

REFERAT Hovedudvalg d. 19-05-2016

Mødedato Torsdag d. 19. maj 2016 kl. 13:00

Mødested D 115 A

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af referat.....	3
Regnskab 2015 og Budget 2016 og Budget 2017.....	4
Opsamling på servicetjek af værdibaseret personalepolitik.....	5
Fremtidens borgerkontakt.....	6
Opsamling på temadrøftelse om Den Attraktive Arbejdsplads.....	8
Ændring af MED-struktur i Hjemmeplejen.....	9
Status på sundhedsindsatsen maj 2016.....	10
Udkast til strategi for sundhedsindsatsen overfor personalet.....	13
Status på Erstatningsnævnets praksis.....	15
Udvikling af internt ledelsestalent.....	16
Oversigt over arbejdsgrupper.....	17
Eventuelt.....	18

Punkt 1: Godkendelse af referat

15/20601

Indstilling

Det indstilles, at HovedUdvalget godkender referatet fra mødet den 18. april 2016.

Beslutning Hovedudvalg den 19-05-2016

Referatet blev godkendt.

Punkt 2: Regnskab 2015 og Budget 2016 og Budget 2017

15/20601

Baggrund

HovedUdvalget får hver måned en aktuel status på budgetarbejdet.

Indstilling

Det indstilles, at HovedUdvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning Hovedudvalg den 19-05-2016

Budget 2016 er under pres og p.t. ser det ud til, at vi overskrider servicerammen med ca. 19 mio.kr. Vi er ikke den eneste kommune, der har udfordringer med at holde os inden for servicerammen og hvis kommunerne under ét ikke overholder denne ramme, straffes de kommuner økonomisk, som har overskredet rammen.

Direktionen fremlægger forslag til genopretning af budgettet for politikerne. HovedUdvalget vil blive orienteret nærmere, når politikerne har vurderet forslagene.

Medarbejdersiden spurgte til, hvorvidt de 9 mio.kr. der forudsættes hentet ved det kontrollerede ansættelsesstop, er en del af de 19 mio.kr. Og i modsat fald – om det kontrollerede ansættelsesstop så fortsætter, indtil man har fundet yderligere 19 mio.kr.

Ledersiden oplyste, at de 19 mio.kr. er ud over de 9 mio.kr. Men udgangspunktet er på nuværende tidspunkt, at når besparelsen på de oprindelige 9 mio.kr. er nået, så stopper det kontrollerede ansættelsesstop. Men politikerne kan selvfølgelig vælge at fortsætte, for på den måde at hente nogle af de ekstra 19 mio.kr.

I forhold til Budget 2017 afventer vi p.t. på regeringsaftalen. Aftalen forventes at falde på plads i løbet af sommeren inden Byrådet holder budgetseminar i efteråret.

Sagsfremstilling

Direktionen giver en status på regnskab 2015 samt budget 2016 og 2017.

Punkt 3: Opsamling på servicetjek af værdibaseret personalepolitik

14/30843

Baggrund

Siden november 2015 har der været gennemført et servicetjek af værdibaseret personalepolitik i kommunens MED-system.

Arbejdsgruppen har behandlet MED-systemets tilbagemeldinger og fremlægger med denne sag forslag til justeringer m.m. af politikken.

Indstilling

Det indstilles, at HovedUdvalget godkender

1. at reglerne om frihed til begravelse, sølvbryllup og flytning bevares i deres i deres nuværende form, men skærpes/præciseres på HR-Portalen,
2. at spørgsmål om frihed til egne lægebesøg og lægebesøg med syge børn ikke er en del af politikken, men at håndteringen heraf præciseres på HR-Portalen,
3. at politikken ajourføres som beskrevet i bilaget samt
4. at der i politikken opfordres til, at arbejdspladserne med jævne mellemrum drøfter, hvordan politikken fungerer i dagligdagen.

Beslutning Hovedudvalg den 19-05-2016

Medarbejdersiden ønskede, at der igen samles op på erfaringer fra fratrådte medarbejdere. Opsamlingen kan eventuelt ske via et spørgeskema, som kan danne grundlag for dialog i MED – eventuelt i forbindelse med opsamlingen på APV'en. Ledersiden var enig i hensigten, men er ikke enig i, at der skal etableres en ens løsning med et spørgeskema, som alle skal anvende. Det vil ikke være i tråd med vores værdibaserede tilgang.

Medarbejdersiden foreslog, at man på Sektorniveau finder sin egen model, så ikke det er HR-Centret der skal udsende og opsamle. Det bør i stedet være lederen, som er den der ved, hvem der er fratrådt og af hvilken årsag.

Ledersiden ønsker at drøfte forslaget i ledelsessystemet – herunder hvordan det rent praktisk kan lade sig gøre, før der træffes beslutning om dette.

HovedUdvalget godkendte således punkterne 1,2 og 4, mens punkt 3 afventer tilbagemelding fra ledelsessystemet.

Sagsfremstilling

Formålet med servicetjekket var, at få arbejdspladserne til at drøfte deres brug af værdibaseret personalepolitik, at få afklaret, om der er behov for justeringer i den måde man lokalt arbejder med værdibaseret personalepolitik og i sidste ende – om– og i hvilket omfang - der er behov for generelle justeringer i politikken.

På baggrund af tilbagemeldingerne fra MED-systemet anbefaler arbejdsgruppen de justeringer m.m., som fremgår af skemaet vedlagt som bilag.

Efter godkendelse i HovedUdvalget, vil sagen blive forelagt til endelig godkendelse i Økonomiudvalget i juni måned.

Der vil herefter ske en direkte tilbagemelding til SektorUdvalg/LokalUdvalg/Personalemøder i forhold til de input, der er modtaget i HovedUdvalget – ligesom hele organisationen vil blive orienteret om revideringen via LederNyt og MedarbejderNyt.

Bilag

Skematisk opsamling på bidrag

Ajourføring af værdibaseret personalepolitik

Punkt 4: Fremtidens borgerkontakt

15/16553

Baggrund

I programmet "Nye rammer – ny administration" er der igangsat et projekt om "Fremtidens borgerkontakt", som har til formål at udvikle en kanalstrategi, en ny telefonpolitik, afklare indkøb af nyt telefonsystem og implementere 6 principper for god borgerkontakt.

Indstilling

Det indstilles, at HovedUdvalget drøfter

- Om der er yderligere forslag eller input til arbejdet med kulturforandringsprojektet
- Hvad der skal til for at HTK – med afsæt i de 6 principper – lykkes med at skabe en fælles kultur for mødet med borgeren.

Beslutning Hovedudvalg den 19-05-2016

Trine Groth Rasmussen, Byrådscentret, orienterede kort om projektet og ønskede i den forbindelse HovedUdvalgets input til det videre arbejde.

Medarbejdersiden efterlyste det nye i projektet, da de mente, at de har arbejdet med de 6 principper for god borgerkontakt i flere år.

Ledersiden var enig i, at det måske mere er et vedligeholdelsesprojekt end et forandringsprojekt. Projektet knytter sig til programmet "Nye rammer – ny administration" og derfor kører projektet netop nu. Men det er noget organisationen skal drøfte løbende, da vores omverden – og hermed også brugere - ændrer sig hele tiden.

Det var medarbejdersiden ikke uenig i, men efterlyste noget mere konkret, som arbejdspladserne kan forholde sig til i den drøftelse. Medarbejdersiden henviste i den forbindelse til de "historier", HovedUdvalget udsendte som inspiration til arbejdspladsernes drøftelse af chikane.

Medarbejdersiden gjorde opmærksom på de dilemmaer, der opstår, når kravet om effektivitet og selvbetjening møder kravet om, at vi skal møde borgeren i øjenhøjde med åbenhed og tilgængelighed.

Medarbejdersiden efterlyste i forlængelse af drøftelsen en status på det samlede projekt "Nye rammer – ny administration".

Ledersiden lovede en status på næste møde.

Sagsfremstilling

Formidling af de 6 principper for god borgerkontakt

De 6 principper for god borgerkontakt blev vedtaget af Direktionen i starten af 2015, og indgik som en del af beslutningsgrundlaget for ØU i forbindelse med fusionen mellem Arbejdsmarkedscentret og Borgerservicecentret.

Ambitionen med principperne er at udvikle et fælles mind set for mødet med borgeren uanset, hvor i kommunen man er ansat. De 6 principper er:

- MØDE BORGEREN I ØJENHØJDE
- KLAR TALE OG TYDELIGE FORVENTNINGER
- SAMMENHÆNG I MØDET MED KOMMUNEN - helhedsorienteret sagsbehandling og samtænkt opgaveløsning
- BORGERKONTAKT UDVIKLES OG FORNYES - effektivisering og differentieret service via IT og selvbetjening
- ÅBENHED OG TILGÆNGELIGHED
- PROFESSIONALISME OG RESSOURCER MED OMTANKE

Den 28. oktober 2015 blev der afholdt et kick-off i atrium på rådhuset, med bl.a. Sebastian Dorset, som var målrettet medarbejderne på rådhuset. Ønsket var at sætte fokus på mødet med borgeren med en anderledes begivenhed. Siden har projektet arbejdet på at definere og planlægge, hvordan de 6 principper skal ud og leve i organisationen.

I Leder- og Medarbejdernyt, maj 2016, formidles de 6 principper for god borgerkontakt bredt i organisationen. Det sker under titlen "Udvikling af borgerkontakt". Fokus er at understøtte den lokale dialog om, hvad de 6 principper betyder for mødet med borgeren på den enkelte arbejdsplads i kommunen.

Der er udviklet en 'værktøjskasse', der indeholder en introduktionsvideo, som rammesætter hvad der kendetegner det gode møde med borgeren - med inspiration fra såvel rådhusfunktioner som institutioner. Derudover er der et powerpoint, som uddyber de 6 principper, indeholder refleksionsspørgsmål og giver gode råd til den lokale proces. Værktøjskassen er at finde på HTKalle <http://htkalle.htknt.dk/Projektrum/Udvikling-af-borgerkontakt.aspx>. Den vil blive udbygget undervejs i projektets løbetid, som er 2015-2018.

Det er vigtigt at understrege, at det ikke er en 'one fits all'-tilgang, men en proces der giver rum til lokal oversættelse, så det sker med afsæt i den konkrete opgave og lokale praksis. Der er heller ikke tale om et hurtigt fix, men at arbejde med en kulturforandring, som kræver et forsat fokus på udvikling af mødet med borgeren i alle enheder i kommunen.

Projektet vil løbende formidle de gode historier og erfaringer samt udbygge inspirationsmaterialet. Konkret er der for øjeblikket fokus på at se på tværs af aftalestyring 2016, hvor et af de fælles mål er ”Mødet med borgeren”. Analysen skal bl.a. bidrage til at identificere, hvad der skal til for at understøtte det videre arbejde med at implementere de 6 principper.

Kanalstrategi mv. under udarbejdelse

Den næste etape i projektet ”Fremtidens borgerkontakt” bliver at formulere en kanalstrategi. Den skal definere, hvilke kanaler vi i HTK skal arbejde på at styrke og synliggøre, så dialogen med borgerne og andre interessenter foregår så effektivt som muligt. Kanalstrategien skal understøttes af en telefonpolitik, som sætter retning for kommunens telefonservice og en ny telefonløsning skal sikre en teknisk platform, der understøtter ambitionerne for kommunens service. Projektet forventer at kunne præsentere konkrete bud på dette i september 2016.

Punkt 5: Opsamling på temadrøftelse om Den Attraktive Arbejdsplads

15/20601

Baggrund

HovedUdvalget drøftede på mødet den 11. februar 2016, hvilke strategiske indsatsområder udvalget skal arbejde med i 2016 og 2017 og blev i den forbindelse enige om, at arbejde videre med de strategiske indsatsområder for 2014 og 2015 og samle dem under overskriften Den Attraktive Arbejdsplads.

På mødet den 18. april 2016 blev der arbejdet med at udvælge særlige emner under denne overskrift og i den forbindelse nedsat en arbejdsgruppe, som har samlet op på drøftelserne og på mødet fremlægger forslag til, hvilke temaer, der skal arbejdes med i 2016 og 2017.

Indstilling

Det indstilles, at HovedUdvalget

1. godkender hovedtema og undertemaer og
2. nedsætter to arbejdsgrupper, der parallelt arbejder med hvert sit undertema.

Beslutning Hovedudvalg den 19-05-2016

Medarbejdersiden var usikre på, hvad de to arbejdsgrupper specifikt skal arbejde med, da de ikke mente, de to undertemaer kan rumme alle de oplyste indsats. Desuden mente medarbejdersiden, at overskriften på tema to i stedet bør være: Den attraktive arbejdsplads – fastholdelse og rekruttering af medarbejdere.

Det blev derfor aftalt, at arbejdsgruppen indkaldes på ny med henblik på at udarbejde kommissorium for begge arbejdsgrupper.

Sagen vil derefter på ny blive fremlagt for HovedUdvalget med henblik på at nedsætte de to arbejdsgrupper.

Sagsfremstilling

Arbejdsgruppen bestående af Vibeke, Niels, Lone, Hanne og Majbritt drøftede input fra sidste mødes temadrøftelse og har samlet alle input fra de 3 grupper til følgende hovedtema og to undertemaer:

Udvikling af kommunen som arbejdsplads med særlig vægt på kompetenceudvikling af ledere og medarbejdere i relation til at:

- klæde organisationen på til fremtidens teknologiske løsninger
- samarbejde om kerneopgaven – horisontalt og vertikalt

Arbejdsgruppen foreslår, at HovedUdvalget godkender hovedtemaet og de to undertemaer - og at der nedsættes to arbejdsgrupper med 3-4 medarbejdere og 1-2 ledere i hver, der arbejder parallelt med hvert sit undertema.

Bilag

Opsamling på Den attraktive arbejdsplads

Punkt 6: Ændring af MED-struktur i Hjemmeplejen

16/250

Baggrund

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

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

Med sagen fremlægges tilpasning af MED-strukturen i Hjemmeplejen, Sundheds- og Omsorgscentret.

Indstilling

Det indstilles, at HovedUdvalget godkender ændringen af MED-strukturen i Hjemmeplejen.

Beslutning Hovedudvalg den 19-05-2016

Ændringen blev godkendt.

Sagsfremstilling

I forbindelse med organisationsændringen i Hjemmeplejen pr. 1. april 2016 blev Plejegruppen Bygaden nedlagt. Der er således nu 5 plejegrupper (mod tidligere 6 plejegrupper) og derved også 5 AMG (mod tidligere 6 AMG).

I den forbindelse ønskes Hjemmeplejens LokalUdvalg tilpasset således:

Indtil 31.03.2016	Efter 01.04.2016
1 hjemmeplejeleder 2 ledere 2 AML 6 medarbejderrepræsentanter 2 AMR	1 hjemmeplejeleder 2 ledere/AML 5 medarbejderrepræsentanter 2 AMR
6 AMG	5 AMG

Det er HR-Centrets vurdering, at MED-organisationen i Hjemmeplejen - med ovennævnte forslag - er tilpasset i overensstemmelse med og lever op til intentionerne i MED-aftalen.

Ændringen er drøftet og godkendt i Hjemmeplejens LokalUdvalg og i SektorUdvalget i Sundheds- og Omsorgscentret.

Bilag

Ændringer MED-organisationen - Hjemmeplejen

Ændringer MED-organisationen - Hjemmeplejen

Punkt 7: Status på sundhedsindsatsen maj 2016

16/669

Baggrund

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

Hovedudvalget har derfor besluttet, at status på de aftalte sundhedsfremmeordninger skal fremlægges for Hovedudvalget hvert andet år, jf. årshjulet. Sidste status blev fremlagt for HU den 23. juni 2014.

Denne sag indeholder status på sundhedsfremmeordninger i HTK.

Hvis den nye strategi for Sundhedsindsatsen overfor personalet godkendes på dette HU-møde vil status fremadrettet tage udgangspunkt i denne.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget tager statusorienteringen til efterretning.

Beslutning Hovedudvalg den 19-05-2016

Orienteringen blev taget til efterretning.

En medarbejderrepræsentant foreslog, at tiltaget ”Sundhed på spil” udgår. Medarbejderne har i 2016 mange andre indsatser, der skal arbejdes med ved siden af driften – herunder bl.a. arbejdet med Social Kapital.

Samtidig foreslog medarbejdersiden, at foredragene om sundhed erstattes af følgende:

1. mulighed for at købe sund mad i kantinen, som kan tages med hjem og
2. undervisning i at lave sund mad på 30 min. i et kommunalt køkken.

Endvidere blev det foreslået, at det tidligere tilbud om pausegymnastik bliver genoptaget i ændret form, hvor arbejdspladserne kan rekvirere en fysioterapeut til at instruere medarbejderne i pausegymnastik, som arbejdspladsen så selv fortsætter.

Ledersiden lovede at undersøge muligheden for de stillede spørgsmål, men pegede dog på, at kommunalfuldmagtsreglerne kan være en hindring for at lade medarbejderne købe mad i kantinen, idet det kun er tilladt at sælge ”overskudsproduktion”.

Sagsfremstilling

Siden status i juni 2014 er den 2-årige kontrakt med Falck Healthcare blevet forlænget af to omgange efter sit udløb den 31. juli 2015.

Hovedudvalget drøftede på møder i hhv. juni og oktober 2014, hvordan man kunne udbrede kendskabet til kommunens personaletilbud, herunder sundhedstilbud.

I slutningen af 2014 blev medarbejder-app'en ”Mit HTK” introduceret som et supplement til HR-Portalen. App'en kan downloades til smartphones og tablets, og giver medarbejderne et hurtigt overblik over de tilbud, HTK har, ligesom man via app'en kan hente Medarbejder- og LederNyt samt ForeningsNyt.

Alle personaletilbud publiceres således via MedarbejderNyt, MitHTK, HR-portalen og HTKalle, og præsenteres også på velkomstmøderne for nyansatte.

Sammen med julegaven 2014 blev der uddelt en lille folder til alle ansatte med oplysning om alle tilbud.

På trods af ovenstående tiltag er der, udover deltagelse i ”Tæl Skridt”-kampagnen, ikke nogen stigning i antallet af medarbejdere, der bruger sundhedsindsatsens tilbud.

Status på ordningen med Falck Healthcare (FHC)

Høje-Taastrup Kommune har samarbejde med FHC om følgende aktiviteter, som bookes i FHC's bookingsystem.

- Fysioterapi (alle hverdage)
- Holdtræning (2 gange om ugen)

Til orientering vedlægges som bilag status- og indsatsrapport fra FHC for 2015.

Rapporten indeholder ikke tal for holdtræningen, men FHC har oplyst, at der i gennemsnit er 5 deltagere pr. hold.

Omkring brug af ordningen er der følgende opmærksomhedspunkter:

- Kun 278 brugere af alle ansatte har benyttet ordningen på en 12 måneders periode. Det svarer til en udnyttelsesprocent på 5,9 %, hvor normen for tilsvarende ordninger er 13,6%.
- Belægningsprocenten har været relativt stabil gennem 2015, men ligger fortsat lavt med et gennemsnit for hele året på kun ca. 57 %.
- Det er lykkedes at nedbringe antallet af udeblivelser til et acceptabelt niveau fra tidligere 5,3 % til 2,7 % efter flere kommunikative tiltag, herunder at behandler kontakter bruger direkte i tilfælde af udeblivelse.

FHC anbefaler i rapporten at fokus øges på:

- indsatser omkring brugen af fysioterapiordning/holdtræning
- at medarbejdergruppen i alderen 45-66 år er overrepræsenteret i brug af behandlinger
- behandlingsforløb af længere varighed (mange behandlinger)
- at antallet af armgener er markant højere end normen

HR-Centret er pt. i dialog med FHC omkring en bedre udnyttelse af de afsatte resurser til fysioterapiordningen. Vi har drøftet muligheden for at konvertere ledige timer i fysioterapien til forebyggende og opsøgende arbejde fx if. ergonomi for ansatte med stillesiddende arbejde, udvikling af tilbuddet med holdtræning så der tilbydes afspændingshold for medarbejdere som har fysiske gener som følge af stresspåvirkning. Se også under punktet "Tiltag for resten af 2016".

Status på øvrige sundhedstilbud

Kampagner

Sundhedsindsatsen betaler som udgangspunkt deltagergebyr for alle kampagner

"**Tæl skridt**" - deltagerantallet har været stigende fra 80 i foråret 2015 til over 130 både efterår 2015 og forår 2016

"**Vi cykler på arbejde**" – deltagerantallet har ligget nogenlunde stabilt på omkring 100 siden 2014

"**Ladywalk**" – interessen er steget markant fra 90 i efteråret 2014 til 129 i 2015, mens der til årets Ladywalk er tilmeldt ca. 90.

"**Hedelandsdysten**" – dette arrangement blev afviklet første gang i 2015. Sundhedsindsatsen betalte for løbenumre til de første 100 HTK-ansatte. Desværre var der kun 12 tilmeldte.

"**Firmatouren**" – der har været stor interesse for dette arrangement, der har premiere i HTK 27. maj 2016. Ialt 190 deltagere skal ud på landevejen og dyste (38 hold á 5)

Kurser

- Der har været tilbudt kostvejledningskurser/forløb "Sundere livsstil eller varigt vægttab" med fokus på sund mad/små skridt-metoden, og hvor deltagerne selv har kunne vælge fokus. Forløbet er over 5 gange (ca. 5 uger) + 2 opfølgingsdage.

Siden efteråret 2014 har der været afholdt 4 kostvejledningsforløb. Det har knebet lidt med at få fyldt alle holdene (14 pr. hold) og ikke alle deltagere har gennemført hele forløbet. Men de deltagere der har gennemført oplyser, at de har været glade for kurset, og de har også efterspurgt yderligere opfølgingsdage.

Massage hver anden torsdag (egenbetaling)

- Antallet af bookninger ligger nogenlunde stabilt mellem 5-10 medarbejdere pr. gang. Egenbetalingen er kr. 175,- for 25 min. og har været uændret siden opstarten i 2013.

Fitnesscenter på Parkskolen

- Vi har ikke overblik over hvor mange der benytter tilbuddet.

Rygestopkurser

- I samarbejde med SUOC tilbydes alle ansatte at deltage på de samme rygestopkurser som tilbydes borgerne.

Influenzavaccination

- Efter en pause i 2012 + 2013 blev der igen tilbudt og gennemført influenzavaccination fra efteråret 2014.

Vaccinationerne tilbydes fra 20 forskellige lokationer i kommunen, bl.a. skoler og plejecentre, Rådhus. 178 ansatte tog imod tilbuddet i 2014, mens kun 122 ansatte blev vaccineret i 2015.

Foredrag

- Fyraftensforedrag i efteråret 2015 med Per Brændgaard "Sund på en ny måde" – 45 tilmeldte.
- Fyraftensforedrag i efteråret 2015 med Eskild Ebbesen "Strong body – strong mind" – 80 tilmeldte.
- Fyraftensforedrag for Driftsbyen "Så er det nu mand" – ca. 40 tilmeldte.
- "Book et foredrag" – tilbud til alle afdelinger om mulighed for at booke udvalgte mikroforedrag om sundhed. Kun SOUC tog imod dette tilbud og hørte foredraget "Vær ikke så hård ved dig selv"

Sundhedstjek

I efteråret 2014 fik medarbejderne første gang tilbud om sundhedstjek og udarbejdelse af sundhedsprofiler og i alt 349 medarbejdere fik foretaget sundhedstjek i 2014.

Falck Healthcare, som gennemførte sundhedstjekene, udarbejdede en rapport med oversigt over testresultater. Rapporten blev forelagt og taget til efterretning på HU-møde den 26. februar 2015.

I foråret og efteråret 2015 blev der også tilbudt sundhedstjek, men her benyttede kun 138 medarbejdere sig af tilbuddet. Af 487 medarbejdere i alt, har 45 medarbejdere deltaget i sundhedstjek i både 2014 og 2015. Falck Healthcare har udarbejdet en rapport hvor resultaterne for sundhedstjek i begge årene kan sammenlignes. Rapport er vedlagt som bilag.

Tiltag for resten af 2016

HR-Centret er pt. i dialog med FHC omkring en bedre udnyttelse af de afsatte resurser til fysioterapiordningen, herunder en mere målrettet og kommunikativ indsats ift. forebyggelse.

Ledig kapacitet fra fysioterapiordningen kan konverteres til forebyggende og opsøgende arbejde af de fysioterapeuter som er tilknyttet ordningen. Aktuelt vil vi, i samarbejde med Falck Healthcare, køre kampagne forår og efterår for ansatte med stillesiddende arbejde, dvs. fokus på ergonomi og korrekt indretning af arbejdsstation, mere bevægelse i hverdagen mv. Holdtræningen vil som et forsøg, og som alternativ til fysioterapi, blive tilbudt som afspændingshold for medarbejdere med fysiske gener som følge af stresspåvirkning.

Forslag til øvrige tiltag

- Foredrag – motivation for sund livsstil/kost/motion
- Foredrag om temaet mental sundhed

- Livsstilsforløb 10-20 deltagere - 10 ugers forløb

- ”Sundhed på spil” – pilotprojekt på fx skoler og daginstitutioner. Spil om sundhed som kan medvirke til at få mere sundhed og bevægelse ind i arbejdsdagen

- Løbetræningshold for nybegyndere

- ”Sundhedsprocenten” – pilotprojekt på fx plejecentre. Sundhedsprocenten er et digitalt værktøj, hvor de ansatte, anonymt, kan måle egen ”sundhedsprocent”, og samtidig give arbejdspladsen vigtig information om, hvordan sundhedstilstanden er generelt, så der er mulighed for at arbejde forebyggende med sundhed og fravær.

Bilag

HTK Status og Indsatsrapport 2015.pdf

Sundhedstjek 2014_2015.pdf

Sundhedsrapport - Sundhedstjek i HTK 2015.pdf

Punkt 8: Udkast til strategi for sundhedsindsatsen overfor personalet

16/669

Baggrund

I forbindelse med Hovedudvalgets drøftelse af de strategiske indsatsområder i 2014-15 blev det besluttet, at der i efteråret 2015 skulle sættes fokus på medarbejdernes sundhed.

Hovedudvalget besluttede samtidig at nedsætte en arbejdsgruppe. I den forbindelse blev den af HU nedsatte følgegruppe vedrørende sundhedsindsatsen redefineret til arbejdsgruppe og udvidet med yderligere 2 medlemmer.

Arbejdsgruppen fik til opgave at udarbejde et forslag til hvilke tiltag, der kan igangsættes for at forøge medarbejdernes sundhed.

Arbejdsgruppen kan inddrage elementer fra kommunens sundhedspolitik, så længe der sker en klar adskillelse af borgere og personale.

Arbejdsgruppen består af:

Fra HU: Jette Elleby, Peter Foskjær, Karen Aslaug Jensen og Vibeke Lyngø

Fra HR-Centret: Hanne Borchersen og Inge Møller

Arbejdsgruppen har nu afsluttet sit arbejde og fremlægger hermed forslag til en strategi for sundhedsindsatsens til Hovedudvalgets godkendelse.

Forslag til strategi er drøftet i Chefforum den 4. maj 2016.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedvalget godkender strategien for sundhedsindsatsen overfor personalet, som herefter danner baggrund for det videre arbejde.

Beslutning Hovedudvalg den 19-05-2016

Et af arbejdsgruppens medlemmer understregede, hvor vigtigt det er, at indsatserne bliver båret af frivillighed og hvor vigtigt det er, at lederne understøtter dette.

Desuden skal man være meget opmærksom på, at vi har forskellige opfattelser af, hvor tæt på arbejdspladsen kan tillade sig at gå i forhold til, hvad der er et privat anliggende. Arbejdsgruppen synes, at strategien har haft blik for dette, men er også opmærksom på, at andre kan mene, at oplægget går for tæt på.

Med den faldende bemærkning, blev strategien godkendt.

Sagsfremstilling

KL og KTO har i Aftale om Trivsel og Sundhed fastlagt kommunernes forpligtelser til at aftale retningslinjer vedr. sundhed.

Retningslinjerne skal have til formål at fremme en forebyggende indsats i forhold til medarbejdernes sundhed og arbejdsmiljø og skal indeholde konkrete sundhedsfremmeinitiativer.

Aftalen har til formål at skabe grundlag for forbedring og udvikling af de ansattes trivsel og sundhed på arbejdspladsen, styrke grundlaget for kommunernes forebyggelses- og fastholdelsesindsats og skabe grundlag for nedbringelse af sygefraværet.

Høje-Taastrup Kommune har gennem mange år haft en sundhedsordning (Sundhedsindsatsen), som har indeholdt forskellige sundhedsfremmende indsatser, men der har aldrig været en egentlig strategi for hvilke indsatser, der igangsættes og hvorfor. Indsatserne har derfor – til en vis grad – været styret af den ansvarlige medarbejders egne ideer og forslag.

Med denne strategi er det tanken, at indsatserne fremadrettet igangsættes med afsæt i, hvad vi vil med vores sundhedsindsats, og hvilke målgrupper og formål der skal være.

Arbejdsgruppen har i sit arbejde bl.a. hentet inspiration fra tilsvarende strategier i andre kommuner og fra kommunens nye sundhedspolitik for borgerne.

Udgangspunktet for strategien

Strategien tager afsæt i en vision for medarbejdersundhed og fem principper for selve indsatsen.

Strategien indeholder følgende fire temaer:

1. Trivsel og sundhed
2. Sundhedsfremmende rammer
3. Tidlig indsats og forebyggelse
4. Sundhed på arbejdspladsen – fra vision til hverdag

Den nye strategi skal inspirere til og understøtte den fremtidige indsats for sundhedsfremme centralt men i høj grad også lokalt.

Det er den lokale indsats, der skal og kan gøre en forskel. Arbejdspladsen er en vigtig medspiller i forhold til forebyggelse og sundhedsfremme, og sundhedsfremme er derfor et vigtigt redskab til at skabe attraktive og sunde arbejdspladser. Den centrale indsats skal først og fremmest opmuntre til lokale initiativer og iværksætte initiativer, der med fordel kan ske på tværs af organisationen. Enten fordi det er bedst og billigst at gennemføre aktiviteter for hele organisationen samlet, eller fordi det har til formål at igangsætte drøftelser og indsatser lokalt. Den centrale indsats skal også bidrage til at give viden om, hvad der virker, og hvad der kan gøres for at fremme medarbejdernes sundhed.

Status på sundhedsfremme

Status på sundhedsindsatsen skal i henhold til Hovedudvalgets årshjul fremlægges for Hovedudvalget hvert andet år.

Status på sundhedsfremmeordninger 2016 er medtaget på dagsordenen som et særskilt punkt.

Næste status bliver i 2018, og vil naturligvis tage udgangspunkt i den nye strategi såfremt den godkendes af Hovedudvalget.

Bilag

Udkast til Sundhedsstrategi - version 5

Punkt 9: Status på Erstatningsnævnets praksis

15/17736

Baggrund

Medarbejdersiden i HovedUdvalget rejste i sommeren 2015 spørgsmål om, hvordan Høje-Taastrup Kommune vil forholde sig til Erstatningsnævnets ændrede praksis, der betyder, at medarbejdere fremover skal politianmelde hændelser, hvis de skal kunne få erstatning.

På HovedUdvalgets møde den 29. oktober 2015 forelagde ledersiden KL's fortolkning af konsekvenserne af Erstatningsnævnets ændrede praksis.

Denne sag fremlægges med henblik på orientering om status i sagen.

Indstilling

Det indstilles, at HovedUdvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning Hovedudvalg den 19-05-2016

Orienteringen blev taget til efterretning.

Sagsfremstilling

Justitsministeriet har udsendt Vejledning om offererstatning i sager om forbrydelser mod plejepersonale, pædagoger, socialpædagoger, lærere og andre personalegrupper med særlige støtte- og omsorgsfunktioner mv.

Vejledningen – som beskriver hvordan medarbejdere skal forholde sig, hvis de i forbindelse med deres arbejde har været udsat for en overtrædelse af straffeloven - er i overensstemmelse med den vejledning, der blev givet på HovedUdvalgets møde den 29. oktober 2016.

Vejledningen vedlægges som bilag til orientering.

Bilag

Vejledning om offererstatning fra Justitsministeriet

Punkt 10: Udvikling af internt ledelsestalent

14/20118

Baggrund

Et vigtigt indsatsområde i kommunens HR-strategi er at sikre, at organisationen har de kompetencer, der er nødvendige for at levere kerneydelser af høj kvalitet.

Flere centre er, eller vil i de kommende år blive, udfordret på rekruttering af ledere. Derfor har direktionen vedtaget en model for, hvordan der fremadrettet kan arbejdes med udvikling af internt ledelsestalent.

Med denne sag fremlægges modellen til orientering.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning Hovedudvalg den 19-05-2016

Medarbejdersiden syntes, at initiativet er en vigtig del af en rekrutterings- og fastholdelsesstrategi, men var bekymret for, hvordan opgaverne forventes løst, når talenterne jævnlige er væk fra driften i de 12 måneder, forløbet varer.

Ledersiden mente, at ledelsen er i stand til lokalt at løse den udfordring på samme måde, som de løser udfordringer ved andet fravær.

Medarbejdersiden var usikre på, om kommunen kan leve op til forventningen om lederstillinger, som disse talenter har efter forløbet, eller om vi risikerer at uddanne til nabokommunerne.

Ledersiden er opmærksom på den udfordring, men organisationen har brug for nogle, der kan tage over, når der er ledige stillinger.

Ledersiden understregede i den forbindelse, at dette initiativ ikke kun fokuserer på administrationen. 90 % af lederne sidder decentralt og det samme gælder talenterne. Endvidere understregede ledersiden, at udviklingsforløbet ikke er en erstatning for andre lederuddannelser, men et supplement, der giver allerede ansatte mulighed for at prøve faget ledelse af. Medarbejdersiden ønskede, at man ikke kun fokuserer på ledelse, men også er opmærksom på horisontal talentudvikling og talentudvikling til specialistfunktioner fx ved hjælp af jobrotation o. lign.

Sagsfremstilling

Modellen for udvikling af internt ledelsestalent er grundlag for et udviklingsforløb, hvor medarbejdere med interesse og potentiale for ledelse klædes på til lederrollen og ledelsesopgaven.

Modellens centrale elementer:

- Målgruppen er medarbejdere, der ikke tidligere har haft en lederstilling, og som gerne vil arbejde med ledelse
- Medarbejdere indstilles af nærmeste leder og med godkendelse af pågældendes centerchef. Indstillingen skal bero på, at medarbejderen har lyst til og potentiale for ledelse
- Udviklingsforløbet kobles til kommunens vigtigste strategiske fokusområder
- Udviklingsforløbet indeholder praktik, der forløber som "føl-ordning"
- Efter udviklingsforløbet sikrer deltagernes ledere, at de løser opgaver, der videreudvikler dem i ledelsesrollen og ledelsesopgaven frem mod en lederstilling
- Udviklingsforløbet finansieres centralt
- Udviklingsforløbet forløber over ca. 12 måneder
- Udviklingsforløbet gennemføres med ca. 20 deltagere

Program og forventet igangsættelse

Det forventes, at et endeligt program meldes ud i organisationen ultimo 2016. Programmet gennemføres af en ekstern konsulent og med tæt involvering af centerchefer og direktører, som bidragsydere. Første hold igangsættes i første halvår af 2017, og afslutningsvist evalueres forløbet.

Bilag

Model for udvikling af ledelsestalent i HTK

Punkt 11: Oversigt over arbejdsgrupper

15/20601

Baggrund

Arbejdsgruppe	Opgave	Deltagere	Status
Brug af frivillighedschartret Nedsat 18.12.13	Skal drøfte hvordan HTK kan arbejde med frivillige	Brith, Thommas, Niels, Vibeke, Konny Riising, Rune Fløe Bæklund Ansvarlig: Anja Mørkeberg	Efter ønske fra borgmesteren undersøges praksis i andre kommuner p.t. Sagen skal derefter i fornyet drøftelse i Fritids- og Kulturudvalget.
Social Kapital Nedsat 24.04.14 (omdefineret 18.04.16)	Sparringsgruppe i forhold til proces og planlagte initiativer	Vibeke, Karin, Tine, Heidi, Lone og HR-Centret Ansvarlig: Søren Grenaa	Sparringsgruppen har holdt opstartsmøde 04.05.16.
Sundhedsindsatsen Nedsat 24.04.13 (omdefineret i 2015 i f.m. arbejdet med strategiske indsatsområder)	Arbejdsgruppe, som bl.a. skal komme med forslag til nye aktiviteter til sundhedsfremme – herunder udarbejde en sundhedsstrategi	Karen, Vibeke, Jette og Peter Ansvarlig: Inge Møller	Udkast til strategi forelægges på mødet.
PERMANENTE ARBEJDSGRUPPER			
Årlig arbejdsmiljødrøftelse Nedsat 21.11.12	Skal forberede HU's årlige arbejdsmiljødrøftelse	Siddende AMR, AML og Vibeke Ansvarlig: Marianne Klug-Andersen	Gruppen mødes en gang årligt i marts/april måned.

Indstilling

Det indstilles, at HovedUdvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning Hovedudvalg den 19-05-2016

Orienteringen blev taget til efterretning.

Punkt 12: Eventuelt

15/20601

Baggrund

Punktet er åbent for input.

Beslutning Hovedudvalg den 19-05-2016

Ledersiden orienterede kort om den nyeste udvikling i sagen om rådhusrenoveringen. Der er kommet et tilbud fra en ekstern part, som ønsker at købe rådhuset og i stedet bygge boliger.

Økonomiudvalget har derfor besluttet en midlertidig opbremsning i sagen, mens administrationen kigger nærmere på tilbuddet og de muligheder det giver.