaug Ramm, Niels Krüger, Hanne Borchersen, Thommas Nielsen, Peter Foskjær (Fravær), Tine Hoffmann, Heidi Yoma Rasmussen, Lars Bælum Jensen, Per Frank Lauritzen, Karin Danielsen, Sanne Simonsen, Lene Strandquist (Fravær), Tina Vium Lind

## **Indholdsfortegnelse**

Godkendelse af referat.....	3
Regnskab for 2018 og budget 2019.....	4
Ændring af MED-struktur - Ungecentret.....	5
Ændring af MED-struktur (ISC).....	7
Status på sundhedsindsatsen for 2018.....	9
Forslag fra A og Ø om whistleblowerordning i Høje-Taastrup Kommune.....	13
Orientering om praksisændring hos Erstatningsnævnet.....	15
Oversigt over arbejdsgrupper.....	16
Eventuelt.....	18

## **Punkt 1: Godkendelse af referat**

18/15960

### **Indstilling**

Det indstilles, at HovedUdvalget godkender referatet fra mødet den 13. december 2018.

### **Beslutning Hovedudvalg den 24-01-2019**

Referatet blev godkendt.

## **Punkt 2: Regnskab for 2018 og budget 2019**

18/15960

### **Baggrund**

Sagen fremlægges med henblik på en status på regnskab 2018 og budget 2019.

### **Indstilling**

Det indstilles, at HovedUdvalget tager orienteringen til efterretning.

### **Beslutning Hovedudvalg den 24-01-2019**

Per orienterede om det endelige resultat på servicerammen for 2018, som netop er kommet. Det har været meget konstruktivt, med alle de bidrag der er kommet i forbindelse med forbrugsbegrænsningen. Der var oprindelig forinden lagt op til en overskridelse af servicerammen på 39 mio. kr., men det ser ud til, at vi ender med en overskridelse på ”kun”14 mio. kr. Det svarer til 0,6 procent af driften. Det er altså lykkedes i fællesskab at få nedbragt overskridelsen betragteligt.

Budgetprocessen for 2018 har været evalueret og drøftet i direktionen, og der udarbejdes nu et oplæg til Økonomiudvalget vedr. budgetprocessen for 2019. Der informeres mere om dette på HU-mødet i marts måned.

Per orienterede endvidere om, at de kommende budgetopfølgninger er blevet rykket, således at de finder sted i maj og november måned, dvs. kun 2 budgetopfølgninger i stedet for 3 som hidtil. Der vil dog fortsat være løbende månedlige opfølgninger, ligesom HU også på alle møderne får en status. Så selvom de store budgetopfølgninger fremadrettet kun vil være 2 gange om året, vil der være fokus på budgettet hele året.

## **Punkt 3: Ændring af MED-struktur - Ungecentret**

18/3228

### **Baggrund**

MED-aftalens bilag 7 viser kommunens MED-struktur, som den er godkendt af Hovedudvalget.

Hvis strukturen ønskes ændret på lokal- eller sektorniveau, kræver det Hovedudvalgets godkendelse. Det gælder alle former for ændringer, som f.eks. sammenlægning af flere udvalg, nedlæggelse af udvalg, udvidelse af udvalg, ændring i antallet af arbejdsmiljøgrupper osv.

Med sagen fremlægges ønske om etableringen af en ny MED-struktur for det nye Ungecenter.

### **Indstilling**

Det indstilles, at Hovedudvalget godkender etableringen af en ny MED-struktur for Ungecentret. Herunder sammensætning af sektorudvalg, lokaludvalg og arbejdsmiljøgrupper.

Godkendelsen gøres betinget af en efterfølgende høring i arbejdsmiljøgrupperne og lokaludvalgene af MED-strukturen. Hvis der under disse høringer bliver fremsat ændringsforslag, skal sagen forelægges for Hovedudvalget på ny.

### **Beslutning Hovedudvalg den 24-01-2019**

HU godkendte etableringen af MED-strukturen for Ungecentret under forudsætning af, at strukturen sendes i høring i arbejdsmiljøgrupperne og lokaludvalgene. Fremsættes der ændringsforslag forelægges ny sag for HU.

I forhold til, om de selvejende institutioner fortsat bør have en plads i den lokale Med-aftale, var der lidt blandede tilbagemeldinger.

Ledersiden tilkendegav, at det ikke giver mening at have de selvejende med som en del af MED-aftalen, når lederne ikke deltager på møderne i forvejen.

Medarbejdersiden ønskede fortsat at beholde dem i MED-aftalen, da de også involveres i andre henseender som bl.a. ved pædagogiske tiltag. Medarbejdersiden gav samtidigt udtryk for, at det er en svær balancegang med de selvejende institutioner, da medarbejderne på daginstitutionsområdet har en oplevelse af, at de selvejende er en del af kommunen når vi taler goder, som f.eks. julegaver, men når der er tale om besparelser, så er de ikke en del af det. Det skaber frustrationer og forvirring hos medarbejderne.

Hanne bemærkede til slut, at HR-Centret er i dialog med KL omkring de selvejende institutioner, og vil vende tilbage når der er mere klarhed.

### **Sagsfremstilling**

Den 1. oktober 2018 blev der etableret et nyt Ungecenter i Høje Taastrup Kommune. Ungecentret består af følgende enheder:

- Linie 10
- Ungdomsskolen
- Fritids- og ungdomsklubber
- SSP
- Gadeplan
- UTA Taskforce
- UU-vejledningen (fra den 1. august 2019)
- Stab

Idet der er tale om et nyt center, skal der etableres en ny MED-struktur for Ungecenteret.

Sektorudvalg

Ungecentret er sammensat af et bredt felt af medarbejdere, som repræsenterer mange forskellige funktioner og arbejdsopgaver knyttet til arbejdet med unge. Medarbejderne er fordelt på en række forskellige decentrale institutioner og på rådhuset. Med baggrund i dette ønsker Ungecentret en bred repræsentation af medarbejdergrupperne i sektorudvalget.

Sektorudvalget vil bestå af en centerchef, 2 ledere, 2 AML, 5 medarbejderrepræsentanter og 2 AMR.

### Lokaludvalg og arbejdsmiljøgrupper

Eksisterende lokaludvalg og arbejdsmiljøgrupper for klubberne, Linie 10 og Ungdomsskolen flyttes fra Fritids- og Kulturcentret og Institutions- og Skolecentret over i Ungecentret og videreføres uændret. Dog henledes opmærksomheden på at Fritidsklubben Gadehaven har 2 arbejdsmiljøgrupper og Fritidsklubben 5'eren har 3 arbejdsmiljøgrupper. Dette er ikke i overensstemmelse med MED-aftalens bilag 7 og ændringen har aldrig tidligere været forlagt for HovedUdvalget til godkendelse til trods for at ændringen har været praktiseret.

SSP/Gadeplan tages ud af Fritids- og Kulturcentrets lokal-MED. Der etableres et samlet personalemøde med MED-status for SSP, Gadeplan, UTA-taskforce samt Staben under Ungecentret.

Arbejdsmiljøgruppen for SSP, Gadeplan, UTA-taskforce og Staben vil bestå af en arbejdsmiljøleder og en arbejdsmiljørepræsentant. Nærhedsprincippet anses for opfyldt, idet de opregnede enheder har et tæt arbejdsfællesskab på Rådhuset.

### HR-Centret bemærker

HR-Centret vurderer, at etableringen af den nye MED-struktur for Ungecentret som beskrevet ovenfor er i overensstemmelse med gældende regler. Dette gælder også i forhold til udvidelsen af antallet af arbejdsmiljøgrupper for klubberne, selvom det ikke er hensigtsmæssigt at udvide gruppen af beskyttede medarbejdere.

HovedUdvalgets opmærksomhed henledes på, at der er et uafklaret spørgsmål i forhold til de selvejende institutioners repræsentation på sektorudvalgsniveau. Det fremgår af den lokale MED-aftale nr. 10, pkt. 2, at ” *I SektorUdvalget på Fritids- og Kulturcentrets område og på Institutions- og Skolecentrets område skal der desuden sidde en arbejdsmiljøleder og en arbejdsmiljørepræsentant fra de selvejende institutioner.* ”

Ligeledes fremgår det af bilag 7 i MED-aftalen, at den selvejende fritidsklub, Engvadgård er repræsenteret i Fritids- og Kulturcenterets sektorudvalg. Pladserne har imidlertid aldrig været fyldt op af Engvadgård og de fremgår heller ikke af MED-strukturen for Ungecentret.

HR-Centret anbefaler, at HovedUdvalget overordnede kigger på den lokale MED-aftales bestemmelser om de selvejende institutioner ved næstkommende møde og tager stilling til, hvordan disse skal være repræsenteret i kommunes MED-organisation i fremtiden.

## **Bilag**

Ungecentret - skema

Ungecentret - bilag med fortegnelse

## Punkt 4: Ændring af MED-struktur (ISC)

19/1220

### Baggrund

Den 13. december 2018 behandlede Hovedudvalget en sag fra Institutions- og Skolecentret om tilpasning af MED-strukturen på daginstitutionsområdet efter etablering af klyngestrukturen. Der var uenighed i ISC's Sektorudvalg, hvorfor Sektorudvalget havde bedt Hovedudvalget træffe beslutning om MED-strukturen på daginstitutionsområdet. Hovedudvalget besluttede at sende sagen retur til drøftelse i ISC's Sektorudvalg, med henblik på at sektorniveauet forsøgte at opnå enighed.

Sektorudvalget har på deres møde den 14. januar 2019 behandlet sagen og er enige om en model, der fremlægges til godkendelse i Hovedudvalget.

### Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget godkender

1. at der etableres én arbejdsmiljøgruppe pr. afdeling/institution bestående af 1 arbejdsmiljøleder og 1 arbejdsmiljørepræsentant. Det vil sige at én klynge vil have 3 arbejdsmiljøgrupper (klynge B vil have 4 arbejdsmiljøgrupper da der er 4 afdelinger/institutioner i klyngen)
2. at der etableres ét LokalMED pr. klynge bestående af 1 klyngeleder, 2 AML (klyngeleder kan evt. sidde der som både klyngeleder og AML), 2 medarbejderrepræsentanter og 2 arbejdsmiljørepræsentanter. Klynge H's LokalMED skal dog bestå af 1 klyngeleder, 2 AML (klyngeleder kan evt. sidde der som både klyngeleder og AML), 3 medarbejderrepræsentanter og 2 arbejdsmiljørepræsentanter.

### Beslutning Hovedudvalg den 24-01-2019

Godkendt uden bemærkninger.

### Sagsfremstilling

#### Arbejdsmiljøgrupper

Efter etableringen af klyngeledelse er Sektorudvalget i ISC enige om at der fremadrettet skal være én arbejdsmiljøgruppe pr. institution/enhed. Det vil sige at én klynge vil have 3 arbejdsmiljøgrupper på nær klynge B, som vil have 4 arbejdsmiljøgrupper da der er 4 institutioner/enheder i klyngen.

#### LokalMED

Efter etableringen af klyngeledelse er Sektorudvalget i ISC enige om at der fremadrettet skal være et LokalMED pr. klynge. Lokaludvalget i alle klynger, på nær klynge H skal bestå af 1 klyngeleder, 2 arbejdsmiljøledere (klyngeleder kan både være klyngeleder og arbejdsmiljøledere), 2 medarbejderrepræsentanter og 2 arbejdsmiljørepræsentanter. Klynge H skal bestå af 1 klyngeleder, 2 arbejdsmiljøledere (klyngeleder kan både være klyngeleder og arbejdsmiljøledere), 3 medarbejderrepræsentanter og 2 arbejdsmiljørepræsentanter.

#### HR-Centrets vurdering

Da der var områdeledelse på daginstitutionsområdet, bestod de 3 bestående lokaludvalg af 7 medarbejderrepræsentanter og 2 arbejdsmiljørepræsentanter på medarbejdersiden. I alt 27 beskyttede. Med den nye klyngestruktur bliver antallet af medarbejderrepræsentanter udvidet til 41 beskyttede. Den nye klyngestruktur vil bestå af 9 lokaludvalg med 2 medarbejderrepræsentanter og 2 arbejdsmiljørepræsentanter i hver klynge, og i 1 klynge vil Lokaludvalget bestå af 3 medarbejderrepræsentanter og 2 arbejdsmiljørepræsentanter. Udvidelsen af beskyttede sker på TR-siden, da man med den nye klyngestruktur får en TR pr. klynge i stedet for pr. område på PMF's og BUPL's side.

Det er HR-Centrets vurdering, at den ønskede tilpasning er i overensstemmelse med MED-aftalen og MED-reglerne i øvrigt.

### Bilag

ændret og godkendt referat af isc sektorMED 14/1/2019 - 13493-19\_v1\_Referat 140119.DOC

Diagrammer over Klyngestrukturen i ISC

## Punkt 5: Status på sundhedsindsatsen for 2018

19/324

### Baggrund

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

Dette er konkretiseret i ”Strategi for Sundhedsindsatsen”, som Hovedudvalget vedtog den 19. maj 2016. Status vil fremadrettet tage udgangspunkt i strategien.

Hovedudvalget har på sit møde den 18. januar 2017 besluttet, at der hvert år i januar fremlægges, dels en status på sundhedsindsatsen i det foregående år, og dels en oversigt over sundhedstilbud for personalet med eksisterende tilbud og forslag til nye.

### Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget tager status på sundhedsindsatsen i 2018 og oversigt over sundhedstilbud for personalet til efterretning og drøfter om der i øvrigt er behov for at ændre på indholdet af tilbud i Sundhedsindsatsen.

### Beslutning Hovedudvalg den 24-01-2019

Afrapporteringen blev taget til efterretning uden forslag til ændringer. Dog fremkom følgende tilkendegivelser, som arbejdsgruppen vil se nærmere på i deres videre arbejde med sundhedsstrategien:

- Falck indsatsen er rigtig god, men det kunne være rart, hvis også man kunne se hvor mange bookninger Falck selv var skyld i.
- Det ville være interessant at se, hvor mange der gør brug af de øvrige indsatser som f.eks. persolog.
- Der er stor forskel på, hvornår man kan få fri til at benytte Falck ordningen. Nogen får fri, og andre skal selv betale. Nogle har langt til klinikken og andre har den lige ved siden af, så der er også forskel på hvor meget tid der skal bruges til det. Måske man kunne benytte en anden lokalitet.
- Problematisk, at man får et spørgeskema efter 1. behandling, hvis aflysninger osv. først sker ved de efterfølgende behandlinger. Det kan måske godt give et lyserødt billede af Falck ordningen.
- Det kan være svært at få tider på Parkskolen.
- Flere er kede af at tilbuddet om influenza vaccination er ophørt.
- Der skal oplyses bedre om, hvilke klinikker der kan benyttes i Falck ordningen. Det er de færreste medarbejdere, som ved at alle Falck's klinikker i Danmark kan benyttes. Det er kun behandling nr. 1 og 6 som skal foregå i egne klinikker i Taastrup.

I forhold til punktet om persologen, vil der blive samlet op når arbejdsmiljøredøgørelsen udarbejdes.

### Sagsfremstilling

Den indsats, som betegnes Sundhedsindsatsen for personalet, består dels af den behandlingsordning som tilbydes i samarbejde med Falck Healthcare (FHC), og dels af en række andre tilbud, som fx kampagner, kurser, fitnesscenter, rygestopkurser og influenzavaccination.

#### Oversigt over sundhedstilbud for personalet

Oversigten viser de sundhedstilbud som gives til medarbejderne indenfor strategiens forskellige temaer.

- ”Trivsel og sundhed” med tilbud indenfor fx mental sundhed, rygning, kost/vægt/motion
- ”Tidlig indsats og forebyggelse” med tilbud som forebyggelse af stress og sygefravær, sikring af gode og korrekte arbejdsstillinger, håndtering af vold, mobning og chikane.

Oversigten viser både eksisterende tilbud og nye tilbud som er under overvejelse. Tiltag ift. stillesiddende arbejde og ”Sundhed på Spil” er nye tilbud.

Oversigten er vedlagt som bilag.

## Status på behandlingsordningen – Falck Healthcare (FHC)

Nedenfor gives en kort status over brug af ordningen i 2018. Med hensyn til det samlede overblik over forbrug og behandlingsårsager henvises til seneste statusrapport fra 3. kvartal 2018 som er vedlagt som bilag.

### *Antal brugere:*

I alt 329 ud af ca. 3.700 medarbejdere har benyttet ordningen i 2018.

Det er nogenlunde på niveau med 2017, hvor 341 medarbejdere blev behandlet.

Brugen af behandlingsordningen harmonerer således fortsat fint med det antal behandlinger som ordningen er dimensioneret til i henhold til kontrakten.

### *Belægningsprocent:*

Belægningsprocenten i egen klinik for 2018 ligger på 71,9 %, mod 71 % i 2017.

Set i lyset af, at klinikkens åbningstid/behandlingstider blev reduceret fra 4 dage (44 timer) til 2 dage (10 timer) i 2017 er en belægningsprocent på 71,9 % ikke tilfredsstillende. Ud over tiderne i vores egen klinik kan medarbejderne også benytte og booke tider i Falck Healthcares egne sundhedscentre. HR-Centret er i løbende dialog med Falck Healthcare om, hvordan der sikres optimal udnyttelse af de udbudte tider i vores egen klinik, herunder sikres balance i forhold til de tider, som bookes i Falck Healthcares egne sundhedscentre.

### *Tilfredshedsmåling:*

Som led i ordningen er FHC bl.a. blevet bedt om at fremsende tilfredshedsmålinger. Alle medarbejdere som har modtaget behandling får tilsendt et evalueringsskema fra Falck Healthcare via mail.

På baggrund af disse evalueringer har Falck Healthcare udarbejdet tilfredshedsmålinger for perioden 1. januar – 31. oktober 2018. Svarprocenten for perioden var 21 %.

Der er evalueret på i alt fem parametre

- Vurdering af klinik/FHC's sundhedscentre
- Vurdering af FHC's rådgivningscenter/callcenter
- Vurdering af behandlere
- Vurdering af netbooking
- Generelt

Overordnet viser målingen, at brugerne generelt er tilfredse med behandlingsordningen. Over 90 % er meget tilfredse eller tilfredse med både behandler og behandlingsforløb. 71,9 % svarer, at de er meget tilfredse eller tilfredse med den oplevede effekt af behandlingen.

Med hensyn til selve længden af behandlingen, muligheden for at få tider og brugervenligheden på netbookingen viser målingen, at der er plads til forbedring. HR-Centret vil drøfte dette med FHC på førstkommande statusmøde i slutningen af januar måned.

Tilfredshedsmålingerne er vedlagt som bilag.

### *Udeblivelser:*

Udeblivelse fra behandling i egen klinik er steget markant fra 2,7 % i 2017 til 4,6 % i 2018, hvilket ikke er acceptabelt. Det er tidligere aftalt med Falck Healthcare, at fysioterapeuten skal kontakte den medarbejder som udebliver. Det har vist sig, at FHC af uforklarlige grunde, er stoppet med dette. Derfor er det nu aftalt, at FHC - som sanktion - fremadrettet i tilfælde af udeblivelse afbooker evt. efterfølgende tider som medarbejderne har booket. Behandlerne vil også kontakte medarbejderen telefonisk i det omfang det er muligt. Udeblivelsesprocenten følges nøje fremadrettet.

Udeblivelsesprocenten i Falck Healthcares egne sundhedscentre på 4,5 % er nogenlunde på samme niveau som i 2017.

### *Ergonomisk vejledning:*

Gives enten som tilbud eller på baggrund af konkret henvendelse fra arbejdsplads.

Fysioterapeuten gennemgår og vejleder medarbejderne i korrekt indretning af arbejdsstation, arbejdsstillinger, indstilling af borde, stol, lys osv. Til medarbejdere som har stillesiddende arbejde gives samtidig introduktion og program til elastiktræning, og der udleveres træningselastikker.

I 2018 har der været givet ergonomisk vejledning i følgende centre:

ØDC-IT-afdelingen, SHC, Driftsbyen, BYC, SUOC, HRC (akut 1 medarbejder), ØDC (akut 1 medarbejder)

### Status på øvrige sundhedstilbud

#### *Sundhed på Spil (Falck Healthcare):*

Spil som kan motivere til, og få mere sundhed og bevægelse ind i dagligdagen på arbejdsdagen. Spillet kan skræddersyes til det pågældende arbejdsområde.

Spillet blev, med central finansiering, afprøvet med succes som pilotprojekt på dagtilbudsområdet på to daginstitutioner i 2017, men ikke i 2018.

Det skyldes bl.a. varsel om strejke i foråret, og arbejdet med ny ledelsesstruktur i efteråret 2018.

Spillet vil stadig kunne tilbydes i 2019, dog med egenbetaling.

#### *Kampagner:*

- ”Vi cykler til arbejde”  
Efter et fald i deltagerantal på hele 50 procent fra 2016 til kun 50 deltagere i 2017, steg tilmeldingerne lidt igen til 65 deltagere i 2018.
- ”Ladywalk”  
Deltagerantal i 2018 var kun 44 mod 116 i 2017. I 2016 var der 90 tilmeldte. Informationsniveauet om tilbuddet har været det samme i hele perioden.
- ”Tæl Skridt”  
Tre ud af fire kampagner blev tilbudt i 2018 med et gennemsnitlig antal deltagere på 117 pr. kampagneperiode mod 143 i 2017. Så her blev der også et fald i antal tilmeldinger. Den 4. periode blev ikke udbudt pga. den vedtagne forbrugsbegrænsning.
- ”Firmatouren”  
Arrangementet blev afviklet første gang i 2016 med hele 38 hold (190 deltagere fra HTK). I år lykkedes det desværre kun at sende 4 hold (20 deltagere) af sted mod 30 hold i 2017. En årsag kan være, at der det første år blev ført en massiv kampagne både internt og eksternt i kommunen. En anden årsag til det faldende deltagerantal kan være, at tilbuddet forsvinder i mængden af øvrige løb og aktiviteter på landsplan, og at folk af samme årsag heller ikke er så ”trofaste” og deltager i de samme løb år efter år. Et par tilbagemeldinger fra nogle af deltagerne har også lydt, at motionisterne (kort distance 25 km) har følt sig noget overset i det samlede arrangement, hvor fokus primært har været på ”racerne” (lang distance 75 km).

#### *Kurser:*

- ”Sundere livsstil eller varigt vægttab”  
Kostvejledningsforløb med fokus på sund mad/små skridt metoden, hvor deltagerne selv bestemmer fokus. Forløb 5 undervisningsdage over 7-8 uger + 2 opfølgingsdage.

Kursus planlagt i efteråret 2018 måtte aflyses på grund af for få tilmeldinger.

- ”Madkursus”  
Et kursus hvor kantinechef Peter Mørup Jensen underviser og giver inspiration til at tilberede, nem, hurtig og god hverdagsmad med mere grønt, vegetarretter og bedre udnyttelse af madrester. De første kurser blev tilbudt i 2017 og endnu fire blev tilbudt i 2018, hvoraf kun to blev afholdt. De to sidste kurser i efteråret måtte aflyses pga. den vedtagne forbrugsbegrænsning.

#### *Fitnesscenter:*

Der findes ikke oplysninger på, hvor mange medarbejdere der benytter dette tilbud/har adgang til fitnesscentret. Fitnesscentret anvendes også af fysioterapeuterne sammen med den ansatte som led i behandling af arbejdsrelaterede skader og gener.

### *Rygestopkurser:*

I samarbejde med SUOC tilbydes alle ansatte at deltage på de samme rygestopkurser som tilbydes borgerne. Tilbuddet annonceres på kommunens hjemmeside htk.dk, og der henvises hertil fra mitHTK på siden vedrørende rygestop.

Når man tilmelder sig, skal man ikke oplyse, om man er borger eller ansat. Derfor vides det ikke, hvor mange ansatte, der har benyttet sig af tilbuddet.

Desuden kan medarbejderen tilmelde sig både i Høje-Taastrup Kommune, en af 9 samarbejdskommuner eller i egen bopælskommune.

### *Influenzavaccination:*

Årets vaccinationsprogram blev aflyst i september 2018 pga. den vedtagne forbrugsbegrænsning.

## **Bilag**

Strategi for Sundhedsindsatsen

Oversigt over sundhedstilbud for personalet

Falck Healthcare - tilfredshedsmåling vedr. 2018

Falck Healthcare - Statusrapport 3. kvartal 2018

# Punkt 6: Forslag fra A og Ø om whistleblowerordning i Høje-Taastrup Kommune

18/21577

## Baggrund

På byrådsmøde den 20-11-2018 behandlede byrådet forslag fra Socialdemokratiet og Enhedslisten om whistleblowerordning i Høje-Taastrup kommune. Byrådet sendte sagen til behandling i Økonomiudvalget med forudgående høring af Hovedudvalget.

Forslag om whistleblowerordning er også behandlet i 2011, hvor forslaget ikke blev vedtaget. Hovedudvalget drøftede sagen 17.03.2011, og afviste på det tidspunkt ordningen med den begrundelse, at det opleves som værende i strid med den åbenhed der i øvrigt arbejdes med i kommunen.

Hovedudvalget bedes opdatere deres kommentar vedr. forslag om whistleblowerordning.

## Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget drøfter og kommenterer forslag om whistleblowerordning i Høje-Taastrup Kommune.

## Beslutning Hovedudvalg den 24-01-2019

HovedUdvalget drøftede forslaget om en whistleblowerordning, og der var mange blandede tilbagemeldinger. Der fremkom følgende synspunkter:

- Flere er bekymret for at den dialogbaserede tilgang vil lide skade, og at ordningen i øvrigt strider mod kommunens værdigrundlag.
- Mistillid og fejlfinding vil vokse frem, og der tabes mere end der vindes. Ordningen vil nok kun være relevant der hvor tilliden i forvejen er brudt, og man ikke føler sig hørt. Både lederside og medarbejdersiden var enige om at tillid er vigtigt, og der skal værnes om den gode tillidskultur der allerede er i kommunen. Vi kan altid gøre brug hinanden når der er brug for det – det giver samtidig en vis kvalitetssikring, at man ikke bare kan få en ”gratisbillet” til at komme med beskyldninger og mistanker.
- Der findes i forvejen mange muligheder for at henvende sig anonymt til ledelsen. Dette kan f.eks. ske via kommunens MED-system, anonyme mails til ledelse eller borgmester eller officielt via Borger.dk.
- Der er bekymring for, om ordningen bliver en måde hvormed medarbejdere/ledere kan åbne op for deres sure mavefølelser eller få luft for eventuelle samarbejdsproblemer. Det er jo ikke det ordningen skal bruges til.
- Det giver nok mere støj at sige nej end at sige ja til ordningen.
- Vil det gå ud over kommunens branding? (Udfordringer med rekruttering af ledere)
- Ordningen vil være et godt supplement der hvor det bliver rigtig svært at tale om det. Så har man et sted at gå hen med det.
- Vil ordningen medføre chikane i forbindelse med mistænkeliggørelse?, og hvordan skal den bruges? Kun ved direkte ulovligheder?
- Arbejdsmiljøet vil lide skade når der sladres om hinanden, og ledelsen vil nok være knap så innovative i frygt for fejlfinding. Det passer slet ikke til den type organisation kommunen er.
- Bekymring for at ordningen vil skulle håndteres af Borgerrådgivningen og ikke forvaltningen. Dette da Borgerrådgivningen betragter f.eks. borgerhenvendelser som sandhedsvidner, og hvor efterlader det så de mistænkeliggjorte?
- Det kan være ret så problematisk at undersøge en sag nærmere, når vidnet er anonymt.
- Det ville være rart med et uformelt rum, hvor medarbejdere og ledere kan få luft for eventuelle bekymringer. En synliggørelse af hvordan man kan have denne dialog i organisationen er bedre end en whistleblowerordning.

· Skolerne er ærgerlige over at trivselsundersøgelserne ikke er anonyme. Det giver udtryk for at medarbejderne ikke helt er der på tillidsbarometret som ledelsen kunne ønske. Det kan derfor godt opleves som svært at gå til ledelsen.

På baggrund af de mange fremførte synspunkter, blev der truffet beslutning om at nedsætte en arbejdsgruppe, som hurtigst muligt skal se på de udfordringer der i forbindelse med en whistleblowerordning. Gruppen skal herefter komme med et udkast som HU kan forelægge politikerne.

Arbejdsgruppen består af Heidi Yoma, Brith Josephsen, Niels Krüger, Karen Aslaug, Karin Danielsen, Lars Holte og Hanne Borchersen.

Arbejdsgruppen har første møde i uge 5, og regner med at have sagen klar til HU-mødet den 5. marts 2019.

## **Sagsfremstilling**

Partierne A og Ø har stillet forslag om etablering af whistleblowerordning i Høje-Taastrup Kommune. Se forslag om whistleblowerordning i bilag 1.

Der er ikke lovmæssigt krav om whistleblowerordninger i kommunerne, hvorfor den enkelte kommune selv kan afgøre om der skal etableres en sådan ordning. Seneste opgørelse (Politiken, 25. december 2018) viser, at 9 kommuner har indført ordningen, hvoraf det i tre kommuner er en prøveordningen. Samme opgørelse viser, at der i alt har været 190 indberetninger på tværs af de 9 kommuner i årene 2015-2018, heraf er 141 indberetninger sket i Københavns Kommune.

## **Bilag**

Forslag fra A og Ø om whistleblowerordning i Høje-Taastrup kommune

## **Punkt 7: Orientering om praksisændring hos Erstatningsnævnet**

18/16360

### **Baggrund**

På HovedUdvalgets møde den 29. oktober 2015 blev HovedUdvalget orienteret om den nye praksisændring fra Erstatningsnævnet. På mødet den 19. maj 2016 blev Hovedudvalget orienteret om den Vejledning som Justitsministeriet havde udsendt omkring praksisændringen.

Den 4. september 2018 afsagde Højesteret dom i en sag, hvor Erstatningsnævnet havde afslået en ansøgning om erstatning fra en ansat på en institution for unge. Da dommen har betydning for den praksisændring Erstatningsnævnet lavede tilbage i 2014, orienteres HovedUdvalget.

### **Indstilling**

Det indstilles, at HovedUdvalget tager orienteringen til efterretning.

### **Beslutning Hovedudvalg den 24-01-2019**

Orienteringen blev taget til efterretning.

### **Sagsfremstilling**

Sagen fra Højesteret omhandlede en episode hvor en 14-årig elev blandt andet tog halsgreb på en ansat. Episoden blev ikke anmeldt til politiet, da de på institutionen havde den holdning, at der skulle være tale om grov vold eller direkte trussel på livet, inden politianmeldelse.

Erstatningsnævnet afslog ansøgningen, fordi forholdet ikke var politianmeldt inden for 72 timer, og idet der ikke var oplyst om konkrete individuelle pædagogiske eller behandlingsmæssige hensyn vedrørende skadevolder eller episoden, som talte imod politianmeldelse.

Højesteret siger, at Erstatningsnævnets praksisændring i 2014 var uden lovhjemmel. Erstatningsnævnet er derfor forpligtet, som tidligere, til at dispensere i tilfælde hvor den manglende politianmeldelse, som i den foreliggende sag, er begrundet i generelle pædagogiske og/eller behandlingsmæssige hensyn.

Der er derfor ikke længere krav om at der skal være individuelle, konkrete pædagogiske hensyn der taler mod en politianmeldelse. Reglerne for at få behandlet en sag i Erstatningsnævnet er tilbage til før skærpsen i 2014.

Erstatningsnævnet har meddelt at de vil genoptage de sager, hvor nævnet som følge af praksisændringen i 2014 har givet afslag på erstatning.

Vejledningen fra Justitsministeriet fra 2016 er ophævet. Vejledningen fra KL bliver ændret. HR-Centret afventer nyt fra KL, og informerer når HR-Centret modtager yderligere.

## Punkt 8: Oversigt over arbejdsgrupper

18/15960

### Baggrund

Ingen bemærkninger.

### Beslutning Hovedudvalg den 24-01-2019

Ingen bemærkninger.

### Sagsfremstilling

Arbejdsgruppe	Opgave	Deltagere	Status
Arbejdsgruppe om rygning Nedsat februar 2018	Skal vurdere om der behov for ændringer i rygepolitikken	Brith Josephsen Thommas Nielsen Heidi Yoma Rasmussen Heidi Hansen Lars Holte  Ansvarlig: Hanne Borchersen og Heidi Weimar Kristensen - HRC	Arbejdsgruppen afholdte sit første møde den 03.09.18.  Status blev fremlagt på HU's møde den 25.10.18.  Næste møde er i marts 2019.
Arbejdsgruppe vedr. Sundhedsstrategi Nedsat februar 2018	Skal vurdere om der er behov for ændringer i strategien	Karen Aslaug Ramm Peter Foskjær Charlotte Markussen Per Lauritzen Tovholder: Inge Møller	Arbejdsgruppen afholdte sit første møde den 22.11.18.  HU godkendte arbejdsgruppens forslag til kommissorium den 13.12.18  Næste møde er den 25.04.19.
Arbejdsgruppe om servicetjek af MED-organisationen. Nedsat 25.10.18	Skal følge om på temaer fra HU-seminaret.	Heidi Hansen Heidi Yoma Rasmussen Tine Hoffmann Lars Holte	Arbejdsgruppen afholdte sit første møde den 13.12.18.  Næste møde er den 01.02.19.

Ansvarlig: Hanne  
Borchersen

### **PERMANENTE ARBEJDSGRUPPER**

Årlig  
arbejds miljødrøftelse

Nedsat 21.11.12

Skal forberede og  
samle op på HU's  
årlige  
arbejds miljø-  
drøftelse.

Siddende AMR,  
AML og HU's  
næstformand.

Ansvarlig: Helle  
Planck Larsen og  
Hanne  
Borchersen -  
HRC

Gruppen mødes 1-2  
gange årligt i  
marts/april måned.  
Og i ulige år tillige i  
oktober måned.

## **Punkt 9: Eventuelt**

18/15960

### **Baggrund**

Punktet er åbent for input.

### **Beslutning Hovedudvalg den 24-01-2019**

Medarbejdersiden nævner, at det fortsat ikke er muligt at se bilagene til HU's dagsordener og referater, når man læser på MitHTK.

HR-Centret har efterfølgende undersøgt sagen, og det burde være muligt for alle at se bilagene. Inde i selve dagsordenen eller referatet er der et link til bilaget. Hvis man klikker på linket åbner bilaget sig.

Ingen øvrige bemærkninger.