

# REFERAT Hovedudvalg d. 16-12-2021

**Mødedato** Torsdag d. 16. december 2021 kl. 14:00

**Mødested** Teams

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

## Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden.....	3
Status på COVID-19 situationen.....	4
Budgetopfølgning 2021 og budget 2022-2025.....	6
Evaluering af budgetproces for 2022-25 og drøftelse af budgetproces 2023-26.....	7
Opsamling på den årlige arbejdsmiljødrøftelse.....	8
Opstart af whistleblowerordning i HTK.....	13
Bilag 7 sag - Firkanten.....	15
Bilag 7 sag - Sektorudvalg BURC.....	16
HU-workshop den 26. november 2021 (MED-aftalen).....	17
Hovedudvalgets årshjul 2022.....	18
Oversigt over arbejdsgrupper.....	20
Eventuelt.....	22

## **Punkt 1: Godkendelse af dagsorden**

20/17229

### **Indstilling**

Det indstilles, at HovedUdvalget godkender dagsorden til møde den 16. december 2021.

### **Beslutning Hovedudvalg den 16-12-2021**

Godkendt.

#### **Fraværende:**

Søren Noort Hansen

Lene Strandquist

## **Punkt 2: Status på COVID-19 situationen**

20/17229

### **Baggrund**

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

### **Indstilling**

Det indstilles, at HovedUdvalget tager orienteringen til efterretning.

### **Beslutning Hovedudvalg den 16-12-2021**

Ulla Callesen startede med at informere om status på Covid-19 i HTK.

Smitten siger i Danmark, og også i HTK. Aktuelt har der været 1.211 ny-smittede i HTK den seneste uge, og HTK ligger nu nr. 16 på listen over flest smittede.

Smitten fordele sig i alle sogne, og der har også været enkelte tilfælde af Omikron varianten.

Der opfordres stadig kraftigt til vaccination og 3. stik, og opmærksomheden henledes på, at Coronapasset kun er gældende i 7 måneder. Alt tyder også på, at de vaccinerede ikke bliver nær så syge, og heller ikke bliver indlagt.

Der er pt. et enkelt påbud på børneområdet (Flønghuset) grundet et stort smitteudbrud, og flere institutioner er tæt på. Sengeløse skole har netop et stort udbrud i gang, og mange institutioner i området er hårdt ramt.

Der er svært for rigtig mange kommuner at skaffe nok personale til daginstitutioner osv., og der er i den forbindelse lavet en ny fælleserklæring, som gør det muligt at lave aftale på tværs af fagområder. Det er ved at blive afdækket, om der er behov for lokale aftaler i HTK.

Selvtest er på vej til HTK, og forhåbningen er, at det bliver muligt for ikke-vaccinerede på ISC's og SUOC's område at benytte selvtest inden jul. Efter jul forventes selvtest at blive udrullet til øvrige områder. Selvtest er dog ikke nær så sikre, så det er en balance i forhold til at kunne have hænder nok. Der gøres opmærksom på, at en selvtest ikke giver et grønt Coronapas.

I forhold til vaccinationsskeptikerne har Sundhedsstyrelsen nu oprettet et Dialogkorps, som det er muligt at invitere ud og fortælle om vaccination. I korpset er også personer med forskellig kulturel baggrund. Det er en mulighed for arbejdspladserne, hvis det kan hjælpe på vaccinetilslutningen.

Medarbejdersiden påpegede følgende coronadilemmaer:

- Der mangler hænder, og der er en bekymring for den stigende smitte op til juletid.
- Flere institutioner er hårdt ramt, og der er et ønske om at få lukket hurtigere ned.
- De vaccinerede er meget slidte nu, da de skal passe arbejdet, når de ikke-vaccinerede bliver sendt hjem.

- Det er ærgerligt, at personalet ikke kan blive testet på de skoler, som er tættest på.
- Også de vaccinerede ønsker mulighed for adgang til selvtest. Vaccinerede kan jo også godt være smittede.
- Den tillidsbaserede kontrol giver dønninger, og mere kontrol efterlyses derfor. Det giver utryghed når det ikke kontrolleres, og når der er medarbejdere, som klart giver udtryk for at springe over, hvor gærdet er lavest.
- Der er mange syge børn, som afleveres i institutionerne selvom de burde blive hjemme.
- Vigtigt at beskytte frontpersonalet hvis de efterfølgende bliver syge med Corona. Personalet skal ikke være bange for eventuelle konsekvenser afledt af arbejdet i fronten.
- Ønske om at den særlige HRC-indsats for nedbringelse af sygefravær sættes på pause nu, pga. Corona.
- Vigtigt at huske på at arbejdsgiver nu får dagpengerefusion fra 1. sygedag vedr. Corona.
- Der blev spurgt, om der skulle genoptages forhandlinger i anledning af den nye fælleserklæring,

I forhold til testkapaciteten på skolerne, bemærkede Ulla Callesen, at der er så travlt pt. at det vil være svært også at rumme kommunens medarbejdere. Forhåbentligt vil selvtest-løsningen kunne afhjælpe problemet.

Kommunaldirektøren bemærkede hertil, at det ikke må være et økonomisk spørgsmål (hvilken kasse betaler), når det kom til testning. Det må ikke blive en begrænsning.

I forhold til at syge børn bliver afleveret i institutionerne, bemærkede Ulla Callesen, at syge børn skal sendes hjem, og at hun vil tage det op med Coronateamet.

Der er lagt op til, at man på de enkelte arbejdspladser selv kan blive enige om en skærpet kontrol i forhold til Coronapasset, hvis der er behov herfor. Hvis medarbejderne er enige om, at der skal føres fast kontrol et par gange om ugen, så er det helt fint. Men på andre arbejdspladser vil det måske ikke være et ønske. Der skal derfor være plads til begge dele.

Anja Obdrup følger op i forhold til, om der er behov for nye forhandlinger i relation til fælleserklæringen.

**Fraværende:**

Søren Noort Hansen

Lene Strandquist

## **Punkt 3: Budgetopfølgning 2021 og budget 2022-2025**

20/17229

### **Baggrund**

Denne sag fremlægges med henblik på at give en status på budgetopfølgning 2021 og budget 2022-2025.

### **Indstilling**

Det indstilles, at HovedUdvalget tager orienteringen til efterretning.

### **Beslutning Hovedudvalg den 16-12-2021**

Regnskabet for 2021 forelægger ikke endnu, så der var ikke noget nyt i forhold til budgetopfølgningen. Dog var kommunaldirektøren af den opfattelse, at regnskabet ville se nogenlunde fornuftigt ud.

### **Fraværende:**

Søren Noort Hansen

Lene Strandquist

## **Punkt 4: Evaluering af budgetproces for 2022-25 og drøftelse af budgetproces 2023-26**

20/17229

### **Baggrund**

I henhold til HU's årshjul skal HovedUdvalget, efter Byrådets endelige vedtagelse af budgettet den 14. oktober 2021, evaluere den netop afsluttede budgetproces for budgetårene 2022-2025, og drøfte den kommende budgetproces for budgetårene 2023-2026.

### **Indstilling**

Det indstilles, at HovedUdvalget

- evaluerer budgetprocessen for budgetårene 2022-2025
- drøfter budgetprocessen for budgetårene 2023-2026

### **Beslutning Hovedudvalg den 16-12-2021**

Kommunaldirektøren roste arbejdsgruppen vedr. MED-aftalens bilag 2 for den konstruktive dialog, der har været. Der har været en god drøftelse i arbejdsgruppen, som skal munde ud i tilrettelæggelsen af næste års budgetproces.

Hovedudvalget var enige om ikke at se bagud, men i stedet at bruge energien i arbejdsgruppen på det fremadrettede.

### **Fraværende:**

Søren Noort Hansen

Lene Strandquist

### **Sagsfremstilling**

### **Økonomi**

## **Punkt 5: Opsamling på den årlige arbejdsmiljødrøftelse**

21/23548

### **Baggrund**

I juni 2021 udsendte HovedUdvalget sit årlige arbejdsmiljøbrev til arbejdsmiljøorganisationen. Arbejdsmiljøbrevet beskrev, de indsatsområder som organisationen skulle arbejde med i 2021 og 2022.

Ifølge årshjulet for den årlige arbejdsmiljødrøftelse skal HovedUdvalget i december 2021, drøfte og forholde sig til de tilbagemeldinger, der er kommet fra centrene fra deres årlige arbejdsmiljødrøftelser.

### **Indstilling**

Det indstilles at, HovedUdvalget tager arbejdsgruppens drøftelser til efterretning.

### **Beslutning Hovedudvalg den 16-12-2021**

Kommunaldirektøren roste arbejdsgruppens arbejde, og Hovedudvalget tog efterfølgende arbejdsgruppens drøftelser til efterretning, men påpegede følgende:

- Det er et problem, når der ikke vælges en AMR. Arbejdspladsen kan godt undlade at have en AMR, men det er ikke godt for arbejdspladsen.
- På de arbejdspladser hvor der ikke er en AMR, skal lederen være mere aktivt opsøgende, og forsøge at skabe tid og rum for AMR-arbejdet.
- Ledersiden bemærkede, at det er svært at få besat AMR-posten, hvis interessen for denne post ikke er der – heller ikke selvom der afsættes tid til opgaven. Hvordan skabes interessen?
- Der var enighed om, at det er et ledelsesansvar at få besat AMR posterne.
- Nogle arbejdspladser får ikke prioriteret den årlige arbejdsmiljødrøftelse. Måske der skal laves en fællesindsats igen.
- Social kapital og Corona hænger sammen, og det er derfor vigtigt at få det med i målingerne.
- Medarbejdersiden anmodede ledersiden om at bakke op om at hjælpe nyvalgte AMR til at melde sig til diverse kurser om arbejdsmiljø. Det er et krav om uddannelse inden for 3 måneder, men der er en oplevelse af, at der ikke skabes tid til MED-uddannelsen og kurser.

Kommunaldirektøren foreslog, at der sættes fokus på ovenstående i et Ledernyt eller lign.

### **Fraværende:**

Søren Noort Hansen

Lene Strandquist

## Sagsfremstilling

11 Sektorudvalg (Lokaludvalg, hvis centret ikke har et Sektorudvalg eller P-møder med MED-status ligestillet med Lokaludvalg), har sendt deres årlige arbejdsmiljødrøftelse for 2021 til HovedUdvalget. 2 centre har ikke sendt deres årlige arbejdsmiljødrøftelse pga. organisationsændringer. Det er Økonomiecentret og Byrådscentret.

I Institutions- og Skolecentret har mange arbejdspladser ikke været opmærksomme på årshjulet for den årlige arbejdsmiljødrøftelse, som har betydet, at Sektorudvalget kun har kunne afholde den årlige arbejdsmiljødrøftelse med input fra ca. halvdelen af arbejdspladserne i centret.

Der er stor forskel på arbejdsmiljødrøftelserne fra de enkelte centre. Mange arbejder systematisk og seriøst med den årlige arbejdsmiljødrøftelse. I de arbejdsmiljødrøftelser der er sendt til HovedUdvalget er der flere rigtig gode inspirerende eksempler.

HovedUdvalgets arbejdsgruppe for den årlige arbejdsmiljødrøftelse (Susanne Bødtker Petersen, Per Christoffersen, Per Frank Lauritzen, Charlotte Seedorff, Heidi Yoma, Anja Obdrup og Helle Planck Larsen) har gennemgået materialet og drøftet følgende:

- Besvarer Lokaludvalgene/arbejdsmiljøgrupperne det, de skal jf. arbejdsmiljøbrevet
- Giver tilbagemeldingerne anledning til særlig refleksion, f.eks. hvilke temaer der arbejdes med lokalt, og supplerende uddannelse til arbejdsmiljøgrupperne.
- Anbefalinger til HovedUdvalget

Ud fra arbejdsgruppens drøftelser kommer her deres tilbagemelding og anbefalinger.

### Nøgletal

I den årlige redegørelse beder vi centrene om at give en tilbagemelding på forskellige nøgletal. På kommuneplan har vi følgende nøgletal i 2021. De overordnede tal for 2020 er også nævnt i nedenstående. Tallene for 2020 og tidligere, findes i arbejdsmiljøredegørelsen for 2020. Nedenstående er medtaget, for at kunne holde kommunens samlede data, op mod de enkelte centre.

### Sygefravær

Måltallet for kommunen har i både 2020 og i 2021 været på 12,0 dage i gennemsnit pr. medarbejder. De enkelte centre har forskellige måltal og kan findes på mitHTK. I 2020 nåede vi som helhed ikke måltallet, da kommunen havde et sygefravær på 12,2 dage i snit pr. medarbejder. Det seneste sygefraværstal, opgjort i november 2021, lå på 12,6 dage pr. medarbejder i gennemsnit.

### Arbejdsulykker

I 2020 blev der registreret 196 arbejdsulykker med fravær, heraf var 124 ulykker Covid-19 relateret. Derudover blev der registreret 76 arbejdsulykker uden fravær og 318 mindre hændelser. I 2021 er der indtil den 30.11. registreret 161 arbejdsulykker med fravær. Ud af disse 161 arbejdsulykker er der 86 arbejdsulykker, som er Covid-19 relateret og 3 arbejdsulykker som er relateret til vaccinationer mod Corona. Ud over arbejdsulykker med fravær er der registreret 104 arbejdsulykker uden fravær og 305 mindre hændelser.

## Psykologbevillinger

I 2020 blev der bevilget 121 forløb hos Psykologcentret Trekanten. Heraf var de 56 sager stressrelateret. Der var 15 medarbejdere der benyttede tilbuddet om en stressforebyggende samtale.

I 2021 er der indtil den 30.11. bevilget 141 psykologforløb hos Trekanten. Af disse er der 66 som er stressrelateret.

Udover psykologforløb har HR-Centret i 2021, afholdt 10 stressforebyggende samtaler. Dog er dette tal mindre end behovet, da det ikke har været muligt at afholde alle stressforebyggende samtaler via teams/online under nedlukningen. Som pilotprojekt er det i øjeblikket også muligt at tilmelde medarbejdere til et online forløb "Åben og rolig". Der er i efteråret 2021 i alt 18 medarbejdere, der har benyttet sig af tilbuddet.

## Reaktioner fra Arbejdstilsynet

I 2020 var der 19 arbejdspladser, som fik besøg af Arbejdstilsynet. Det udløste 11 grønne smileyer, 1 vejledning, 1 tilbud om aftaleforløb og 10 påbud. Derudover var der 11 arbejdspladser, som fik besøg i relation til covid-19.

I 2021 er foreløbig 21 arbejdspladser, som har haft besøg fra Arbejdstilsynet. 12 af disse besøg har været i Institutions- og Skolecentret. Det har udløst 11 grønne smileys, 4 vejledninger, 2 tilbud om aftale forløb, 1 påbud uden handlepligt og 14 påbud fordelt på 9 arbejdspladser. I Institutions- og Skolecentret som har haft over halvdelen af besøgene, har arbejdspladserne modtaget 5 grønne smileys og 11 ud af kommunens 14 påbud. Der har i 2021 ikke været nogle besøg i relation til Covid-19. Se evt. bilag 3, over opgørelser over påbud i 2021.

## Indsatsområder

I juni 2021 besluttede HovedUdvalget, at indsatsområderne de kommende to år er

1. Tiden med og efter Corona
2. Krænkende handlinger
3. Forebyggelse af arbejdsrelateret stress

De problemstillinger som centrene udover indsatsområderne fra arbejdsmiljøbrevet arbejder/har arbejdet med, er meget forskellige. Nogle centre har mangle forskellige indsatsområder, som også afhænger af de enkelte afdelingers behov. De indsatsområder, der bliver arbejdet med flest steder, er:

- Fokus på trivsel og godt arbejdsmiljø og arbejdsglæde
- Røgfri arbejdsplads
- Sundhed, kost og motion

## Tiden med og efter Corona

Indsatsområdet blev taget med, da det tidsmæssigt gav mening. Vi kan endnu ikke tale om tiden efter Corona, da vi fortsat er i pandemien.

I de indkomne drøftelser kan man læse, at Corona fortsat fylder meget i organisationen. På mange arbejdspladser arbejdes der med tilbagevenden, arbejdsglæde, sygemeldinger, "Corona-mathed" mm.

Arbejdsgruppen drøftede også, at der er store forskelligheder i organisationen på arbejdspladserne og på de temaer, som er i spil, og det har stor betydning, om personalet er i front eller ej.

Ud fra de indkomne drøftelser har arbejdsgruppen drøftet tiden med og efter Corona og foreslår følgende:

- Arbejdsgruppen drøftede, at HovedUdvalget kan overveje en evaluering, som giver et billede af medarbejdernes trivsel, ligesom vi skal lære af de erfaringer fra dem, som tidligere har været smittet, har fået. Herunder hvordan arbejdspladsen håndterede det, og hvordan medarbejderen oplevede deres forløb med Covid-19 som ansat.

### Krænkende handling

Der er en bevågenhed i de enkelte centre på, at der er kommet en ny bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø. Mange har retningslinjer og har løbende dialog om emnet.

Mange skriver, at der ikke har været indikatorer på, at der har været krænkende handlinger, mens andre centre fortsat arbejder med emnet.

Ud fra de indkomne drøftelser har arbejdsgruppen drøftet temaet om krænkende handlinger og foreslår følgende:

- At arbejdspladserne fortsat skal arbejde med emnet lokalt, herunder have styr på indikatorer på krænkende handlinger, løsningsmuligheder, værktøjer og retningslinjer.

### Forebyggelse af arbejdsrelateret stress

Hovedpointerne fra centrene om forebyggelse af stress handler om, at der overordnet arbejdes konkret med forebyggelse. Mange arbejdspladser afstemmer behov og igangsætter lokale initiativer ved at afholde temadage, skabe fleksible rammer, prioritere opgaver og dialog. Centrene har samtidig fokus på deres stresspolitik.

Brugen af centrale forebyggende tiltag og psykologordning, viser sammen med tilbagemeldinger, at der er en udfordring i kommunen.

Ud fra de indkomne drøftelser har arbejdsgruppen drøftet temaet om forebyggelse og arbejdsrelateret stress og foreslår følgende:

- Kommunen skal ikke have en samlet løsning mod stress, da en fælles løsning mod stress ikke vil opfylde arbejdspladsernes lokale behov.

- HR-Centret skal brande deres tilbud bedre.

### Refleksioner over tilbagemeldinger

Ud over nøgletallene og HovedUdvalgets indsatsområder, drøftede arbejdsgruppen også andre temaer. Disse temaer var uddannelse, tid til arbejdsmiljøgruppens opgaver og social kapital/attraktiv arbejdsplads.

### Arbejdsmiljøgruppen

Arbejdsgruppen finder det tankevækkende, at det er svært at vælge arbejdsmiljørepræsentanter flere steder. Arbejdsmiljølederen har et ansvar for at skabe rum og tid til, at arbejdsmiljørepræsentanten kan rette sin opmærksomhed på, hvilke opgaver arbejdsmiljøgruppen skal løse, hvordan man arbejder med arbejdsmiljøet, og arbejdsmiljørepræsentantens opgaver.

### Uddannelse

Uddannelse er vigtigt. Det er vigtigt, at den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse prioriteres, så nye arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsmiljøledere kommer på uddannelse.

Det er ligeledes vigtigt, at arbejdsmiljøgrupperne får talt sammen om, hvilke uddannelsesbehov der er i arbejdsmiljøgruppen, og at arbejdsmiljølederen prioriterer denne supplerende uddannelse til arbejdsmiljørepræsentanten og sig selv.

Udover den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse og supplerende uddannelse er det vigtigt, at Lokaludvalg og Sektorudvalg prioriterer at få MED-uddannelsen. MED-uddannelsen er basis for udvalgets virke, og det vil betyde, at udvalget får samme sprog og tilgang til de opgaver, der ligger i udvalget.

### Social kapital/attraktiv arbejdsplads

Social kapital sætter fokus på kerneopgaven og knytter sig direkte til den daglige drift og kerneydelserne. Arbejdspladsen kan bruge den sociale kapital til at lykkes bedre med kerneopgaven, samtidig med at trivslen højnes. Det kan betyde mindre sygefravær, mindre personaleomsætning og bedre organisering af arbejdet, og herigennem skabe en attraktiv arbejdsplads.

Arbejdsgruppen drøftede, at flere arbejdspladser nævner at have social kapital, men uden at det afspejler sig i konkrete indsatser. Derfor vil arbejdsgruppen opfordre arbejdspladserne i kommunen til at have mere konkret fokus på den sociale kapital. Høj social kapital kan for arbejdspladsen betyde mindre sygefravær, mindre personaleomsætning, høj trivsel og en attraktiv arbejdsplads.

I kommunens kortlægning af arbejdsmiljø, trivsel og social kapital spørges der til arbejdspladsens sociale kapital. Seneste undersøgelse var i 2020.

### Den årlige arbejdsmiljødrøftelse

Hvert andet år skal Lokaludvalgene/arbejdsmiljøgrupperne sende deres årlige arbejdsmiljødrøftelse til Sektorudvalget, som efter en opsamling sender videre til Hovedudvalget. På nogle arbejdspladser fungerer dette, men i arbejdsgruppen er der en bekymring for de arbejdspladser, hvor den årlige arbejdsmiljødrøftelse ikke bliver prioriteret, da den hænger sammen med det øvrige arbejdsmiljøarbejde.

## **Bilag**

Opsamling den årlige arbejdsmiljødrøftelse

Arbejdsmiljødrøftelser - 11 stk fra centrene

Overblik over AT's besøg i 2021

## **Punkt 6: Opstart af whistleblowerordning i HTK**

21/15195

### **Baggrund**

HR-Centret orienterer hermed om implementering af whistleblowerordningen i HTK.

### **Indstilling**

Det indstilles, at Hovedudvalget tager orienteringen til efterretning.

### **Beslutning Hovedudvalg den 16-12-2021**

Anja Obdrup startede punktet med at oplyse, at der havde indsneget sig en fejl i sagsfremstillingen. Det er en fejl, at der i sagen står, at whistleblowerordningen også gælder for medlemmer af Byrådet. Ordningen gælder alene ansatte i HTK.

Dernæst blev grænsetilfælde drøftet, men der var enighed om at blive klogere undervejs i forløbet.

Medarbejdersiden gav udtryk for et ønske om at få en afrapportering fra advokatfirmaet, hvis der skulle komme mange henvendelser, som ligger uden for ordningen, f.eks. henvendelser omhandlende arbejdsmiljøet.

Kommunaldirektøren oplyste, at der én gang årligt vil ske en afrapportering omkring henvendelserne, men at denne vil være på et meget overordnet niveau. Det er vigtigt med vandtætte skodder, for at kunne fastholde anonymiteten.

Ordningen vil på et senere tidspunkt blive evalueret.

### **Fraværende:**

Søren Noort Hansen

Lene Strandquist

### **Sagsfremstilling**

Høje-Taastrup Kommune har indgået aftale med advokatfirmaet Norrbom Vinding om etablering af whistleblowerordning i HTK. Pr. 17. december 2021 vil det via link på kommunens intranet være muligt for kommunens ansatte at ”whistleblowe” om alvorlige lovovertrædelser, seksuelle krænkelser og øvrige alvorlige forhold.

I den forbindelse stilles en kanal til rådighed, så medarbejdere og medlemmer af byrådet kan indberette om alvorlige lovovertrædelser m.v. uden frygt for negative konsekvenser.

Whistleblowerordningen i HTK anses for at være et supplement til de almindelige kanaler – fx nærmeste leder eller HR-Centret.

Hvis der indberettes forhold via whistleblowerordningen, vil de blive gennemgået af advokatkontoret inden for 24 timer. Den person, der foretager indberetningen vil inden for 7 dage modtage en kvittering.

Det er via ordningen muligt at forblive anonym.

## **Punkt 7: Bilag 7 sag - Firkanten**

21/19452

### **Baggrund**

Under Børne- og Ungerådgivningscentret er der etableret et helt nyt specialtilbud, Firkanten, bestående af dagtilbud og indskoling. HovedUdvalget orienteres i den forbindelse om institutionens lokale MED-organisering, der vil fremgå af bilag 7.

### **Indstilling**

HR-Centret indstiller, at HovedUdvalget tager orienteringen til efterretning.

### **Beslutning Hovedudvalg den 16-12-2021**

Orienteringen blev taget til efterretning, men der blev gjort opmærksom på, at der ikke SKAL være et personalemøde med MED-status. Der KAN etableres et personalemøde med MED-status.

### **Fraværende:**

Søren Noort Hansen

Lene Strandquist

### **Sagsfremstilling**

Det følger af kommunens lokale MED-aftale afsnit 8 pkt. 5, at 'for arbejdspladser med under 20 medarbejdere, eller hvor ledere og medarbejdere er enige herom, skal der i stedet for et lokaludvalg etableres personalemøder med medindflydelse og medbestemmelse i henhold til denne lokalaftale'.

I Firkanten er der ansat under 20 medarbejdere, hvorfor institutionen ifølge kommunens lokale MED-aftale skal have personalemøde med MED-status.

HR-Centret har vejledt Firkantens ledelse herom og vil i forbindelse hermed opdatere kommunens lokale MED-aftales bilag 7.

## **Punkt 8: Bilag 7 sag - Sektorudvalg BURC**

21/19452

### **Baggrund**

Børne- og Ungerådgivningscentret ønsker at udvide deres Sektorudvalg med 1 medlem på medarbejdersiden, så der i stedet for 6 medarbejderrepræsentanter er 7.

### **Indstilling**

HR-Centret indstiller, at Hovedudvalget godkender ændringen i BURC's Sektorudvalg.

### **Beslutning Hovedudvalg den 16-12-2021**

Ændringen blev godkendt.

#### **Fraværende:**

Søren Noort Hansen

Lene Strandquist

### **Sagsfremstilling**

I henhold til kommunens lokale MED-aftale afsnit 10, pkt.1 aftales antallet af leder- og medarbejderrepræsentanter i sektorudvalget. Ved fastsættelse skal der tages hensyn til, at udvalget får en sådan størrelse og en sammensætning, at udvalget kan fungere i praksis samt, at udvalget bliver så repræsentativt som muligt, således at alle relevante synspunkter kan komme frem.

Medarbejderrepræsentationen skal tage udgangspunkt i fordelingen af hovedorganisationsområderne. Relevante hovedorganisationsområder skal være repræsenteret i sektorudvalget.

Baggrunden for, at BURC ønsker at udvide med 1 medlem på medarbejdersiden er, at Akademikerne (AC) nu repræsenterer endnu flere medlemsorganisationer med forskelligartede opgaver, hvorfor ledelsen har vurderet, at for at opnå et så repræsentativt sektorudvalg som muligt, bør der udpeges endnu en medarbejderrepræsentant for Akademikerne (AC).

HR-Centret vurderer, at dette er inden for rammerne af kommunens lokale MED-aftale.

### **Bilag**

Referat Sektorudvalg BURC

## **Punkt 9: HU-workshop den 26. november 2021 (MED-aftalen)**

21/17399

### **Baggrund**

Den 26. november 2021 blev der afholdt en HU-workshop, hvor Sanne Nikolajsen fra FOA og Nadja Lund-Sørensen fra KL deltog.

### **Indstilling**

Det indstilles, at Hovedudvalget tager orienteringen til efterretning.

### **Beslutning Hovedudvalg den 16-12-2021**

Der var enighed om, at HU-workshoppen havde været rigtig god og relevant, og roste både Sanne Nikolajsen og Nadja Lund-Sørensen for deres gode måde at formidle fortolkningsselementerne i MED-aftalen på.

Det er vigtigt, at den nye viden bredes ud til resten af organisationen, og muligheder/idéer blev derfor drøftet. Også Byrådet skal gøres opmærksom.

Et forslag var at afholde en temadag for alle sektorudvalgene i organisationen, evt. også med politikkerne, så det sikres, at den nye viden drysses videre ned i lokalMED.

HU-formandskabet drøfter i samarbejde med HR-Centret den videre proces.

### **Fraværende:**

Søren Noort Hansen

Lene Strandquist

### **Sagsfremstilling**

På workshoppen blev fortolkningsselementerne mere tydelige, og der er efterfølgende blevet udarbejdet et notat med de fremkomne fortolkningsselementer.

### **Afsnit uden overskrift**

### **Bilag**

Plancher fra HU-workshop om MED-aftalen

Notatoversigt over fortolkningsselementer fra HU-workshop

## Punkt 10: Hovedudvalgets årshjul 2022

20/17229

### Baggrund

For at sikre, at sager i henhold til HU-årsjulet kommer på dagsordenen som aftalt, har formandskabet aftalt, at HU-sager for det kommende år skal fremlægges til godkendelse på decembermødet året forinden.

Ud over, at det sikres, at sagerne kommer på som aftalt, vil der også være mulighed for at justere sagslisten, hvis der er behov herfor.

### Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget godkender, at nedenstående sager i henhold til HU-årsjulet er på dagsordenen i 2022.

### Beslutning Hovedudvalg den 16-12-2021

Årshjulet blev godkendt.

#### Fraværende:

Søren Noort Hansen

Lene Strandquist

### Sagsfremstilling

Hovedudvalgets årshjul 2022

Måned	Sag i henhold til årshjulet
	Strategisk drøftelse af indsatsområder og opgaver for de næste to år
Januar 2022	
(afholdes 03.02.22)	Status på sundhedsaktiviteter i det forgangne år og aktivitetsoversigt for det kommende år
	Evaluering af anvendelsen af MUS
Marts 2022	
(afholdes 03.03.22)	Sygefravær – tendenser og udvikling samt status på tiltag
Maj 2022	
(afholdes 05.05.22)	Afrapportering på arbejdsmiljøområdet – herunder arbejdsmiljødrøftelsen

Orientering om Ledelseevaluering i efteråret

Juni 2022

(afholdes  
08.06.22)

Tal om Personale

Temadrøftelse om ansættelse på særlige vilkår

August 2022

(afholdes  
23.08.22)

Møde med Økonomiudvalget

September 2022

(afholdes  
29.09.22)

HU-seminar

MED-drøftelse om budgettet

November 2022

(afholdes  
17.11.22)

Evaluering af budgetprocessen

December 2022

(afholdes  
15.12.22)

Tidsplan for valg til MED- og Arbejdsmiljøorganisationen

Godkendelse af HU-årshjulet for 2023

# Punkt 11: Oversigt over arbejdsgrupper

20/17229

## 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 16-12-2021

Oversigten blev taget til efterretning.

### Fraværende:

Søren Noort Hansen

Lene Strandquist

## 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"><li>• Heidi Hansen</li><li>• Brith Josephsen</li><li>• Lisbeth Brandt Jensen</li><li>• Tine Hoffmann</li><li>• Inge-Lise Clement</li><li>• Maja W. Pedersen</li><li>• Anya Manghezi</li><li>• Anja Obdrup (HRC)</li><li>• Ane Saabye (HRC)</li></ul>	SUOC og Dagtilbud starter deres procesforløb med fokus på fuld tid op i 4. kvartal 2021, forventes at kører over ca. 9 måneder. Næste møde i arbejdsgruppen er i januar 2022.
Arbejdsgruppe om rekruttering og fastholdelse.  Nedsat 22. oktober 2020	Fokusområde fra HU-seminar 2020.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Tine Hoffmann</li><li>• Heidi Hansen</li><li>• Heidi Yoma</li><li>• Charlotte Seedorf</li><li>• Karin Danielsen</li><li>• Lars Holte</li></ul>	Gruppen forventes at være aktiv i måske 2 år. Næste møde er den 3. februar 2022. Emner pt. er: <ul style="list-style-type: none"><li>• Hvordan samarbejder vi om udfordringerne ledelse/MED</li><li>• Data</li><li>• Kommunen som uddannelsesinstitution</li></ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Thomas Svenne Langkjær</li> <li>• Niels Krüger (suppl.)</li> <li>• Anja Obdrup (HRC)</li> <li>• Søren Grenaae (HRC)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Professionelle rekrutteringsprocesser</li> </ul>
Arbejdsgruppe vedr. opdatering af MED-aftalen.		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Karin Danielsen</li> <li>• Charlotte Seedorff</li> <li>• Heidi Yoma Rasmussen</li> <li>• Anja Obdrup (HRC)</li> <li>• Louise Tribe (HRC)</li> </ul>	<p>På HU's møde den 16. september 2021 blev det besluttet at "omdøbe" arbejdsgruppen til "Arbejdsgruppe vedr. MED-aftalens bilag 2."</p> <p>Næste møde er den 10. december 2021.</p>
Nedsat 19. november 2020.	At arbejde med de fremførte forslag, herunder en evt. nedsættelse af et forhandlingsorgan.		
16. september 2021 ændres til:			
Arbejdsgruppe vedr. MED-aftalens bilag 2			
Arbejdsgruppe vedr. HU-forenklinger i MED-systemet.	Arbejdsgruppen skal se på de TR-rettede forenklinger i MED-systemet.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Heidi Hansen</li> <li>• Niels Krüger</li> <li>• Brith Josephsen</li> <li>• Lisbeth Hansen</li> <li>• Lars Holte</li> <li>• Ulla Dedenroth</li> <li>• Thomas Svenne Langkjær</li> <li>• Lene Fridberg (HRC)</li> </ul>	<p>Arbejdsgruppen har planlagt møder hhv. den 3. december 2021 og den 21. januar 2022.</p>
Nedsat 8. april 2021			

## PERMANENTE ARBEJDSGRUPPER

Årlig arbejdsmiljødrøftelse	Skal forberede og samle op på HU's årlige arbejdsmiljødrøftelse.	Siddende AMR, AML og HU's næstformand.	Gruppen mødes 1-2 gange årligt i marts/april måned. Og i ulige år tillige i oktober måned.
Nedsat 21. november 2012		Ansvarlig: Helle Planck Larsen og Ane Saabye (HRC)	

## **Punkt 12: Eventuelt**

20/17229

### **Baggrund**

Punktet er åbent for input.

### **Beslutning Hovedudvalg den 16-12-2021**

Kommunaldirektøren ønskede god jul og godt nytår, og takkede for det gode samarbejde i 2021, som igen har været et år med Corona på dagsordenen.

### **Fraværende:**

Søren Noort Hansen

Lene Strandquist