

# REFERAT Hovedudvalg d. 12-05-2021

**Mødedato** Onsdag d. 12. maj 2021 kl. 14:00

**Mødested** Teams

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

## Indholdsfortegnelse

Godkendelse af referat af 8. april og godkendelse af dagsorden.....	3
Status fra Krisestaben på COVID-19 situationen.....	4
Status fra medarbejdersiden på COVID-19 situationen.....	5
Budgetopfølgning 2021 og budget 2022.....	6
Den årlige arbejdsmiljødrøftelse 2021.....	7
Sygefraværstatus - 2020 - HovedUdvalg.....	9
Ændring i MED struktur - ISC sektorudvalg.....	13
Oversigt over arbejdsgrupper.....	14
Eventuelt.....	17

# **Punkt 1: Godkendelse af referat af 8. april og godkendelse af dagsorden**

20/17229

## **Indstilling**

Det indstilles,

at HovedUdvalget godkender referat fra HovedUdvalgets møde den 8. april 2021.

at HovedUdvalget godkender dagsorden til møde 12. maj 2021.

## **Beslutning Hovedudvalg den 12-05-2021**

Referatet blev godkendt med et par tilføjelser til punktet ”Eventuelt”.

Tilføjelserne vil fremgå af et revideret referat.

Dagsordenen for mødet blev godkendt.

### **Fraværende:**

Lisbeth Brandt Jensen

Thommas Nielsen

## **Bilag**

Referat fra HU-møde den 8. april 2021

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

20/17229

### **Baggrund**

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

### **Indstilling**

Det indstilles, at HovedUdvalget tager orienteringen til efterretning.

### **Beslutning Hovedudvalg den 12-05-2021**

Smittesituationen i HTK er begyndt at stige lidt igen, selvom det lige har været faldende.

Det ser dog fornuftigt ud med et testjusteret tal der ligger på 134. Det er først hvis dette tal når 250, at hele kommunen skal lukke ned.

Aktuelt er der heller ingen sogne som står for nedlukning, og det er nu muligt at nedlukke enkelte institutioner i et sogn som har for højt smittetryk, i stedet for hele sognet. I sådanne tilfælde, vil nedlukningen ske i samarbejde med styrelsen for patientsikkerhed.

Der må kunne forventes en øgning i smitten, nu hvor Kulturområdet er genåbnet med restriktioner.

Smitteudviklingen overvåges hver dag af krisestaben, som også fortsat opfordre til testning, afstand og afspritning.

Vaccinationerne går rigtig godt i kommunen, og 26% er nu i gang med vaccinationen. Man er begyndt på de almindelige målgrupper, og er nu i gang med de 55-60 årige. Der er en god tilslutning til vaccinen i kommunen på over 90 %.

Der er et særligt fokus på de udsatte boligområder, men der er ikke noget som tyder på, at de fravælger vaccinen i højere grad.

I forbindelse med de kommende helligdage, har krisestaben haft en særlig opmærksomhed på festligholdelser. I samarbejde med boligorganisationerne i de udsatte områder, kører der derfor en helt særlig informationskampagne.

Til slut blev det nævnt, at der er udviklet en sms-kæde til alle borgere i et sogn, som kan bruges når man nærmer sig en nedlukning. Herved kan kommunen hurtigere nå ud til borgerne og opfordre alle til at blive testet.

### **Fraværende:**

Lisbeth Brandt Jensen

Thommas Nielsen

### **Økonomi**

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

20/17229

### **Baggrund**

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

### **Indstilling**

Det indstilles, at HovedUdvalget tager orienteringen til efterretning.

### **Beslutning Hovedudvalg den 12-05-2021**

Der var enighed i Hovedudvalget om at rette en særlig opmærksomhed på administrationens tilbagevenden til rådhuset.

En fysisk tilbagevenden for det administrative personale står snart for døren, og det er i den forbindelse vigtigt at have et fokus på, at dette kan give nogle udfordringer. For nogle medarbejdere vil det være en omvæltning igen at skulle forholde sig til støj/lyde, kolleger og afbrydelser generelt. Der er også i perioden ansat nye medarbejdere rundt omkring, som aldrig har været fysisk sammen med deres kolleger. Der skal derfor bruges lidt tid på at tale om hvordan vi kommer godt tilbage.

På nogle arbejdspladser har disse drøftelser allerede været igangsat.

Kommunaldirektøren oplyste at formen på tilbagevenden ikke er helt på plads endnu, men at han vil tage punktet med tilbage i chefguppen.

Perioden med hjemmearbejde har været hård for både medarbejdere og ledere, som har følt sig socialt distanceret, og dynamikken på arbejdspladsen har i høj grad manglet.

En positiv sidegevinst/læring ved forløbet er, at vi ved fremtidigt hjemmearbejde er fuldt bevidste om de ulemper og fordele det medfører, samt at der nu i højere grad sættes pris på vigtigheden i det fysiske samvær.

### **Fraværende:**

Lisbeth Brandt Jensen

Thommas Nielsen

### **Oversigt**

## **Punkt 4: 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 12-05-2021**

Kommunaldirektøren orienterede om 1. budgetopfølgning, som forelægges på næste byrådsmøde.

Mange kommuner inkl. Høje-Taastrup har et merforbrug, men fordi Corona stadig spiller ind på økonomistyringen, er det meget usikkert om tallene giver et realistisk billede. Direktionen har derfor indstillet til Byrådet, at der ikke foretages de store opbremsninger lige nu, men i stedet afventer en ny budgetopfølgning om 3 måneder.

Kommunaldirektøren kunne samtidig oplyse, at budgettet for 2022 er under udarbejdelse, og et prioriteringskatalog er på vej.

Medarbejderstiden luftede en bekymring omkring det specialerede område og de mange tilflytninger til kommunen. Dog var der ikke faktisk belæg for at de mange tilflyttere skulle have negativ betydning for budgettet i forhold til det specialiserede område.

Orienteringen blev i øvrigt taget til efterretning.

### **Fraværende:**

Lisbeth Brandt Jensen

Thommas Nielsen

### **Afsnit uden overskrift**

# Punkt 5: Den årlige arbejdsmiljødrøftelse 2021

21/1272

## Baggrund

Denne sag fremlægges med henblik på at gennemføre den årlige lovpligtige arbejdsmiljødrøftelse 2021 i HovedUdvalget. Derudover orienteres HovedUdvalget om Arbejdsmiljøredegørelsen 2020 og arbejdsmiljøgruppens forslag til Arbejdsmiljøbrev 2021 inkl. 3 fokusområder for 2021-2022.

## Indstilling

Det indstilles at Hovedudvalget:

1. Drøfter ”Arbejdsmiljøredegørelsen 2020” og tager den til efterretning
2. Godkender arbejdsmiljøgruppens forslag til ”Arbejdsmiljøbrev 2021”, og at det herefter sendes ud til MED-organisationen

## Beslutning Hovedudvalg den 12-05-2021

Både lederside og medarbejderside roste sagen og arbejdsgruppens arbejde, og syntes det var godt med adskillelsen af de Coronarelaterede arbejdsskader.

Arbejdsmiljøredegørelsen 2020 blev derfor taget til efterretning og Arbejdsmiljøbrevet blev godkendt.

### Fraværende:

Lisbeth Brandt Jensen

Thommas Nielsen

## Sagsfremstilling

HovedUdvalgets Arbejdsmiljøgruppe har bemærket flere positive ting i Arbejdsmiljøredegørelsen 2020:

- Arbejdsulykker med fravær falder fortsat, og har i år 2020 ligget på 71 ulykker svarende til 1,8% af kommunens ansatte. Det lave niveau fra år 2019 er således fastholdt. Forstuvninger og forstrækninger udgør fortsat den største andel af arbejdsulykker med fravær.
- Psykiske skader anmeldt som arbejdsulykke med fravær er faldet stødt fra 13 % i 2017 til kun 4 % i 2020<sup>[1]</sup>.
- 121 bevillinger til psykolog er der givet i år 2020 svarende til, at 3,1 % af de ansatte har fået bevilliget psykolog. 46 % af bevillingerne er givet på baggrund af arbejdsrelateret stress, en andel som har ligget nogenlunde stabilt i perioden 2017-2020.

Arbejdsmiljøredegørelsen 2020 inkl. en sammenfatning er vedlagt i bilag 1.

Arbejdsmiljøbrev med særlige fokusområder for MED-organisationens årlige arbejdsmiljødrøftelse

Arbejdsmiljøgruppen har udarbejdet forslag til det arbejdsmiljøbrev, der igangsætter den årlige arbejdsmiljødrøftelse i MED-organisationen. Her samler arbejdsmiljøgrupper og lokaludvalg op og evaluerer på året, der er gået og de lokale indsatser, der har været i gang:

- Hvordan går det med arbejdsmiljøet på egen arbejdsplads?
- Har de igangsatte indsatser og dialoger til forbedring af arbejdsmiljøet virket?
- Er der behov for at igangsættes nye initiativer til forbedring af arbejdsmiljøet på arbejdspladsen?

I arbejdsmiljøbrevet peges der desuden på 3 fokusområder, som foreslås at indgå i den lokale arbejdsmiljødrøftelse. Fokusområderne er valgt med afsæt i, hvad der rør sig i organisationen, i omverdenen samt i arbejdsmiljødebatten:

1. Tiden med og efter Corona
2. Særligt fokus på at forebygge krænkende handlinger
3. Arbejdsrelateret stress

Forslag til Arbejdsmiljøbrev 2020, herunder beskrivelse af de 3 fokusområder er vedlagt i bilag 2.

---

[\[1\]](#) Psykiske skader registeret som arbejdsskade omfatter ikke arbejdsrelateret stress.

## **Bilag**

Arbejdsmiljøredegørelse 2020

Arbejdsmiljøbrev 2021

## **Punkt 6: Sygefraværstatus - 2020 - HovedUdvalg**

21/361

### **Baggrund**

HovedUdvalget får i slutningen af året sædvanligvis en status på sygefraværet. Denne statussag vedrørende 2020 adresserer desuden Covid-19 betragtninger og udviklingen i sygefraværet første kvartal 2021

### **Indstilling**

Det indstilles, at HovedUdvalget tager status over sygefraværet 2020 og første kvartal til efterretning.

### **Beslutning Hovedudvalg den 12-05-2021**

Kommunaldirektøren roste organisationens arbejde omkring sygefraværet, men gjorde samtidig opmærksom på, at Corona-situationen kan få sygefraværet til pludseligt at stige igen. Der vil blive holdt nøje øje med tallene. Tendensen er meget positiv.

Sagen blev taget til efterretning.

### **Fraværende:**

Lisbeth Brandt Jensen

Thommas Nielsen

### **Sagsfremstilling**

Status på sygefravær i forhold til måltal for kommunen som helhed 2020

Måltallet for 2020 for hele kommunen var 12,0 dage. Det samlede sygefravær i 2020 var på 12,2 dage pr. medarbejder. Det betyder, at kommunen samlet set ligger 0,2 dage over måltallet.

Sygefraværet er faldet 0,6 dage siden december 2019.

Oversigt over sygefravær for hele 2020 ses i bilag 1.

Status på sygefravær i forhold til måltal på centerniveau 2020

På centerniveau ligger 10 ud af 13 centre på et sygefravær, der lå under måltallet for 2020.

De 10 centre er:

- Borger- og Arbejdsmarkedscenter (BAC)
- Børne- og Ungerådgivningscentret - er samlet på måltal (BURC)
- Byrådscentret (BYC)
- Driftsbyen (DRBY)
- Fritids- og Kulturcentret (FKC)
- HR-Centret (HRC)
- Sundheds- og Omsorgscentret (SUOC)
- Teknik- og Miljøcentret (TMC)
- Ungecentret (UC)

- Økonomi- og Digitaliseringscentret (ØDC)

Der er 3 centre, der ligger over måltallet:

- Center for Ejendomme og Intern Service (CEIS)
- Institutions- og Skolecentret (ISC)
- Social- og Handicapcentret (SHC)

Status på sygefravær i forhold til måltal på sektorniveau 2020

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

Administration: BAC, BYC, CEIS, DIR, DRBY, FKC, HRC, ISC, SUOC, TMC, UC og ØDC

- BURC ekskl. adm.
- Rengøring/Kantine
- Driftsbyen ekskl. adm.
- Kulturinstitutioner
- Plejecentre
- Hjemmeplejen
- Klubber

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

Administration: BURC og SHC

- Sprogcentret
- Teknisk Service
- Halpersonale
- Skoler (ekskl. SFO)
- SFO
- Dagpasning
- Tandplejen
- Social- og Handicapinstitutioner
- UC skoler (Linie 10 og Ungdomsskolen)
- Opsøgende ungearbejde

2020 blev et særligt år grundet Covid-19

Under måltal

Mellem 0 og 1 dage højere end måltal

Mellem 1 og 2 dage højere end måltal

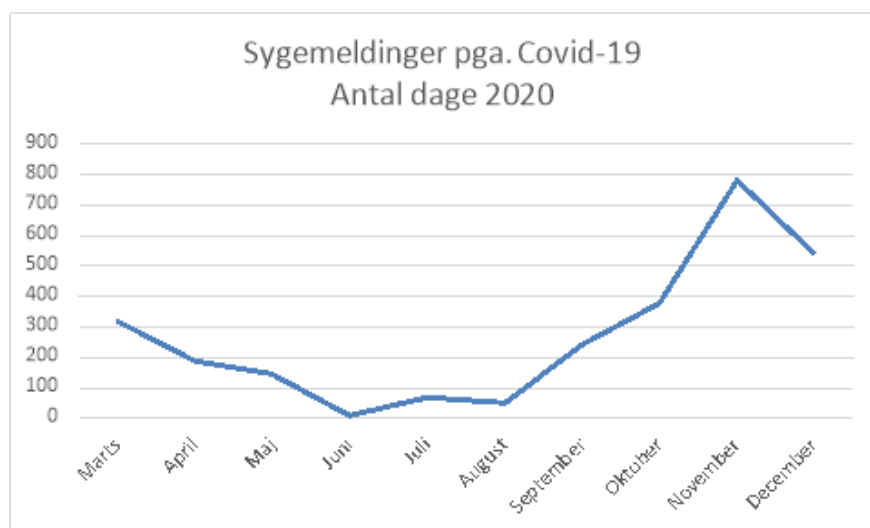
Mere end 2 dage højere end måltal

Måltal	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	Udvikl. seneste md.	Udvikl. seneste år
--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	---------------------	--------------------

HTK i alt	12,0	12,8	12,7	12,6	12,5	12,4	12,2	12,0	11,9	11,8	11,9	11,8	11,9	12,2	0,3	-0,6
-----------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	-----	------

I 2020 var der både stigninger og fald i sygefraværet blandt alle medarbejdere i Høje-Taastrup Kommune. Fra januar til juni var der et fald på 0,8 dag, men fra juli til december en stigning på 0,3 dag. Fra december 2019 frem til november 2020 stiger eller falder sygefraværet med 0,1 dag pr måned; men fra november til december stiger sygefraværet 0,3 dag.

Hvis der alene kigges på stigningen fra november til december, ses det at det er de sektorer, der var i direkte kontakt med borgerne, der har signifikante stigninger fra november til december.



Der kan være meget, der bidrager til stigningen i sygefraværet fra november til december. En medvirkende faktor er stigningen i antal Covid-19-smittede medarbejdere i Høje-Taastrup Kommune. I alt 1629 fuldtidsbeskæftiget medarbejdere har været sygemeldt med Covid-19 i hele 2020.

#### Udvikling i sygefraværet 1. kvartal 2021

Måltallet for 2021 for hele kommunen er 12,0 dage. Det samlede sygefravær ultimo marts var på 11,8 dage pr. medarbejder. Det betyder, at kommunen samlet set ligger 0,2 dage under måltallet.

Sygefraværet er faldet 0,4 dag siden december 2020. se bilag 1 tabel 2.

Ultimo marts var der 2 centre, der ligger over måltallet:

- Institutions- og Skolecentret

- Social- og Handicapcentret

CEIS er kommet under måltal siden december 2020. I forhold til sektorniveau er hele administrationen kommet under måltal. Nedenfor ses de sektorer, der inden for hvert center lå over måltallet på sektorniveau, ultimo marts:

- Sprogcentret
- Teknisk Service
- Skoler (ekskl. SFO)
- SFO
- Dagpasning
- Social- og Handicapinstitutioner
- Tandplejen
- Opsøgende ungearbejde

Måltal fra 2020 fastholdes i 2021

Måltallene beregnes på baggrund af data om kommunernes sygefravær fra Kommunernes og Regionernes Løndata (KRL). KRL har netop offentliggjort landstal for 2020, og de viser, at det samlede sygefravær på landsplan fortsat er 12 dage, men fordelingen af sygefraværet i forhold til overenskomstområderne har været meget forskellig i 2020 i forhold til tidligere år grundet Covid-19. Direktionen har derfor godkendt at måltallene for 2021, ikke skal beregnes på baggrund af 2020, som blev et særligt år, men beregnes på baggrund af 2019, som ligner tidligere år og på den måde fastholde måltallene fra 2020.

## **Bilag**

Bilag 1 - HovedUdvalg - Sygefraværstatus december 2020

## **Punkt 7: Ændring i MED struktur - ISC sektorudvalg**

21/8761

### **Baggrund**

Institutions- og Skolecentrets Sektorudvalg ønsker at udvide med 1 medlem på medarbejdersiden fra 5 til 6 medarbejdere og ønsker desuden at vælge 3 arbejdsmiljørepræsentanter.

### **Indstilling**

HR-Centret indstiller, at Hovedudvalget godkender ændringen i MED organiseringen.

### **Beslutning Hovedudvalg den 12-05-2021**

Indstillingen blev godkendt.

### **Fraværende:**

Lisbeth Brandt Jensen

Thommas Nielsen

### **Sagsfremstilling**

Sektorudvalget i ISC ønsker at udvide med 1 person på medarbejdersiden. Sektorudvalget ønsker desuden at anvende muligheden for at vælge 3 arbejdsmiljørepræsentanter til sektorudvalget, idet man ønsker at vælge en 1 arbejdsmiljørepræsentant for SFO-området, 1 arbejdsmiljørepræsentant for skoledelen og 1 arbejdsmiljørepræsentant for dagtilbudsområdet.

I henhold til den lokale MED-aftale afsnit 10, pkt. 1 aftales antallet af leder- og medarbejderrepræsentanter i sektorudvalget. Ved fastsættelse af antallet skal der tages hensyn til,

at udvalget får sådan størrelse og sammensætning, at udvalget kan fungere i praksis samt at udvalget bliver så repræsentativt som muligt, således at alle relevante synspunkter kan komme frem.

Udgangspunktet er at der vælges to arbejdsmiljørepræsentanter til et sektorudvalg. Hvor særlige forhold taler for det, og der er enighed mellem ledelsen og medarbejderrepræsentationen i sektorudvalget, kan der vælges 3 arbejdsmiljørepræsentanter, hvis dette ikke medfører en udvidelse i antallet af medlemmer i sektorudvalget på medarbejdersiden.

HR-Centret vurderer, at udvidelsen med 1 medlem på medarbejdersiden er i overensstemmelse med MED-aftalen, idet det bemærkes, at sektorudvalget ikke størrelsesmæssigt vil adskille sig fra øvrige sektorudvalg.

HR-Centret vurderer desuden, at ønsket om at vælge 3 arbejdsmiljørepræsentanter er i overensstemmelse med MED-aftalen, og i øvrigt vil afspejle den struktur, der er på skoleområdet for arbejdsmiljøgrupper, hvor der indgår en arbejdsmiljørepræsentant for undervisningsdelen og en arbejdsmiljørepræsentant for SFO'en.

### **Bilag**

Referat ISC sektorudvalg 24. marts 2021

## Punkt 8: 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 12-05-2021

Kommunaldirektøren nævnte, at kommunen har en opgave omkring implementering af en whistleblowerordning, som skal være klar inden den 17. december 2021. Han gav i den forbindelse udtryk for, at arbejdsgruppen om kritisable forhold nok vil blive involveret i dette arbejde.

Oversigten over arbejdsgrupper blev taget til efterretning.

### Fraværende:

Lisbeth Brandt Jensen

Thommas Nielsen

### 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"><li>• Lars Holte</li><li>• Heidi Yoma</li><li>• Niels Krüger</li><li>• Thommas Nielsen</li><li>• Karin Danielsen</li><li>• Per Lauritzen</li><li>• Charlotte Seedorf</li><li>• Sine Panfil (HRC)</li></ul>	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"><li>• Lars Holte</li><li>• Anja Obdrup (HRC)</li><li>• Per Christoffersen</li><li>• Heidi Yoma</li><li>• Niels Krüger</li><li>• Karin Danielsen</li><li>• Sanne Simonsen (HRC)</li></ul>	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"> <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>	<p>”Op i tid” er drøftet i SektorMED ISC/SUOC, der er dialoger lokalt og i ledelsen ift. at få arbejdspladser med i projektet, erfaringer indsamles bl.a. i Helsingør Kommune. Næste møde er den 27. maj 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"> <li>• Tine Hoffmann</li> <li>• Heidi Hansen</li> <li>• Heidi Yoma</li> <li>• Charlotte Seedorf</li> <li>• Karin Danielsen</li> <li>• Lars Holte</li> <li>• Thomas Svenne Langkjær</li> <li>• Niels Krüger (suppl.)</li> <li>• Anja Obdrup (HRC)</li> <li>• Søren Grenaae (HRC)</li> </ul>	<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"> <li>• Overblik over data</li> <li>• Kommunen som uddannelsesinstitution</li> <li>• Onboarding</li> </ul>
<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"> <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>Arbejdsgruppen holdte sit 3. møde den 21. april og 4. og forventelige sidste møde er planlagt til den 31. maj. Herefter vil de drøftede ændringer i henholdsvis MED-aftale og bilag blive behandlet i HU.</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"> <li>• Heidi Hansen</li> <li>• Niels Krüger</li> <li>• Brith Josephsen</li> <li>• Lene Fridberg</li> <li>• Lisbeth Hansen</li> <li>• Lars Holte</li> <li>• Led.repr. - afventer</li> </ul>	

- Led.repr. - afventer

## PERMANENTE ARBEJDSGRUPPER

Årlig arbejds miljødrøftelse Nedsat 21.11.12	Skal forberede og samle op på HU's årlige arbejdsmiljødrøftelse.	Siddende AMR, AML og HU's næstformand. Ansvarlig: Helle Planck Larsen og Ane Saabye (HRC)	Gruppen mødes 1-2 gange årligt i marts/april måned. Og i ulige år tillige i oktober måned.
--	--	---	--

## **Punkt 9: Eventuelt**

20/17229

### **Baggrund**

Punktet er åbent for input.

### **Beslutning Hovedudvalg den 12-05-2021**

Ingen bemærkninger.

### **Fraværende:**

Lisbeth Brandt Jensen

Thommas Nielsen

### **Økonomi**

### **Oversigt**