

REFERAT Hovedudvalg d. 14-12-2023

Mødedato Torsdag d. 14. december 2023 kl. 13:00

Mødested mødelokale 1.22

Mødedeltagere Lars Holte, Jørgen Lerhard, Charlotte Markussen, Brith Josephsen, Heidi Hansen (Fravær), Tine Hoffmann, Heidi Yoma Rasmussen, Karin Danielsen, Sanne Simonsen, Lene Strandquist, Anya Krogh Manghezi, Per Christoffersen, Thommas Nielsen, Michael Boye-Hansen, Peter Christensen, Stine Jensen (Fravær), John Wennerwald, Mette B. K. Jensen, Lene Fridberg, Kamilla Bervild

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden.....	3
Budget 2023 og budget 2024-2027.....	4
Evaluering af budgetprocessen.....	5
Resultater fra APV, Trivsel og Social Kapital 2023.....	6
Opsamling på den årlige arbejdsmiljødrøftelse.....	12
Generel sag vedr. bilag-7 sager.....	18
Ændring af MED-struktur - Plejehjemmene.....	22
Godkendelse af HU-årshjul 2024.....	24
Oversigt over arbejdsgrupper.....	26
Eventuelt.....	30

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden

22/13205

Indstilling

Det indstilles, at HovedUdvalget godkender dagsorden og tidsplan til møde den 14. december 2023.

Dagsorden og tidsplan for mødet:

	Afsat tid	Kl.
Godkendelse af dagsorden	5 min	13:00
Budget 2023 og 2024-2027	15 min.	13:05
Evaluering af budgetprocessen	20 min.	13:20
Opfølgning på APV og trivselsundersøgelse	15 min.	13:40
Tilbage melding på den årlige arbejdsmiljødrøftelse	15 min.	13:55
Generel sag vedr. bilag – 7 sager	10 min.	14:10
Godkendelse af HU-årshjul 2024	10 min.	14:20
Oversigt over arbejdsgrupper	5 min.	14:30
Eventuelt	5 min.	14:35

Beslutning Hovedudvalg den 14-12-2023

Godkendt med en bemærkning fra medarbejdersiden om, at der pga. mængden af materiale til pkt. 4, kan blive behov for at genoptage drøftelsen igen på et senere HU-møde. Derudover bør punktet være til drøftelse.

Beslutning Hovedudvalg den 14-12-2023

Fraværende:

Stine Jensen

Heidi Hansen

Fraværende Stine Jensen, Heidi Hansen

Punkt 2: Budget 2023 og budget 2024-2027

22/13205

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning Hovedudvalg den 14-12-2023

Kommunaldirektøren orienterede om det forventede regnskab for 2023, som ser fornuftigt ud.

Medarbejdersiden var nysgerrige på om merforbrug finansieres solidarisk, eller om det er de enkelte områder/arbejdspladser, der skal finde pengene selv.

Kommunaldirektøren orienterede om en 4-trins model, hvor den pågældende leder i første omgang selv forsøger at rette op. Hvis ikke det er muligt, går man et niveau op. Det vil sige, at så undersøger man, om ens tætte lederkolleger har mulighed for at hjælpe, derefter fagudvalget og til sidst andre fagudvalg. Man kan derfor godt tale om en solidarisk tilgang til håndtering af merforbrug.

Der blev kort orienteret om budget 2024 – 2027, som har kørt efter den planlagte budgetproces. Denne evalueres under næste punkt.

Fraværende:

Stine Jensen

Heidi Hansen

Sagsfremstilling

Kommunaldirektøren orienterer Hovedudvalget om status for den igangværende budgetproces for 2024-2027.

Sagen var sat på dagsordenen til HU-mødet i november måned, men blev udskudt til dette møde.

Fraværende Stine Jensen, Heidi Hansen

Punkt 3: Evaluering af budgetprocessen

22/13205

Baggrund

Høje-Taastrup Kommune har i år benyttet en anden budgetproces end tidligere, og for at sikre en god proces fremadrettet skal denne evalueres.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget evaluerer dette års budgetproces.

Beslutning Hovedudvalg den 14-12-2023

Der kom følgende synspunkter til årets budgetproces fra medarbejdersiden:

- Der ønskes mere ensartethed i de forskellige centre. Mere transparens.
- Medarbejdersiden gør opmærksom på, at de tværgående besparelser stadig mangler en platform for information og drøftelse + løbende budgetopfølgning.
- Det nye bilag 2 bør skrives ind i MED's årshjul.
- Medarbejdersiden synes det var svært, da Hovedudvalget skulle gennemgå prioriteringsforslagene til politikerne. Der var stor usikkerhed om, hvilke kommentarer der skulle med og hvilke der ikke skulle.
- Det er vigtigt at have kendskab til budgettet for at kunne lægge og overholde budgettet, samt for at kunne optimere/minimere udgifter og involvere medarbejder idéer.

Fraværende:

Stine Jensen

Heidi Hansen

Sagsfremstilling

Sagen var sat på dagsordenen til HU-mødet i november måned, men blev udskudt til dette møde.

Fraværende Stine Jensen, Heidi Hansen

Punkt 4: Resultater fra APV, Trivsel og Social Kapital 2023

23/2609

Baggrund

Med denne sag fremlægges resultaterne af spørgeskemaundersøgelsen om APV, Trivsel og Social Kapital for Hovedudvalget.

Indstilling

CBA indstiller, at Hovedudvalget tager orienteringen om resultaterne fra APV, Trivsel og Social Kapital 2023 til efterretning.

Beslutning Hovedudvalg den 14-12-2023

Helle Planck fra CBA deltog ved dette punkt.

Hovedudvalget var enige om, at punktet var til drøftelse, og fremkom med følgende synspunkter:

- Medarbejdersiden påpegede at det var svært at nå udfyldelsen, når det blev sendt ud så sent på dagen (der var nogen, som havde sat dagen af til netop dette).
- Det havde været rart for medarbejdersiden at have fået en rapport med farveskalaen. Det giver et bedre overblik for Hovedudvalget. Og det vil være gavnligt, hvis det er tydeligt, hvor i organisationen der er behov for at sætte ind.
- Det skal efterfølgende undersøges, om kvaliteten er APV'en har ført til en forbedring af dialogen. Trioen inddrages i evalueringen og vurderingen.
- Det er bekymrende at der er sket en øgning af krænkelser. Det bør drøftes yderligere, så vi ikke igen næste år ser en yderligere øgning.
- Det er vigtigt, at hele triogruppen har adgang til rapporten.
- Det bør overvejes, om det kunne være gavnligt for alle på arbejdspladsen at kunne se de konkrete kommentarer i rapporten. Det er en balance i fortroligheden, da der kan være personhenførbare oplysninger.
- Medarbejdersiden vil drøfte modellen omkring det fysiske arbejdsmiljø. Det er indeholdt i fase 1.
- Hovedudvalget anbefaler, at arbejdspladserne uploader deres APV handleplaner i SaftyNet.

Slutteligt var Hovedudvalget enige om, at arbejdspladserne skal opfordres til at tage dialogen i første halvår 2024, så drøftelsen kan tages tilbage til Hovedudvalget.

Fraværende:

Stine Jensen

Heidi Hansen

Sagsfremstilling

Svarprocenten for spørgeskemaundersøgelsen i 2023 i Høje-Taastrup Kommune er 73,2 %.

Spørgeskemaundersøgelsen var anonym, så det har ikke været muligt at rykke for svar som tidligere eller se hvilke medarbejdere der har svaret. I 2020 og 2017 lå svarprocenten på henholdsvis 81,7 % og 73,5 %. Disse to undersøgelser var ikke anonyme.

CEIS har som samlet center den højeste svarprocent med 87,8 %, mens SOC som samlet center har den laveste svarprocent med 60,8 %.

Ved svarprocenter på 60 eller derunder, giver spørgeskemaundersøgelsens resultater, ifølge Arbejdstilsynet, ikke en troværdig afdækning af det psykiske arbejdsmiljø.

Uanset hvor høj svarprocenten er, vil der altid være behov for at lederne og medarbejderne drøfter resultaterne. Jo lavere svarprocenten er, desto større vil behovet være for at drøfte og evt. korrigere forståelsen af resultaterne.

Resultaterne fra APV, Trivsel og Social Kapital 2023 kan inddeles i følgende temaer:

- APV
- Hjemmearbejde
- Social Kapital
- Samarbejde
- Tillid og retfærdighed
- Kerneopgaven og trivsel
- Stress
- Vold, trusler, krænkende handlinger og tryghed på arbejdspladsen
- Arbejdsskader på arbejdspladsen

I bilag 1 findes en oversigt over resultaterne fordelt på centre/sektorer og temaer.

APV

Der er generel sket et fald i scoren fra 2020 til 2023. Resultatet fra 2023 ligger på 5,46 på en skala fra 1-7 (5,76 i 2020). SPC er det center der ligger lavest med en score på 4,95, mens FKC med 5,85 er det center der scorer højest.

På grund af organisationsændringerne i foråret/sommeren 2023 er det ikke muligt at sammenligne undersøgelsen fra center til center. Nogle centre, det vil sige DB, CEIS, FKC, SOC og UUC kan sammenligne centrets samlede resultater fra 2020 mod 2023.

I de øvrige centre er det ikke muligt at sammenligne centerscoren fra sidst, men det er fortsat muligt at sammenligne sektorer, f.eks. daginstitutionsområdet, skoleområdet, socialtilbud for voksne mm.

I de sektorer/centre hvor det er muligt at sammenligne i forhold til 2020 resultaterne er Driftsbyen den eneste arbejdsplads hvor APV-scoren er steget (fra 5,64 i 2020 til 5,83 i 2023).

Mulighed for at arbejde hjemme

Der har ikke i tidligere spørgeskemaundersøgelser været spurgt ind til muligheden for at arbejde hjemme. I 2023 svarer 38 % af medarbejderne, at de har mulighed for at arbejde hjemme. Der er stor forskel på, hvor i kommunen det er muligt at arbejde hjemme. I flere sektorer har medarbejderne ikke mulighed for at arbejde hjemme, mens andre sektorer har mellem 94 % og 100 % af medarbejderne mulighed for at arbejde hjemme.

Af de medarbejdere der har mulighed for at arbejde hjemme oplever 73 % tilstrækkelig mulighed for kontakt med leder, mens 71 % oplever tilstrækkelig mulighed for at kontakt med kolleger.

Social kapital på arbejdspladserne

I spørgeskemaundersøgelsen fra 2023 er der benyttet samme metode som i 2020, 2017 og 2016 vedr. Social Kapital. Det vil sige samme spørgsmål og svarkategorier. Det skaber et grundlag for at kunne sammenligne om den sociale kapital holdes på samme niveau som tidligere eller forbedres/forværres. Der benyttes ligeledes samme kategorisering som ved tidligere, i forhold til om en arbejdsplads har lav, mellem eller høj Social Kapital:

Lav Social Kapital (score på 2,20 eller derunder på en skala fra 0-4)

Mellem Social Kapital (score over 2,20 og under 3,00 på en skala fra 0-4)

Høj Social Kapital (score på 3,00 eller derover på en skala fra 0-4)

Uanset om en arbejdsplads har lav, mellem eller høj social kapital, anbefales det i vejledningen til det lokale arbejde med APV-handleplan, at der med afsæt i resultaterne holdes dialog på arbejdspladserne for at udvikle den sociale kapital.

Det samlede resultat for Social Kapital for hele kommunen i 2023 ligger på 3,04 (på en skala fra 0-4). Det er et fald i forhold til 2020, hvor resultatet for den Sociale Kapital var 3,19. Alle arbejdspladser ligger individuelt over 2,2 i kommunen, så ingen arbejdspladser har en lav Social Kapital. Når vi ser på de enkelte centre og sektorer ligger resultaterne for den Social Kapital mellem 2,77 og 3,37 (på en skala fra 0-4). Det er FKC som samlet center der har den højeste Sociale Kapital med et resultat på 3,37. SPC har som samlet center den laveste Sociale Kapital med et resultat på 2,77. Der er dog ingen arbejdspladser i SPC, som har en lav Social Kapital, da alle arbejdspladser har et resultat på mellem 2,33 og 3,06.

Vold, trusler, krænkende handlinger og tryghed på arbejdspladsen

I undersøgelsen spørges medarbejderne ind til:

1. Om de, i det seneste år har været udsat for trusler om vold eller anden truende adfærd
2. Om de, i det seneste år har været udsat for overfald eller anden fysisk vold
3. Om de føler sig sikret mod at vold, trusler og mobning opstår på deres arbejdsplads
4. Om de i det seneste år har været udsat for krænkende handlinger

Ad 1)

I forhold til om medarbejderne i det seneste år har været udsat for trusler om vold eller anden truende adfærd. 13 % af medarbejderne (337 medarbejdere) har oplevet at være udsat for trusler om vold eller anden truende adfærd. I 2020 var det 12 % af medarbejderne (312 medarbejdere) der havde været udsat for trusler om vold eller anden truende adfærd. I 2023 var det i 95 % af alle tilfælde en borger som har udøvet trusler om vold eller anden truende adfærd, mens det i 4 % er kolleger og i 1 % af tilfældene er leder.

Ad 2)

I forhold til om medarbejderne har været udsat for overfald eller anden fysisk vold er der 13 % af medarbejderne (329) som svarer ja. I 2020 var det 10 % af medarbejderne (250) som havde været udsat for overfald eller anden fysisk vold. I 2023 var det i 98 % af alle tilfældene borgere som udøver vold mod de ansatte, mens det i 2 % af tilfældene (5 medarbejdere) er en kollega der har udøvet vold.

Ad 3)

73 % af medarbejderne føler sig sikret mod at vold, trusler og mobning opstår på deres arbejdsplads. Det er et fald på 4 % i forhold til 2020, hvor 77 % af medarbejderne følte sig sikre.

Skoleområdet er med 60 % medarbejderne (65 % i 2020), det område hvor færrest medarbejdere føler sig sikret mod, at vold, trusler, chikane og mobning sker på arbejdspladsen.

Inde for vores hjemme- og sygepleje er der sket et fald på 14 % (67 % i 2023 mod 81 % i 2020) og på klubområdet et fald på 10 % (76 % i 2023 og 86 % i 2020) i andelen af medarbejdere føler sig sikret mod, at vold, trusler, chikane og mobning sker på arbejdspladsen. Resultatet viser at medarbejderne generelt er blevet mindre sikre mod, at vold, trusler og mobning opstår på deres arbejdsplads.

Ad 4)

I 2023 er der 8 % af medarbejderne (196 medarbejdere) der har været udsat for krænkende handlinger, fx chikane, drillerier eller mobning. Det er en stigning på 2 % i forhold til 2020. 37 % af de krænkende handlinger kommer fra borgere, mens 54 % er fra en kollega og 9 % af de krænkende handlinger er en medarbejder der føler sig krænket af en leder.

Håndtering af situationer

De medarbejdere der har oplevet at have været udsat for vold, trusler, krænkende handlinger mm. blev spurgt, om situationen blev håndteret tilfredsstillende:

- 253 ud af 337 medarbejdere (75%) af de medarbejdere, der har været udsat for trusler og vold og anden truende adfærd svarede ja (81 % i 2020)
- 252 ud af 329 medarbejdere (77%) af de medarbejdere, der har været udsat for overfald eller anden fysisk vold svarede ja (86 % i 2020)
- 145 ud af 196 (74 %) af de medarbejdere, der har været udsat for krænkende handlinger svarede ja (84 % i 2020)

I forhold til 2020, er der sket et generel fald i tilfredsheden med håndteringen af situationen. Samtidig er der sket et fald i kendskabet til arbejdspladsens retningslinje for vold, trusler, og krænkende handlinger. I forhold til retningslinjer om vold og trusler så angiver mellem 49 % - 85 % af medarbejderne at de har kendskab til arbejdspladsens retningslinjer. I BMC er det kun 49 % af medarbejderne der har kendskab til retningslinjerne.

I forhold til retningslinjer om krænkende handlinger, så er det ca. halvdelen af centrene / sektorerne hvor 55% af medarbejderne eller færre har kendskabet. I CEIS, Rengøringsafsnittet har kun 42 % af medarbejderne kendskab til retningslinjen.

Det anbefales at der i arbejdet med APV-handleplaner sættes fokus på kendskabet til deres interne retningslinjer.

I spørgeskemaet er samtlige medarbejdere blevet spurgt om deres oplevelse til håndtering af krænkende handlinger, chikane og mobning bliver håndteret på en god måde. Hertil svarer 83 % ja, til at de har tiltro til en god håndtering hvis en situation opstår.

Skrevne kommentarer i undersøgelsen

I 2023 er der skrevet 1323 kommentarer fordelt på temaerne. Kommentarerne kan ses i bilag. Kommentarerne er anonyme og ved træk for hele kommunen ikke mulig at inddele fra arbejdspladserne.

Kommentarerne kan give arbejdsmiljøgrupperne og/eller TRIOen et mere nuanceret billede over, hvad medarbejderne oplever. Nedenfor er en grov opdeling i de forskellige kategorier. Ud for hver kategori fremgår det, hvor mange kommentarer der har været inden for kategorien. Kommentarer med som f.eks. nej, intet, nope, - osv. er slettet.

- Tonen
- Krænkelser med seksuel karakter
- Krænkelser
- Vold, trusler og aggressiv adfærd
- Slag, spark, spyt mm.
- Overfald og anden fysisk vold

I bilag ses en oversigt over alle kommentarer fordelt på de enkelte spørgsmål.

Stress

54 % af medarbejderne kender til arbejdspladsen politik for forebyggelse og håndtering af stress. I 2020 var det 60 %. Set på de enkelte centre/sektorer ligger besvarelser om kendskab til arbejdspladsens politik for stress ligger på mellem 33 % (CEIS, teknisk service) og 76 %. (UUC)

Arbejdsskader

I 2023 har 23 % af medarbejderne oplevet, at der er sket en arbejdsskade inden for det seneste år. I 2020 var det 24 % af medarbejderne. 82 % af medarbejderne mener at arbejdspladsen arbejder med forebyggelse af lignende hændelser.

Rapporter fra undersøgelsen

Den 10. november havde arbejdsmiljøledere, arbejdsmiljørepræsentanter og ledere mulighed for at tilgå SafetyNet og hente rapport med resultaterne fra deres arbejdsplads/-er og kommentarerne herfra.

Hver arbejdsplads skal jf. den udsendte vejledning til arbejdet med APV-undersøgelsen efterfølgende have en dialog om:

- Resultaterne fra deres arbejdspladsgennemgang / observationer på arbejdspladsen hvor det fysiske arbejdsmiljø er afdækket
- Resultaterne fra spørgeskemaundersøgelsen

Efter dialogen skal arbejdspladsen udarbejde handlingsplaner.

Rapporterne fra undersøgelsen kan deles på arbejdspladsen. De skrevne kommentarer er ligesom resten af undersøgelsen anonym, men da der kan være kommentarer som er personhenførbare, anbefales det ikke at dele rapporten med de skrevne kommentarer med hele arbejdspladsen. De skrevne kommentarer er dog en vigtig kilde til information, da medarbejderne her har haft mulighed for at uddybe deres svar. Det er vigtigt at arbejdsmiljøgruppen drøfter, og evt. handler på det, som medarbejderne har skrevet.

APV-undersøgelsen i 2023 har været anonym modsat de tidligere spørgeskemaundersøgelser i 2017 og 2020. Dette skal evalueres og der vil blive fremlagt særskilt sag herom til Hovedudvalget forventeligt på mødet den 1. februar 2024.

Denne sag med overblik over resultaterne af APV-undersøgelsen er fremlagt på direktionsmøde den 11. december og skal på Økonomiudvalgsmøde den 18. januar 2024.

Bilag

Resultat - APV

Kommentarer - APV 2023

Fraværende Stine Jensen, Heidi Hansen

Punkt 5: Opsamling på den årlige arbejdsmiljødrøftelse

23/19698

Baggrund

I juni 2023 udsendte Hovedudvalget sit årlige arbejdsmiljøbrev til arbejdsmiljøorganisationen. Arbejdsmiljøbrevet beskrev to indsatsområder, som organisationen skulle arbejde med i 2023 og 2024.

Ifølge årshjulet for den årlige arbejdsmiljødrøftelse skal Hovedudvalget i december 2023 forholde sig til de tilbagemeldinger, der er kommet fra centrene fra deres årlige arbejdsmiljødrøftelser.

Indstilling

Det indstilles at, Hovedudvalget tager arbejdsgruppens drøftelser til efterretning og at forslag til nyt årshjul godkendes.

Beslutning Hovedudvalg den 14-12-2023

Pga. tidspres, var der enighed i Hovedudvalget om at udskyde punktet til næste HU-møde.

Fraværende:

Stine Jensen

Heidi Hansen

Sagsfremstilling

Hovedudvalget har modtaget 11 arbejdsmiljødrøftelser. Det vil sige at alle centre har sendt deres arbejdsmiljødrøftelse til Hovedudvalget. Der er stor forskel på drøftelserne. Flere centre arbejder systematisk og seriøst med den årlige arbejdsmiljødrøftelse, og nogle centre ser ud til at komme lettere omkring arbejdsmiljødrøftelsen. I de modtagne arbejdsmiljødrøftelser er der flere gode inspirerende eksempler.

Hovedudvalgets arbejdsgruppe for den årlige arbejdsmiljødrøftelse (Per Christoffersen, Peter Christensen, John Wennerwald, Stine Pedersen, Heidi Yoma, Lene Fridberg 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 efterspurgt supplerende uddannelse til arbejdsmiljøgrupperne.
- anbefalinger til HovedUdvalget

Ud fra arbejdsgruppens drøftelser kommer her deres tilbagemelding og anbefalinger.

Nøgletal

I den årlige arbejdsmiljødrøftelse beder vi centrene om at give en tilbagemelding på forskellige nøgletal. De overordnede foreløbige nøgletal for 2023 findes i nedenstående, sammen med nøgletallene for 2022. Tallene for 2022 og tidligere findes i arbejdsmiljøredegørelsen for 2022.

Nedenstående er medtaget for at kunne holde kommunens samlede data, op mod de enkelte centre.

Sygefravær

Måltallet for kommunen var i 2022 på 13,2 dage i gennemsnit pr. medarbejder, mens det i 2023 ligger på 14,0 dage i gennemsnit pr. medarbejder. De enkelte centre har forskellige måltal og kan findes på mitHTK. I 2022 nåede vi som helhed ikke måltallet, da kommunen havde et sygefravær på 15,9 dage i snit pr. medarbejder. Det seneste sygefraværstal, opgjort i oktober 2023, lå på 14,8 dage pr. medarbejder i gennemsnit.

Arbejdsulykker

I 2022 blev der registreret 97 arbejdsulykker med fravær, og 222 ulykker som var Covid-19- relateret. Derudover blev der registreret 108 arbejdsulykker uden fravær og 570 mindre hændelser, og 21 ulykker uden fravær som var Covid-19- relateret. I 2023 er der indtil den 30.11. registreret 73 arbejdsulykker med fravær. Ud over arbejdsulykker med fravær er der registreret 103 arbejdsulykker uden fravær og 262 mindre hændelser.

Psykologbevillinger

I 2022 blev der bevilget 155 forløb hos Psykologcentret Trekanten. Heraf var de 68 sager stressrelateret.

I 2023 er der indtil den 30.11. bevilget 175 psykologforløb hos Trekanten (frem til 30.4.) og PsyCare (fra 1.5.). 81 af disse er stressrelateret.

Reaktioner fra Arbejdstilsynet

I 2022 var der 22 arbejdspladser, som fik besøg af Arbejdstilsynet. 12 fik en grøn smiley, 6 fik en vejledning, 3 fik tilbud om aftaleforløb og 9 fik påbud.

I 2023 har foreløbig 18 arbejdspladser, fået besøg fra Arbejdstilsynet. Besøgende fordeler sig blandt mange centre:

- 4 besøg i Skole- og PPR-Centret
- 4 besøg i Unge- og Uddannelsescentret
- 4 besøg i Familie- og Dagtilbudscetret
- 3 besøg i Sundhed og Omsorgscetret
- 2 besøg i Social- og Arbejdsmarkedscentret
- 1 besøg i Fritids og Kulturcentret

Besøgende har udløst forskellige reaktioner, som er

- 6 grønne smileys
- 4 vejledninger
- 2 tilbud om aftale forløb
- 3 påbud uden handlepligt
- 7 påbud

Indsatsområder

I juni 2023 besluttede Hovedudvalget, at indsatsområderne de kommende to år er:

- Forebyggelse af arbejdsbetinget stress
- Konflikthåndtering

De problemstillinger som centrene, udover indsatsområderne fra arbejdsmiljøbrevet arbejder/har arbejdet med, er meget forskellige. Centrene arbejder med forskellige indsatsområder, som også afhænger af de enkelte afdelingers behov. De indsatsområder, der bliver arbejdet med, er f.eks.

- Fysisk arbejdsmiljø, herunder støj, adfærd, temperatur mm.
- Trivsel
- Sygefravær
- Arbejdspres
- Udadreagerende børn

Arbejdsgruppen mener ikke, at der skal justeres i periodens to indsatsområder, ligesom der ikke skal tilføjes nye indsatsområder.

Forebyggelse af arbejdsbetinget stress

Flere centre har identifikatorer på høj arbejdsbelastning og/eller stress. Flere af disse centre har ligeledes fokus på at forebygge stress.

Mange arbejdspladser afstemmer behov og igangsætter lokale initiativer ved at afholde temadage og skabe fleksible rammer, mens andre centre har fokus på at prioritere opgaver, og give ro til arbejdet. CEIS har f.eks. sat opgaver på pause og holdt leder-ansat-møde her 14. dag med henblik på prioritering pga. underbemanding i 2023.

Centrene melder tilbage, at de har fokus på deres stresspolitik, men kendskabet er ikke højt blandt medarbejderne. I seneste APV kan ses at 54 % af medarbejderne kender til deres retningslinjer for stress.

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 arbejdsbetinget stress og foreslår følgende:

- Forebyggelse mod stress skal ske lokalt, da en fælles løsning mod stress ikke vil opfylde arbejdspladsernes lokale behov
- CBA udbyder stressforebyggende tiltag, og er opmærksom på ift. behov, at justere og prioritere ressourcer til indsatsen så vidt muligt
- Arbejdspladserne skal sørge for at drøfte deres retningslinjer mod stress 1 gang årligt

Konflikthåndtering

Der er bevågenhed på konflikter, vold og trusler i organisationen og hertil også hvordan dette forebygges. Mange har retningslinjer og benytter forskellige former for konflikthåndteringskurser eller som svømmehallerne der benytter rollespil for at klæde medarbejderne på.

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

- Forebyggelse af konflikter sker lokalt, da arbejdspladserne i kommunen er meget forskellige.
- Arbejdspladserne skal sørge for at drøfte deres retningslinjer mod vold, trusler og krænkende handlinger 1 gang årligt
- Obs på muligheden for brug af psykologordningen

Refleksioner over den årlige arbejdsmiljødrøftelse

Ud over nøgletallene og Hovedudvalgets indsatsområder, drøftede arbejdsgruppen også årshjulet for den årlige arbejdsmiljødrøftelse.

Arbejdsgruppen drøftede sammenhængen mellem tilbagemeldinger fra centrene, kvaliteten, valg til AMR og årshjulet.

I dag 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 daglige og øvrige arbejdsmiljøarbejde.

For at skabe en bedre sammenhæng mellem valg, APV og den årlige arbejdsmiljødrøftelse, foreslår arbejdsgruppen et nyt årshjul som strækker sig over en tre-årig periode.

Tidsplanen i det nye årshjul er mere langstrakt.

I ulige år er der i perioden fra marts til maj valgt til MED-organisationen, med ikrafttræden pr. 1.6. Første opgave som nyvalg/nyudpeget vil for mange være den årlige arbejdsmiljødrøftelse. Ved at strække perioden, vil nyvalgte/nyudpegede AMR/AML have mulighed for at få viden om den årlige arbejdsmiljødrøftelse via arbejdsmiljøuddannelsen, og dermed være bedre klædt på til opgaven.

I den nuværende tidsplan, skal de lokale arbejdsmiljødrøftelse gennemføres i perioden fra juni – september. Det er midt i sommerperioden, hvor der dels er sommerferie mange steder, og dels holder mange Lokaludvalg ikke møder hen over sommeren. Det kan besværliggøre de lokale drøftelser.

Hvert tredje år gennemføres APV med spørgeskemaundersøgelse. Mange arbejdspladser har svært ved at skelne mellem arbejdet med APV'en og arbejdet med den årlige arbejdsmiljødrøftelse. For at give plads til APV-arbejdet vil arbejdsgruppen foreslå, at der hvert tredje år (APV-år) udelukkende gennemføres årlig arbejdsmiljødrøftelse på hovedudvalgsniveau. I APV-året vil arbejdspladserne derfor kun skulle koncentrere sig om APV'en, herunder spørgeskemaundersøgelsen og opsamling på denne.

Årshjulet vil se ud som nedenstående:

Årshjul for den årlige arbejdsmiljødrøftelse

Februar – maj

2024 + 2025 +
2026

Sygefraværstal fra det foregående år samt arbejdsmiljønøgletal fra det foregående år

Maj

HU' årlige arbejdsmiljødrøftelse (temadrøftelse), udarbejdelse af arbejdsmiljøbrev

2024 + 2025 +
2026

Juni

2024 + 2025 Igangsættelse af den årlige arbejdsmiljødrøftelse

Juni – november

2024 + 2025 Lokale drøftelser

Oktober –
november

2024 + 2025 Mulighed for hjælp til den årlige arbejdsmiljødrøftelse

December

2024 + 2025 Sektorudvalgenes drøftelser

Februar

2025 + 2026 Tilbage melding til HU

Hjælpemuligheder

Arbejdsmiljødrøftelsen igangsættes ved, at centerchefer modtager en mail om den årlige arbejdsmiljødrøftelse. Hvorefter de skal sørge for at informere deres centre. Centerchefer skal fremadrettet også modtage mail om arbejdsmiljødrøftelsen i august, så de mindes om det efter sommerferie, ligesom den årlige arbejdsmiljødrøftelse kort kan nævnes på chefforum.

Tidligere holdt nogle centre temadage, hvor arbejdspladserne fik tid til at afholde den årlige arbejdsmiljødrøftelse. På temadagen var der hjælp til arbejdspladsens nøgletal, tid til selve udarbejdelsen af den årlige arbejdsmiljødrøftelse og mulighed for hjælp, hvis behovet opstod.

Temadagene betød at arbejdspladser fik afholdt deres årlige arbejdsmiljødrøftelse. Arbejdsgruppen vil derfor foreslå, at CBA i oktober og november (bortset fra APV-udsendelsesår) gav mulighed for en halv dag, hvor arbejdspladsen kunne møde op og få hjælpen.

Hvis der er arbejdspladser, som gentagne gange ikke får udarbejdet deres årlige arbejdsmiljødrøftelse, kan centerchefen med fordel opfordre arbejdspladsen til at deltage på temadagen.

Bilag

Arbejdsmiljødrøftelser - alle centre.pdf

Opsamling på den årlige arbejdsmiljødrøftelse - 2023

Fraværende Stine Jensen, Heidi Hansen

Punkt 6: Generel sag vedr. bilag-7 sager

21/16527

Baggrund

I 2021 blev der nedsat en arbejdsgruppe under Hovedudvalget, som skulle kigge på forenkling i MED-systemet.

Arbejdsgruppen har i løbet af processen set på hvilke forenklingsmuligheder der er i relation til MED-systemet, og er kommet med forslag, som er forelagt Hovedudvalget den 17. november 2022, herunder;

- Tid og effekt ved møder
 - o Antallet af afholdte møder, formøder, antal deltagere, arbejdsgrupper samt den anvendte tid
- Formøder inden HU-møder på Teams
 - o Vurdering fra gang til gang, hvorvidt formødet egner sig til Teams
- Mødekultur – tidsangivelser på sagerne
 - o Dagsordenspunkter tidsangives og møder styres ud fra de angivne tider
- Referater fra HU-møder skrives og afsluttes på mødet
 - o Referatet vises på storskærm og skrives og godkendes på mødet (besluttet på HU-møde den 8. november 2023)
- Godkendelse af Bilag 7-sager
 - o Størstedelen af sagerne overholder MED-aftalens rammer og er blot på dagsordenen for at få en formel godkendelse af Hovedudvalget. Arbejdsgruppen har drøftet at HR godkender de bilag 7-sager, der falder inden for rammen og at det kun er de bilag 7-sager der udfordrer de givne rammer, eller hvor der ikke kan opnås enighed lokalt, som skal godkendes af Hovedudvalget.

Arbejdsgruppen har i øvrigt set på;

- Forenklingsmuligheder i relation til lønforhandling i rekrutteringsprocessen
- Oplæg om præcisering af MED-stof/ikke MED-stof afholdt 25. maj 2022
- Situationer med dobbeltregistrering af arbejdstid, som kan afhjælpes digitalt
- Mulighed for forhåndsftaler, hvor mange ansatte skal honoreres for samme funktion i henhold til overenskomsten

Hovedudvalget havde på HU-mødet den 17. november 2022 nogle gode drøftelser i forbindelse med arbejdsgruppens ovenstående forslag, men efterspurgte en præcisering af hvilke bilag 7-sager, der fortsat skal godkendes i HU og hvilke sager, der kan godkendes af HR.

Denne sag fremlægges derfor med henblik på en præcisering af dette.

Indstilling

Arbejdsgruppen vedr. HU-forenklinger i MED-systemet indstiller, at Hovedudvalget:

1. Godkender, at det kun er de bilag 7-sager, hvor der ønskes en ændring af selve strukturen som foreskrevet i MED-aftalen, samt sager hvor der ikke kan opnås enighed om sammensætningen af Lokaludvalg og Sektorudvalg, der skal godkendes af Hovedudvalget.
2. Godkender, at de bilag 7-sager der ikke ændrer selve strukturen og hvor der er enighed i udvalget om sammensætningen, skal godkendes af HR.
3. Godkender, at de sager som godkendes af HR ajourføres i bilag 7 på lige vis med bilag 7-sager, der kræver Hovedudvalgets godkendelse, jf. pkt. 1.

Beslutning Hovedudvalg den 14-12-2023

Pga. tidspres var Hovedudvalget enige om at udskyde punktet til næste HU-møde.

Fraværende:

Stine Jensen

Heidi Hansen

Sagsfremstilling

I nedenstående skema præciseres hvilke bilag 7-sager, der fortsat skal godkendes i HU og hvilke sager, der kan godkendes af HR.

Sager	Godkendes af	MED-aftalen
		Den lokale MED-aftale, kapitel 4:
		Pkt. 1:
Ændringer i strukturen, dvs. antallet af udvalg og/eller antallet af arbejdsmiljøgrupper.	Hovedudvalget	MED-strukturen følger derfor organisations- og ledelsesstrukturen og skal afspejle den enkelte arbejdsplads særlige organisering og forhold. MED-strukturen, der fremgår af bilag 7, er en del af denne MED-aftale og kan kun ændres ved genforhandling af MED-aftalen. Dog kan Hovedudvalget ved enighed tilpasse MED-strukturen i forhold til organisationsændringer o. lign.
		Pkt. 3:
		Hvis strukturen ønskes ændret på lokal- eller sektor-niveau, 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. Sagsgangen er beskrevet i bilag 7.

Den lokale MED-aftale, kapitel 8:

Pkt. 2:

HR

Antallet af medarbejderrepræsentanter i de enkelte lokaludvalg fastsættes ved aftale mellem lederen og de forhandlingsberettigede organisationers stedlige repræsentanter.

Ændringer i antallet af medlemmer i udvalgene.

(Sagen har forud for godkendelsen i HR været drøftet i det respektive udvalg, hvori ændringen ønskes).

Den lokale MED-aftale, kapitel 10:

Pkt. 1:

Antallet af leder- og medarbejderrepræsentanter aftales i sektorudvalget.

Den lokale MED-aftale, kapitel 8:

Pkt. 2:

Opnås der ikke enighed om fastsættelse af antal medlemmer, eller om fordelingen af personalerepræsentanterne, forelægges spørgsmålet for Hovedudvalget. Hvor der er nedsat et sektorudvalg, forelægges spørgsmålet for dette udvalg.

Manglende enighed i Lokal- eller SektorMED om antallet og sammensætningen af udvalget.

Hovedudvalget

Den lokale MED-aftale, kapitel 10:

Pkt. 1:

Hvis sektorudvalget ikke kan nå til enighed om antallet af medlemmer indbringes spørgsmålet for Hovedudvalget, der herefter træffer beslutning.

Ovenstående beskriver altså, at når MED-strukturen, som den er skitseret visuelt i bilag 7 ønskes ændret, kræver det Hovedudvalgets godkendelse, mens tilpasninger der ikke ændrer på selve strukturen i bilag 7, ikke behøver Hovedudvalgets godkendelse.

Den nye organisationsændring er f.eks. et eksempel på bilag 7-sager der skal godkendes af Hovedudvalget, da der sker en ændring af selve strukturen.

Som eksempel på sager der ikke kræver Hovedudvalgets godkendelse, da strukturen ikke ændres, kan nævnes ændringen i Ungdomsskolens lokaludvalg, Styrket Familiebehandling, Sektorudvalg BURC (vedlagte bilag).

HR vil sørge for at de bilag 7-sager der ikke skal godkendes af Hovedudvalget ajourføres i bilag 7, i lighed med sager der kræver Hovedudvalgets godkendelse.

Fraværende Stine Jensen, Heidi Hansen

Punkt 7: Ændring af MED-struktur - Plejehjemmene

23/861

Baggrund

HTK's MED-struktur jf. MED-aftalen bilag 7 er godkendt af Hovedudvalget. I henhold til MED aftalen kræver ændringer i strukturen på lokal- eller sektorniveau Hovedudvalgets godkendelse.

Denne sag fremlægges, da plejehjemmene ønsker en sammenlægning af deres lokalMED.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget beslutter om:

1. sammenlægningen af lokalMED for plejehjemmene godkendes inden for rammerne af MED-aftalen (9 medarbejderrepræsentanter og 7 ledere, heraf 2 AMR og 2 AML).

eller om

2. der skal nedsættes et forhandlingsorgan med henblik på at ændre den lokale MED-aftale i forhold til dispensationsmuligheder.

Beslutning Hovedudvalg den 14-12-2023

Der var enighed i Hovedudvalget om, at sagen undersøges nærmere med KL i forhold til muligheder/alternativer, inden der træffes beslutning i sagen. Der indkaldes til et ekstraordinært møde når dette er afklaret.

Fraværende:

Stine Jensen

Heidi Hansen

Sagsfremstilling

For nuværende er plejehjemmenes MED-struktur opbygget således, at hvert plejehjem har deres eget lokaludvalg med hver deres arbejdsmiljøgruppe (Henriksdal og Torstorp plejehjem har dog hver 2 arbejdsmiljøgrupper).

Plejehjemmene ønsker nu i stedet at samle alle lokaludvalgene til ét samlet lokalMED.

Da der er tale om mange forskellige matrikler, er der et ønske om at der skal indgå en AMR fra hver arbejdsplads, så sammensætningen bliver således:

- 14 medarbejderrepræsentanter (heraf 7 TR og 7 AMR)
- 7 ledelsesrepræsentanter (heraf 2 AML)

Ovenstående sammensætning har været forelagt lokaludvalget samt sektorudvalget, som begge har godkendt det. Referaterne er vedlagt denne sag.

HR har vurderet, at den ønskede ændring ikke er inden for rammerne af MED-aftalen.

Af den lokale MED-aftale, kapitel 8, fremgår det, at et lokaludvalg maksimalt må bestå af 9 medarbejderrepræsentanter og 9 ledelsesrepræsentanter. Det er derfor ikke muligt at have 14 medarbejderrepræsentanter i lokaludvalget som ønsket.

Derudover fremgår det ligeledes af kapitel 8, at hvor der er 2 eller flere arbejdsmiljøgrupper under en selvstændig leder med økonomi og personaleansvar, vælges 2 arbejdsmiljørepræsentanter og udpeges 2 arbejdsmiljøledere til lokaludvalget. Det er således ikke muligt at have 7 AMR i lokaludvalget som ønsket.

HR har gjort hjemmeplejen opmærksom på denne problematik, hvorefter det igen har været drøftet i lokal- og SektorMED. Begge steder ønskes der fortsat en AMR fra hvert plejehjem, hvorfor både lokalMED og SektorMED indstiller, at Hovedudvalget giver en dispensation. Referaterne er vedlagt denne sag.

Det fremgår af referatet fra SektorMED, at hvis ikke det er muligt at give en dispensation, så ønskes lokaludvalget sammensat som følgende:

- 9 medarbejderrepræsentanter (heraf 7 TR og 2 AMR)
- 7 ledelsesrepræsentanter (heraf 2 AML)

Det er HR's vurdering, at Hovedudvalget ikke kan dispensere fra den lokale MED-aftale, uden at selve aftalen ændres, dvs. at der skal nedsættes et forhandlingsorgan. Der henvises i den forbindelse til til Rammeaftalens protokollat om indgåelse af lokale aftaler om medindflydelse og medbestemmelse.

Bilag

Referat ekstra SektorMED-møde 4. december 2023

Referat fra LokalMED - 30. november 2023

Referat ekstra SektorMED - 31. oktober 2023

Referat fra lokalMED - 28. september 2023

Fraværende Heidi Hansen, Stine Jensen

Punkt 8: Godkendelse af HU-årshjul 2024

22/13205

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 fremlægges i et årshjul til godkendelse på decembermødet året forinden.

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

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget godkender, at nedenstående sager i henhold til HU-årshjulet er på dagsordenen i 2024.

Beslutning Hovedudvalg den 14-12-2023

Årshjulet blev godkendt med en bemærkning om at møderne med Økonomiudvalget først indsættes, når byrådet har truffet beslutning om budgetprocessen.

HR undersøger, om seniorpolitikken skal drøftes i HU hvert år.

Fraværende:

Stine Jensen

Heidi Hansen

Sagsfremstilling

Hovedudvalgets årshjul 2024:

Måned

Status på sundhedsaktiviteter i det forgangne år og aktivitetsoversigt for det kommende år.

Februar 2024

Strategisk drøftelse af indsatsområder og opgaver for 2024-2025.

Møde med Økonomiudvalget

Marts 2024

Status på sygefravær – Tendenser og udvikling.

April 2024

Maj 2024 Afrapportering på arbejdsmiljøområdet – herunder arbejdsmiljødrøftelsen.

Tal om personale.

Juni 2024

Ansættelser på særlige vilkår.

September
2024

HU-seminar

Oktober 2024

November
2024

Evaluering af budgetprocessen.

December
2024

Godkendelse af HU's årshjul for 2025

Fraværende Stine Jensen, Heidi Hansen

Punkt 9: Oversigt over arbejdsgrupper

22/13205

Beslutning Hovedudvalg den 14-12-2023

Ingen bemærkninger.

Fraværende:

Stine Jensen

Heidi Hansen

Sagsfremstilling

Arbejdsgruppe	Opgave	Deltagere	Status
HTK som nøglekommune for partsprojektet "Fokus på fuld tid"	Projektet forankres i arbejdsgruppen.	<ul style="list-style-type: none">• Heidi Hansen• Brith Josephsen• Tine Hoffmann• Maja W. Pedersen• Ane Saabye (CBA-Organisation)	<p>I 2023 deltager 5 dagtilbud i partsprojektet "Fokus på fuld tid". Forløbet starter op i april 2023 og forventes at køre til og med november 2023.</p> <p>4 dagtilbud har siden april 2023 arbejdet med partsprojektet "Fokus på fuld tid".</p> <p>Den 28.11.23 samles der op på erfaringer og udbredelse af dette sammen med ledere, TR'er, og AMR for hele dagtilbudsområdet.</p> <p>Den 28.11.23 blev der samlet op på erfaringer med "op i tid" i dagtilbud Blåkilde og Kildehuset. Ca. 45 deltog, heriblandt dagtilbudsledere, TR'er, AMR, Dagtilbudschef, Centerchef og Direktør. I de to dagtilbud har flere medarbejdere valgt at gå op i tid, og der er fundet nye alternative måder at organisere arbejdstiden, herunder bl.a. tid til forberedelse og fleksibel tilrettelæggelse af arbejdstid.</p>
Nedsat 22. oktober 2020			

Arbejdsgruppe om
Arbejdskraftudfordringen

Nedsat 22. oktober 2020.

På HU-møde den 13.
april 2023 blev det
besluttet, at fleksibilitet/4
dages arbejdsuge skal
drøftes i denne
arbejdsgruppe.

- Anja Krogh
Manghezi
- Lars Holte
- Heidi Hansen
- Tine
Hoffmann
- Karin
Danielsen
- Lene
Strandquist
- Brith
Josephsen
- Michael
Boye-
Hansen
- Trine Groth
Rasmussen
- Lene
Fridberg
(HR)
- Ane Saabye
(CBA-
Organisation)
- Sofie
Berglund
(CBA-
Organisation)

På sidste møde drøftede
gruppen 4-dages
arbejdsuge som en del af
den fleksible organisation.
På det kommende møde
skal gruppen bl.a. drøfte
seniorindsatsen i KL-regi.

Mødekalender for resten af
2023:

30. oktober 2023

30. november 2023

14. december 2023

KL-Seniorpartnerskab

Nedsat den 30.
september 2022

(Sanne Simonsen HRC)

- Direktør
Anya Krogh
Manghezi
(HU-
repræsentant)
- TR Tine
Hoffmann
(HU-
repræsentant)
- Administrativ
sagsbehandler
Maibritt Jarl
(SPC-
repræsentant)

Seniorpartnerskabets
arbejde vil indgå i HU-
arbejdsgruppen om
Arbejdskraftudfordringen
for senere hen at blive
bragt ind i Hovedudvalget.

3. udviklingsdag blev
afholdt den 23. maj 2023.
Skabeloner og værktøjer er
under udarbejdelse, og kan
ses [her](#).

4. udviklingsdag vil foregå
den 5. oktober 2023 og
seniorpartnerskabsprojektet
er nu afsluttet.

Erfaring/viden tages med
ind i arbejdsgruppen om
arbejdskraftudfordringen.

Arbejdsgruppe vedr.
MED-aftalens bilag 2

(navn ændret 16.09.21)

At arbejde med de
fremførte forslag,
herunder en evt.
nedsættelse af et
forhandlingsorgan.

- Karin
Danielsen
- Heidi Yoma
Rasmussen
- Lars Holte
- Maria
Kjærsgaard

Der er planlagt et 6. møde i
arbejdsgruppen den 7.
november 2023.

Nedsat 19. november
2020.

- Sørensen
- Lene
Fridberg
(HR)
 - Sanne
Simonsen
(HR)

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

Arbejdsgruppe vedr. HU-
forenklinger i MED-
systemet.

Nedsat 8. april 2021

Arbejdsgruppen
skal se på de TR-
rettede
forenklinger i
MED-systemet.

- Heidi Hansen
- Brith
Josephsen
- Lisbeth
Hansen
- Lars Holte
- Ulla
Dedenroth

I arbejdsgruppen om
forenklinger er det aftalt, at
lave en ny HU-sag, hvor
der gøres i dybden omkring
hvilke
forenklingsmuligheder der
er i forhold til Bilag 7-
sager.

Der er pt. ikke aftalt nyt
møde.

PERMANENTE ARBEJDSGRUPPER

Årlig
arbejds miljødrøftelse

Nedsat 21. november
2012

Skal forberede og
samle op på HU's
årlige
arbejds miljø-
drøftelse.

Siddende AMR,
AML og HU's
næstformand.

Ansvarlig:

Lene Fridberg (HR)

Helle Planck Larsen
(HR)

Ane Saabye (CBA-
Organisation)

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

Ad hoc udvalg

ØU03

(Udmøntning af ØU03)

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

Nedsat:
31. marts 2023.

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

Proces er forlænget til
31. december 2023.

Fraværende Stine Jensen, Heidi Hansen

Punkt 10: Eventuelt

22/13205

Baggrund

Eventuelt

Punktet er åbent for input.

Beslutning Hovedudvalg den 14-12-2023

Lene Fridberg orienterede om arbejdet omkring fleksibelt arbejdssted samt om de nye måltal for sygefravær.

Fraværende:

Stine Jensen

Heidi Hansen

Fraværende Stine Jensen, Heidi Hansen