

REFERAT Hovedudvalg d. 22-06-2017

Mødedato Torsdag d. 22. juni 2017 kl. 14:00

Mødested B 203

Mødedeltagere Lars Holte, Jørgen Lerhard, Per Aalbæk Nielsen, Charlotte Markussen, Brith Josephsen (Fravær), Heidi Hansen, Karin Mikkelsen, Karen Aslaug Ramm, Niels Krüger, Hanne Borchersen, Thommas Nielsen, Peter Foskjær, Tine Hoffmann, Lone Johnsen, Heidi Yoma Rasmussen, Lisbeth Lindgaard Hansen, Lars Bælum Jensen, Tine Tom-Petersen, Per Frank Lauritzen

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af referat.....	3
Budgetopfølgning 2017 og budget 2018.....	4
Valg af næstformand.....	5
Lægebesøg i arbejdstiden.....	6
Tal om Personale 2016.....	7
Orientering om spørgsmål til APV, Trivsel og Social Kapital 2017.....	10
Status på arbejdet med projekt Tidlig indsats og tværgående samarbejde.....	11
Ændring af MED-struktur.....	13
Oversigt over arbejdsgrupper.....	16
Eventuelt.....	18

Punkt 1: Godkendelse af referat

16/20882

Indstilling

Det indstilles, at HovedUdvalget godkender referatet fra mødet den 17. maj 2017.

Beslutning Hovedudvalg den 22-06-2017

Godkendt.

Punkt 2: Budgetopfølgning 2017 og budget 2018

16/20882

Baggrund

Sagen fremlægges med henblik på en status på budgetopfølgningen 2017 samt en orientering om budgettet for 2018.

Indstilling

Det indstilles, at HovedUdvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning Hovedudvalg den 22-06-2017

Lars Holte orienterede om status på budget 2018. Der er en udfordring på servicerammen. Udfordringen er ikke meget stor, men det afhænger af, hvordan byrådet griber budgettet an. Der er ikke umiddelbart udsigt til en sparerunde. Udfordringerne ligger på det specialiserede voksen- og børneområde samt ældreområdet.

Kommunen har flere større byggeprojekter, herunder to skoler, en bro og nye veje. Det giver udfordringer i de kommende år.

Lars Holte bemærkede, at høringsvar til politikerne bør komme ind tidligere, da de skal kunne nå at sætte sig ind i stoffet.

Punkt 3: Valg af næstformand

16/20882

Baggrund

Da valgperioden er udløbet, vil medarbejdersiden orientere om, hvem der nu er udpeget som næstformand for HovedUdvalget

Indstilling

Det indstilles, at ledersiden tager orienteringen til efterretning.

Beslutning Hovedudvalg den 22-06-2017

Medarbejdersiden orienterede om, at Heidi Yoma Rasmussen er valgt til næstformand og Heidi Hansen er valgt til næstformandsskabet.

Punkt 4: Lægebesøg i arbejdstiden

16/24078

Baggrund

HR-Centret og medarbejdersiden har gennem en længere periode drøftet medarbejderes mulighed for, at gå til læge i arbejdstiden og hvorvidt det i givet fald vil være med eller uden løn. Sagen har været drøftet i HovedUdvalget på maj-mødet, hvor medarbejdersiden fik udleveret Moderniseringsstyrelsens seneste fortolkning, som HR-Centret tager udgangspunkt i efter vejledning fra KL. Medarbejdersiden blev bedt om, at drøfte det udleverede med deres bagland.

Indstilling

Sagen fremlægges til orientering. Det indstilles, at der ikke gøres yderligere i sagen, idet den anses for afsluttet.

Beslutning Hovedudvalg den 22-06-2017

Medarbejdersiden havde et ønske om, at den sidste sætning kan omformuleres til, at det handler om en værdibaseret tilgang. Samtidig havde medarbejdersiden et ønske om, at understregninger fjernes.

Ledersiden og HR-Centret kunne imødekomme medarbejdersidens ønske om, at tage afsæt i den værdibaserede personalepolitik med en tilføjelse om, at vurderingen sker ud fra en konkret og individuel vurdering. HR-Centret tilpasser teksten og publicerer den på HR-portalen. Med disse bemærkninger blev sagen taget til efterretning.

Niels Krüger orienterede om, at man skal være opmærksom på, at § 56 aftaler også kan søges til behandling. Det fremgår ikke klart af HR-portalen.

Sagsfremstilling

Moderniseringsstyrelsen har i januar 2017 ændret deres fortolkning af reglerne for lægebesøg i arbejdstiden. HR-Centret har med udgangspunkt i denne fortolkning, udarbejdet en ny tekst til kommunens HR-portal (se vedhæftede bilag), som kommunens ledere skal tage udgangspunkt i. Den nye tekst er drøftet med HU's næstformandskab den 12. juni 2017, hvor der blev nået til enighed.

Bilag

Ændret tekst til HR-portalen

Punkt 5: Tal om Personale 2016

16/15751

Baggrund

HR-Centret har udarbejdet Tal om Personale 2016. Formålet med rapporten er at give ledere og politikere mulighed for at følge udviklingen inden for en række centrale områder som bl.a.:

- Udviklingen i antal ansatte
- Personalets sammensætning og fordeling
- Pensionsudgifter
- Gennemsnitsløn
- Omfanget af sygefravær
- Omfanget af afskedigelser
- Omfanget af elever under uddannelse på de kommunale arbejdspladser

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget tager rapporten til efterretning og drøfter, om Tal om Personale giver anledning til særlige bemærkninger.

Beslutning Hovedudvalg den 22-06-2017

Medarbejdersiden gav udtryk for, at der er lav anciennitet for en del grupper. F.eks. har ISC mange ansatte med en anciennitet på max 5 år. I hele kommunen er det 45% som har en anciennitet på 5 år eller mindre. Det betyder stor udskiftning. Vi bør derfor stille spørgsmål til, om vi har den attraktive arbejdsplads, som vi selv mener at vi har og se på, om der heri ligger en viden, der kan give overvejelser om at gøre det bedre.

Medarbejdersiden nævnte, at der er en negativ udvikling på det pædagogiske område og at der bliver færre fuldtidsstillinger.

Medarbejdersiden kommenterede, at der er emner som bør drøftes på sektorniveau.

HR-Centret orienterede om, at HR-strategien skal fornyes fra 2019 og her kan SektorMED komme med input til, hvilke temaer, der vil være relevante at have med i en ny HR-strategi. Hvor der ikke er SektorMED, kan LokalMED komme med input.

Medarbejdersiden gav udtryk for, at der er mange gode strategier, men de har svært ved at få liv i organisationen. Det kræver mere kommunikation, da det ellers virker som spildt arbejde.

Lars Bælum Jensen orienterede om, at alle MedarbejderNyt og LederNyt er faste punkter på personalemøderne på Borgerskolen

Medarbejdersiden bemærkede, at det er bekymrende, at der især er høj personaleomsætning på de sociale områder. De relationsbårne fag har ikke godt af et højt personaleflow.

Medarbejdersiden spurgte ind til afsnit 10 om ansættelser på særlige vilkår og hvordan vi ligger i forhold til landsgennemsnittet. HR-Centret ser på, hvorfor vi ikke har landsgennemsnittet med i dette afsnit.

Sagsfremstilling

Tal om Personale indeholder i hovedtræk de samme temaer som tidligere år.

Rapportens data giver bl.a. anledning til følgende hovedkonklusioner:

- Antal ansatte
 - Det gennemsnitlige antal ansatte (omregnet til fuldtidsansatte) var lidt lavere i 2016 end de tidligere år. Dette hænger dog i nogen grad sammen med det ”kontrollerede ansættelsesstop” (betaling af afgift ved vakancer), som må antages at have medført udskydelse af ansættelser og dermed et lavere gennemsnitligt antal

fuldtidsansatte i løbet af året. Der er i særlig grad sket et fald i antal ansatte inden for rengøringspersonalet og pædagogmedhjælpere.

- Gennemsnitsalder
 - Gennemsnitsalderen for personalet er steget med 0,1 år til 45,2 år, hvilket er 0,8 år under landsgennemsnittet for kommunalt ansat personale. Den højeste gennemsnitsalder var i Biblioteksområdet (52,1 år), HR-Centret (51,9 år) og i Driftsbyen (50,4 år).
- Andelen af mænd og kvinder
 - Andelen af mænd var uændret 22,8%, hvilket stort set svarer til landsgennemsnittet. Den største andel af mænd var i Driftsbyen og den mindste på dagtilbudsområdet.
- Anciennitet
 - Medarbejdernes gennemsnitlige anciennitet steg fra 9,0 år i 2014 og 2015 til 9,1 år i 2016. Det er noget under landsgennemsnittet, som er på 11,3 år. Den højeste anciennitet var i HR-Centret (19,7 år), mens den laveste var i Sundheds- og Omsorgscentret (7,4 år).
- Andel af tjenestemænd
 - Andelen af tjenestemænd er fortsat faldende og udgjorde i 2016 3,4%, hvilket er 0,4 procentpoint lavere end året før og 0,3 procentpoint over landsgennemsnittet. Den største andel af tjenestemænd var i HR-Centret (34,9%) og den næsthøjeste i Økonomi- og Digitaliseringscentret (18,0%).
- Gennemsnitlig arbejdstid
 - Den gennemsnitlige medarbejder var i 2016 ansat på 33,9 timer ugentligt mod 33,0 timer på landsplan. Driftsbyen og HR-Centret har den højeste andel af ansatte på fuld tid mens Fritids- og Kulturcentret har den laveste andel. Her var medarbejderne i gennemsnit ansat i 31,1 time ugentlig. Det er et fald på 2,4 timer ugentlig siden 2013 og det er også det center, der har haft det største fald i den gennemsnitlige arbejdstid. Det skyldes særligt klubområdet, hvor den gennemsnitlige arbejdstid er faldet til 29,1 time ugentlig.
- Udgifter til pension
 - Udgifter til pension og pensionsbidrag mv. udgør en stadig stigende andel af de samlede udgifter til løn og pension. I 2016 udgjorde disse udgifter 12,6% af de samlede løn- og pensionsudgifter.
- Pensioneringstidspunkt
 - Tjenestemænds gennemsnitsalder ved pensioneringen udgjorde i 2016 63,2 år, mens pensionstidspunktet for alle ansatte udgjorde 63,7 år. Der er tale om en mindre stigning i gennemsnitsalderen for pensionering på godt 1 år inden for de sidste 2 år.
- Personaleomsætning
 - I 2016 fratrådte 16,6% af medarbejderne. De nyansatte udgjorde i 2016 15,7% af alle ansatte. Disse tal svarer stort set til landsgennemsnittet. Personaleomsætningen målt i såvel fra- som tiltrædelser var i 2016 størst i Sundheds- og Omsorgscentret. Her fratrådte 22,5% af medarbejderne, mens de nyansatte udgjorde 23,8% af alle ansatte i 2016.
- Ansatte på særlige vilkår
 - Ansatte på særlige vilkår udgjorde i 2016 2,3% af alle ansatte, hvilket er uændret i forhold til 2015. Dette dækker imidlertid over, at andelen af ansatte i løntilskud er faldet fra 0,5% til 0,4% mens andelen af ansatte i fleksjob er steget fra 0,9% til 1,0%. HR-Centret har løbende været i dialog med Jobcentret om udviklingen i andelen af ansatte i løntilskud. Jobcentret anslår, at der i 2017 i højere grad vil blive gjort brug af løntilskudsstillinger end i 2016, men at der samlet set må forventes et varigt lavere behov end i 2013 og 2014.
- Gennemsnitsløn
 - Gennemsnitslønnen steg marginalt fra 2015 til 2016 og ligger ca. 750 kr. over landsgennemsnittet.

- Lokal lønandel
 - Den lokale lønandel faldt samlet set for hele kommunen fra 8,7% i 2015 til 8,6% i 2016, hvilket er samme niveau som i april 2011 (måltallet).
- Sygefravær
 - I 2016 udgjorde det samlede sygefravær i gennemsnit 12,9 dage pr. medarbejder. Det er 0,1 dag under niveauet i 2015, men 0,7 dage over måltallet på 12,2 dage. Kun HR-Centret, Byrådscentret og Økonomi- og Digitaliseringscentret havde i 2016 et sygefravær under deres fastsatte måltal.

Bilag

Tal om Personale 2016 - pdf-udgave

Punkt 6: Orientering om spørgsmål til APV, Trivsel og Social Kapital 2017

16/21627

Baggrund

Hovedudvalget drøftede den 17. maj 2017 spørgsmål og svarkategorier i forbindelse med APV, Trivsel og Social Kapital 2017. Siden sagen blev fremlagt er spørgsmål og svarkategorier blevet tilrettet.

Denne sag fremlægges Hovedudvalget til evt. kommentering af spørgsmål og svarkategorier til kommende måling af APV, Trivsel og Social Kapital.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget drøfter og eventuelt kommenterer på spørgsmål og svarkategorier til måling af APV, Trivsel og Social Kapital 2017.

Beslutning Hovedudvalg den 22-06-2017

Hovedudvalget drøftede spørgsmål og svarkategorier til måling af APV, Trivsel og Social Kapital 2017.

Medarbejdersiden spurgte til, om de der igen falder ud som røde, vil blive tilbudt hjælp. HR-Centret svarede, at der ikke er taget konkret stilling til dette endnu.

Peter Foskjær bemærkede, at Taxhuset gerne stiller sig til rådighed i et eventuelt pilotprojekt i forhold til spørgeskemaundersøgelsen.

Sagsfremstilling

Spørgsmål og svarkategorier er blevet tilrettet i forhold til blandt andet de drøftelser, der var i Hovedudvalget den 17. maj 2017.

Svarkategorierne er ændret fra tekst og smileys til tal. En del af spørgsmålene (nummer 1-8) er ændret i ordlyden, så spørgsmålene passer til de nye svarkategorier.

Grunden til at svarkategorierne er ændret fra begreber til tal er, at imødegå forskellige opfattelser af, hvordan kategorierne skal forstås, og hvilken betydning respondenter lægger i ord som "altid", "ofte" og "sjældent", derudover elimineres udfordringen med at nogle respondenter synes der er for langt mellem svarene altid og ofte. Tal er mere neutrale og derfor nemmere at forholde sig til som respondent.

I forhold til måling af Social Kapital har det været vigtigt at bibeholde spørgsmål fra tidligere måling, for at kunne sammenligne. Det kræver også, at svarkategorien er sammenlignelig med målingen foretaget i 2016. Derfor er der til disse spørgsmål valgt en skalering fra 0-4, så vi igen kan inddele arbejdspladserne i høj, mellem og lav Social Kapital.

ØU ønsker at der indarbejdes spørgsmål om medarbejdernes arbejdstid i den kommende APV i forhold til medarbejdernes oplevelse af mulighederne for at kunne tilpasse arbejdstiden i forhold til deres ønsker. Derfor er der tilføjet 2 spørgsmål om dette.

I bilagene ses spørgsmål og svarkategorier. Bemærk venligst at layoutet vil blive anderledes i selve den elektroniske spørgeskema undersøgelse.

Bilag

Bilag - HU - Spørgsmål APV/Trivsel og Social Kapital 2017

Punkt 7: Status på arbejdet med projekt Tidlig indsats og tværgående samarbejde

15/18247

Baggrund

På HovedUdvalgets møde i oktober 2016 blev der informeret om projektet. Sagen fremlægges med henblik på en status på projektet samt en drøftelse af involveringen af de faglige organisationer.

Indstilling

Det indstilles, at HovedUdvalget drøfter de faglige organisationers involvering i drøftelsen af de konkrete løsninger og fremtidig organisering.

Beslutning Hovedudvalg den 22-06-2017

Charlotte Markussen orienterede om projektet Tidlig Indsats. Der blev talt om, at nedsættelse af et ad-hoc MED-udvalg i forbindelse med projektet kunne være relevant. Dette kræver i givet fald, at der udarbejdes et forslag til kommissorium og at sagen behandles i HovedUdvalget. Tidlig Indsats vil blive bragt op i HovedUdvalget igen på et senere tidspunkt.

Sagsfremstilling

I Høje-Taastrup Kommune oplever vi en stigning i udgifterne på det specialiserede socialområde for både børn og voksne. Denne udgiftsudvikling gør, at kommunen har øget sin opmærksomhed på nødvendigheden af at begrænse eller undgå, at borgerne tilbydes fordyrende foranstaltninger. Samtidig oplever vi i øget omfang end tidligere, at flere borgere har komplekse problemstillinger. En del af disse borgere kan have mange forskellige kontaktpunkter i kommunen, og det er væsentligt at sikre, at kommunen behandler borgerens problemstillinger ud fra en helhedsorienteret tilgang.

Administrationen har derfor igangsat et projekt, som har til formål at skabe en større effekt af kommunens indsatser, bl.a. ved at skabe bedre sammenhæng i borgerforløb og ved at sætte tidligere ind.

Projektet består af tre faser:

- fase 1 - Analyse og kortlægning
- fase 2 - Redesign
- fase 3 - Implementering

Projektet indeholder indsatser vedrørende:

- Økonomisk analyse
- Afprøvning af metoder – ny helhedsorienteret familieindsats
- Redesign af indsatser, ydelser og organisering for udvalgte borger- og familiemålgrupper

Høje-Taastrup Kommune har sammen med Implement Consulting Group kortlagt kommunens omkostningsprofil. Heraf fremgår det, at 3 % af borgerne driver halvdelen af kommunens udgifter til velfærdsmkostninger. Disse borgere har ofte komplekse udfordringer, modtager mange forskellige ydelser og har mange kontaktpunkter i kommunen. Det antages, at et øget samarbejde på tværs i kommunen samt et fokus på, hvordan man kan hjælpe borgeren tidligere i borgerens samlede forløb, kan medvirke til at skabe en bedre kvalitet og større effekt for disse borgere, såvel som en mere effektiv ressourceudnyttelse.

Som et led i dette analysearbejde er der udpeget hhv. 3 borgermålgrupper(enkeltindivider) og 3 familiemålgrupper, hvor forandringspotentialet vurderes særligt stort. Fra efteråret 2016 og i løbet af 2017 har administrationen derfor arbejdet med at kortlægge og redesigne ydelser og indsatser for i første omgang 3 borgermålgrupper med henblik på at udvikle nye og mere effektfulde borgerforløb.

Helt grundlæggende er opgaven at understøtte en organisationskultur, hvor vi tænker hele vejen rundt om borgerens problemstillinger og reelt involverer borgeren. Hvor vi løser problemerne tidligt og øger den faglige effekt i indsatsen og samtidig reducerer omkostningerne til de dyre, komplekse sager.

Charlotte Markussen vil på mødet orientere om status på projektet.

Økonomi

Som led i budgetforhandlingerne for 2017 er der med dette arbejde besluttet en samlet effektivisering for Høje-Taastrup Kommune på 2,0 mio. kr. i 2017 stigende til 5,0 mio. kr. i 2020.

Punkt 8: Ændring af MED-struktur

16/26767

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 sagen fremlægges tilpasning af MED-strukturen på SHC's og ISC's områder.

Indstilling

Det indstilles, at HovedUdvalget

1. Godkender ændringen for Kløverhuset/Møllergården
2. Tager stilling til om Kommunens lokale MED-aftale skal ændres for at Landsbyordningen kan få den ønskede ændring eller om Landsbyordningen skal fortsætte med nuværende MED-struktur.

Beslutning Hovedudvalg den 22-06-2017

Ændringen for Kløverhuset/Møllergården (SHC) blev godkendt.

I forhold til Landsbyordningen (ISC), vil den ønskede ændring kræve, at vores lokale MED-aftale ændres. I stedet for at godkende den ønskede struktur med en deraf følgende administrativ tung opgave, har arbejdspladserne i Landsbyordningen mulighed for at blive i deres strukturer og i stedet holde møder sammen. HU tilkendegav samstemmende, at det var den bedste løsning.

Det blev aftalt, at HR-Centret udarbejder et forslag til en dispensationspassus i den lokale MED-aftale, så vi har mulighed for at dispensere for de eksisterende rammer for MED-strukturen i fremtiden i de situationer, hvor HovedUdvalget ønsker at dispensere.

HR-Centret fremlægger forslaget på HovedUdvalgets møde i september 2017.

Sagsfremstilling

Kløverhuset/Møllergården

Kløverhuset og Møllergården har i dag to arbejdsmiljøgrupper. De ønsker i fremtiden kun at have én arbejdsmiljøgruppe. I den nye arbejdsmiljøgruppe, som vil hedde Kløverhuset/Møllergården, vil der være én arbejdsmiljøleder og én arbejdsmiljørepræsentant. Det er samme leder der går igen i den nuværende og den ønskede MED-struktur.

Ændringen vil ikke have betydning for Lokaludvalget for Socialområdet for voksne.

Kløverhuset/Møllergården behandlede sag om den ønskede ændring på lokalMED's møde den 22. marts 2017 (bilag vedhæftet), hvor forslaget blev godkendt. SektorMED på SHC's område godkendte ændringen den 20. april 2017 (bilag vedhæftet) og ændringen skal derfor nu endeligt godkendes i HU.

Afstanden mellem Kløverhuset og Møllergården er 2,5 km. Nærhedsprincippet er opfyldt, når en medarbejder har mulighed for nemt at komme i kontakt med sin arbejdsmiljørepræsentant indenfor arbejdstiden. HU har tidligere godkendt en ændret MED-struktur, hvor der var tilsvarende afstand mellem arbejdspladserne.

Det er HR-Centrets opfattelse, at den ønskede tilpasning er i overensstemmelse med og lever op til intentionerne i MED-aftalen.

Landsbyordningen

Landsbyordningen består af Reerslev Skole, Reerslev Fritidsklub, SFO Viben og Daginstitutionen Lærken og fremstår som én organisation med én fælles leder.

På nuværende tidspunkt er der tre arbejdsmiljøgrupper som dækker de arbejdspladser, der hører under Landsbyordningen. Det er:

Reerslev Skole:

1 AML

1 AMR for skoledelen

1 AMR for SFO-delen

Daginstitution Lærken:

1 AML

1 AMR

Reerslev Fritidsklub:

1 AML

1 AMR

Landsbyordningen ønsker fremover at samle disse tre arbejdsmiljøgrupper til én arbejdsmiljøgruppe.

Den nye arbejdsmiljøgruppe vil bestå af:

2 AML

1 AMR for skoledelen

1 AMR for SFO/klubdelen

1 AMR for daginstitutionen

Ifølge Høje-Taastrup Kommunes lokale MED-aftales afsnit 12, pkt. 2, skal der på skoleområdet vælges én arbejdsmiljøgruppe pr. skole, hvor der én arbejdsmiljøleder (skolelederen) og to arbejdsmiljørepræsentanter (én for undervisningsdelen og én for SFO'en).

Den ønskede ændring betyder, at der bliver én mindre beskyttet medarbejder, idet der kun vil være én arbejdsmiljørepræsentant for SFO/klubdelen i den nye arbejdsmiljøgruppe.

Ændringen er behandlet på lokalMED's møde den 28. april 2017 (bilag vedhæftet), hvor den blev godkendt. Ændringen er ligeledes behandlet på sektorMED's møde den 31. maj 2017, hvor den også blev godkendt.

I den ønskede struktur for Landsbyordningen, vil der være to medlemmer mere, end vores lokale MED-aftale giver mulighed for. En godkendelse af ovenstående ændring, vil dermed indebære, at den lokale MED-aftale skal udvides med en passus om, at Landsbyordningen har en særlig ordning.

Det betyder, at før Landsbyordningen kan få godkendt sin ønskede MED-struktur, skal kommunens lokale MED-aftale ændres og HU skal i givet fald godkende, at vi igangsætter den nødvendige procedure i forhold til ændringen.

Alternativet til dette er, at Landsbyordningen bibeholder de tre arbejdsmiljøgrupper, som findes i dag.

Bilag

Referat fra SektorMED Kløverhuset/Møllergården

Skema vedr. ændring af AMR på Kløverhuset-Møllergården

Referat LokalMED Kløverhuset/Møllergården

Referat fra SektorMed - Landsbyordningen

Bilag til ny struktur i arbejdsmiljøgruppen - Landsbyordningen

Referat fra LokalMED - Landsbyordningen

Punkt 9: Oversigt over arbejdsgrupper

16/20882

Indstilling

Det indstilles, at HovedUdvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning Hovedudvalg den 22-06-2017

Godkendt.

Sagsfremstilling

Arbejdsgruppe	Opgave	Deltagere	Status
Håndtering af store tværgående organisationsprojekter Nedsat 18.01.17	Arbejdsgruppen skal udarbejde en overordnet procedure for, hvordan man håndterer store tværgående organisationsprojekter.	Karen Aslaug Ramm, Brith Josephsen, Karin Mikkelsen, Heidi Hansen, Heidi Yoma Rasmussen, Lars Holte, Per Aalbæk Nielsen. Efter første møde evalueres der på, hvorvidt gruppen skal minimeres. Ansvarlig: Lene Fridberg.	Arbejdsgruppen havde første møde den 2. maj 2017.
Udvikling af gode kompetenceudviklingsplaner Nedsat 20.03.17		Karin Mikkelsen, Heidi Yoma Rasmussen, Lone Johnsen og Sanne Simonsen, Heidi Kristensen og Hanne Borchersen fra HR-Centret Ansvarlig: Heidi	Første møde er afholdt 04.05.17. Arbejdsgruppen forventer at være færdig til august 2017.

Kristensen

PERMANENTE ARBEJDSGRUPPER

Årlig arbejdsmiljødrøftelse Nedsat 21.11.12	Skal forberede HU's årlige arbejdsmiljødrøftelse.	Siddende AMR, AML og Heidi Hansen. Ansvarlig: Helle Planck Larsen	Gruppen mødes en gang årligt i marts/april måned.
--	---	--	--

Punkt 10: Eventuelt

16/20882

Baggrund

Punktet er åbent for input.

Beslutning Hovedudvalg den 22-06-2017

Lars Holte orienterede om B-fit og at der var flere deltagere med udenfor rådhuset i år. Medarbejdersiden kommenterede, at arrangementet var bedre end det plejer og der var stor ros. Det blev pointeret, at serveringen ved bordene samt rigtige tallerkner og bestik havde en positiv effekt.