

REFERAT Hovedudvalg d. 13-04-2023

Mødedato Torsdag d. 13. april 2023 kl. 13:00

Mødested Mødelokale 1.22

Mødedeltagere Lars Holte, Jørgen Lerhard (Fravær), Charlotte Markussen, Brith Josephsen, Heidi Hansen, Tine Hoffmann, Heidi Yoma Rasmussen, Per Frank Lauritzen (Fravær), Karin Danielsen, Sanne Simonsen, Lene Strandquist, Anya Krogh Manghezi, Susanne Bødker Petersen (Fravær), Per Christoffersen, Lisbeth Brandt Andersen, Thommas Nielsen (Fravær), Michael Boye-Hansen, Lene Fridberg

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden.....	3
Budgetopfølgning 2023 og status på budget 2024-2027.....	4
APV, Trivsel og Social Kapital 2023, revideret tidsplan - HU.....	5
Ligestillingsredegørelse 2023.....	7
Principper for nedsættelse af ad hoc MED-udvalg.....	14
Drøftelse af 4-dages arbejdsuge.....	16
Ændring af MED-struktur BMC.....	17
Ændring i MED-struktur FDC.....	18
Oversigt over arbejdsgrupper.....	20
Eventuelt.....	24

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden

22/13205

Indstilling

Det indstilles, at HovedUdvalget godkender dagsorden og tidsplan til møde den 13. april 2023.

Dagsorden og tidsplan for mødet:

	Afsat tid	Kl.
Godkendelse af dagsorden	5 min	13:00
Budgetopfølgning 2023 og budget 2024-2027	10 min	13:05
APV, Trivsel og Social Kapital 2023	10 min	13:15
Ligestillingsredegørelsen	10 min	13:25
Principper for nedsættelse af ad hoc udvalg	15 min	13:35
Drøftelse af 4-dages arbejdsuge	10 min	13:50
Bilag 7 sag - BMC	5 min	14:00
Bilag 7 sag - FDC	5 min	14:05
Oversigt over arbejdsgrupper	5 min	14:10
Eventuelt	15 min.	14:15

Beslutning Hovedudvalg den 13-04-2023

Godkendt.

Fraværende:

Jørgen Lerhard

Thommas Nielsen

Per Frank Lauritzen

Susanne Bødker Petersen

Fraværende Jørgen Lerhard, Thommas Nielsen, Per Frank Lauritzen, Susanne Bødker Petersen

Punkt 2: Budgetopfølgning 2023 og status på budget 2024-2027

22/13205

Baggrund

Denne sag fremlægges med henblik på at give en orientering om budgetopfølgning vedrørende 2023 og en status på budget 2024-2027.

Indstilling

Det indstilles, at HovedUdvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning Hovedudvalg den 13-04-2023

Kommunaldirektøren orienterede om regnskab og budgetopfølgning.

Regnskabet for 2022 blev behandlet i går den 12. april 2023, og der var ros til hele organisationen, for det flotte resultat.

Budgetopfølgningen for 2023 giver ikke på nuværende tidspunkt anledning til opbremsning, men der gøres ny status inden sommerferien.

I forhold til budget 2024 er der pt. temadrøftelser med politikerne, og Med-organisationen er så småt i gang med forslag til et kommende prioriteringskatalog. Der skal findes 30 millioner kr. i 2024.

Hovedudvalget tog orienteringen til efterretning, med en bemærkning fra medarbejdersiden om, at det havde været en god idé, hvis Hovedudvalget havde fået tilsendt de slides om budgetprocessen, som er blevet præsenteret for Centercheferne.

Fraværende:

Jørgen Lerhard

Thommas Nielsen

Per Frank Lauritzen

Susanne Bødker Petersen

Fraværende Jørgen Lerhard, Thommas Nielsen, Per Frank Lauritzen, Susanne Bødker Petersen

Punkt 3: APV, Trivsel og Social Kapital 2023, revideret tidsplan - HU

23/2609

Baggrund

HovedUdvalget godkendte den 8. marts 2023 spørgeramme og tidsplan for APV, Trivsel og Socialkapital 2023. Der er efterfølgende sket justering af tidsplanen, som derfor fremlægges Hovedudvalget til orientering.

Indstilling

Center for Byråd og Administration indstiller, at Hovedudvalget tager tidsplanen for APV, Trivselsmåling og Social Kapital 2023 til efterretning.

Beslutning Hovedudvalg den 13-04-2023

Tidsplanen blev taget til efterretning.

Fraværende:

Jørgen Lerhard

Thommas Nielsen

Per Frank Lauritzen

Susanne Bødker Petersen

Sagsfremstilling

HovedUdvalget blev på mødet den 8. marts 2023, orienteret om både spørgeramme og tidsplan. Der var ikke kommentarer til spørgerammen, så denne fremlægges ikke igen. Men tidsplanen er justeret ift. at Chefforum orienteres om den kommende proces i maj-juni, det er nu tilrettet i tidsplanen.

Den justerede tidsplan ser således ud:

Maj-juni	Chefforum orienteres om den kommende proces
juni – oktober	Det fysiske arbejdsmiljø – gennemgang samt information og dialog om spørgsmål inden målingen
September	Orienteringsmøder for arbejdsmiljøgrupperne om spørgeskemaundersøgelsen
Oktober	Spørgeskema udsendes 25. oktober 2023 (lukkes 8. november)
November	Rapporter frigives 15. november 2023
November og frem	Dialogbaseret opfølgning på rapporter på alle lokale arbejdspladser

Fraværende Susanne Bødker Petersen, Per Frank Lauritzen, Thomas
Nielsen, Jørgen Lerhard

Punkt 4: Ligestillingsredegørelse 2023

22/19546

Baggrund

Alle kommuner skal efter ligestillingslovens § 5a indberette en ligestillingsstillingsredegørelse hvert 3. år. Ligestillingsredegørelsen følger op på ligestillingslovens § 4 om, at alle offentlige myndigheder inden for deres område skal arbejde for ligestilling og indarbejde ligestilling i al planlægning og forvaltning.

Dette års redegørelse skal indberettes til Digitaliserings- og Ligestillingsministeriet senest d. 1. juni 2023. Byrådet skal efter ligestillingslovens § 5a godkende redegørelsen forud for indberetning til ministeriet.

Indstilling

Det indstilles, at HovedUdvalget tager ligestillingsredegørelsen til efterretning

Beslutning Hovedudvalg den 13-04-2023

Ligestillingsredegørelsen blev taget til efterretning.

Fraværende:

Jørgen Lerhard

Thommas Nielsen

Per Frank Lauritzen

Susanne Bødker Petersen

Sagsfremstilling

Formålet med redegørelsen er:

- At monitorere, sammenligne og fremme ligestillingsindsatser i det offentlige
- At synliggøre indsatsen over for borgere og andre interesserede aktører
- At indsamle god praksis som inspiration til myndighedernes videre arbejde med ligestilling.

Ligestillingsredegørelserne bidrager derudover til videndeling og erfaringsudveksling kommunerne imellem, idet god praksis fremhæves i en samlet rapport. Rapporten for 2020 kan findes på [Ligestillingsredegørelser 2020 \(digmin.dk\)](#).

Ligestillingsredegørelsen beskriver perioden 1. juni 2020 – 31. maj 2023 og er opdelt i følgende emner, som er valgt af ministeriet:

1. Personaleområdet
2. Kommunens kerneydelser generelt
3. Særligt tema om kommunens kerneydelser inden for sundhedsydelser og sundhed generelt.

De 2 første temaer er faste temaer – og det sidste om kommunens kerneydelser inden for sundhedsydelser og sundhed er nyt i redegørelsen for 2023.

Tallene i rapporten er leveret af ministeriet og for så vidt angår personaleområdet, så er tallene hentet i Kommunernes og Regionernes Løndatakontor og er fra juli 2022.

Øvrige data er data fra Danmarks Statistiks databank og er fra 2021.

Ad. 1:

Kønsfordeling i ledelse

Nedenstående tabeller viser kønsfordeling på relevante ledelsesniveauer. Tabellerne viser både den procentvise fordeling mellem kønnene samt antallet af kvinder og mænd (opgjort i årsværk).

Køn	Niveau 1 Topchefer (Lønramme 39-42)	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	50 % (2)	35,9 %
Mænd	50 % (2)	64,1 %

Køn	Niveau 2 Chefer (Lønramme 37-38)	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	50 % (8)	51,5 %
Mænd	50 % (8)	48,5 %

Køn	Niveau 3 Ledere og specialister (Lønramme 35-36)	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	77,5 % (122,7)	71 %
Mænd	22,5 % (35,7)	29 %

Kilde: KRL Sirka (Tallene er et særudtræk fra KRL), juli 2022.

Note: Tallene i parentes angiver antal årsværk.

Kønsfordeling i personalet som helhed

Nedenstående tabel viser kønsfordelingen i kommunens personale som helhed. Tabellen viser både den procentvise fordeling mellem kønnene samt antallet af kvinder og mænd (opgjort i årsværk).

Køn	Personale	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	77,3 % (2995,5)	76,5 %
Mænd	22,7 % (877,9)	23,5 %

Kilde: KRL Sirka (Tallene er et særudtræk fra KRL), juli 2022.

Note: Tallene i parentes angiver antal årsværk.

Fordelingen viser, at Høje-Taastrup Kommune på de 2 øverste niveauer har en helt ligelig kønsfordeling og at kommunen på niveau 3 er overrepræsenteret af kvinder. Det samme gør sig gældende for så vidt angår kønsfordelingen som helhed.

Fordeling mellem kvinder og mænd på deltid i alt, og fordeling mellem deltidsansatte kvinder og mænd efter antal arbejdstimer

Nedenstående tabeller viser kønsfordelingen i kommunens personale ansat på deltid og derefter fordelingen af de deltidsansatte i forskellige arbejdstidsintervaller for kvinder og mænd. Den første tabel viser både den procentvise fordeling mellem kønnene samt antallet af kvindelige og mandlige årsværk. De efterfølgende tabeller viser den procentvise fordeling mellem deltidsansatte kvinder og mænd i arbejdstidsintervallerne samt antallet af kvindelige og mandlige årsværk.

Køn	Deltid i alt	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	37,9 % (1101,2)	44,1 %
Mænd	19,2 % (163,4)	20,5 %

Kilde: KRL Sirka (Tallene er et særudtræk fra KRL), juli 2022.

Note: Deltidsansatte er defineret som medarbejdere, som arbejder mindre end 37 timer om ugen (1.919 timer om året). Tallene i parentes angiver antal årsværk.

Køn	29,5 - 37 timer	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	80,8 % (889,8)	78,7 %
Mænd	69,3 % (113,3)	64,3 %

Køn	18,5 - 29,5 timer	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	14,3 % (157,1)	16,2 %
Mænd	19 % (31)	21,7 %

Køn	0 - 18,5 timer	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	4,9 % (54,4)	5,1 %
Mænd	11,7 % (19,1)	14 %

Kilde: KRL Sirka (Tallene er et særudtræk fra KRL), juli 2022.

Note: Tallene i parentes angiver antal årsværk.

Høje-Taastrup Kommune har en betydelig mindre andel af kvinder på deltid end gennemsnittet blandt landets øvrige kommuner. Blandt mænd er andelen på deltid kun 1,3 % mindre end gennemsnittet blandt øvrige kommuner.

Da der er store udfordringer med at skaffe personale på flere store velfærdsområder, vil det give yderligere vanskeligheder, hvis der også skulle stilles krav om køn.

Ad. 2:

Med ligestilling i kerneydelsen menes, om de borgerrettede ydelser imødekommer mænd og kvinders adfærd og præferencer i lige høj grad, så ydelsen tilgodeser begge køns behov.

Det kan f.eks. være pasning af børn i dagtilbud eller indsatser i jobcentret. Det kan også være fokus på piger i trivsel i dagtilbud og beskæftigelsesindsatser, som er særligt målrettet ikke-vestlige indvandrerkvinder, eller inddragelse af fædre i sundhedsplejen.

Høje-Taastrup Kommune arbejder med en særlig beskæftigelsesindsats med titlen Kvinder i beskæftigelse målrettet ikke-vestlige indvandrerkvinder.

Socialområdet arbejdes der i flere institutioner med initiativer, som sikrer flere borgeres behov. Der afholdes eksempelvis en temadag om køn/transkønnet og arbejder i øvrigt med at kompetenceudvikle medarbejdere i køn, så de i højere grad kan møde den stigende gruppe af unge med psykisk sårbarhed, der identificerer sig på forskellig vis.

På Fritids- og Kulturområdet laves der statistik på kønsfordelingen i foreningsaktiviteter.

Der arbejdes i forskellig grad med ligestilling i kerneydelserne, men det indmeldte giver ikke indtryk af, at der generelt arbejdes systematisk på alle områder med fokus på ligestilling i kerneydelserne.

Ad. 3:

Tallene for Høje-Taastrup Kommune er stort set identiske med landsgennemsnittet.

Tabel: Personer med kontakt til psykolog i kommunen fordelt på køn og aldersinterval i 2021

Aldersinterval	Kvinder (Høje-Taastrup kommune)	Mænd (Høje-Taastrup kommune)	Kvinder (landsplan)	Mænd (landsplan)
0-24 år	75 % (81)	25 % (27)	73 % (11119)	27 % (4015)
25-34 år	69 % (107)	31 % (48)	71 % (13956)	29 % (5666)
35-44 år	76 % (75)	24 % (24)	73 % (9919)	27 % (3675)
45-54 år	74 % (69)	26 % (24)	75 % (9246)	25 % (3039)
55-64 år	69 % (45)	31 % (20)	75 % (7589)	25 % (2511)
≥65 år	75 % (40)	25 % (13)	75 % (5006)	25 % (1710)

Aldersgruppen 55-64 år er den som adskiller sig væsentligst fra landsgennemsnittet.

Tabel: Månedlige modtagere af genoptræning og/eller vedligeholdelsestræning i kommunen fordelt på køn og aldersinterval i 2021

Aldersinterval	Kvinder (Høje-Taastrup kommune)	Mænd (Høje-Taastrup kommune)	Kvinder (landsplan)	Mænd (landsplan)
Under 65 år	61,1 % (51,9)	38,9 % (33)	56,7 % (2954)	43,3 % (2258)
65-74 år	60,3 % (22,5)	39,7 % (14,8)	53,8 % (2647)	46,2 % (2274)
75-84 år	58,1 % (37,1)	41,9 % (26,8)	58,4 % (5556)	41,6 % (3963)
≥85 år	67,6 % (21,7)	32,4 % (32,4)	69,4 % (6067)	30,6 % (2669)

I alle aldersklasser er der flere kvinder end mænd, som modtager genoptræning i Høje-Taastrup Kommune. I aldersklasserne under 65 år og 65-74 år er andelen af kvinder dog væsentlig højere i Høje-Taastrup Kommune end i resten af landet i gennemsnit.

Tabel: Middellevialder opgjort i år efter kommunens landsdel fordelt på køn 2021

Kvinder (Høje-Taastrup kommune)	Mænd (Høje-Taastrup kommune)	Kvinder (landsplan)	Mænd (landsplan)
83,2	79,3	83,4	79,6

Middellevialderen ligger marginalt under landsgennemsnittet.

Direktionen tog på mødet d. 27. marts 2023 redegørelsen til efterretning og fastholdt, at ligestilling fortsat skal være en væsentlig ledelsesmæssig dagsorden i organisationen, bl.a. set i forhold til arbejdskraftudfordringen, hvor der hele tiden bør søges at sikre det rette mix af køn på de forskellige kommunale arbejdspladser. Når sagen forelægges politisk, bør det derfor fremgå, at direktionen med tilfredshed kan konstatere at udviklingen ift. ligestilling forløber hensigtsmæssig, men at det fortsat skal være et fokusområde.

HR vurderer, at kommunen på de af ministeriet udvalgte områder ligger på et tilfredsstillende niveau.

Fraværende Jørgen Lerhard, Thommas Nielsen, Per Frank Lauritzen, Susanne
Bødker Petersen

Punkt 5: Principper for nedsættelse af ad hoc MED-udvalg

23/5966

Baggrund

Hovedudvalget besluttede på hovedudvalgsrådet den 8. marts 2023, at der i Hovedudvalget er brug for en drøftelse af MED-aftalens kapitel 11 om nedsættelse af ad hoc-udvalg.

Å

MED-aftalens bestemmelser herom indeholder ingen nærmere beskrivelse af krav eller procedurer, hvorfor der er brug for, at der i Hovedudvalget skabes en fælles forståelse for proces og metode.

Indstilling

Center for Byråd og Administration indstiller, at Hovedudvalget drøfter procedureforslag vedr. nedsættelse af ad hoc-udvalg.

Beslutning Hovedudvalg den 13-04-2023

Retningslinjerne blev drøftet, men der var enighed om at fortsætte drøftelsen på et kommende HU-møde, når der har været mulighed for at undersøge lidt nærmere, herunder at søge erfaring fra andre kommuner og/eller MED-samarbejdet.

Å

Til den kommende drøftelse vil det være hensigtsmæssigt at se på forskellen på et ad hoc MED og en arbejdsgruppe. Hvornår skal hvad benyttes?

Fraværende:

Jørgen Lerhard

Thommas Nielsen

Per Frank Lauritzen

Susanne Bødker Petersen

Sagsfremstilling

Behovet for en fælles forståelse kommer i forbindelse med de nuværende organisationsforandringer, hvor flere eller dele af centre skal sammenlægges, og hvor der derfor er brug for at nedsætte flere ad hoc Med-udvalg.

Å

Af MED-aftalens kapitel 11 fremgår følgende:

Å

“Hvor særlige forhold gør sig gældende, kan der nedsættes ad hoc-udvalg på tværs af lokaludvalg og/eller sektorudvalg. Der skal udarbejdes kommissorier for sådanne ad hoc-udvalg.”

Å

Der er således ikke defineret nærmere rammer for nedsættelse af ad hoc-udvalg, hvormed det (inden for MED-rammeaftalen) må være op til HU at beslutte, hvordan dette skal foregå.

Å

For at skabe ensartethed og hurtig proces, foreslår administrationen at følgende proces følges, når der foretages et ønske om oprettelse af et ad hoc-udvalg:

Å

Proces for nedsettelse af ad hoc-udvalg

Å

1. Ledersiden udarbejder et kommissorium, herunder varigheden af udvalget.

Å

2. Ledersiden sikrer en bred repræsentation i forhold til formålet/området, og beslutter på den baggrund, hvor mange pladser ledelsen mener, der skal være blandt medarbejder- og ledersiden.

Å

3. Center for Byrådgivning og Administration (HR) udarbejder en sag til Hovedudvalget, hvor ledelsens bud på antallet af pladser blandt medarbejder og lederside fremføres (herunder 1 AMR og 1 AML).

Å

4. Medarbejdersiden har på HU-mødet mulighed for at komme med bemærkninger til antallet af pladser, hvorefter endelig beslutning kan træffes.

Å

5. Medarbejdersiden (valggrupperne) fordeler efterfølgende selv pladserne og udpeger/foretager selv valg, som meldes tilbage til administrationen.

Å

Det behøver ikke være en tillidsvalgt der sidder i ad hoc udvalget. Det vigtigste er, at medlemmerne i udvalget er dem, som har de bedste forudsætninger/viden inden for det pågældende område.

Fraværende Susanne Bødker Petersen, Jørgen Lerhard, Thommas Nielsen, Per Frank Lauritzen

Punkt 6: Drøftelse af 4-dages arbejdsuge

22/13205

Baggrund

Ved byrådsmødet den 15. februar 2023 blev der stillet forslag om forsøg med en 4 dages arbejdsuge. Byrådet tog ikke stilling til sagens substans, men overgav sagen til Økonomiudvalget. I den forbindelse har Direktionen bedt Hovedudvalget om en drøftelse af 4 dages arbejdsuge.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget træffer beslutning om, at drøftelsen om 4-dages arbejdsuge tages i Arbejdsgruppen om Arbejdskraftudfordringen, med løbende inddragelse af Hovedudvalget.

Beslutning Hovedudvalg den 13-04-2023

Der var enighed i Hovedudvalget om at drøftelsen om en 4-dages arbejdsuge tages i arbejdsgruppen om arbejdskraftudfordringen. Evt. skal der ændres lidt i sammensætningen i arbejdsgruppen. Medarbejdersiden melder tilbage med eventuelle ændringer.

Fraværende:

Jørgen Lerhard

Thommas Nielsen

Per Frank Lauritzen

Susanne Bødker Petersen

Sagsfremstilling

Formandskabet har drøftet, hvilken proces der vil være den mest hensigtsmæssige i forbindelse med drøftelsen af en 4-dages arbejdsuge, og foreslår derfor, at den forankres i Arbejdsgruppen om Arbejdskraftudfordringen.

Fraværende Per Frank Lauritzen, Susanne Bødker Petersen, Thommas Nielsen, Jørgen Lerhard

Punkt 7: Ændring af MED-struktur BMC

23/861

Baggrund

I forbindelse med organisationsændringerne pr. 1.3.2023 er By- og Udviklingsteamet flyttet fra Byrådscentret til Teknik- og Miljøcentret. I den forbindelse har Teknik- og Miljøcentret skiftet navn til By- og Miljøcentret.

Hovedudvalget orienteres i den forbindelse om By- og Miljøcentrets MED-organisering, der vil fremgå af bilag 7.

Indstilling

Center for Byråd og Administration indstiller, at Hovedudvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning Hovedudvalg den 13-04-2023

Sagen kunne ikke tages til efterretning, da det ikke fremgår tydeligt nok af sagen, om der har været enighed lokalt. Sagen udsættes til næste HU-møde.

Fraværende:

Jørgen Lerhard

Thommas Nielsen

Per Frank Lauritzen

Susanne Bødker Petersen

Sagsfremstilling

I det tidligere Teknik- og Miljøcenter, bestod Lokaludvalget af 1 centerchef, som også var arbejdsmiljøleder, 2 ledere, 6 medarbejderrepræsentanter og 1 arbejdsmiljørepræsentant. By- og Udviklingsteamet var en del af Lokaludvalget under Byrådscentret.

Det nye By- og Miljøcenter vil have et lokaludvalg bestående af 2 ledere, hvoraf den ene er arbejdsmiljøleder, 3 medarbejderrepræsentanter og 1 arbejdsmiljørepræsentant.

Under By- og Miljøcentret vil der være en arbejdsmiljøgruppe med én arbejdsmiljøleder og én arbejdsmiljørepræsentant.

Det er Center for Byråd og Administrations vurdering, at forslaget lever op til kommunens lokale MED-aftales bestemmelser om etablering af Lokaludvalg og arbejdsmiljøgrupper.

Center for Byråd og Administration vil opdatere bilag 7.

Fraværende Jørgen Lerhard, Thommas Nielsen, Per Frank Lauritzen, Susanne Bødker Petersen

Punkt 8: Ændring i MED-struktur FDC

23/861

Baggrund

I forbindelse med organisationsændringerne pr. 1.1.2023 og 1.3.2023 er der etableret et Familie- og Dagtilbudscenter, som består af det meste fra Børne- og Ungerådgivningscenter og dele fra Institutions- og Skolecentret.

Pr. 1.1.2023 blev det besluttet at daginstitutionsområdet sammen med pædagogisk udviklingsteam blev flyttet fra Institutions- og Skolecenter til det nye Familie- og Dagtilbudscenter.

Pr. 1.3.2023 blev PPR, Firkanten og Flønghuset flyttet fra det Børne- og Ungerådgivningscenter og til det nye Skole og PPR-Center.

Hovedudvalget orienteres i den forbindelse om Familie- og Dagtilbudscentrets MED-organisering, der vil fremgå af MED-aftalens bilag 7.

Indstilling

Center for Byråd og Administration indstiller, at Hovedudvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning Hovedudvalg den 13-04-2023

Sagen kunne ikke tages til efterretning, da det ikke fremgår tydeligt nok af sagen, om der har været enighed lokalt. Det er heller ikke tydeligt nok hvordan man er endt på 7 medarbejderrepræsentanter, når der kan være op til 9. Sagen udsættes til næste HU-møde.

Fraværende:

Jørgen Lerhard

Thommas Nielsen

Per Frank Lauritzen

Susanne Bødker Petersen

Sagsfremstilling

Sektorudvalget i Familie- og Dagtilbudscentret vil bestå af 1 centerchef, som også er arbejdsmiljøleder, 5 ledere, hvoraf en er arbejdsmiljøleder, 7 medarbejderrepræsentanter og 2 arbejdsmiljørepræsentanter.

De pædagogiske konsulenter vil fremadrettet få P-møde med MED-status og vil dele arbejdsmiljøgruppe med Staben og Administrationen.

På Dagtilbudsområdet sker der ikke ændringer i antallet af lokaludvalg, sammensætningen af de enkelte lokaludvalg eller i antallet af arbejdsmiljøgrupper. Den eneste ændring der er sket på dagtilbudsområdet, er i Klynge E, hvor kommunens nye Børnekulturhus åbnede pr. 1.1.2023. Derfor er daginstitutionerne Solsikken og Taastrupvang flyttet, og har ændret navn til Børnekulturhuset. De to arbejdsmiljøgrupper fra Solsikken og Taastrupvang er videreført til det nye Børnekulturhus.

Pædagogisk udviklingsteam er sammen med dagtilbudsområdet flyttet til Familie- og Dagtilbudscentret. Pædagogisk udviklingsteam får et lokaludvalg bestående af 1 leder, som også er arbejdsmiljøleder, 2 medarbejderrepræsentanter og 1

arbejdsmiljørepræsentant. I Pædagogisk Udviklingsteam er der én arbejdsmiljøgruppe, bestående af en arbejdsmiljøleder og en arbejdsmiljørepræsentant.

Styrket Familiebehandling dækker ligeledes Pusterummet. Det har ingen indflydelse på sammensætningen af Lokaludvalget eller arbejdsmiljøgruppen.

De Lokaludvalg og arbejdsmiljøgrupper fra Børne- og Ungerådgivningscentret, som er videreført til Familie og Dagtilbudscetret, og som ikke er nævnt er da der ikke sker ændringer.

Det er er Center for Byråd og Administrations vurdering, at forslaget lever op til kommunens lokale MED-aftales bestemmelser om etablering af SektorMED, lokaludvalg og arbejdsmiljøgrupper.

Center for Byråd og Administration vil opdatere MED-aftalens bilag 7.

Fraværende Thommas Nielsen, Per Frank Lauritzen, Susanne Bødker
Petersen, Jørgen Lerhard

Punkt 9: Oversigt over arbejdsgrupper

22/13205

Baggrund

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

På HovedUdvalgets møde den 8. marts 2023 blev det besluttet, at oversigten også skal indeholde de nedsatte ad hoc udvalg.

Indstilling

Det indstilles, at HovedUdvalget tager oversigten til efterretning.

Beslutning Hovedudvalg den 13-04-2023

Medarbejdersiden blev opfordret til at finde evt. erstatninger for de medlemmer i arbejdsgrupperne, som er udtrådt af HU eller fratrædt.

Fraværende:

Jørgen Lerhard

Thommas Nielsen

Per Frank Lauritzen

Susanne Bødker Petersen

Sagsfremstilling

Arbejdsgruppe	Opgave	Deltagere	Status
HTK som nøglekommune for partsprojektet "Fokus på fuld tid" Nedsat 22. oktober 2020	Projektet forankres i arbejdsgruppen.	<ul style="list-style-type: none">• Heidi Hansen• Brith Josephsen• Lisbeth Brandt Andersen• Tine Hoffmann• Maja W. Pedersen• Mette Riegels• Ane Saabye (HR)	I 2023 deltager 6 dagtilbud i partsprojektet "Fokus på fuld tid". Forløbet starter op i april 2023 og forventes at køre til og med november 2023.
Arbejdsgruppe om Arbejdskraftudfordringen Nedsat 22. oktober 2020.		<ul style="list-style-type: none">• Tine Hoffmann• Heidi Hansen• Heidi Yoma• Karin Danielsen• Lars Holte• Anja Krogh Manghezi	Gruppen har afholdt en række møder og har drøftet og givet input til bl.a. uddannelsesstrategien, kommunikationsstrategien, temaer og ansvarsfordeling i pejlemærkerne.

		<ul style="list-style-type: none"> • Thomas Svenne Langkjær • Skal der evt. udpeges nye deltagere i stedet for Niels Krüger og Charlotte Nøhr Seedorff? • Maiken Lindahl (HR) 	<p>Arbejdet med strategien har taget lidt længere end forventet.</p> <p>HU-arbejdsgruppen mødes den 25. januar 2023 og taler her bl.a. status på strategiarbejdet.</p> <p>Mødet i januar blev aflyst. Der er pt. ikke fastsat nye mødedatoer i 2023.</p>
<p>KL-Seniorpartnerskab</p> <p>Nedsat den 30. september 2022</p> <p>(Sanne Simonsen HRC)</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Direktør Anya Krogh Manghezi (HU-repræsentant) • TR Tine Hoffmann (HU-repræsentant) • Skal der evt. udpeges ny repræsentant fra ISC i stedet for Stine West Dyhr • Administrativ sagsbehandler Maibritt Jarl (ISC-repræsentant) 	<p>Seniorpartnerskabets arbejde vil indgå i HU-arbejdsgruppen om Arbejdskraftudfordringen for senere hen at blive bragt ind i Hovedudvalget.</p> <p>2. udviklingsdag blev afholdt den 1. februar 2023. Næste udviklingsdag er fastsat til den 23. maj 2023.</p>
<p>Arbejdsgruppe vedr. MED-aftalens bilag 2</p> <p>(navn ændret 16.09.21)</p> <p>Nedsat 19. november 2020.</p>	<p>At arbejde med de fremførte forslag, herunder en evt. nedsættelse af et forhandlingsorgan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Karin Danielsen • Heidi Yoma Rasmussen • Lars Holte • Maria Kjærsgaard Sørensen • Lene Fridberg (HR) • Sanne Simonsen (HR) 	<p>Arbejdsgruppen har givet input til ny tids- og procesplan for budgettet, som er godkendt af Økonomiudvalget og Byrådet henholdsvis den 18. og 25. januar 2022. Det viser sig efterfølgende, at der er lidt uklarheder omkring processen, hvorfor der fortsat arbejdes videre med bilag 2.</p> <p>Der er planlagt et 4. møde i arbejdsgruppen den 27. april 2023.</p>
<p>Arbejdsgruppe vedr. HU-forenklinger i MED-systemet.</p>	<p>Arbejdsgruppen skal se på de TR-rettede</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Heidi Hansen • Brith Josephsen 	<p>Første møde i arbejdsgruppen blev holdt den 3. december 2021. Der har været afholdt et par</p>

Nedsat 8. april 2021 forenklinger i MED-systemet.

- Lisbeth Hansen
- Lars Holte
- Ulla Dedenroth
- Lisbeth Grandjean Hansen (HR)

arbejds møder i gruppen senest den 25. maj 2022.

Sag med arbejdsgruppens indsigter og indstilling er behandlet på HU-mødet i november 2022. På dette møde blev det besluttet, at et af arbejdsgruppens forslag – vedr. bilag 7-sager, skal præciseres.

Næste møde er den 1. juni 2023.

PERMANENTE ARBEJDSGRUPPER

Årlig arbejdsmiljødrøftelse

Nedsat 21. november 2012

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

Siddende AMR, AML og HU's næstformand.

Ansvarlig:

Lene Fridberg (HR)

Helle Planck Larsen (HR)

Ane Saabye (HR)

Gruppen mødes 3-4 gange årligt i marts/april måned. Og i ulige år tillige i oktober måned.

Ad hoc udvalg

Projekt Nyt Rådhus

Formålet med udvalget er at sikre MED-indflydelse og involvere MED-systemet i drøftelser af de arbejds- og arbejdsmiljømæssige konsekvenser på tværs af rådhuset.

Nedsat:

24. maj 2018.

Ad hoc MED-udvalget får til opgave at drøfte de tværgående temaer og opgaver i relation til rådhusbyggeriet. Det kan fx være proces for byggeriet, kommunikation om projektet, og indretning af fællesfaciliteter. Forhold vedrørende det enkelte center drøftes således i de enkelte centre og de lokale MED-udvalg.

SAC

(Sammenlægning af SHC og BAC)

Nedsat:

15. februar 2023

Formålet med ad hoc MED-udvalget er at sikre MED-indflydelse og informere MED-udvalget om de drøftelser, der opstår undervejs i sammenlægningsprocessen. Ligeledes skal ad hoc MED-udvalget understøtte og kvalificere de beslutninger, der på sigt ønskes at gennemført.

CBA

(Sammenlægning af
BYC, HRC og en del af
de administrative
opgaver i BAC)

Udvalget skal sikre MED-indflydelse og informere MED-udvalget om
de drøftelser, der opstår undervejs i sammenlægningsprocessen.

Ligeledes skal ad hoc MED-udvalget understøtte og kvalificere de
beslutninger, der på sigt ønskes gennemført.

Nedsat:

8. marts 2023.

ØU03

(Udmøntning af ØU03)

Formålet med udvalget er at sikre MED-indflydelse og involvere
MED-systemet i drøftelser ift. udmøntningen af ØU03.

Nedsat:

31. marts 2023.

I Ad hoc MED-udvalget vil følgende forhold blive drøftet: de valgte
metoder i analyse og kortlægningsfasen, forslag til afgrænsning og
proces, de scenarier der lægges frem som mulige løsninger ifm.
udmøntning af ØU03 og implementeringsprocessen.

Fraværende

Jørgen Lerhard, Thommas Nielsen, Per Frank Lauritzen, Susanne
Bødker Petersen

Punkt 10: Eventuelt

22/13205

Baggrund

Punktet er åbent for input.

Beslutning Hovedudvalg den 13-04-2023

Lene Fridberg orienterede om, at der har været sendt et spørgeskema ud til lederne omkring brugen af seniorordninger, og at der nu skal kigges nærmere på besvarelserne.

Fraværende:

Jørgen Lerhard

Thommas Nielsen

Per Frank Lauritzen

Susanne Bødker Petersen

Fraværende Jørgen Lerhard, Thommas Nielsen, Per Frank Lauritzen, Susanne Bødker Petersen