

# REFERAT Hovedudvalg d. 22-10-2020

**Mødedato** Torsdag d. 22. oktober 2020 kl. 14:00

**Mødested** Teams

**Mødedeltagere** Lars Holte, Jørgen Lerhard (Fravær), Charlotte Markussen, Brith Josephsen, Heidi Hansen, Karen Aslaug Ramm, Niels Krüger, Thommas Nielsen, Tine Hoffmann, Heidi Yoma Rasmussen, Per Frank Lauritzen, Karin Danielsen, Sanne Simonsen, Lene Strandquist (Fravær), Charlotte Maria Nøhr Seedorff, Anja Obdrup, Anya Krogh Manghezi (Fravær), Susanne Bødker Petersen, Per Christoffersen, Kathrine Seier Skaastrup, Jonas Haaber, Ulla Callesen

## Indholdsfortegnelse

Godkendelse af referat.....	3
Status fra Krisestaben på COVID-19 situationen.....	4
Status fra medarbejdersiden på COVID-19 situationen.....	5
Budgetopfølgning 2020 og budget 2021-2024.....	7
Information om Høje-Taastrup Kommune som nøglekommune for partsprojektet "Fokus på Fuld Ti	8
Opfølgning på HU-seminar september 2020.....	10
APV, Trivsel og Social Kapital 2020 - ny bekendtgørelse og tidsplan.....	12
Oversigt over arbejdsgrupper.....	14
Eventuelt.....	16

# **Punkt 1: Godkendelse af referat**

19/16930

## **Indstilling**

Det indstilles, at HovedUdvalget godkender referater fra HovedUdvalgets møder den:

18. juni 2020 – ordinært møde

25. juni 2020 – ekstraordinært møde

26. august 2020 – ekstraordinært møde

22. september 2020 - budgethøring

## **Beslutning Hovedudvalg den 22-10-2020**

Godkendt.

### **Fraværende:**

Jørgen Lerhard

Anya Krogh Manghezi

Lene Strandquist

## **Bilag**

Referat fra HU-budgethøring 22. september 2020

Referat fra ekstraordinært HU-møde den 26. august 2020

Referat fra ekstraordinært HU-møde den 25. juni 2020

Referat fra ordinært HU-møde den 18. juni 2020

## Punkt 2: Status fra Krisestaben på COVID-19 situationen

19/16930

### Baggrund

Sagen fremlægges med henblik på en status fra Krisestaben på COVID-19 situationen.

### Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget tager orienteringen til efterretning.

### Beslutning Hovedudvalg den 22-10-2020

Smittetrykket er generelt stigende, også i HTK.

Â

De smittede er typisk op til de 40 år, dvs. børn og deres forældre, og smitten er pt. meget koncentreret omkring visse boligområder. Der laves en særlig indsats i disse områder for at få nedbragt smittetrykket.

Â

Testkapacitet er nu væsentligt forøget, og alle borgere kan nu, også med meget milde symptomer, få foretaget en test. 80 % får testsvar inden for et døgn.

Â

Muligheden for mobile testcentret i HTK undersøges.

Â

HTK følger fortsat de nationale retningslinjer om området, og situationen følges meget nøje. Der kan blive tale om at indkalde til ekstraordinære HU-møder igen.

### Fraværende:

Jørgen Lerhard

Anya Krogh Manghezi

Lene Strandquist

### Sagsfremstilling

Â

Â

### Økonomi

Â

Â

## **Punkt 3: Status fra medarbejdersiden på COVID-19 situationen**

19/16930

### **Baggrund**

Sagen fremlægges med henblik på en status fra medarbejdersiden på COVID-19 situationen.

### **Indstilling**

Det indstilles, at HovedUdvalget tager orienteringen til efterretning.

### **Beslutning Hovedudvalg den 22-10-2020**

Medarbejdersiden gav udtryk for bekymring omkring arbejdsmiljøet. Arbejdspresset er stort, og arbejdsmiljørepræsentanterne er på hårdt arbejde.

I starten var det ok med det store arbejdspress, men nu har krisen/situationen varet meget længe, og der er ikke pt. udsigt til hvornår det ophører.

Kommunaldirektøren bemærkede hertil, at direktionen er meget opmærksom på dette, og godt ved, at det måske er sværere at være i nu, end det har været. Sundheden er fortsat vigtigst, og sundhedspolitikken bør ikke være afhængig af økonomien på de enkelte arbejdspladser.

Medarbejderne har opfattelse af, at ”corona-kassen” er lukket i. Direktionen er åben overfor, at centrene bruger penge på de nødvendige corona-tiltag – i fornuftigt omfang.

Medarbejdersiden har drøftet ”corona-opmærksom indretning” af det nye rådhus og udtrykker forventning om, at det tages alvorligt.

Medarbejdersiden efterspurgte planer for smitteudbrud, så der var en mere ensartet håndtering. Ledersiden kunne hertil oplyse, at disse planer/tjeklister allerede er udarbejdet og findes på MitHTK.

Link til planer/tjeklister:

- [Sundhedsområdet](#)
- [Skoler, dagtilbud og klubber](#)
- [Fritid- og kulturområdet](#)
- [Rådhuset](#)

Nu hvor smittetrykket er så højt, er det vigtigt, at Triogrupperne fungerer og jævnligt mødes. Der er stadig nogle områder, hvor Triogrupperne ikke fungerer.

### **Fraværende:**

Jørgen Lerhard

Anya Krogh Manghezi

Lene Strandquist

## **Punkt 4: Budgetopfølgning 2020 og budget 2021-2024**

19/16930

### **Baggrund**

Denne sag fremlægges med henblik på at give en status på budgetopfølgning 2020 og budget 2021-2024.

### **Indstilling**

Det indstilles, at HovedUdvalget tager orienteringen til efterretning.

### **Beslutning Hovedudvalg den 22-10-2020**

Kommunaldirektøren gav en status på budgetopfølgning 2020. Der fremlægges meget snart en sag for Byrådet, og på trods af Corona situationen ser regnskabet relativt fornuftigt ud. Budgettet er nogenlunde i balance, og kommunaldirektøren roste den økonomiske ansvarlighed ude i organisationen.

Kommunaldirektøren orienterede endvidere om, at budget 2021 netop er vedtaget. Der vil komme en MED-høring vedr. besparelsen på de 2,5 mio.kr. (digitalisering, kontraktstyring og eksterne konsulenter).

Medarbejdersiden ønsker en drøftelse af besparelsernes udmøntning og at medarbejdernes synspunkter fra drøftelsen fremgår af MED-referat, der indgår i grundlaget for beslutningerne. Kommunaldirektøren er positiv overfor den tilgang.

Medarbejdersiden beklager at to-årige besparelserposter er svære at holde øje med i budgetmaterialet og at tekniske korrektioner kan være besparelser, det er meget svært at gennemskue.

Kommunaldirektøren svarede, at det er svært at skabe mere gennemskuelse i ovennævnte sammenhæng, men man kan altid spørge i eget center og evt. få bistand fra ØDC.

Kommunaldirektøren redegjorde for den økonomiske belastning/ikke belastning for kommunen, når 17 mio. kr. i indefrosne feriepenge skal udbetales. Pengene tages af kassen, belaster ikke driftrammen og vil ikke føre til andre besparelser.

### **Fraværende:**

Jørgen Lerhard

Anya Krogh Manghezi

Lene Strandquist

# **Punkt 5: Information om Høje-Taastrup Kommune som nøglekommune for partsprojektet "Fokus på Fuld Tid"**

20/9965

## **Baggrund**

I samråd med Hovedudvalgets formandskab meldte HR-Centret i juni ind til Kommunernes Landsforening, at Høje-Taastrup Kommune ønsker at deltage som nøglekommune i partsprojektet "Fokus på fuld tid".

Målsætningen i partsprojektet er at få flere kommunalt ansatte op i tid/ansat på fuld tid. Det handler bl.a. om at igangsætte dialogen på arbejdspladserne og i MED-systemet, få skabt fælles ejerskab til dagsordenen, og finde løsninger og veje til målet om at flere går op i tid/ansættes på fuldtid. Projektet forankres derfor i Hovedudvalget.

Som nøglekommune afprøver Høje-Taastrup Kommune lokale løsninger og undersøger muligheder og barrierer for, at medarbejdere kan gå op i tid/ansættes på fuldtid. Et enigt Hovedudvalg har tilbage i juni peget på, at følgende fagområder er relevante at fokusere på og derfor indgår i partsprojektet:

- Det pædagogiske område (SFO- klub og dagtilbudsområdet)
- SOSU-området
- Sygeplejeområdet

Høje-Taastrup Kommune er nu officielt udpeget som nøglekommune, hvorfor denne sag fremlægges med henblik på at orientere Hovedudvalget om projektets organisering og foreløbige tidsplan. I vedlagte bilag 1 er en uddybning af projektets målsætning og i bilag 2 en beskrivelse af at være nøglekommune

## **Indstilling**

HR-Centret indstiller at:

- Hovedudvalget tager sagen til efterretning
- Hovedudvalget nedsætter en arbejdsgruppe, som projektet forankres i.

## **Beslutning Hovedudvalg den 22-10-2020**

Alle var enige om indstillingspunkterne, og der blev nedsat en arbejdsgruppe bestående af:

- Tine Hoffmann
- Heidi Hansen
- Karen Aslaug
- Charlotte Seedorff
- Karin Danielsen
- (ledelsesrepræsentanter)
- Anja Obdrup (sekretariatsfunktion)
- Konsulent fra HR-Centret (sekretariatsfunktion)

Suppleanter til arbejdsgruppen:

- Heidi Yoma
- Niels Krüger

HR-Centret indkalder snarest til arbejdsgruppens første møde.

**Fraværende:**

Jørgen Lerhard

Anya Krogh Manghezi

Lene Strandquist

**Sagsfremstilling**

Projektets organisering

”Fokus på fuldtid” forankres i Hovedudvalget, der ud fra lokale data om deltid, relevante politikker, retningslinjer og øvrige projekter/dagsordener i Høje-Taastrup Kommune, udarbejder en handleplan, der sætter strategisk retning for arbejdet med at få flere op i tid/på fuld tid. Med denne sag stilles der forslag om, at Hovedudvalget nedsætter en arbejdsgruppe, der varetager dette.

Arbejdet med at afprøve lokale løsninger og undersøge muligheder og barrierer for at gå op i tid/ansættes på fuldtid vil foregå lokalt på arbejdspladser indenfor de udvalgte fagområder. Udvælgelse af arbejdspladser, lokal handleplan mv. tilrettelægges i MED.

HR-Centret er tovholder på forløbet og understøtter de processer, dialoger og samarbejder, der er brug for.

**Foreløbig tidsplan**

- Opstartsmøde: Kommunernes Landsforening, Forhandlingsfælleskabet, ledelses- og medarbejderrepræsentanter fra Høje-Taastrup Kommunes deltagende fagområder, HU-arbejdsgruppe, HR-Centret (d. 30/11)
- HU-arbejdsgruppe udarbejder strategisk handleplan og planlægger forankring af indsatsen i MED (december)
- MED på underliggende niveauer udfylder handleplan, udvælger arbejdspladser og deltagere (Januar-februar)
- 5 workshops, der danner ramme om indsatsen (marts-september)
- Evaluering af forløbet (oktober-november ”2021”)

**Bilag**

Bilag 1: Målsætning for projektet "Fokus på fuld tid"

Bilag2: At være nøglekommune

## **Punkt 6: Opfølgning på HU-seminar september 2020**

19/16930

### **Baggrund**

Den 10. – 11. september var HU på det årlige seminar. Hovedtemaet på årets seminar var rekruttering og fastholdelse. På seminaret blev HU enige om en række indsatsområder, der skal arbejdes videre med. Denne sag fremlægges for, at HU kan beslutte, hvordan HU arbejder videre med de prioriterede indsatsområder.

### **Indstilling**

Det indstilles, at HovedUdvalget

1. Drøfter og beslutter planen for det videre arbejde
2. Nedsætter en arbejdsgruppe, der støttet af HR-centret arbejder videre med de prioriterede indsatsområder
3. Beslutter, at arbejdsgruppen godkender kommissorie for gruppens arbejde på gruppens førstkommende møde. Der tages udgangspunkt i udkastet til dette møde. Arbejdsgruppen orienterer HU om det endelige kommissorium.
4. Efter mødet orienterer HU organisationen om, hvad HU har besluttet

### **Beslutning Hovedudvalg den 22-10-2020**

Alle var enige om indstillingspunkterne, og der blev nedsat en arbejdsgruppe bestående af:

- Tine Hoffmann
- Heidi Hansen
- Karen Aslaug
- Charlotte Seedorff
- Karin Danielsen
- (ledelsesrepræsentant)
- Anja Obdrup (sekretariatsfunktion)
- Konsulent fra HR-Centret (sekretariatsfunktion)

Suppleanter til arbejdsgruppen:

- Heidi Yoma
- Niels Krüger

HR-Centret indkalder snarest til arbejdsgruppens første møde.

### **Fraværende:**

Jørgen Lerhard

Anya Krogh Manghezi

Lene Strandquist

### **Sagsfremstilling**

HU drøftede mange muligheder for at arbejde med rekruttering og fastholdelse i HTK, blandt andet inspireret af indsigtfulde oplæg. Opsummeret blev HU enige om at arbejde videre med følgende 9 indsatsområder:

1. Uddannelseskommune
2. Professionelle rekrutterings processer
3. Jobbrokering

4. Netværk for vejledere og nyansatte, herunder elever
5. Den gode fortælling – lokale arbejdspladser og kolleger
6. Onboarding
7. Data – både rekruttering og fastholdelse
8. Fokus på fagligheder vi mangler
9. Skab jobs med høj faglighed ift. kerneopgaven

HU prioriterede at arbejde med pkt. 1, 6 og 7 først, i uprioriteret rækkefølge.

Opsamling af de samlede input fra gruppearbejder og plenumdrøftelser på seminaret er vedlagt som bilag.

Plan for det videre arbejde

- HU nedsætter en arbejdsgruppe, der vil have rollen dels som styregruppe, dels som inspirator med input fra de respektive medlemmers bagland. Det anbefales, at der vælges 4-5 medlemmer til gruppen. Forslag til arbejdsgruppens kommissorie er vedlagt som bilag
- Arbejdsgruppen beslutter, hvilket af de tre prioriterede indsatsområder man fokuserer på først, således at man arbejder med ét tema ad gangen
- HR-centret indgår i arbejdsgruppen med HR-chef og -konsulent og HR-centret arbejder med det, arbejdsgruppen beslutter at sætte i værk. Det kan fx være indhentning af data gennem interviews og diverse systemer, kontakt til KKR ift. Uddannelseskommune og konkretisering af, hvordan vi organisatorisk og konkret kan øge vores succes med at onboarder nyansatte

Kommunikation

Det anbefales, at HU efter behandling af dette dagsordenspunkt, sender en orientering ud i organisation med reference til seminaret om, hvad HU er enige om at arbejde videre med (de 9 punkter), samt hvad HU har besluttet at sætte fokus på først. Informationen bør kort indeholde, hvorfor HU har valgt at sætte fokus på rekruttering og fastholdelse, og at alle opfordres til at have fokus på disse temaer. "Just do it" lokalt er helt bestemt et ønsket supplement til at afvente de mere tværgående HU-initiativer. HRC foreslår, at orienteringen har form af en video med interview af formandsskabet, suppleret med en kort skriftlig information på mitHTK/ledernyt.

## **Bilag**

Kommissorium HU-arbejdsgruppe Rekruttering og fastholdelse

Noter og opsamling HU seminar 2020

# Punkt 7: APV, Trivsel og Social Kapital 2020 - ny bekendtgørelse og tidsplan

20/2544

## Baggrund

I Høje-Taastrup Kommunes MED-aftale afsnit 12, pkt. 4 vedr. APV-arbejdet, står der, at APV- og Trivselsundersøgelser igangsættes i Hovedudvalget og efterfølgende evalueres i Hovedudvalget.

Efter Hovedudvalgets møde den 5. marts 2020 opkvalificerede repræsentanter fra Hovedudvalget, sammen med HR-Centret enkelte spørgsmål ift. vold, trusler og tryghed på arbejdspladsen i APV, Trivsel og Social Kapital-spørgeskemaet til 2020. Dermed kommer spørgsmålene allerede i dette års måling til at leve op til bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø, som først træder i kraft 1. november 2020.

Denne sag fremlægges Hovedudvalget til orientering om tidsplan for arbejdet med APV, Trivsel og Social kapital, og orientering om ny bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø.

## Indstilling

Hovedudvalget orienteres om tidsplan for måling af APV, Trivsel og Social Kapital 2020 og ny bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø.

## Beslutning Hovedudvalg den 22-10-2020

Orienteringen blev taget til efterretning.

Medarbejdersiden pointerede, at det er vigtigt at sætte tid af til AMR'erne, til at udføre det efterfølgende arbejde.

Charlotte Seedorff (AMR) og Per Frank Lauritzen (AMR) inviteres til næste arbejdsgruppemøde om kritisable forhold.

I den forbindelse bemærkede Hovedudvalget, at der allerede findes et sted i organisationen, hvor medarbejdere og ledere kan videregive viden om ulovlige forhold i kommunen. Hovedudvalget drøftede, at hvis man føler sig dårligt behandlet og krænket som medarbejder eller leder, vil det være nærliggende at give muligheden for, at man også kan benytte postkassen på MitHTK ”Hvor går du hen med viden om ulovlige forhold i kommunen” – HRanmeldelse@htk.dk.

## Fraværende:

Jørgen Lerhard

Anya Krogh Manghezi

Lene Strandquist

## Sagsfremstilling

Arbejdet med APV, Trivsel og Social Kapital 2020 er allerede godt i gang og der har været afholdt tre velbesøgte informationsmøder.

Ingen centre har ønsket at arbejde med den brobyggende sociale kapital, så disse spørgsmål er taget ud af spørgeskemaet 2020. Tidsplanen er fortsat:

Maj – oktober	Det fysiske arbejdsmiljø – gennemgang samt information og dialog om spørgsmål inden målingen
September	Velbesøgte orienteringsmøder er gennemført for arbejdsmiljøgrupperne
21. oktober	Spørgeskema udsendes
9. november	Rapporter frigives
9. nov. og frem	Dialogbaseret opfølgning på rapporter på alle lokale arbejdspladser

De spørgsmål som er blevet tilrettet i samarbejde med HovedUdvalget om vold, trusler og tryghed, har fået tilføjet begrebet krænkende handlinger, som er en del af den [nye bekendtgørelse](#) om psykisk arbejdsmiljø, som træder i kraft 1. november 2020.

Bekendtgørelsen gør det tydeligere for arbejdsgivere, ledere og medarbejdere, hvilke regler der gælder for at forebygge problemer i det psykiske arbejdsmiljø. Den samler de vigtigste regler om psykisk arbejdsmiljø, så det fremover er lettere for arbejdspladserne at orientere sig i de relevante pligter på området og igangsætte et systematisk og målrettet arbejde med at forebygge problemer i det psykiske arbejdsmiljø.

Bekendtgørelsen indeholder ingen nye krav, men bidrager til et overblik over de mest relevante regler om psykisk arbejdsmiljø. Bekendtgørelsen tydeliggør, hvad det er, arbejdspladserne skal være særligt opmærksomme på i forhold til det psykiske arbejdsmiljø. Derudover synliggøres Arbejdstilsynets gældende praksis i forhold til problemer med f.eks. stor arbejdsmængde og tidspres, høje følelsesmæssige krav i arbejdet eller arbejdsrelateret vold. Den præciserer, hvilke arbejdsmiljømæssige forhold inden for det psykiske arbejdsmiljø, Arbejdstilsynet typisk træffer afgørelse om.

En del af bekendtgørelsen om psykisk arbejdsmiljø har fokus på krænkende handlinger. APV, Trivsel og Social Kapitalundersøgelsen Høje-Taastrup Kommune 2020 indeholder efter tilretningen allerede begrebet krænkende handlinger og Høje-Taastrup Kommune er på den måde på forkant ift. den nye bekendtgørelse.

I uge 43 bliver der sendt ArbejdsmiljøNyt ud, som omhandler den nye bekendtgørelse, og hvor der også er mulighed for at få inspiration og værktøjer til at starte dialogen om krænkende handlinger som eksempelvis uønsket seksuel opmærksomhed på arbejdspladsen.

BrancheFællesskabet for Arbejdsmiljø har allerede produceret [materiale og værktøj](#), der kan bidrage til at aftabuisere emnet og give indblik i forskellige typer af uønsket seksuel opmærksomhed. Der er for eksempel forskel på om den kommer fra en borger, en kollega eller en leder.

## Punkt 8: Oversigt over arbejdsgrupper

19/16930

### Baggrund

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

### Indstilling

Det indstilles, at HovedUdvalget tager oversigten til efterretning.

### Beslutning Hovedudvalg den 22-10-2020

Taget til efterretning.

### Fraværende:

Jørgen Lerhard

Anya Krogh Manghezi

Lene Strandquist

### Sagsfremstilling

Arbejdsgruppe	Opgave	Deltagere	Status
Arbejdsgruppe om information til ansatte om hvor de kan henvende sig hvis de oplever kritisable forhold på arbejdspladsen.	Udarbejde forslag til information til medarbejderne.	Lars Holte Heidi Yoma Niels Krüger Thommas Nielsen Karin Danielsen	Arbejdsgruppen holdte sit sidste møde den 2. marts 2020. Arbejdsgruppen vil efter Coronapause genoptage sit arbejde på et møde i nær fremtid, og vil herefter forelægge status for HU.
Nedsat 12. juni 2019		Ansvarlig: Sine Panfil (HRC)	
Arbejdsgruppe om seniorordninger i HTK.	At arbejde med temaet frem mod HU's seminar i september 2020.	Lars Holte Anja Obdrup (HRC) Per Christoffersen Heidi Yoma Niels Krüger Karin Danielsen	Arbejdsgruppen har netop afholdt sit 2. møde. Der er behov for at indsamle yderligere data. Næste møde i arbejdsgruppen er den 24. november 2020.
Nedsat 14. maj 2020			

Sanne  
Simonsen  
(HRC)

## 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  
Søren Grenaae  
(HRC)

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

## **Punkt 9: Eventuelt**

19/16930

### **Baggrund**

Punktet er åbent for input.

### **Beslutning Hovedudvalg den 22-10-2020**

Medarbejdersiden ønskede at referaterne fremadrettet blev skrevet som meddelelsesreferater i stedet for som et beslutningsreferat, således at synspunkterne var mere tydelige.

Der var enighed om at referaterne fremover kun godkendes af formandskabet (mailgodkendelse).

#### **Fraværende:**

Jørgen Lerhard

Anyu Krogh Manghezi

Lene Strandquist