

REFERAT Hovedudvalg d. 05-03-2019

Mødedato Tirsdag d. 05. marts 2019 kl. 13:00

Mødested D115A

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

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af referat.....	3
Budget 2019 og orientering om budgetproces for 2020-2023.....	4
Evaluering af anvendelsen af MUS.....	5
Status på sygefravær 2018 og den særlige indsats.....	7
Forslag fra A og Ø om whistleblowerordning i Høje-Taastrup Kommune.....	10
Servicetjek af MED-samarbejdet.....	11
Oversigt over arbejdsgrupper.....	12
Eventuelt.....	14

Punkt 1: Godkendelse af referat

18/15960

Indstilling

Det indstilles, at HovedUdvalget godkender referatet fra mødet den 24. januar 2019.

Beslutning Hovedudvalg den 05-03-2019

Referatet blev godkendt.

Bilag

Referat fra HU-møde den 24. januar 2019

Punkt 2: Budget 2019 og orientering om budgetproces for 2020-2023

18/15960

Baggrund

Sagen fremlægges med henblik på en status på budgetopfølgning 2019, og en orientering om den forventede budgetproces for budget 2020-2023.

Indstilling

Det indstilles, at HovedUdvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning Hovedudvalg den 05-03-2019

Lars Holte havde ikke så meget at sige om budget 2019, da vi ikke er så langt i året. Han orienterede om den kommende budgetproces for 2020/2021.

Da Byrådet sidst vedtog budgettet gav de udtryk for et ønske om en ”game changer”. Direktionen forsøger derfor som noget nyt at lave et 2-årigt budget, hvor man tager et 2-årigt sigte, så eventuelle udgiftsbegrænsninger i løbet af året kan undgås. Det er der en del andre kommuner, der også tumler med pt.

Byrådet vil gerne holde fast i nuværende proces, hvor medarbejderne involveres på sektorMED-niveau, og lokalMED hvor der ikke er et sektorMED. Der er dog ikke truffet en endelig beslutning om dette endnu.

Strategiseminaret for Byrådet er planlagt til april 2019.

Punkt 3: Evaluering af anvendelsen af MUS

19/2694

Baggrund

Ifølge Aftale om Kompetenceudvikling, § 4, stk. 2, skal Hovedudvalget regelmæssigt evaluere anvendelsen af medarbejderudviklingssamtaler (MUS) i kommunen, medmindre parterne er enige om at undlade dette.

I 2017 har der været en arbejdsgruppe under HU som, i samarbejde med HR-Centret, har udarbejdet en miniguide omhandlende MUS og kompetenceudviklingsplaner.

Miniguiden indeholder information om, hvilke krav der er til MUS, og hvilke muligheder den enkelte leder har for at tilpasse MUS til dagligdagen. Herudover indeholder miniguiden inspiration til, hvordan man udarbejder fyldestgørende kompetenceudviklingsplaner.

Miniguiden er lagt på mitHTK, og der er udarbejdet ny skabelon til kompetenceudviklingsplaner, som ligeledes ligger på mitHTK. I 2018 har HR-Centret også indarbejdet skabelonen til kompetenceudviklingsplaner i SD, så kompetenceudviklingsplanen kan oprettes direkte i SD med det samme.

Hovedudvalget besluttede den 20. marts 2017, at MUS skal evalueres én gang årligt (normalt i marts).

Sagen fremlægges med henblik på Hovedudvalgets evaluering og beslutning.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget:

1. Evaluerer hvordan det går med MUS
2. Evaluerer hvorvidt ledere og medarbejdere oplever, at inspirationsmaterialet har bidraget til kvalificering af MUS og kompetenceudviklingsplaner
3. Beslutter om evalueringen af anvendelsen af MUS skal ske hvert 2. år i stedet for hvert år

Beslutning Hovedudvalg den 05-03-2019

Medarbejdersiden er stadig begejstret for pjecen, men der mærkes ikke den store forskel i praksis. På nogen arbejdspladser er lederne gode til at få afholdt den årlige mus, og på andre arbejdspladser er de knapt så gode. Det er åbenbart svært at få afsat tiden til det.

Lars Holte efterspurgte konkrete eksempler, således at det kan klarlægges, hvor i kommunen det giver udfordringer. Ingen ledere bør være i tvivl om, at der skal afholdes MUS-samtaler. Lars foreslog derfor, at medarbejdersiden drøfter problemstillingerne og tager det op i MED-systemet, der hvor problemet er.

Der var tilslutning til at Hovedudvalgets evaluering af MUS fremadrettet skal ske hvert 2. år, og ikke hvert år som nu, dvs. næste gang bliver i 2021.

Sagsfremstilling

HR-Centret har udarbejdet en miniguide omhandlende MUS og kompetenceudviklingsplaner. Formålet har været at udarbejde inspirationsmateriale, som er nemt og overskueligt for ledere og medarbejdere at orientere sig i og anvende, så det i sidste ende har bidraget til at kvalificere MUS og kompetenceudviklingsplaner.

Hvis der er yderligere behov for revidering af inspirationsmaterialet eller løbende opstår ønsker til materiale, kan man altid henvende sig til HR-Centret, så materialet løbende kan tilpasses organisationens behov.

I Hovedudvalgets årshjul står der, at anvendelsen af MUS skal evalueres hvert år. HR-Centret har udarbejdet inspirationsmateriale, men ellers sker der sjældent større ændringer ift. MUS. HR-Centret anbefaler derfor, at Hovedudvalget drøfter og tager stilling til, om evalueringen af anvendelsen af MUS skal ændres til hvert 2. år fremfor hvert år.

Bilag

Bilag 1 - MUS miniguide

Punkt 4: Status på sygefravær 2018 og den særlige indsats

19/976

Baggrund

Denne sag fremlægges, fordi Hovedudvalget har besluttet, at der hvert år i februar skal fremlægges en sag om sygefraværet, herunder status på det foregående år og indsatserne i det aktuelle år.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget

1. tager orienteringen til efterretning og
2. generelt drøfter udfordringer og indsatser i forhold til at nedsætte sygefraværet i Høje-Taastrup Kommune.

Beslutning Hovedudvalg den 05-03-2019

Lars Holte orienterede om den særlige sygefraværsindsats, hvor der i en afgrænset periode har været afsat ekstra ressourcer i HR-centret for at bidrage til at nedbringe sygefraværet, og hvor direktøren har været involveret. Indsatsen har givet gode resultater, hvorfor den fortsætter.

Orienteringen blev taget til efterretning.

Medarbejdersiden pegede på, at det er godt at sygefraværet falder, men at der selvfølgelig også er en bagside for dem der afskediges pga. for meget sygefravær.

Ledelsen peger på, at der først og fremmest er et hensyn der skal tages, til at sikre levering af kernopgaven, og til de medarbejdere der skal løse opgaverne når der er et for højt sygefravær.

Der var enighed om at fraværet er et fællesanliggende, og at der er tale om et fællesansvar.

Sagsfremstilling

-

Status på sygefravær 2018

Byrådet har i forbindelse med vedtagelsen af budget 2014 besluttet, at Høje-Taastrup Kommunes sygefravær skal ned på landsgennemsnittet. Udviklingen i måltal og faktisk sygefravær i perioden 2014-18 ses i nedenstående oversigt.

	2014	2015	2016	2017	2018
Måltal	12,9	12,5	12,2	12,2	11,7
Faktisk sygefravær	13,3	13,0	12,9	12,6	12,1

Det samlede sygefravær i 2018 var på 12,1 dage pr. medarbejder. Det betyder, at kommunen samlet set ligger 0,4 dage over måltallet. Sygefraværet er faldet 0,5 dage siden december 2017. Faldet i 2018 svarer til faldet i 2017, men 2018-resultatet er tættere på landsgennemsnittet end nogensinde tidligere.

Oversigt over sygefravær for hele 2018 ses i bilag 1. Nedenfor gennemgås sygefraværet i 2018 på center- og sektorniveau.

Status på sygefravær 2018

På centerniveau ligger 7 ud af 13 centre på et sygefravær, der er under måltallet for 2018. De 7 centre er:

- Byrådscentret
- Center for Ejendomme og Intern Service
- Driftsbyen

- HR-Centret
- Sundheds- og Omsorgscentret
- Teknik- og Miljøcentret
- Ungecentret

Der er 6 centre, der ligger over måltallet. De 6 centre er:

- Borger- og Arbejdsmarkedscenter
- Børne- og Ungerådgivningscentret
- Fritids- og Kulturcentret
- Institutions- og Skolecentret
- Social- og Handicapcentret
- Økonomi- og Digitaliseringscentret

Siden sidste kvartalsopgørelse er Fritids- og Kulturcentret og Økonomi- og Digitaliseringscentret kommet over måltal. Ungecentret er derimod faldet til under måltal.

Nedenfor ses de sektorer, der lå under eller på måltallet på sektorniveau, jf. bilag 1, tabel 1.

- Administration: BYC, CEIS, DIR, DRBY, FKC, HRC, TMC, SUOC og UC
- Sprogcentret
- BURC ekskl. adm.
- Teknisk Service
- Rengøring/Kantine
- Driftsbyen ekskl. adm.
- Plejecentre
- Tandplejen
- Klubber
- Opsøgende ungearbejde
- Skoler i Ungecentret (Linie 10 og Ungdomsskolen)

Nedenfor ses de sektorer, der inden for hvert center lå over måltallet på sektorniveau, jf. bilag 1, tabel 1.

- Administration: BAC, BURC, ISC, SHC, ØDC
- Kulturinstitutioner
- Halpersonale
- Skoler (ekskl. SFO)
- SFO
- Dagpasning
- Social- og Handicapinstitutioner
- Hjemmeplejen

Måltal for 2019

I bilag 2 ses de justerede måltal for 2019 beregnet ud fra personalesammensætningen pr. december 2018, fortsat med landsgennemsnit for 2017 som mål.

De største afvigelser i forhold til måltallene for 2018 er:

- Måltallet i Institutions- og Skolecentrets administration er øget med 1,1 dage og Social- og Handicapcentrets administrationer er steget med 0,3 dage
- Måltallet i Ungecentrets administration er reduceret med 0,5 dage og Opsøgende ungearbejde (SSP/Gadeplan) er reduceret med 0,4 dage

Alle andre ændringer er på 0,2 dage eller mindre.

Måltallene for 2019 revideres omkring maj 2019, når landstallene for sygefraværet 2018 kendes.

Den særlige indsats i 2018-20

Hovedudvalget blev på mødet den 14. september 2017 og den 28. februar 2018 orienteret om indsatsen, som betyder, at arbejdspladser med et længerevarende sygefravær uden udsigt til fald, er blevet udtaget til en særlig indsats. I sommeren 2017 blev der udtaget 11 arbejdspladser og i februar 2018 blev yderligere 14 arbejdspladser udtaget. Modellen går ud på,

at lederne er blevet indkaldt til et møde med deltagelse af direktør, centerchef og en personalekonsulent fra HR-Centret. Lederne er blevet bedt om at udarbejde handleplaner for at reducere sygefraværet og personalekonsulenterne har bistået lederne i arbejdet. Udviklingen på de i alt 25 arbejdspladser følges løbende.

Til at understøtte arbejdet besluttede direktionen at tilføre en ekstra personalekonsulent til HR-Centret i perioden 1. marts 2018 til 28. februar 2020.

Målinger af resultaterne viser, at denne indsats har haft en stor effekt på sygefraværet på de involverede arbejdspladser. På disse i alt 25 arbejdspladser er sygefraværet samlet faldet 4,3 dage i gennemsnit pr. medarbejder fra december 2017 til december 2018 mod 0,5 dage i hele kommunen. Indsatsen med forpligtende handleplaner vil derfor fortsætte uændret i 2019. Når det samlede sygefravær for hele kommunen ikke er faldet mere end sidste år, skyldes det, at der specielt på skole- og dagtilbudsområdet er sket en stigning i sygefraværet.

Direktionen har i 2019 udpeget nye arbejdspladser til den særlige indsats. Skoleområdet er generelt udtaget, idet der startes med 2 skoler. Herudover er en institution under Social- og Handicapcentret samt 2 dagtilbudsklynger udpeget.

Bilag

Bilag 1- HU - Sygefraværstatus 2018

Bilag 2 - HovedUdvalg - Sygefraværsmåltal 2019

Punkt 5: Forslag fra A og Ø om whistleblowerordning i Høje-Taastrup Kommune

19/2878

Baggrund

HovedUdvalget behandlede på sidste møde den 24. januar 2019 et forslag fra A og Ø om en whistleblowerordning i Høje-Taastrup Kommune. HovedUdvalget drøftede fordele og ulemper ved en sådan ordning og besluttede at nedsætte en hurtigt arbejdende arbejdsgruppe, der skulle udarbejde et forslag til et høringssvar.

HovedUdvalget skal i denne sag tage stilling til arbejdsgruppens forslag.

Indstilling

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

Beslutning Hovedudvalg den 05-03-2019

HovedUdvalget godkendte arbejdsgruppens forslag til høring.

Sagsfremstilling

Den nedsatte arbejdsgruppe har bestået af følgende:

- Heidi Yoma Rasmussen
- Niels Krüger
- Karin Danielsen
- Kren Aslaug Ramm
- Brith Josephsen
- Lars Holte
- Hanne Borchersen

Arbejdsgruppen er enige om at fremlægge vedhæftede forslag til HovedUdvalgets godkendelse.

Bilag

Whistleblowerordning.docx

Punkt 6: Servicetjek af MED-samarbejdet

18/22329

Baggrund

Hovedudvalget afholdte d. 13. – 14. september 2018 seminar med temaet ”Servicetjek af MED-organisationen”, og ved Hovedudvalgsmøde d. 25. oktober 2018 blev det besluttet at nedsætte en arbejdsgruppe, som skulle udarbejde en inspirationsliste til styrkelse af MED-samarbejdet, drøfte om der skal gives tilbud om MED”uddannelse” til udvalg, når der er kommet ny leder, samt tage stilling til om alle udvalg skal gennemføre et servicetjek.

Indstilling

HR-Centret indstiller, at Hovedudvalget:

1. Godkender inspirationslisten om Det gode MED-samarbejdet
2. Godkender Proces for servicetjek af MED-samarbejdet samt den foreslåede tidsplan
3. Drøfter om der skal gives tilbud om MED”uddannelse” til udvalg, når der kommer ny leder, og i givet fald hvem der skal udarbejde oplæg hertil.

Beslutning Hovedudvalg den 05-03-2019

Inspirationslisten blev godkendt uden bemærkninger.

Procesplanen blev også godkendt, men der blev givet udtryk for at tidsplanen var en måned for ambitiøs. Det bliver derfor nok først til oktober, at Hovedudvalget får drøftet besvarelserne på servicetjekket.

For at sikre, at der rent faktisk har fundet en drøftelse sted i lokal- og sektorudvalg, skal tilbagemeldingerne ske i form af et MED-referat.

Arbejdsgruppen sender udmeldingen til SektorUdvalgene via Teams.

Der var enighed om ikke at tilbyde MED-udvalgene en særlig MED-uddannelse ved ansættelse af ny leder, da der ikke er ressourcer til det, og da der i forvejen findes MED-uddannelser om det samme. Dog gav medarbejdersiden udtryk for, at det var vigtigt at få sendt nye repræsentanter hurtigt afsted på MED-uddannelsen. Til dem som allerede har været på MED-uddannelsen, kan der vælges nogle klippekortsmoduler. Disse moduler bør der reklameres mere for.

Sagsfremstilling

Arbejdsgruppen har udarbejdet vedlagte inspirationsliste, som skal tjene til styrkelse af det gode MED-samarbejde. Det er arbejdsgruppens hensigt, at inspirationslisten skal medvirke til at kvalificere MED-samarbejdet i hverdagen.

Arbejdsgruppen har ligeledes udarbejdet ”Proces for servicetjek af MED-samarbejdet”, som vedlægges.

Det foreslås, at materialet udsendes sammen med følgeskrivelse om, at servicetjekket gennemføres inden sommerferien, og at de områder, som har et sektor-MED, sender deres besvarelser via sektorudvalget, som herefter laver en samlet tilbagemelding til Hovedudvalget.

Hovedudvalget drøfter herefter besvarelserne på servicetjekket i september 2019.

Arbejdsgruppen har endnu ikke behandlet spørgsmålet om, hvorvidt der skal gives tilbud på MED”uddannelse” til de udvalg, hvor der er kommet ny leder.

Bilag

Det gode MED-samarbejde - udkast.docx

Proces for servicetjek af MED-samarbejdet

Punkt 7: Oversigt over arbejdsgrupper

18/15960

Baggrund

Ingen bemærkninger.

Beslutning Hovedudvalg den 05-03-2019

Taget til efterretning.

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 op på temaer fra HU-seminaret.	Heidi Hansen Heidi Yoma Rasmussen Tine Hoffmann Lars Holte	Arbejdsgruppen afholdte sit første møde den 13.12.18. Tilbage melding fra arbejds-gruppen på HU-møde den 5. marts 2019 Næste møde er den 06.03.19

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 8: Eventuelt

18/15960

Baggrund

Punktet er åbent for input.

Beslutning Hovedudvalg den 05-03-2019

Lars Holte orienterede om, at flere fagudvalg har drøftet rygning på arbejdspladsen, og at der lader til at være en stærk politisk efterspørgsel af indførelse af røgfri arbejdstid. Direktionen vil derfor udarbejde materiale til Økonomiudvalget til brug for en temadrøftelse, hvori arbejdsgruppens materiale kan indgå.

Lars er klar over, at arbejdsgruppens arbejde er ikke færdigt. Rygning skal drøftes ude i organisationen, men hvis Økonomiudvalget ønsker at ændre på kommunens rygepolitik, skal de have muligheden for det. Men det er selvfølgelig ærgerligt at det falder oveni i det arbejde der allerede er igangsat.