

REFERAT Hovedudvalg d. 10-06-2021

Mødedato Torsdag d. 10. juni 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 (Afbud), Sanne Simonsen, Lene Strandquist, Charlotte Maria Nøhr Seedorff, Anja Obdrup, Anya Krogh Manghezi (Fravær), Susanne Bødker Petersen, Per Christoffersen, Kathrine Seier Skaastrup, Lisbeth Brandt Jensen, Søren Noort Hansen, Thommas Nielsen

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden.....	3
Status på COVID-19 situationen.....	4
Budgetopfølgning 2021 og budget 2022.....	5
Undersøgelse af fald i sygefraværet i 2020.....	6
Tal om Personale 2020.....	15
Evaluering og drøftelse vedr. ansættelser på særlige vilkår.....	17
Afrapportering fra arbejdsgruppen om kritisable forhold.....	22
Afrapportering fra HU-arbejdsgruppen om seniorordninger.....	24
Udvidelse af Ad hoc MED-udvalg i forbindelse med projekt Nyt rådhus.....	25
Ændring af MED-struktur i Ungdomsskolen.....	27
Oversigt over arbejdsgrupper.....	29
Eventuelt.....	32

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden

20/17229

Indstilling

Det indstilles, at HovedUdvalget godkender dagsorden til møde 10. juni 2021.

Beslutning Hovedudvalg den 10-06-2021

Der blev tilføjet et punkt 0 til dagsordenen, hvor det nye Hovedudvalg blev konstitueret, og et nyt medlem, Søren Noort Hansen, blev introduceret ledersiden.

Dagsorden i øvrigt blev godkendt.

Fraværende:

Anya Krogh Manghezi

Økonomi

Oversigt

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 10-06-2021

Ulla Callesen informerede om status på Covid-19 i Høje-Taastrup Kommune.

Det går aktuelt rigtig godt i Høje-Taastrup Kommune, hvor incidenstallet nu er under 100. Det bevæger sig hurtigt i den rigtige retning, og ingen sogne i kommunen står for at skulle lukke ned.

Det er nu mange af de unge, der vaccineres samt deres forældre. 86 % af de inviterede er i gang med vaccinerne, og 41,9 % af borgerne i kommunen har nu fået første stik.

Krisestaben har endnu ikke forholdt sig til den nye genåbningsplan regeringen netop er kommet med, men vil melde noget ud hurtigst muligt når resortministerierne har haft mulighed for at se nærmere på de lokale rammer. Høje-Taastrup Kommune følger fortsat de centralt fastsatte rammer.

Der opfordres til, at alle fortsat opfordrer andre til vaccination, så flest muligt motiveres.

Da det nu går rigtig godt i kommunen, og optimismen breder sig, vil kommunaldirektøren sende et informationsbrev ud til alle ansatte inden sommerferien.

Medarbejdersiden giver udtryk for en bekymring omkring antallet af arbejdsskader grundet Covid-19 på børne- og ungeområdet. Der forventes en stigning af medarbejdere med senfølger, og AMR'erne er tidspressede i forhold til de mange anmeldelser.

Fraværende:

Anya Krogh Manghezi

Punkt 3: Budgetopfølgning 2021 og budget 2022

20/17229

Baggrund

Denne sag fremlægges med henblik på at give en orientering om budgetopfølgning vedrørende 2021 og en status på budget 2022.

Indstilling

Det indstilles, at HovedUdvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning Hovedudvalg den 10-06-2021

I forhold til budget 2021, afventes der fortsat en ny budgetopfølgning i løbet af sommeren.

Kommunaldirektøren informerede om, at servicerammen i regeringsaftalen er hævet med 1,4 mia. (grundet ændringer i demografien), og at anlægsrammen er mindsket med ca. 1,5 mia.

Det specialiserede område har været hele kernen i regeringsforhandlingen, men på trods af dette er der ikke afsat flere penge til det specialiserede område. Der nedsættes i stedet en kommission, som skal se på udfordringen på det specialiserede område.

At der ikke afsættes flere midler til det specialiserede områder kan blive en udfordring for Høje-Taastrup Kommune, da det specialiserede voksenområde i særdeleshed har et merforbrug. Og merforbruget forventes at blive større til næste år, da kommunen udvider sig, og befolkningsvæksten er stigende. Det vil ikke være nok, at servicerammen er hævet med 1,4 mia. kr.

Medarbejdersiden gav udtryk for et ønske i MED-regi omkring den årlige budgetlægning. Ønsket gik på at få undervisning og indblik i den kommunale budgetlægning. Dette for at kunne forstå budgetterne bedre, når disse sendes i høring, samt at kunne sikre den gode lokale dialog.

Fraværende:

Anyu Krogh Manghezi

Punkt 4: Undersøgelse af fald i sygefraværet i 2020

21/361

Baggrund

HovedUdvalget får én gang i året en status på sygefraværet, ved HU-møde den 12-05-2020 tog HovedUdvalget status over sygefraværet til efterretning. Kommunaldirektøren roste organisationens arbejde omkring sygefraværet, men gjorde samtidig opmærksom på, at Corona-situationen kan få sygefraværet til pludseligt at stige igen.

Denne sag fremlægger for at HU får indsigt i undersøgelsen af mulige grunde til, at Høje-Taastrup Kommunes sygefravær er faldet markant i 2020, et år præget af Covid-19 udfordringer. For at kunne fastholde det lave sygefravær har HR-centret undersøgt, hvad der ligger bag faldet ud fra talmateriale og korte interviews af alle centerchefer.

Indstilling

Det indstilles, at HovedUdvalget:

1. tager undersøgelse af fald i sygefraværet 2020 til efterretning
2. beslutter at sektor- og lokal-MED-udvalg drøfter undersøgelsesmaterialet

Beslutning Hovedudvalg den 10-06-2021

Anja Obdrup gennemgik de 6 hypoteser til faldet i sygefraværet.

Undersøgelsen blev herefter drøftet, og taget til efterretning.

Flere gav udtryk for, at det bliver interessant at se, hvad der sker med sygefraværstallet nu, hvor der er styr på Covid-19 situationen, og der er lys forenden af tunnelen. Nogle medarbejdere er måske nu så trætte, at de ikke orker mere og har brug for en ”pause”, nu hvor situationen tillader det.

Ledersiden vil være ekstra opmærksomme på medarbejdernes trivsel.

Der var enighed om, at undersøgelsesmaterialet bringes videre ud i lokal-MED til dialog, og at der kun skal ske en tilbagemelding til Hovedudvalget, hvis der er tale om noget helt konkret, som dækker bredt. Det er samtalen på den enkelte arbejdsplads, som er interessant.

I forbindelse med den særlige sygefraværsindsats, ønskede medarbejdersiden, at principperne for aflevering af lægeerklæring fra 1. sygedag bringes ind til drøftelse i Hovedudvalget.

Fraværende:

Anya Krogh Manghezi

Sagsfremstilling

I forhold til data om sygefraværet i 2020 kan der ikke peges på enkelte signifikante ændringer, der kan forklare det store fald i sygefravær alene, men snarere flere variabler, der hver især er faldet lidt.

Undersøgelsen af fald i sygefraværet 2020 er foretaget for at skabe det første billede af, hvad ledelsen umiddelbart vurderer er årsagen til faldet i fraværet. Undersøgelse fremlægges HovedUdvalget i sin umiddelbare form for at kunne bruges i dialoger i de lokale MED-strukturer, der kan berige dialogerne og de hypoteser, der ligger i undersøgelsen.

For at få uddybet tendenser i talmaterialet er centercheferne blevet spurgt åbent ind til, hvad de selv mener har været afgørende for udviklingen af sygefraværet i netop deres center og centercheferne er efterfølgende blevet spurgt ind til tre hypoteser, som er dannet på baggrund af talmaterialet.

Centercheferne er blevet interviewet per telefon og spurgt åbent ind til, hvad de selv mener har været afgørende for udviklingen af sygefraværet i netop deres center. Derefter er der blevet spurgt ind til 3 hypoteser:

1. Det korte sygefravær er faldet grundet arbejdsforholdene under Covid-19
2. Sygefraværet er faldet generelt, grundet ændring i praksis/kultur og håndtering
3. Det mellemlange sygefravær er steget grundet Covid-19 -smittede

I interviewene kom der yderligere 3 hypoteser frem:

4. Stor forsigtighed og omsorg for medarbejderne og lederne ift. Covid-19 situationen
5. Der har været mere fokus på nærværende ledelse end på udvikling
6. Bedre hygiejne og ny kultur ift. ikke at smitte kollegaer

Det er forskelligt, hvor underbyggede de 6 hypoteser er ift. talmateriale, men det er 6 hypoteser, som alle bidrager til forklaringen på det lave sygefravær i 2020. Når flere kommer på arbejde, medfører det mindre arbejdspress på hele arbejdspladsen, og det kan medføre mindre sygefravær, derfor er det vigtigt at prøve at finde læring bagudrettet for året 2020, selv om det blev et særligt år.

Sygefraværet i 2020 er faldet selv om der var 309 medarbejdere, som er blevet sygemeldt med Covid-19, samlet 2.710 sygedage - det svarer til at hver Covid-19 sygemeldte i gennemsnit har været syg 8,8 dage. I hele Høje-Taastrup Kommune har der været 3.494 medarbejdere, der har været syge i 2020, de har haft i alt 43.197 sygedage. Med andre ord udgjorde Covid-19 8,8% af antallet af syge medarbejdere og 6,3% af sygedagene.

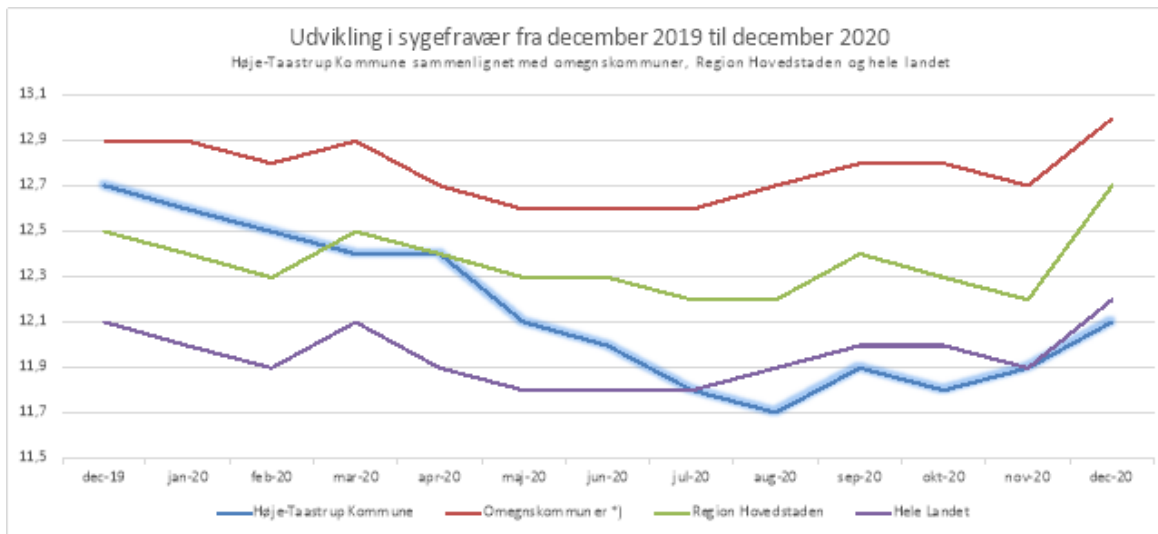
Som det ses af nedenstående tabel og graf er sygefraværet i Høje-Taastrup faldet langt mere end i både omegnskommuner, Region Hovedstaden og i hele landet.

Figur 1: Tabel over udvikling i sygefravær fra december 2019 til december 2020

Udvikling i sygefravær fra december 2019 til december 2020														
	dec-19	jan-20	feb-20	mar-20	apr-20	maj-20	jun-20	jul-20	aug-20	sep-20	okt-20	nov-20	dec-20	Udvikling
Høje-Taastrup Kommune	12,7	12,6	12,5	12,4	12,4	12,1	12,0	11,8	11,7	11,9	11,8	11,9	12,1	-0,6
Omegnskommuner *)	12,9	12,9	12,8	12,9	12,7	12,6	12,6	12,6	12,7	12,8	12,8	12,7	13,0	0,1
Region Hovedstaden	12,5	12,4	12,3	12,5	12,4	12,3	12,3	12,2	12,2	12,4	12,3	12,2	12,7	0,2
Hele landet	12,1	12,0	11,9	12,1	11,9	11,8	11,8	11,8	11,9	12,0	12,0	11,9	12,2	0,1

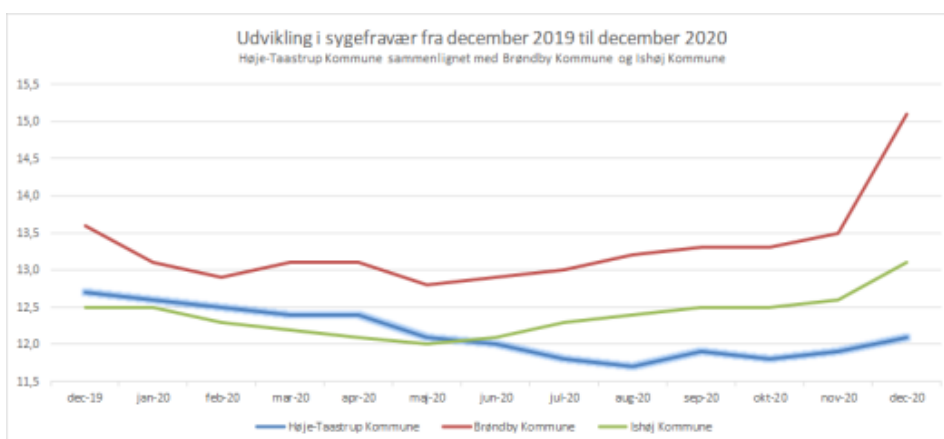
*) Omegnskommuner: Allerød, Bålge, Valby, Valby, Vedbæk, Bogense, Roskilde

Figur 2: Graf over udvikling i sygefravær 2019 til december 2020 – Høje-Taastrup Kommune ift. landsplan



Ishøj Kommune og Brøndby Kommune, har lige som Høje-Taastrup Kommune haft et højt smittetryk; de har også haft lokale lukninger af institutioner og skoler, men i både Ishøj og Brøndby er sygefraværet steget siden april 2020.

Figur 3: Graf over udvikling i sygefravær 2019 til december 2020 – Høje-Taastrup Kommune ift. Brøndby Kommune og Ishøj Kommune



Denne sag er opbygget med et afsnit om hver af de 6 hypoteser:

1. Sygefraværet er faldet generelt, grundet ændring i praksis/kultur og håndtering
2. Det korte sygefravær er faldet grundet arbejdsforholdene under Covid-19
3. Det mellemlange sygefravær er steget grundet Covid-19 -smittede
4. Stor forsigtighed og omsorg for medarbejderne og lederne ift. Covid-19 situationen
5. Der har været mere fokus på nærværende ledelse end på udvikling
6. Bedre hygiejne og ny kultur ift. ikke at smitte kollegaer

1. Sygefraværet er faldet generelt, grundet ændring i praksis/kultur og håndtering

Høje-Taastrup Kommune har arbejdet med sygefravær igennem en årrække og gennem tiden har fokus ændret sig.

En centerchef udtaler: ”Sygefravær ligger på lederens bord, og det er en opgave, som man kontinuerligt skal have fokus på - vedholdenhed. Lederne må aldrig være i tvivl om, hvorfor de har sygefravær, og hvorfor de skal arbejde med trioer og kulturen, så man kan levere på kerneopgaven”.

Fokus på nedbringelse af sygefraværet har understøttet ledernes arbejde med håndtering af sygefravær. Fokus har blandt andet haft indflydelse på, hvor mange afskedigelser, der har været grundet sygefravær, og i hvor stor udstrækning deltidssygemeldinger bruges.

Afskedigelser og de lange sygeperioder er faldet markant i 2020 i forhold til 2019, hvor der var flere afskedigelser. I 2019 steg sygefraværet med 0,7 dag, blandt andet fordi medarbejdere, der er afskediget, havde højere sygefravær i opsigelsesperioden.

Figur 4: Afskedigelser 2015-2020

Afskedigelser i HTK	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Andet	68	63	66	68	80	76
Sygefravær	61	71	66	80	92	64
Hovedtotal	129	134	132	148	176	140

Note til figur 6: Begrebet ”andet” indeholder budgettilpasninger, manglende tillid, samarbejdsvanskeligheder, uegnethed, grov misligholdelse (bortvisning), tvingende årsager og andet.

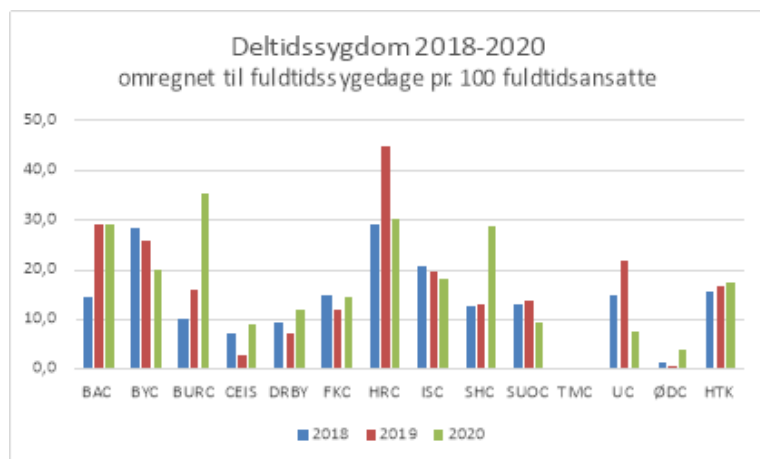
Den særlige sygefraværsindsats arbejder med at hjælpe de enkelte arbejdspladser til at få sygefraværet til at falde. Det gøres ved en vedvarende indsats og fokus fra en personalekonsulent, leder, centerchef og direktør.

Siden den særlige sygefraværsindsats blev iværksat i 2017, er sygefraværet for hele kommunen faldet med 0,6 sygedage, men ser vi på de arbejdspladser, som er indgået i den særlige sygefraværsindsats, så er de i samme periode faldet med hele 5,7 sygedage.

Deltidssygemeldinger er steget. Den generelle udvikling ses i Figur 5; deltidssygemeldingerne er gået fra samlet set 3.954 sygetimer svarende til 534 sygedage i 2018, til 4.550 sygetimer svarende til 615 sygedage i 2020. Figur 5 er konstrueret på baggrund af de indberettede tal.

Deltidssygemeldinger tæller ikke som en del af sygefraværstatistikken.

Figur 5: Deltidssygemeldinger 2018-2020



Der er sket en ændring i forhold til brugen af deltidssygemelding. Flere centerchefer fortæller, at flere arbejdspladser bruger deltidssygemelding til at få medarbejderne hurtigere tilbage på arbejdspladsen og på den måde fastholde dem i arbejde, samtidigt med at arbejdspladsen får flere ressourcer til rådighed, når medarbejderne kommer lidt på arbejde frem for at være fuldtidssygemeldt.

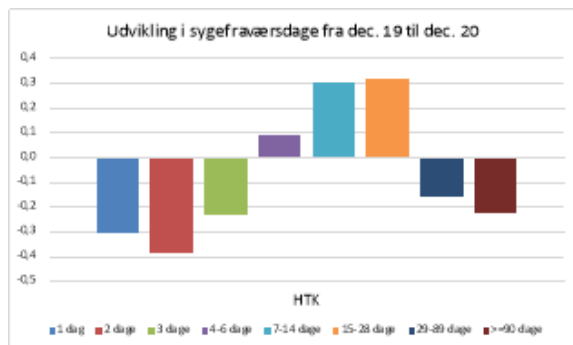
”Vi bruger deltidssygemeldinger i særlig udstrakt grad i forbindelse med stress, det er en god måde at komme i gang og i forbindelse med længere behandlingsforløb”

2. Det korte sygefravær er faldet grundet arbejdsforholdene under Covid-19

Det korte sygefravær er faldet, og tallene tyder på, at det bl.a. skyldes nedlukning af kommunen og især i foråret, hvor også flere borgerrettede arbejdspladser var nedlukket. Derudover er det generelt centerchefernes fornemmelse, at hjemmearbejdende medarbejdere ikke på samme måde melder sig syge, hvis de kan arbejde hjemmefra, selvom de er halvsløje.

Nedlukning af store dele af kommunen i foråret 2020. Den 11. marts blev hele Danmark lukket ned, med ganske få undtagelser. Det betød, at der var flere medarbejdere, der blev sendt hjem og arbejde, samt at mange af vores borgere også skulle blive hjemme og ikke komme i skoler, institutioner, væresteder med mere. Under den første nedlukning steg antallet af smittede helt ind i april og først i maj kom smittetallet under kontrol i hele landet og i Høje-Taastrup Kommune. I Høje-Taastrup Kommune falder sygefraværet med 0,3 dag fra marts til maj, måske fordi medarbejderne ikke er blevet smittede i al almindelighed og dermed mindre syge, mens de har været hjemsendt.

Figur 6: Udvikling i sygefraværsk dage fra december 2019 til december 2020



Hjemsendte medarbejdere kan i højere grad arbejde, selv om de er halvsloje. Mange medarbejdere har arbejdet hjemmefra og er ikke mødt ind fysisk på arbejde. Det kan have medført, at medarbejderne, der tidligere har meldt sig syge, fordi det ikke har været forsvarligt at tage på arbejde grundet smitte eller lang transport, nu har arbejdet hjemmefra. Måske har deres arbejdsdag ikke været helt så effektiv, men de har ikke meldt sig syge. Flere centerchefer oplever, at medarbejderne, der arbejder hjemmefra udviser fleksibilitet og arbejder, det de kan, selv om de ikke er på toppen.

Centerchef udtaler ”Der er ikke klatsygefravær, de har måske en dårlig dag, hvor de ikke præsterer ... vi skal passe på ikke at tro, vi er blevet mere produktive, der bliver jo ikke produceret meget, hvis folk er halvsyge.”

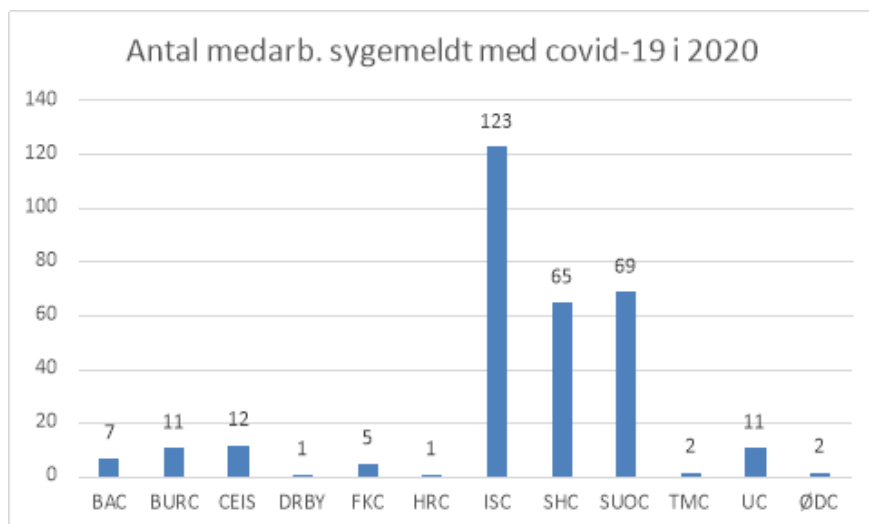
Flere centerchefer stiller også spørgsmål til om produktiviteten er steget, selvom sygefraværet er faldet.

2. Det mellemlange sygefravær er steget grundet coronasmittede

Høje-Taastrup Kommune har været hårdt ramt af Covid-19 i forhold til andre kommuner, og da cirka halvdelen af medarbejderne også er borgere, må det have indflydelse på sygefraværet samlet.

309 medarbejdere har haft 2.710 sygedage i perioder fra 1 til 63 dage med et gennemsnit pr. sygemelding på 8,8 arbejdsdage. Gennemsnittet pr. sygemelding for alle sygemeldinger i 2020 lå for hele kommunen på 5,0 dage. Med 8,8 sygedage i gennemsnit for Covid-19 sygemeldinger kan det dermed være med til at trække det mellemlange sygefravær på 7-28 dage op, som det ses i figur 4.

Figur 7: Sygemeldte med Covid-19 i 2020



Som det ses af tabellen, er det de borgerrettede centre, der i mindre grad har været lukket ned, der har haft flest syge.

Figur 8: Udviklingen i sygemeldinger grundet Covid-19 2020



Tallet for Covid-19 sygemeldinger passer med, at der var højt sygefravær i marts, april og stigning i oktober og november samlet for hele Høje-Taastrup Kommune (se Figur 1). Det stigende sygefravær i hele Høje-Taastrup Kommune, fra november (11,9 dage) til december (12,1 dage) hænger ikke sammen med det store fald, der er i Covid-19 sygemeldinger i ovenstående figur fra november til december.

Det er også centerchefernes fornemmelse, at de medarbejdere, der har været sygemeldte med Covid-19 symptomer, har haft længere sygdomsforløb, også fordi de har skullet være hjemme længere tid uden symptomer end ved normal sygemelding (grundet retningslinjerne fra Sundhedsstyrelsen).

3. Stor forsigtighed og omsorg for medarbejderne og lederne ift. coronasituationen

Flere centerchefer peger på, at Høje-Taastrup Kommune har været hurtig til at lukke ned og været meget tydelig i at følge Sundhedsstyrelsens anvisninger. Det har været med til at give alle medarbejdere og ledere en sikkerhed for, at der bliver passet på dem, og at vi skal passe på hinanden. Der har været en større omsorg og nysgerrighed på hinanden. En centerchef udtaler:

”Fleksibilitet til at forstå at verden er forskellig, og at mennesker har brug for noget meget forskelligt. Vi har haft kollegaer, der har haft brug for at møde ind, hvor andre har været hjemme - der har været stor fleksibilitet ift. familie og andet.”

Vi er som organisation gået langt for at få de nye opgaver løst på tværs af fag og organisation. En centerchef udtaler:

”Medarbejderne har syntes, det har været dødspændende, hver gang der er sket noget stort, så har de trådt sammen”

4. Der har været mere fokus på nærværende ledelse end på udvikling

Flere centerchefer italesætter, at de har haft mere fokus på at få driften til at køre, tæt ledelses- og personalekontakt - og mindre fokus på udvikling, og det har haft en positiv påvirkning på medarbejdernes trivsel. En centerchef udtaler: ”Nogle gange tager vi alle ledere væk fra driften, fordi de skal udvikle noget nyt.”

Centrene har generelt haft mere fokus på driften, de nye Covid-19 opgaver og mindre på de strategiske udviklingsopgaver.

En centerchef udtaler: ”I foråret bremsede vi ret meget udvikling, og det var godt, at vi bremsede helt op. Det har givet et wake-up call - vi kan faktisk godt skyde det; vi kunne vente med alt, da corona kom. Vi er tværfagligt kommet meget tættere på hinanden på tværs af hinanden.”

En anden udtaler: ”Al det strategiske har måtte vige - vi har talt hands on frem for at tænke udvikling. Vi har fået helt nye opgaver, det har været hårdt, men jeg savner det strategiske blik.”

De udviklingsprocesser, der har været fokus på, har måske været lettere at arbejde med.

En centerchef udtaler: ”Nogle af mine medarbejdere siger, at tilgængeligheden til andre kolleger er blevet lettere, vi holder ikke så mange møder, og på den måde bliver vi mere agile - folk oplever, at der bliver reageret ret prompte.”

Der er sket en hård prioritering mellem drift og udvikling i 2020; der har været en hård opbremsning ift. udvikling, og måske skal der fortsat prioriteres hårdt mellem drift og udvikling.

5. Bedre hygiejne og ny kultur ift. ikke at smitte kollegaer

I 2020 er der kommet meget fokus på hygiejne og mere rengøring; vi har lært at spritte hænder og spritte af, holde afstand og blive hjemme ved de mindste symptomer. Næsten alle centerchefer peger på den bedre hygiejne som en vigtig faktor for det lavere sygefravær, og at der ikke er noget til hinder for at fastholde en god hygiejne, når vi er flere, der møder

fysisk ind på arbejde. Men også at der er kommet en anden kultur omkring, hvornår vi kommer på arbejde, hvis vi ikke er helt på toppen.

En centerchef udtaler: ”Alle har været hjemme hele tiden, og når vi ikke kommer halvsyge på arbejde, så smitter vi ikke hinanden. Vi har tidligere haft en forkølelse, der er gået på rundtur.”

Opsamling og forslag til videre proces. I forbindelse med denne sag er der blevet undersøgt bredt ved hjælp af talmateriale, hvad der kan ligge bag faldet i sygefraværet 2020. I forhold til data om sygefraværet i 2020 kan der ikke peges på signifikant ændringer, der hver især kan forklare det store fald i sygefravær alene, men snarere flere variabler.

Det er alene Centercheferne der er blevet interviewet og de peger i de foretagne interviews også på yderligere 3 faktorer ud over det, der viste sig i talmaterialet, der har indvirkning på sygefraværet, men det er svært at fortælle, hvor stor indvirkningen reelt er. Det er komplekst materiale at analysere og vanskeligt at pege entydigt på, hvad der får sygefravær til at stige og til at falde; men ét er sikkert, sygefraværet stiger, hvis sygefraværet ikke overvåges, tales om og håndteres.

Denne sag om undersøgelsen af sygefravær i 2020 har været behandlet på et direktionsmøde den 26. april og på et Chefforummøde den 26. maj 2020. På direktionsmødet blev det besluttet, at indsigterne i materialet også skulle deles med HU, og at det med fordel kunne bruges i videre drøftelser i de lokale MED-udvalg i organisationen. Det er de lokale drøftelser, der er relevante, da årsagerne til størrelsen sygefravær er komplekse og data kan tolkes på mange forskellige måder. Derfor er det vigtigt, at der lokalt er opmærksomhed på, om der er noget den enkelte arbejdsplads har gjort under Corona, som har været godt for sygefraværet, som skal fastholdes.

HR-Centeret anbefaler derfor, at resultaterne i undersøgelsen om sygefraværet 2020 drøftes i de lokale MED-organer, sektor-og lokal-MED, i forhold til den lokale udvikling i sygefraværet, hvad er gået godt og hvad kan med fordel udvikles?

Husk at på de arbejdspladser, hvor sygefraværet er faldet, anerkendes medarbejderne og ledere også for deres arbejde med sygefraværet.

Punkt 5: Tal om Personale 2020

21/3564

Baggrund

HR-Centret udarbejder hvert år "Tal om Personale", som indeholder en række nøgletal på personaleområdet. Tal om Personale 2020 foreligger nu i endelig form og fremlægges for HovedUdvalget til orientering.

Indstilling

Det indstilles, at HovedUdvalget tager orientering om "Tal om Personale 2020" til efterretning.

Beslutning Hovedudvalg den 10-06-2021

Orienteringen blev taget til efterretning.

Der var enighed om, at der i rapporten var gjort nogle gode og relevante nedslag, som der jo allerede arbejdes med i organisationen.

Fraværende:

Anya Krogh Manghezi

Sagsfremstilling

De selvejende institutioner er fra og med 2020 ikke med i materialet, som de har været det hidtil. Alle figurer og tabeller vedrørende tidligere år er genberegnet uden de selvejende institutioner. Dette betyder, at tallene i rapporten for 2020 ikke direkte kan sammenlignes med de tidligere udarbejdede rapporter.

Corona har sat sit præg på meget i 2020 og således også Tal om Personale. Afsnittene om antal ansatte og sygefravær er således præget af et anderledes forløbende år.

Følgende konklusioner kan særligt fremhæves fra Tal om Personale 2020:

- Antal ansatte – en stigning på 71 i hele kommunen, omregnet til fuldtidsstillinger og uden elever.
 - Antallet af ansatte er især sket i Institutions- og Skolecentret, Ungecentret og Børne- og Ungerådgivningscentret. I Fritids- og Kulturcentret og Driftsbyen er der sket et lille fald i antal ansatte.
 - Stigningen i antal ansatte er især sket blandt pædagogisk uddannet personale og pædagogmedhjælpere på dagtilbudsområdet. Herudover er der sket en stigning for socialrådgivere/socialformidlere. Stigningen må i høj grad tilskrives Corona.
 - På grund af stigningen i antal ansatte er antallet af borgere pr. ansat faldet lidt i 2020 selvom der har været en stigning i antal borgere i kommunen.
- Gennemsnitsalder på 45,0 år mod 45,4 i 2019.
 - Gennemsnitsalderen er lidt lavere end niveauet i kommunerne i regionen og er noget lavere end landsgennemsnittet.
 - Laveste gennemsnitsalder var i 2020 i Institutions- og Skolecentret (43,2 år), Børne- og Ungerådgivningscentret (43,3 år) og Ungecentret (45,0 år). Højeste gennemsnitsalder var i Driftsbyen (50,2

år), Centret for Ejendomme og Intern Service (49,3 år) og HR-Centret (49,2 år).

- Kønsfordeling – 23,0% mænd og 77,0% kvinder.
 - En mindre stigning i andel af kvinder fra 2019 (76,3). Noget lavere andel af mænd end i kommunerne i regionen (26,2%), men lidt over landsgennemsnittet (22,5%).
- Gennemsnitsanciennitet på 7,9 år.
 - Gennemsnitsancienniteten er faldet de seneste fire år fra 8,4 i 2017 til 7,9 i 2020.
 - Højeste anciennitet i Driftsbyen (14,3 år), HR-Centret (12,5 år) og Center for Ejendomme og Intern Service (10,1 år). Laveste anciennitet i Social- og Handicapcentret (5,9 år), Børne- og Ungerådgivningscentret (6,2 år) og Sundheds- og Omsorgscentret (6,6 år).
- Andelen af tjenestemandsansatte er faldet til 1,5% mod 2,2% i 2019. Den største andel af tjenestemænd er i HR-Centret og Økonomi- og Digitaliseringscentret.
- Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid var i 2020 på 33,4 timer.
 - Det er lidt over gennemsnittet for kommunerne i regionen (33,1 time) og landsgennemsnittet (32,7 timer).
 - Det laveste gennemsnitlige timetal ses i Fritids- og Kulturcentret (29,1 timer), Ungecentret (30,5 timer) og Sundheds- og Omsorgscentret (30,9 timer), og mens det højeste ses i HR-Centret (36,7 timer), Økonomi- og Digitaliseringscentret (36,4 timer) og Driftsbyen (36,3 timer).
- Pensionsudgifternes andel af kommunens samlede løn- og pensionsudgifter er 12,9%, en lille stigning i forhold til 2019. Andelen har været stadigt stigende frem til 2020, men den forventes at stagnere og falde i nærmeste fremtid, hvor genforsikringen af tjenestemandsansatte født i 1955 eller senere forventes at slå igennem.
- Den generelle tilbagetrækningsalder var 63,8 år.
- Personaleomsætningen (målt i afgang) var i 2020 på 16,7% mod 16,1% i 2019.
 - Personaleomsætningen (målt i afgang) var noget højere end såvel kommunerne i regionen (13,6%) som i hele landet (12,6%).
 - Den laveste personaleomsætning (målt i afgang) sås i HR-Centret (3,8%), Teknik- og Miljøcentret (5,6%) og Byrådscentret (5,9%). Den højeste personaleomsætning (målt i afgang) sås i Sundheds- og Omsorgscentret (19,3%), Fritids- og Kulturcentret (18,0%) og Børne- og Ungerådgivningscentret (18,0%).
- Andelen af ansatte på særlige vilkår falder fortsat og lå i 2020 på 1,9% mod 2,0% i 2019. Faldet er især sket for seniorjob og kan tilskrives Corona, idet dagpengeperioden er blevet forlænget ad flere omgange, og tilgangen til seniorjobordningen er således blevet rykket.
- Sygefraværet er faldet med 0,6 dage pr. fuldtidsansat i 2020. Faldet sker efter en stigning i sygefraværet i 2019 på 0,7 dage. Faldet tilskrives Corona (hjemmearbejde, bedre håndhygiejne, afstand mm.) samt kommunens intensive særlige sygefraværsindsats gennem de senere år.

Bilag

Punkt 6: Evaluering og drøftelse vedr. ansættelser på særlige vilkår

21/9188

Baggrund

Hovedudvalget har jf. MED-aftalen en obligatorisk opgave vedr. ansættelser på særlige vilkår.

Opgaven har tre led:

1. Aftale retningslinjer for beskæftigelse på særlige vilkår
2. Drøftelse med henblik på at fremme en fælles forståelse og holdning til beskæftigelse på særlige vilkår
3. Sikre at fortrængning eller udstødning af allerede ansatte ikke finder sted

Hovedudvalget har den 23. september 2013 vedtaget et sæt retningslinjer vedr. ansættelser på særlige vilkår, som senere i 2015 er blevet ajourført. Af retningslinjerne fremgår det, at Hovedudvalget hvert år skal drøfte ansættelser på særlige vilkår.

Indstilling

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

Beslutning Hovedudvalg den 10-06-2021

Medarbejdersiden oplyste, at blanketterne til ansættelse på særlige vilkår, ofte skaber forvirring. Nogle ledere får ikke inddraget TR eller FTR, men tror at en medarbejderrepræsentant kan være en tilfældig kollega. Ofte opstår der et dilemma omkring hvem der skal godkende/underskrive ansættelsen.

Det blev præciseret, at der med medarbejderrepræsentant menes en TR eller FTR, og aftalen kan således kun kan underskrives af disse. Der hvor der hverken er en TR eller FTR skal HR-Centret involveres.

HR-Centret vil forsøge at tydeliggøre ovenstående for kommunens ledere.

Der var ikke behov for yderligere indsatser.

Fraværende:

Anya Krogh Manghezi

Sagsfremstilling

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

- a) Antallet af ansatte på særlige vilkår fordelt på stillingstyper
- b) Antallet af ansatte på særlige vilkår set i forhold til ordinært ansatte

- c) Fordelingen på sektorniveau
- d) Fordelingen på overenskomstområder
- e) Udviklingen i antallet af ansættelser på særlige vilkår.

Ansættelser på særlige vilkår omfatter:

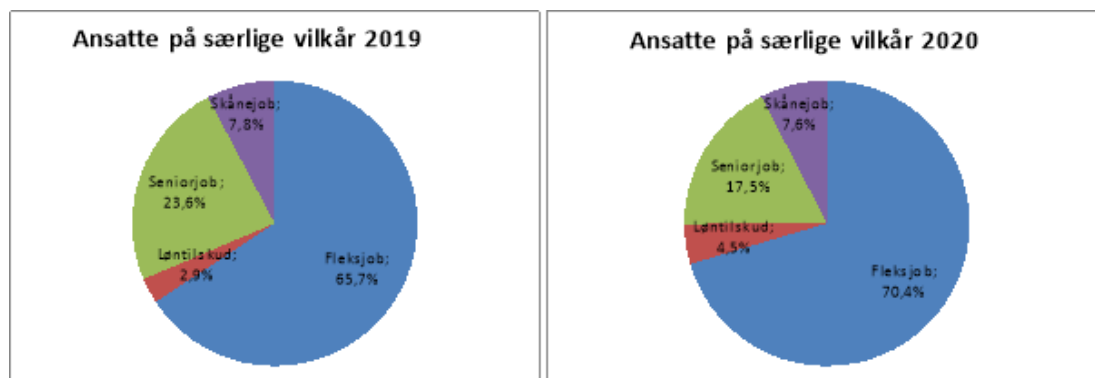
- Fleksjob
- Løntilskud
- Skånejob
- Seniorjob

Da Hovedudvalget også har Tal om Personale 2020 på dagsordenen på samme møde, belyses spørgsmålene primært fra data udarbejdet i forbindelse med Tal om Personale.

Ad a)

Af nedenstående figur 1 kan man se, hvordan ansættelser på særlige vilkår fordeler sig på de forskellige typer ansættelser. Fleksjob er fortsat den stillingstype der benyttes mest når der er tale om ansættelser på særlige vilkår, og også den, som igen i år har haft den største fremgang. Antallet af skånejob og seniorjob er nedadgående.

Selvom andelen i fleksjob er stigende, er den samlede andel af ansættelser på særlige vilkår faldende, hvilket kan ses længere nede i figur 2. Dette skyldes, at der i figur 1 er tale om en forholdsmæssig fordeling af ansættelser på særlige vilkår, hvor der i figur 2 er tale om hvor stor en andel der er tale om i forhold til kommunens samlede antal ansatte.

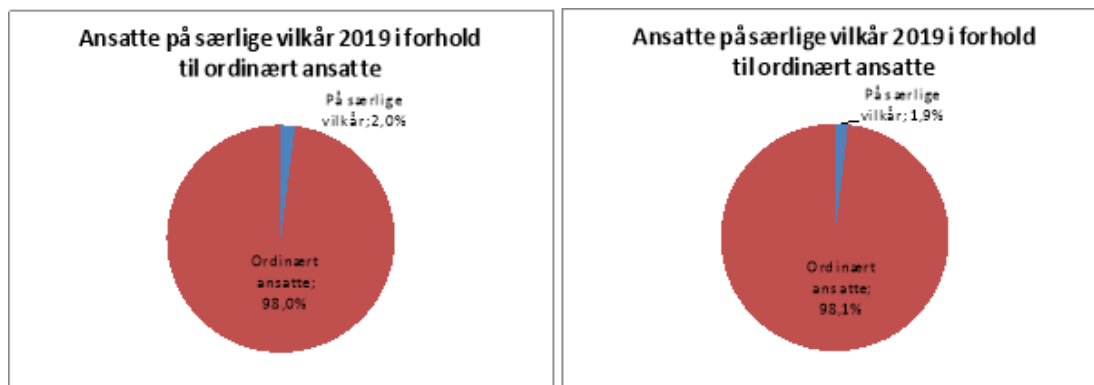


Figur 1 - Forholdsmæssig fordeling af ansættelser på særlige vilkår

Ad b)

I 2020 beskæftigede kommunen i gennemsnit 3.270 ansatte, hvoraf 61,8 personer var ansat på særlige vilkår. Andelen af ansatte på særlige vilkår udgør således 1,9 % af den samlede stab, og har været nedadgående siden 2016.

Af nedenstående figur kan man se andelen af ansatte på særlige vilkår, opgjort i procent af kommunens samlede antal ansatte.



Figur 2 – Ansatte på særlige vilkår opgjort i procent af kommunens samlede antal ansatte.

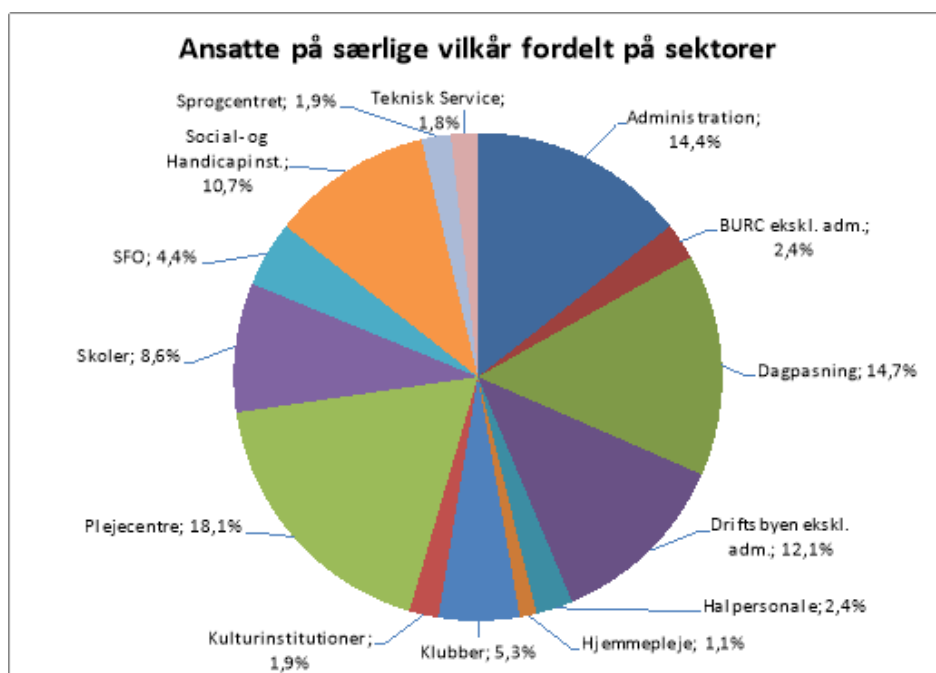
Selvom andelen fortsat er nedadgående, er faldet mindre end det har været tidligere år. Det tyder mere eller mindre på en stagnering.

Ad c)

Af figur 3 kan det ses, hvordan andelen af ansatte fordeler sig på de forskellige sektorområder set i forhold til det samlede antal medarbejdere i sektoren.

Det er fortsat Plejecentrene, som har den største andel af ansatte på særlige vilkår, hvor det er Hjemmeplejen som har den laveste andel.

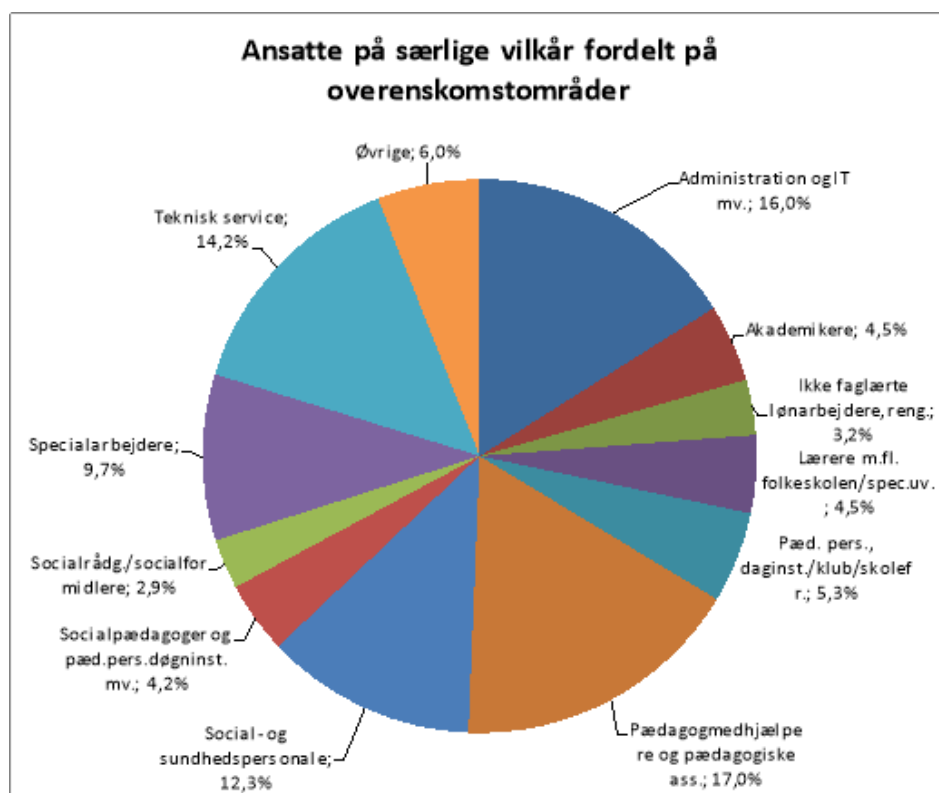
Inden for opsøgende ungarbejde, rengøring/kantine og tandplejen, har der slet ikke været ansatte på særlige vilkår. Dette i lighed med 2019.



Figur 3 – Forholdsmæssig fordeling af ansættelser på særlige vilkår på sektorer.

Ad d)

Af figur 4 nedenfor se fordelingen af ansættelser på særlige vilkår pr. overenskomstråde.



Figur 4 – Forholdsmæssig fordeling på sektorer.

Af figuren kan det ses, at der ansættes flest pædagogmedhjælpere/pædagogiske assistenter på særlige vilkår, skarpt forfulgt af administrationspersonale og teknisk servicemedarbejdere.

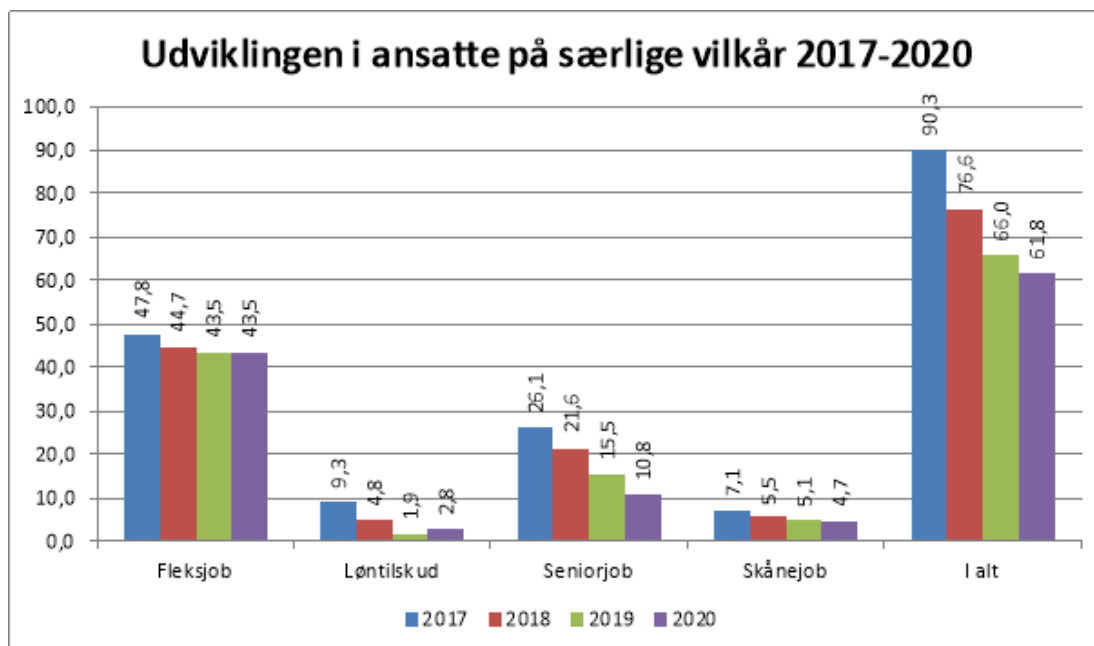
Ad e)

Udviklingen har gennem de seneste år generelt været faldende fra 90,3 ansatte i 2017 til 61,8 ansatte i 2020.

Af figur 5 nedenfor kan det ses, at antal løntilskudsstillinger fortsat er historisk lavt. Antallet af ansatte i seniorjob toppede i 2017 med 26,1 ansatte og er siden faldet til 10,8 ansatte. Noget af dette fald skyldes dog Corona, hvor perioden med dagpenge er blevet udskudt flere gange, og der har derfor ikke været samme tilgang til ordningen, som ellers måtte være forventeligt.

Antallet af ansatte i fleksjob har været ret stabilt de seneste tre år.

Andelen af skånejob er faldet fra 7,1 ansatte i 2017 til 4,7 ansatte i 2020. Faldet i antallet af løntilskudsansatte skyldes, at der ikke er det samme behov som tidligere, fordi arbejdsløsheden er faldet og fordi ledige i højere grad søges placeret i løntilskudsstillinger i den private sektor. Af samme grund vurderes det, at der stadig vil være meget få ansatte i kommunale løntilskudsstillinger fremadrettet.



Figur 5 – Antallet af ansatte på særlige vilkår i perioden 2017 – 2020.

Afsnit uden overskrift

Bilag

Retningslinjer for ansættelser på særlige vilkår

Punkt 7: Afrapportering fra arbejdsgruppen om kritisable forhold

19/13993

Baggrund

HU besluttede i juni 2019 at nedsætte en arbejdsgruppe, der skulle arbejde med at sikre bred information til alle ansatte i kommunen om, hvor de kan henvende sig, hvis de oplever kritisable forhold på arbejdspladsen. Arbejdsgruppen er en udløber af arbejdet med at styrke muligheden for at kunne anmelde egentlige ulovlige forhold.

Indstilling

Det indstilles, at HovedUdvalget godkender det udarbejdede informationsmateriale med tilhørende cases og at materialet udsendes til samtlige arbejdspladser med opfordring til at materialet gennemgås og drøftes i de lokale MED-udvalg/personalemøder med MED-status.

Det indstilles endvidere, at HovedUdvalget godkender at arbejdsgruppen inddrages i arbejdet frem mod ledelsens beslutning om den kommende whistleblowerordning i HTK.

Beslutning Hovedudvalg den 10-06-2021

Både leder- og medarbejderside roste processen og arbejdet i arbejdsgruppen. Det har været en svær proces, men det er blevet landet rigtig godt.

Hovedudvalget godkendte materialet til udsendelse i de lokale MED-udvalg/personalemøder med MED-status, og foreslog en opfølgning om nogle år.

Derudover var der enighed om at arbejdsgruppen fortsætter i forhold til den kommende whistleblowerordning.

Fraværende:

Anya Krogh Manghezi

Sagsfremstilling

I forbindelse med etableringen af postkassen HRanmeldelse@htk.dk, hvor det blev muligt at anmelde egentlige ulovlige forhold i kommunen, ønskede HovedUdvalget også at sikre bred information til alle ansatte i kommunen om, hvor de kan henvende sig, hvis de oplever kritisable forhold på arbejdspladsen.

Arbejdsgruppen har via mange gode drøftelser udarbejdet vedhæftede informationsmateriale til brug for kommunens arbejdspladser. Det er tanken at materialet skal danne grundlag for, og inspirere til lokale drøftelser på alle arbejdspladser. I materialet er der udover generel information om hvilke veje man kan gå i forbindelse med kritisable forhold også vedhæftet 4 cases, som kan tydeliggøre eksempler på problemstillinger, hvor man kan opleve sig udsat for kritisable forhold. Til disse cases er der samtidig givet bud på mulige løsningsmodeller.

Det er arbejdsgruppens ønske, at materialet kan sikre et større kendskab til hvilke mulige løsninger der findes på oplevede kritisable forhold og give anledning til drøftelser på kommunens arbejdspladser og at disse drøftelser kan bidrage til at sikre gode løsninger de steder, hvor der måtte være ”knuder” i samarbejdet.

Materialet vil blive layoutet inden udsendelse

-

Folketinget 3. behandler der 27. maj lovforslag der skal implementere Direktiv om beskyttelse af personer, der indberetter overtrædelser af EU-retten (Whistleblowerdirektiv) – hvor der er implementeringsfrist senest d. 17. december 2021.

Det foreslås at arbejdsgruppen fortsætter for at følge etableringen er den kommende krævede whistleblowerordning i kommunen og inddrages i arbejdet hen imod ledelsens beslutning om, hvordan den lokale implementering sker.

Bilag

Informationsskrivelse og cases - endelig version til forelæggelse for HU.docx

Punkt 8: Afrapportering fra HU-arbejdsgruppen om seniorordninger

17/14204

Baggrund

Hovedudvalget nedsatte den 14. maj 2020 en arbejdsgruppe, som skulle arbejde med temaet omkring seniorordninger.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget drøfter bilaget med de fremkomne seniorinitiativer, og beslutter følgende:

1. At afsnittet om Værdisættet i bilag 1 godkendes.
2. At HR-Centret arbejder videre med de i bilag 1 foreslåede konkrete indsatser, jf. afsnittet herom.
3. At kommunikationsplan, idékatalog og opdatering af MitHTK som foreslået i bilag 1 godkendes med henblik på, at det medvirker til en yderligere udbredelse af viden omkring seniorordninger.

Beslutning Hovedudvalg den 10-06-2021

Alle tre punkter blev godkendt.

Fraværende:

Anya Krogh Manghezi

Sagsfremstilling

Arbejdsgruppen har undersøgt brugen af og behovet for senioraftaler i HTK. HR-Centret har foretaget en dataindsamling ved at interviewe en række ældre ledere og medarbejder i kommunen, og efterfølgende forelagt dette for arbejdsgruppen.

På baggrund af dataindsamlingen og drøftelserne i HU-arbejdsgruppen, er der fremkommet en rapport med forslag til tydeliggørelse af mulighederne i forbindelse med indgåelse af senioraftaler. Rapporten er vedhæftet som bilag.

Rapporten tager endvidere udgangspunkt i dette års overenskomstforhandlingsresultat, hvor ”seniorindsatsen” har haft et særligt stort fokus.

Bilag

Sammenskrivning - seniortiltag i HTK

Punkt 9: Udvidelse af Ad hoc MED-udvalg i forbindelse med projekt Nyt rådhus

21/189

Baggrund

I maj 2018 nedsatte hovedudvalget et ad hoc MED-udvalg i forbindelse med projektet Nyt rådhus. Ad hoc MED-udvalget er siden blevet løbende informeret og inddraget i byggeriets udformning. Byggeriet er nu i fuld gang, og direktionen har iværksat proces omkring organisationens forberedelse til indflytning, herunder indretning af det nye rådhus. I den forbindelse ønsker direktionen at udvide ad hoc MED-udvalget, så der er bredere repræsentation.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget godkender

1. Udvidelse af ad hoc MED-udvalget jf. opdateret kommissorium

Beslutning Hovedudvalg den 10-06-2021

Udvidelsen blev godkendt.

Fraværende:

Anya Krogh Manghezi

Sagsfremstilling

August 2021 iværksætter direktionen proces frem mod indflytning i det nye rådhus, herunder indretning af huset. Ad hoc MED-udvalget bliver fortsat referencegruppe for denne proces, som direktionen er styregruppe for.

I den forbindelse nedsættes også en række tværgående brugergrupper, der skal behandle forskellige emner. Arbejdet skal danne ramme for de videre drøftelser i centrene om den konkrete indretning på de enkelte kontoretager. De to af grupperne skal besættes af medlemmer fra ad hoc MED-udvalget. Det er vigtigt, at grupperne har repræsentanter for forskellige typer af funktioner på rådhuset.

Som følge af ad hoc MED-udvalgets vigtige rolle som referencegruppe samt deltagelse i brugergrupper ønsker direktionen at udvide udvalget, så der sikres bred repræsentation.

Da Ad hoc MED-udvalget blev nedsat, fremgik det af kommissoriet, at deltagerne skulle bestå af:

- Jørgen Lerhard (formand)
- 5 lederrepræsentanter, heraf min. 2 arbejdsmiljøledere
- 6 medarbejderrepræsentanter, heraf min. 2 arbejdsmiljørepræsentanter

Direktør Jørgen Lerhard er formand. Næstformand er udpeget af medarbejderrepræsentanterne. De to arbejdsmiljørepræsentanter er udpeget af arbejdsmiljørepræsentanterne på rådhuset.

I vedlagte kommissorium er udvalgets sammensætning justeret sådan, at der tilføjes 2 ledere og 3 medarbejderrepræsentanter, i alt 17 medlemmer, hvilket er max antal for et MED-udvalg. Den oprindelige deltagergruppe er altså ikke udskiftet, men blot udvidet. Arbejdsmiljøledere og arbejdsmiljørepræsentanterne er også de samme og skal

ikke udpeges på ny. Der er desuden undervejs kommet en repræsentant med fra Ungecentret, som er blevet etableret siden udvalget blev nedsat.

Sammensætningen er dermed:

1 direktør

7 ledere, heraf 2 arbejdsmiljøledere

9 medarbejderrepræsentanter, heraf 2 arbejdsmiljørepræsentanter

På møde den 8. og 9. juni 2021 drøfter det eksisterende ad hoc MED-udvalg og chefforum, med forbehold for forventelig godkendelse i Hoved-MED den 10. juni 2021, hvordan udvidelsen skal ske med tanke på at sikre bred repræsentation af forskellige funktioner på rådhuset.

Det er HR-Centrets vurdering, at forslaget lever op til vores lokale MED-aftales bestemmelser om etablering af Lokaludvalg.

Bilag

Kommissorium for ad hoc MED-udvalg rev juni 2021

Punkt 10: Ændring af MED-struktur i Ungdomsskolen

20/1619

Baggrund

MED-aftalens bilag 7 viser kommunens MED-struktur, som den er godkendt af Hovedudvalget.

Hvis strukturen ønskes ændret på lokal- eller sektorniveau, kræver det Hovedudvalgets godkendelse. Det gælder alle former for ændringer, som f.eks. sammenlægning af flere udvalg, nedlæggelse af udvalg, udvidelse af antallet af udvalg, ændring i antallet af arbejdsmiljøgrupper osv.

Med sagens fremlæggelse ønskes der en ændring af MED-strukturen på Ungdomsskolen, således at Lokaludvalget udvides med én ledelsesrepræsentant og én medarbejderrepræsentant i forhold til den i Bilag 7 godkendte sammensætning.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget godkender ændringen i Ungdomsskolens Lokaludvalg.

Beslutning Hovedudvalg den 10-06-2021

Ændringen blev godkendt.

Fraværende:

Anya Krogh Manghezi

Sagsfremstilling

Ungdomsskolens konstituerede leder har opdaget at Ungdomsskolens Lokaludvalg ikke stemmer overens med Bilag 7.

Af Bilag 7 fremgår det, at Ungdomsskolens Lokaludvalg består af 1 skoleleder/AML, 3 medarbejdere og 1 AMR.

Den konstituerede leder har konstateret, at det egentlige Lokaludvalg består af 1 skoleleder/AML, 2 ledere, 5 medarbejdere samt 1 AMR. Det er dog ikke alle der er klar over, at de sidder i Lokaludvalget og ej heller ønsker at sidde i Lokaludvalget.

I forhold til den senest godkendte sammensætning af Ungdomsskolens Lokaludvalg som fremgår af Bilag 7, er den ønskede ændring, at der sker en udvidelse med én ledelsesrepræsentant samt én medarbejderrepræsentant, således at den nye sammensætning er 1 skoleleder/AML, 1 leder, 1 AMR og 4 medarbejdere.

Ændringsforslaget har været behandlet i både Sektorudvalget og i Lokaludvalget, hvor der ikke har været bemærkninger.

Det er HR-Centrets vurdering, at forslaget lever op til vores lokale MED-aftales bestemmelser om etablering af Lokaludvalg.

Bilag

Referat LokalUdvalget - Ungdomsskolen

Referat SektorMED - Ungdomsskolen

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 10-06-2021

Arbejdsgruppen om seniorordninger nedlægges da HRC arbejder videre med initiativerne.

Arbejdsgruppen om kritisable forhold omdøbes til "Arbejdsgruppe vedr. whistleblowerordning".

Arbejdsgruppen vedr. opdatering af MED-aftalen nedlægges, da sidste møde er afholdt den 31. maj 2021, og materialet forelægges Hovedudvalget på september mødet.

Fraværende:

Anya Krogh Manghezi

Sagsfremstilling

Arbejdsgruppe	Opgave	Deltagere	Status
Arbejdsgruppe om information til ansatte om hvor de kan henvende sig hvis de oplever kritisable forhold på arbejdspladsen. Nedsat 12. juni 2019	Udarbejde forslag til information til medarbejderne.	<ul style="list-style-type: none">• Lars Holte• Heidi Yoma• Niels Krüger• Thommas Nielsen• Karin Danielsen• Per Lauritzen• Charlotte Seedorf• Sine Panfil (HRC)	Der forelægges sag til HU's godkendelse på møde d. 10. juni 2021.
Arbejdsgruppe om seniorordninger i HTK. Nedsat 14. maj 2020	At arbejde med temaet frem mod HU's seminar i september 2020.	<ul style="list-style-type: none">• Lars Holte• Anja Obdrup (HRC)• Per Christoffersen• Heidi Yoma• Niels Krüger• Karin Danielsen• Sanne Simonsen (HRC)	Arbejdsgruppen holdte sit 6. møde den 28. april 2021, og der udarbejdes nu materiale, som forventes forelagt på HU møde i juni 2021.

<p>HTK som nøglekommune for partsprojektet ”Fokus på fuld tid”</p> <p>Nedsat 22. oktober 2020</p>	<p>Projektet forankres i arbejdsgruppen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Heidi Hansen • Brith Josephsen • Lisbeth Brandt Jensen • Tine Hoffmann • Inge-Lise Clement • Maja W. Pedersen • Anya Manghezi • Anja Obdrup (HRC) • Ane Saabye (HRC) 	<p>I samarbejde med KL/FF udvikles og tilpasses forløb for inddragelse af dagtilbud, SOSU og Sygeplejersker i forhold til HTK kultur og drift. Der sigtes mod, at medarbejdere og ledere lokalt deltager heri i efteråret. Næste møde 24. juni 2021.</p>
<p>Arbejdsgruppe om rekruttering og fastholdelse.</p> <p>Nedsat 22. oktober 2020</p>	<p>Fokusområde fra HU-seminar 2020.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tine Hoffmann • Heidi Hansen • Heidi Yoma • Charlotte Seedorf • Karin Danielsen • Lars Holte • Thomas Svenne Langkjær • Niels Krüger (suppl.) • Anja Obdrup (HRC) • Søren Grenaae (HRC) 	<p>Gruppen forventes at være aktiv i måske 2 år. Næste møde er den 3. juni 2021. Emner pt. er:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Overblik over data • Kommunen som uddannelsesinstitution • Onboarding
<p>Arbejdsgruppe vedr. opdatering af MED-aftalen.</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 • Charlotte Seedorff • Heidi Yoma Rasmussen • Anja Obdrup (HRC) • Louise Tribe (HRC) 	<p>Arbejdsgruppen holdte sit afsluttende møde den 31. maj 2021. Herefter forventes de drøftede ændringer i henholdsvis MED-aftale og bilag at blive forelagt på HU møde i september 2021.</p>
<p>Arbejdsgruppe vedr. HU-forenklinger i MED-systemet.</p> <p>Nedsat 8. april 2021</p>	<p>Arbejdsgruppen skal se på de TR-rettede forenklinger i MED-systemet.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Heidi Hansen • Niels Krüger • Brith Josephsen • Lene Fridberg • Lisbeth Hansen • Lars Holte • Led.repr. - afventer 	

- Led.repr. - afventer

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 10-06-2021

Kommunaldirektøren ønskede alle en god sommer. Ellers ingen bemærkninger.

Fraværende:

Anya Krogh Manghezi