

REFERAT Hovedudvalg d. 12-06-2019

Mødedato Onsdag d. 12. juni 2019 kl. 13:00

Mødested D115A

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

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af referat.....	3
Budgetopfølgning 2019 og budget 2020.....	4
Tal om Personale 2018.....	5
Evaluering og drøftelse vedr. ansættelser på særlige vilkår.....	7
Den årlige arbejdsmiljødrøftelse 2019.....	9
Udkast til information vedrørende muligheden for at anmelde ulovlige forhold.....	11
Information om håndtering af kritisable forhold.....	12
Fokus på sundhed - arbejdsgruppens konklusion.....	13
Ændring af MED-struktur i Kulturhusene og Bibliotekerne.....	16
Oversigt over arbejdsgrupper.....	18
Eventuelt.....	20

Punkt 1: Godkendelse af referat

18/15960

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget godkender referatet fra mødet den 4. april 2019.

Beslutning Hovedudvalg den 12-06-2019

Referatet blev godkendt uden bemærkninger.

Fraværende:

Brith Josephsen

Karen Aslaug Ramm

Bilag

Referat fra HU-møde den 4. april 2019

Punkt 2: Budgetopfølgning 2019 og budget 2020

18/15960

Baggrund

Denne sag fremlægges med henblik på at give en status på budgetopfølgning 2019 og budget 2020.

Indstilling

Det indstilles, at HovedUdvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning Hovedudvalg den 12-06-2019

Byrådet har behandlet 1. budgetopfølgning som ser fornuftigt ud, og selvom det ikke er alle områder der harmoniserer, er direktionen optimistiske. Noget går bedre og noget går værre. Det specialiserede område kræver stadig mere, men det er ikke så alarmerende, at direktionen vurderer, at der er behov for opbremsninger som tidligere år.

Lars Holte informerede om budget 2020, herunder de udfordringer der er forbundet med at der endnu ikke er indgået en økonomiaftale mellem KL og regeringen.

I august/september 2019 behandler Økonomiudvalget og Byrådet direktionens forslag til et budget i balance.

Som tidligere får HovedUdvalget mulighed for at deltage i budgetprocessen.

Fraværende:

Brith Josephsen

Karen Aslaug Ramm

Punkt 3: Tal om Personale 2018

19/1534

Baggrund

HR-Centret har offentliggjort Tal om Personale 2017 på mitHTK og rapporten fremlægges for HovedUdvalget til orientering.

Lars er usikker på behovet for en arbejdsgruppe. Der skal være et konkret tema som kan gøre os klogere. Men at lave en arbejdsgruppe der diskuterer i alle retninger er ikke en god ide. Så er det bedre at få Sektorområderne til at drøfte hvor eventuelle problemstillinger kunne være på deres områder.

Ledersiden foreslår: Arbejdsgruppe om Rekruttering og fastholdelse som tema i relation til Tal om Personale. Personalegennemstrømning.

Medarbejdersiden er ok med det, men kunne godt tænke sig at tage det med på et seminar.

Ledersiden og medarbejdersiden udpeger selv til gruppen og melder tilbage til Lene.

Lars foreslår at arbejdsgruppens udkast kan kobles på næste HUseminar.

Relevant at få koblet anciennitet og gennemstrøminig.

Indstilling

Det indstilles, at HovedUdvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning Hovedudvalg den 12-06-2019

Medarbejdersiden tog orienteringen til efterretning, men gav samtidig udtryk for en bekymring vedr. personaleomsætningen, som er 4 % højere end landsgennemsnittet. Medarbejdersiden ønskede en større interesse for at fastholde medarbejdere, da det har stor betydning for kvaliteten hos borgerne.

Leder- og medarbejderside drøftede kort hvad den høje personaleomsætning kunne skyldes, herunder det geografiske aspekt. Drøftelsen blev dog henvist til at foregå lokalt i LokalMED eller SektorMED, hvor der er et større kendskab til fagområdet og de udfordringer der måtte være.

Ledersiden foreslog, at der blev nedsat en arbejdsgruppe til at se nærmere på tallene og identificere eventuelle problemstillinger i relation til rekruttering og fastholdelse, som det kunne være interessant for HovedUdvalget at beskæftige sig med.

Arbejdsgruppen består af: Heidi Hansen, Tine Hoffman, Niels Krüger, Per Laursen, Peter Foskjær og Lars Bælum. Fra HR-Centret deltager Lene Fridberg (Tovholder) og Allan Larsen.

Fraværende:

Brith Josephsen

Karen Aslaug Ramm

Sagsfremstilling

Følgende konklusioner kan særligt fremhæves fra Tal om Personale 2018:

- Antal ansatte er faldet med 2 i hele kommunen, dvs. stort set uændret fra 2017
 - Antallet af ansatte er steget i Borger- og Arbejdsmarkedscentret, Børne- og Ungerådgivningscentret og Social- og Handicapcentret. Samtidig er antallet af ansatte faldet i Center for Ejendomme og Intern Service og i Institutions- og Skolecentret
 - Der er i kommunen som helhed sket en stigning i antal ansatte blandt HK'er, akademikere, socialrådgivere/socialformidlere samt syge- og sundhedspersonale. Stigningen blandt HK'er,

socialrådgivere/socialformidlere og akademikere hænger sammen med politiske prioriteringer om at øge personalet i Borger- og Arbejdsmarkedscentret og Børne- og Ungerådgivningscentret.

- Samtidig er der sket et fald blandt lærere, pædagoger, pædagogmedhjælpere og SOSU-personale, hvilket hænger sammen med budgetreduktioner og faldende børnetal. Stigningen i forhold til syge- og sundhedspersonalet er sket i forbindelse med udvidelse i Social- og Handicapcentret. Der er desuden sket en stigning i syge- og sundhedspersonale i Sundheds- og Omsorgscentret samtidig med, at der er sket et fald i SOSU-personalet
 - Antal borgere pr. ansat er steget i hvert af årene fra 2015 til 2018 og lå i 2018 på 15,09 mod 14,78 i 2015
- Gennemsnitsalder på 45,3 år
- Kønsfordeling – 22,8% mænd og 77,2% kvinder
- Gennemsnitsanciennitet på 8,9 år
- Andelen af tjenestemandsansatte er faldet til 2,6% (53 kommunale tjenestemænd og 35 lærere i den lukkede gruppe) mod 2,9% i 2017
- Pensionsudgifternes samlede andel af lønudgifterne steg til 12,8% i 2018. Hvor der kontinuerligt har været tale om en stigning, forventes dette at falde med virkning fra 2019, hvor genforsikringen af tjenestemandsansatte født i 1955 eller senere forventes at slå igennem
- Den generelle tilbagetrækningsalder var 63,6 år
- Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid var i 2018 på 33,4 timer. Det svarer stort set til gennemsnittet for kommunerne i regionen (33,1 time) og er lidt højere end landsgennemsnittet (32,8 timer)
- Personaleomsætningen (målt i tilgange) var i 2018 på 16,8% mod 16% i 2017
- Andelen af ansatte på særlige vilkår falder fortsat og lå i 2018 på 2,3%
- Gennemsnitslønnen er uændret fra 2017. Gennemsnitslønnen i Høje-Taastrup Kommune er lidt højere end i hele landet, men lavere end gennemsnittet af kommunerne i regionen
- Den lokale lønandel steg fra 2017 til 2018 og var ultimo 2018 på niveau med det politisk fastsatte måltal (niveauet fra april 2011)
- Sygefraværet faldt til gennemsnitlig 12,1 dag pr. medarbejder pr. år
 - Det er et fald på 0,5 dage og det største fald nogensinde på et år. Siden 2015 er sygefraværet faldet med 0,9 dage i gennemsnit pr. medarbejder pr. år
 - Sygefraværet på landsplan i 2018 er netop offentliggjort og var på 12,0, mens gennemsnittet i kommunerne i regionen var på 12,2. KRL's tal viser, at HTK endte på 12,0 som gennemsnittet. Forskellen mellem HTK's og KRL's tal skyldes afrundinger og den måde KRL "vasker" data på, som ikke kan gøres identisk i SD. Så hvor landstallet er steget er HTK faldet og når dermed for første gang nogensinde niveauet for landsgennemsnittet og lidt under gennemsnittet i regionen
 - I 2018 lå sygefraværet over landsgennemsnittet i Borger- og Arbejdsmarkedscentret, Institutions- og Skolecentret Social- og Handicapcentret samt i Økonomi- og Digitaliseringscentret
 - På sektorniveau lå Halpersonale, Skoler, Sfo'er, Dagpasning, Social- og Handicapinstitutioner samt Hjemmeplejen over måltallet. Skoler og Dagpasning var højere i 2018 end i 2017, mens de øvrige nævnte sektorer faldt fra 2017 til 2018
- Antallet af afskedigelser steg til 148 i 2018
 - 54% af afskedigelserne relaterede sig til sygefravær mod 50% i 2017
 - 32% af de afskedigede havde været ansat i mindre end ét år mod 25% i 2017
- Antallet af ledere udgjorde 223
- Antallet af elever i lønnet praktik med normering steg fra 18,9 i 2017 til 21,4 i 2018

Det samlede antal elever/praktikere uden normering faldt fra 115,2 til 107,8. Faldet skyldes primært et stort fald i antal S

Bilag

Tal om Personale 2018

Punkt 4: Evaluering og drøftelse vedr. ansættelser på særlige vilkår

19/2125

Baggrund

HovedUdvalget har jf. MED-aftalen en obligatorisk opgave vedr. ansættelser på særlige vilkår (ansættelse på særlige vilkår omfatter fleksjob, løntilskud til ledige, skånejob og seniorjob).

Opgaven har tre led:

- 1) aftale retningslinjer for beskæftigelse på særlige vilkår,
- 2) drøftelse med henblik på at fremme en fælles forståelse og holdning til beskæftigelse på særlige vilkår og
- 3) at sikre, at fortrængning eller udstødning af allerede ansatte ikke finder sted.

HovedUdvalget vedtog derfor den 23. september 2013 et sæt retningslinjer vedr. ansættelser på særlige vilkår. Retningslinjerne er efterfølgende blevet ajourført i 2015. Af retningslinjerne fremgår det, at Hovedudvalget hvert år i maj måned skal drøfte ansættelser på særlige vilkår.

Indstilling

Det indstilles, at HovedUdvalget drøfter om retningslinjerne fungerer tilfredsstillende og om der er brug for særlige indsatser med henblik på at fremme en fælles forståelse af og holdning til beskæftigelse på særlige vilkår.

Beslutning Hovedudvalg den 12-06-2019

Der var enighed om at retningslinjerne fortsætter uændret.

Dog havde medarbejdersiden en opfordring til lederne om at huske TR-inddragelsen når der ansættes personer på særlige vilkår. HK- og PMF-området er særligt udfordret på dette punkt.

Lars Holte tilkendegav, at spillereglerne selvfølgelig skal overholdes, at lederne skal opfordres til at være særligt opmærksomme her. HR-Centret vil geninformere lederne om processen i Ledernyt.

Medarbejdersiden opfordrede ydermere til, at lederne bør have en større opmærksomhed på ansættelse af skånejobbere. Der tilbydes nu færre skånejobs, selvom der er en strategi på myndighedsområdet om at skulle have flere ud i skånejob.

Fraværende:

Brith Josephsen

Karen Aslaug Ramm

Sagsfremstilling

Det fremgår af retningslinjerne for ansættelse på særlige vilkår, at den årlige sagsfremlæggelse/drøftelse skal belyse følgende:

- a) Hvor mange ansatte på særlige vilkår, der er i hver stillingstype
- b) Hvor mange ansatte på særlige vilkår, der er i forhold til ordinært ansatte
- c) Hvilke sektorer, der beskæftiger disse medarbejdere
- d) Hvilke stillinger, medarbejderne er beskæftigede i
- e) Udvikling i antallet af beskæftigede på særlige vilkår

Da Hovedudvalget også har Tal om Personale 2018 på dagsorden til dette møde, belyses spørgsmålene primært med henvisning til figurer i kap. 10, som handler om ansættelse på særlige vilkår samt til bilagene.

Ad a) – Af bilag 2.1 i Tal om Personale 2018 kan man se hvordan ansættelser på særlige vilkår fordeler sig på de forskellige typer af stillinger (Fleksjob, løntilskud, seniorjob og skånejob). Flexjob er fortsat den stillingstype der benyttes mest.

Ad b) – I 2018 beskæftigede Kommunen i gennemsnit 3.361 ansatte, hvoraf 76,6 personer var ansat på særlige vilkår. Andelen af ansatte på særlige vilkår udgør således 2,3 % af den samlede stab, hvilket er et lille fald i forhold til tidligere år hvor andelen har udgjort 2,7 %.

Af figur 10.1 kan det ses, hvordan de forskellige typer af ansættelser på særlige vilkår fordeler sig. Her ses det, at faldet primært er sket i forhold til løntilskud og seniorjobs.

Ad c) – Af figur 10.3 kan det ses, at hvordan andelen af ansatte fordeler sig på de forskellige sektorområder. Halpersonale og teknisk service er de sektorområder der har den største andel af ansatte på særlige vilkår.

Ad d) – Fordeling på overenskomstgrupper er vedlagt som bilag til sagen.

Ad e) – Af bilag 2.1 i Tal om Personale 2018 fremgår det, hvordan udviklingen har været i antallet af ansættelser på særlige vilkår for perioden 2015 – 2018.

Udviklingen har siden 2015 været faldende, og er gået fra 100,1 i 2015 til nu 76,6 ansatte i 2018.

Bilag

Retningslinjer for ansættelser på særlige vilkår - efter 23/9-16

Ansættelse på særlige vilkår fordelt på overenskomstområder 2018

Punkt 5: Den årlige arbejdsmiljødrøftelse 2019

18/19955

Baggrund

Denne sag fremlægges med henblik på at gennemføre den årlige arbejdsmiljødrøftelse 2019 i HovedUdvalget. Det har været lovpligtigt for alle virksomheder siden 2010 at afholde den årlige arbejdsmiljødrøftelse. Derudover skal sagen orientere HovedUdvalget om Arbejdsmiljøredegørelsen 2018 og arbejdsmiljøgruppens forslag til Arbejdsmiljøbrev 2019.

Indstilling

Det indstilles at Hovedudvalget:

1. Tager ”Arbejdsmiljøredegørelsen 2018” til efterretning
2. Tager orienteringen om arbejdsmiljøgruppens drøftelser til efterretning
3. Godkender arbejdsmiljøgruppens forslag til ”Arbejdsmiljøbrev 2019”, og at det herefter sendes ud til MED-organisationen

Beslutning Hovedudvalg den 12-06-2019

Arbejdsmiljøredegørelsen og arbejdsmiljøgruppens drøftelser blev taget til efterretning.

Medarbejdersiden gav dog udtryk for at det var ærgerligt, at der ikke længere er en central pulje til psykologbehandlinger. Færre medarbejdere får nu tilbudt behandling. Nogle har været fastholdt i deres job pga. psykologbehandlingen, og det er jo ærgerligt hvis nogen nu mister deres job pga. de manglende tilbud.

Ledersiden bemærker at der stadig er en central pulje til krisepsykolog. Da den centrale pulje øvrig psykologbistand blev nedlagt, havde mange ledere desværre den opfattelse, at muligheden for psykologbistand ikke længere var der. Lederne er nu bedre informeret om at ordningen fortsat eksistere, men at det nu er arbejdspladserne der selv skal betale. Tilbuddene bør derfor, alt andet lige, være der i samme udstrækning som tidligere.

Arbejdsmiljøbrev 2019 blev godkendt, og kan sendes ud til MED-organisationen.

Fraværende:

Brith Josephsen

Karen Aslaug Ramm

Sagsfremstilling

Arbejdsmiljøredegørelsen 2018 viser, at det samlet set går godt. Omfanget af arbejdsulykker med fravær er igen faldet og ligger i 2018 på 2,2% af kommunens ansatte. Det er lavt, også når vi sammenligner os med andre kommuner. De centre, der i 2018 har haft en forholdsmæssigt høj andel af arbejdsulykker med fravær er:

- Center for Ejendomme og Intern Service
- Driftsbyen
- Institutions- og Skolecentret
- Sundhed- og Omsorgscentret

Forstuvninger og forstrækninger udgør fortsat halvdelen (52 %) af arbejdsulykkerne *med* fravær. Psykiske skader anmeldt *med* fravær udgør 7 % i 2018 af det samlede antal anmeldelser. Det er et fald ift. tidligere år, hvor andelen af psykiske skader har ligget mellem 13%-16%. I 2018 udarbejdede HR-Centret sammen med HovedUdvalget en analyse af arbejdsulykker med fravær, indberettet som forstuvninger og forstrækninger samt vold og trusler. Analysen viste, at hændelsesforløbene er så forskelligartede, at eventuelle indsatser skal ske lokalt.

Indsatsområder 2019-2020:

Som forberedelse til den årlige arbejdsmiljødrøftelse har HovedUdvalgets arbejdsmiljøgruppe, med afsæt i arbejdsmiljøredegørelsen 2018 og nye regler på arbejdsmiljøområdet udvalgt to temaer, som foreslås at indgå i MED-organisationens årlige arbejdsmiljødrøftelse 2019. De to temaer omhandler:

1. Forebyggelse af arbejdsrelateret stress
2. Kemisk APV – ændrede regler pr. 1.7.2019

Ad.1 Forebyggelse af arbejdsrelateret stress

HTK har ikke data, som kan afdække omfanget af arbejdsrelateret stress, og det vides ikke, hvor stor en del af sygefraværet, der skyldes stress. Men meget tyder på, at den arbejdsrelaterede stress både på landsplan og i Høje-Taastrup Kommune fortsat er en udfordring.

Ofte er det dog muligt at ændre på forhold, der kan nedsætte eller helt fjerne belastninger/stresssymptomer. HovedUdvalgets arbejdsmiljøgruppe foreslår derfor, at arbejdsrelateret stress inddrages i den årlige arbejdsmiljødrøftelse 2019, på arbejdspladser, som har haft medarbejdere, der har oplevet stresssymptomer, været sygemeldte eller modtaget psykologhjælp pga. stress.

Af MED-aftalens bilag 6, Aftale om trivsel og sundhed, fremgår det at arbejdspladsens retningslinjer skal gennemgås minimum hvert 3. år. Så arbejdspladserne skal også vurdere, om disse fortsat er opdaterede og tilstrækkelige.

Til yderligere at understøtte arbejdet med at forebygge arbejdsrelateret stress, afholder HR-Centret i løbet af 2019/2020 et temamøde for lederne om arbejdsrelateret stress.

Ad. 2 Kemisk APV – ændrede regler pr. 1. juli 2019

Alle arbejdspladser skal i dag have et datablad, en arbejdspladsbrugsanvisning og en kemisk APV, når der er faremærkede stoffer og materialer på arbejdspladsen. Fra 1. juli 2019 bortfalder kravet om en arbejdspladsbrugsanvisning, hvorfor alle arbejdspladser skal have større fokus på at udarbejde en kemisk risikovurdering, som kaldes en kemisk APV. Vi har ikke tidligere haft fokus på kemisk APV i Høje-Taastrup Kommune, hvilket er en fejl.

HovedUdvalgets arbejdsmiljøgruppe foreslår derfor, at udarbejdelsen af kemisk APV drøftes og fastlægges i forbindelse med arbejdsmiljøgruppernes årlige arbejdsmiljødrøftelse. Arbejdsmiljøgrupperne bør samtidig vurdere, om de har brug for yderligere viden om arbejdet med kemiske stoffer og materialer, og i så fald hvordan og hvornår.

Ud over de to ovenstående temaer, peger arbejdsmiljøgruppen på behovet for, at HR-Centret løbende er opmærksomme på at understøtte arbejdsmiljøarbejdet med analyser, der giver relevant information til centrale og/eller lokale indsatser.

Bilag

Arbejdsmiljøredegørelse 2018

Arbejdsmiljøbrev 2018

Punkt 6: Udkast til information vedrørende muligheden for at anmelde ulovlige forhold

19/2878

Baggrund

Byrådet behandlede den 23. april 2019 forslag fra A og Ø om en whistleblowerordning. Til brug herfor havde HovedUdvalget afgivet hørings svar. Byrådet besluttede, at der ikke skulle arbejdes videre med en whistleblowerordning og tog samtidig til efterretning, at HovedUdvalget arbejder videre med at tydeliggøre og styrke muligheden for at ledere og medarbejdere kan rette henvendelse om ulovlige eller kritisable forhold i den nuværende organisation.

Denne sag fremlægges som opfølgning på den del, der handler om anmeldelse af ulovlige forhold.

Indstilling

Det indstilles, at HovedUdvalget tager pjecen til efterretning og kommer med eventuelle bemærkninger hertil.

Beslutning Hovedudvalg den 12-06-2019

Pjecen blev taget til efterretning med et forslag om en enkelt sproglig ændring.

Fraværende:

Brith Josephsen

Karen Aslaug Ramm

Sagsfremstilling

I forbindelse med Hovedudvalgets ønske om at tydeliggøre og styrke muligheden for, at ledere og medarbejdere kan videregive oplysninger om ulovlige forhold i kommunen, er vedlagte udkast til pjece blevet udarbejdet. Formålet er at sikre, at alle ansatte er bekendt med, hvor man går hen med viden om ulovlige forhold.

Udkastet til pjecen beskriver de allerede kendte veje til at videregive oplysninger om ulovlige forhold, samtidig med at den oplyser om den nye mulighed for at indgive anmeldelse via nyoprettet postkasse i HR-Centret.

Pjecen vil blive lagt på MitHTK og der vil blive informeret via Medarbejdernyt

Bilag

Udkast til pjece - ulovligheder

Punkt 7: Information om håndtering af kritisable forhold

19/2878

Baggrund

I forbindelse med HovedUdvalgets høringssvar til Byrådet i sagen vedrørende eventuel etablering af en whistleblowerordning i Høje-Taastrup Kommune, blev det oplyst, at HovedUdvalget ud over at styrke muligheden for at kunne anmelde ulovlige forhold i kommunen, også ønsker at sikre bred information til alle ansatte i kommunen om, hvor de kan henvende sig, hvis de oplever kritisable forhold på arbejdspladsen.

Denne sag fremlægges med henblik på stillingtagen til, hvem der skal udarbejde et forslag til information.

Indstilling

Det indstilles, at HovedUdvalget tager stilling til, om der skal nedsættes en arbejdsgruppe til formålet, eller om HR-Centret skal udarbejde et forslag, som kan fremlægges for HovedUdvalget på næste møde.

Beslutning Hovedudvalg den 12-06-2019

Der var enighed om at nedsætte en arbejdsgruppe.

Arbejdsgruppen består af: Lars Holte, Heidi Yoma, Niels Krüger, Thommas Nielsen og Karin Danielsen. Fra HR-Centret deltager Sine Panfil.

Fraværende:

Brith Josephsen

Karen Aslaug Ramm

Sagsfremstilling

I modsætning til ulovligheder, kan der være forskellig opfattelse af, om noget opleves som kritisabelt eller ej. Da HovedUdvalget har givet udtryk for, at der er medarbejdere, der ikke ved, hvor de skal henvende sig og om de må henvende sig noget sted, hvis de mener, at der på arbejdspladser foregår noget kritisabelt, er det aftalt, at der skal udarbejdes nærmere informationer herom. Det har desuden været drøftet, at der er behov for at beskrive nærmere, hvad kommunens ledelse gør, når de får henvendelser om kritisable forhold.

HR-Centret kan udarbejde et forslag, som kan drøftes på næste HovedUdvalgsmøde. Alternativt kan HovedUdvalget nedsætte en arbejdsgruppe, som kan udarbejde et forslag.

Punkt 8: Fokus på sundhed - arbejdsgruppens konklusion

19/324

Baggrund

Hovedudvalget besluttede på sit møde den 28. februar 2018 at samle den tidligere nedsatte arbejdsgruppe vedrørende sundhedsstrategi for ansatte i HTK med henblik på at vurdere, om der er behov for ændringer i strategien fra maj 2016.

Arbejdsgruppen afholdt sit første møde den 22. november 2018, og Hovedudvalget godkendte arbejdsgruppens kommissorium på sit møde den 13. december 2018, hvor opgaven lød således:

”At sætte fokus på strategien, herunder vurdere i hvilket omfang strategien er kendt og anvendes i organisationen i dag. Tage stilling til om der er behov for eventuelle ændringer i strategien, på baggrund af de tilbagemeldinger, som arbejdsgruppen vil indhente fra alle lokalMED/personalemøder med MED status”.

Indstilling

Det indstilles,

1. at HovedUdvalget fastholder sundhedsstrategien, som den er
2. at HovedUdvalget tager stilling til, om status på sundhedsindsatsen fremadrettet skal kobles sammen med den årlige arbejdsmiljødrøftelse i HovedUdvalget

Beslutning Hovedudvalg den 12-06-2019

Charlotte Markussen orienterede om punktet og de mange gode tilbagemeldinger der er indkommet i arbejdsgruppen.

Der var enighed i HovedUdvalget om at strategien fastholdes.

Der var desuden enighed om at sundhedsindsatsen ikke skal kobles sammen med arbejdsmiljødrøftelsen. Der er tale om to forskellige emner. Arbejdsmiljø handler om sunde arbejdspladser, mens sundhed handler om den personlige/individuelle sundhed. Det er derfor uhensigtsmæssigt at blande sundhed sammen med den årlige arbejdsmiljødrøftelse i HovedUdvalget.

Fraværende:

Brith Josephsen

Karen Aslaug Ramm

Sagsfremstilling

På arbejdsgruppens første møde i november 2018 blev det drøftet, hvor vigtigt det er, at vi i organisationen til stadighed har fokus på sundhed og sundhedsfremme.

Sundhedsstrategien er fra maj 2016. Arbejdsgruppen havde ikke noget overblik over, hvordan der arbejdes med strategien, og hvilke sundhedsfremmende aktiviteter som sker ude på arbejdspladserne.

For at få dette overblik, og for at kunne vurdere om strategien i tilstrækkelig grad understøtter arbejdet med sundhedsfremme, herunder om der er behov for eventuelle ændringer, så ønskede arbejdsgruppen af inddrage alle lokaludvalg/personalemøder med MED-status med henblik på at drøfte og besvare nedenstående tre spørgsmål:

- Hvordan har I arbejdet med strategien hos Jer?
- Hvilke konkrete sundhedsfremmende tiltag og indsatser har I gjort hos Jer?
- Synes I at der er behov for eventuelle ændringer i strategien?

HovedUdvalget besluttede på sit møde den 24. maj 2018 at høring eller drøftelse af temaer i MED-organisationen fremadrettet skulle ske via dialogplatformen ”Teams”. Ovenstående spørgsmål blev derfor sendt ud i et brev via ”Teams” den 11. januar 2019 med overskriften ”Fokus på sundhed” og med frist for besvarelse den 31. marts 2019.

Medio maj 2019 havde arbejdsgruppen modtaget svar fra 44 ud af i alt 73 mulige lokaludvalg/personalemøder med MED-status, dvs. en samlet svarprocent på 60,27

For at danne det bedst mulige overblik er alle besvarelserne registreret/kortlagt i et regneark, herunder hvilke sundhedstilbud der bruges og øvrige sundhedsfremmende aktiviteter, som sker ude i organisationen. Regnearket og de modtagne besvarelser fra lokaludvalgene er vedlagt som bilag.

Det er arbejdsgruppens opfattelse, at en svarprocent på 60,27 er et tilfredsstillende grundlag for at kunne konkludere, og giver samtidig et fint overblik over i hvilket omfang og hvordan der arbejdes med sundhed og sundhedsfremme ude på arbejdspladserne. Ovenstående oversigt kan også sendes ud i organisationen som en slags inspirationskatalog for arbejdspladserne.

Hvordan har I arbejdet med strategien hos Jer?

På trods af, at der er stor forskel på i hvilket omfang arbejdspladserne er bekendt med og arbejder systematisk med strategien, herunder har kendskab til og bruger vores sundhedstilbud, så er det overordnede indtryk, at der generelt er et fint fokus på sundhed, og at der arbejdes med en bred vifte af sundhedsfremmende aktiviteter i hele organisationen, også aktiviteter som ikke nødvendigvis udspringer af strategien.

Hvilke konkrete sundhedsfremmende tiltag og indsatser har I gjort hos Jer?

Besvarelserne viser også, at der generelt er en meget bred opfattelse af, hvad sundhed er, bl.a. fremgår arbejdet med APV, Social Kapital, værdibaseret ledelse og tiltag af mere arbejdsmiljømæssig karakter også af besvarelserne.

Synes I at der er behov for eventuelle ændringer i strategien?

Besvarelserne viser, at der overordnet er tilfredshed med strategien, men også at der er behov for at skabe lidt større synlighed omkring og ejerskab til strategien. Det kunne fx være større synlighed omkring de sundhedstilbud vi har, herunder en bedre information om mulighed for og betydningen af influenzavaccination og hvilke steder, ansatte kan få behandling (fysioterapi, kiropraktik, zoneterapi, massage)

Flere lokaludvalg har tilkendegivet, at de synes, at strategien er god, men også meget bred og måske derfor kan være lidt svær at tage fat om i forhold til at skulle arbejde strategisk med sundhed. Der er fremkommet nogle forslag til ændringer, men det er arbejdsgruppens vurdering, at ingen af forslagene umiddelbart giver anledning til ændring af strategien, men mere er forslag til konkrete indsatser eller temaer, som kan drøftes på den enkelte arbejdsplads, når man arbejder med implementering af strategien. Forslag fra lokaludvalgene til ændringer/input til nye tiltag kan ses i vedhæftede bilag.

Andre lokaludvalg har udvalgt elementer eller temaer fra sundhedsstrategien, og har bragt dem ind i arbejdsmiljøindsatsen, herunder arbejdsmiljødrøftelsen.

Konklusion og forslag

Det er arbejdsgruppens vurdering, at vi har en god sundhedsstrategi. Mange arbejdspladser forholder sig til sundhed på forskellig vis. Kendskabet til de fælles sundhedstilbud er ikke så stort, som man kunne ønske på trods af, at der faktisk informeres forholdsvis hyppigt om tilbuddene.

Arbejdsgruppen vil foreslå, at Hovedudvalget drøfter:

1) Skal der iværksættes yderligere indsatser ift. information om sundhedsindsatser og/eller ideer til hvad arbejdspladserne selv kan vælge at arbejde med?

I vedhæftede bilag er en beskrivelse af hvor, og hvordan vi pt. kommunikerer vores sundhedstilbud.

2) Skal status på Sundhedsindsatsen fremadrettet kobles til den årlige arbejdsmiljødrøftelse i HovedUdvalget?

På den ene side kunne vi måske skabe et større ejerskab til og synlighed omkring sundhedsstrategien, på den anden side er medarbejdernes sundhed meget andet end arbejdsmiljø og arbejdsmiljøområdet er meget regelbundet.

Bilag

Oversigt besvarelser

Fokus på sundhed - besvarelser.pdf

Fokus på sundhed - forslag til ændringer/input til tiltag

Fokus på sundhed - formidling af sundhedstilbud

Oversigt over sundhedstilbud for personalet

Punkt 9: Ændring af MED-struktur i Kulturhusene og Bibliotekerne

19/1220

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. De 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 sagens fremlægges ønske om ændring af MED-strukturen for Kulturhusene og Bibliotekerne.

Indstilling

Det indstilles, at HovedUdvalget godkender

- nedlæggelse af nuværende Lokaludvalg for Bibliotekerne og P-møder med MED-status i Kulturhusene.

Samtidig godkendes etablering af et fælles Lokaludvalg, hvor alle afdelinger er repræsenteret, samt nedsættelse af 3 arbejdsmiljøgrupper.

Beslutning Hovedudvalg den 12-06-2019

Indstillingen blev godkendt uden bemærkninger.

Fraværende:

Brith Josephsen

Karen Aslaug Ramm

Sagsfremstilling

Kulturhusene og Bibliotekerne har pr. 1. februar 2018 fået etableret en fælles organisering, hvor økonomi og personaleansvaret for både Kulturhusene og Bibliotekerne er blevet placeret hos Biblioteks- og kulturhuschefen. Ledelsen ønsker med fremsættelsen af dette ændringsforslag, at den nye organisering også bliver afspejlet i MED-strukturen.

-

<u>Nuværende MED-organisering</u>	<u>Ønskede MED-organisering</u>
HU	HU
Fritids- og Kulturcentrets Sektorudvalg	Fritids- og Kulturcentrets Sektorudvalg

<p style="text-align: center;">Lokaludvalg for Bibliotekerne</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bibliotekschef • 2 AML • 2 medarbejdere • 2 AMR 	<p style="text-align: center;">Lokaludvalg for Kulturhusene og Bibliotekerne</p> <ul style="list-style-type: none"> • Biblioteks- og kulturchef • 2 AML (1 fra Kulturhusene og 1 fra Bibliotekerne) • 3 medarbejdere • 2 AMR (1 fra Kulturhusene og 1 fra Bibliotekerne)
<p style="text-align: center;">2 arbejdsmiljøgrupper under Lokaludvalget</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hedehusene Bibliotek • Taastrup Bibliotek 	<p style="text-align: center;">3 arbejdsmiljøgrupper under Lokaludvalget</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kulturhusene • Hedehusene Bibliotek • Taastrup Bibliotek
<p style="text-align: center;">P-møde med MED-status</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kulturhusene med 1 arbejdsmiljøgruppe <p>Bemærk venligst, at Teater- og musikhuset, som tæller få medarbejdere, holder P-møder sammen med Kulturhusene. Ændringen er blot ikke blevet forelagt for HU efter reglerne og Bilag 7 er derfor ikke opdateret.</p>	

Ændringsforslaget til den nye MED-struktur har været drøftet og godkendt i Fritids- og Kulturcentrets Sektorudvalg, Lokaludvalget for Bibliotekerne og Kulturhusenes personalemøde med MED-status.

HR-Centret vurderer

Det er HR-Centrets vurdering, at forslaget lever op til vores lokale MED-aftales bestemmelser om form, struktur, sammensætning og arbejdsmiljø.

Bilag

Bilag 3 - Referat fra Lokaludvalg - Bib/Kulh

Bilag 2 - Referat fra personalemøde - Bib/Kulh

Bilag 1 - Referat fra Sektorudvalget - Bib/Kulh

Punkt 10: Oversigt over arbejdsgrupper

18/15960

Baggrund

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

Indstilling

Det indstilles, at HovedUdvalget tager oversigten til efterretning.

Beslutning Hovedudvalg den 12-06-2019

Taget til efterretning.

Fraværende:

Brith Josephsen

Karen Aslaug Ramm

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 afholdt sit første møde den 03.09.18. Status blev fremlagt på HU's møde den 25.10.18. Arbejdsgruppen udsender materiale til drøftelse i MED-organisationen i juni. Opfølgning og næste møde i arbejdsgruppen medio november.
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 (HRC)	Arbejdsgruppen afholdt sit første møde den 22.11.18. HU godkendte arbejdsgruppens forslag til kommissorium den 13.12.18. Arbejdsgruppen har afsluttet sit arbejde og fremlægger sin

konklusion på HU's møde i juni.

Arbejdsgruppe om servicetjek af MED-organisationen.

Nedsat 25.10.18

Skal følge op på temaer fra HU-seminaret.

Heidi Hansen

Heidi Yoma
Rasmussen

Tine Hoffmann

Lars Holte

Ansvarlig:
Hanne
Borchersen

Arbejdsgruppen afholdt sit første møde den 13.12.18.

Tilbage melding fra arbejds-gruppen på HU-møde den 5. marts 2019.

Arbejdsgruppen har udsendt materiale til MED-organisationen i marts.

Arbejdsgruppen har afsluttet sit arbejde og resultatet vil blive fremlagt for HU på mødet i september.

PERMANENTE ARBEJDSGRUPPER

Årlig arbejdsmiljødrøftelse

Nedsat 21.11.12

Skal forberede og samle op på HU's årlige arbejdsmiljødrøftelse.

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 11: Eventuelt

18/15960

Baggrund

Punktet er åbent for input.

Beslutning Hovedudvalg den 12-06-2019

Hanne Borchersen orienterede om, at der er kommet en lovændring som betyder, at Ligestillingsredegørelsen nu kun skal udarbejdes hvert 3. år. Næste gang bliver i 2020.

Fraværende:

Brith Josephsen

Karen Aslaug Ramm