

# REFERAT Hovedudvalg d. 12-09-2019

**Mødedato** Torsdag d. 12. september 2019 kl. 13:00

**Mødested** D115A

**Mødedeltagere** Lene Fridberg, Charlotte Maria Nøhr Seedorff, Lene Strandquist, Sanne Simonsen, Karin Danielsen, Per Frank Lauritzen (Fravær), Lars Bælum Jensen, Heidi Yoma Rasmussen, Tine Hoffmann, Peter Foskjær, Thommas Nielsen, Niels Krüger, Karen Aslaug Ramm, Heidi Hansen, Brith Josephsen, Charlotte Markussen, Per Aalbæk Nielsen, Jørgen Lerhard, Lars Holte

## **Indholdsfortegnelse**

Godkendelse af referat.....	3
Budget.....	4
Forenkling 2019 - 2020.....	5
Servicetjek af MED-samarbejdet - udsættelse af HU's drøftelse.....	7
Ledelsesevaluering 2019- proces.....	8
Sundhedsordningen - status på forbrug og skift af leverandør.....	10
Strategisk lønpulje og IT-puljen.....	14
Oversigt over arbejdsgrupper.....	16
Eventuelt.....	19

## **Punkt 1: Godkendelse af referat**

18/15960

### **Indstilling**

Det indstilles, at HovedUdvalget godkender referat og tillægsreferat fra mødet den 12. juni 2019

### **Beslutning Hovedudvalg den 12-09-2019**

Referatet blev godkendt.

### **Fraværende deltagere**

Per Frank Lauritzen

### **Bilag**

Tillægsreferat fra HU-møde den 12. juni 2019

Referat fra HU-møde den 12. juni 2019

## **Punkt 2: Budget**

18/15960

### **Baggrund**

**Denne sag fremlægges med henblik på at give en status på budgetopfølgning 2019 og budget 2020.**

### **Indstilling**

Det indstilles, at HovedUdvalget tager orienteringen til efterretning.

### **Beslutning Hovedudvalg den 12-09-2019**

Lars orienterede om, at der nu ligger en regeringsaftale klar, som gør det muligt at se nærmere på budget 2020. Aftalen betyder, at servicerammen løftes med 2,2 mia. kr. under ét i hele landet.

I store træk betyder det ca. 22 mio. kr. til HTK. Til trods for dette, vil der stadig være en ubalance i servicerammen i HTK, men ubalancen bringes væsentligt ned. Det endelige tal kendes ikke endnu.

Det ekstraordinære finansieringstilskud fortsætter i 2020.

Lars orienterede yderligere om udfordringer på anlægsrammen. Anlægsbudgettet er større end rammen, og Byrådet skal derfor forholde sig til hvad der kan/skal gøres ved det.

Der afholdes budgetseminar den 13. september 2019.

### **Fraværende deltagere**

Per Frank Lauritzen

## **Punkt 3: Forenkling 2019 - 2020**

16/26402

### **Baggrund**

Direktionen og chefforum har identificeret fem områder, hvor der i 2019-2020 særligt skal arbejdes med HTK's forenklingdagsorden:

1. Aftalestyring/resultatkontrakter/LUS
2. Morgenfokus for ledere på niveau 4 og 5
3. MED-organisationen
4. Forenklingsfortællinger
5. Fremfærdkonference

I forhold til punkt 3 om MED-organisationen ønskes med denne sag en temadrøftelse i Hovedudvalget.

### **Indstilling**

Det indstilles,

1. at Hovedudvalget drøfter, hvordan der relevant kan arbejdes videre med forenklingdagsordenen i Hovedudvalget/MED-regi.

### **Beslutning Hovedudvalg den 12-09-2019**

Martin Green Jensen fra Byrådscentret deltog ved dette punkt, og gennemgik kort de fem områder, hvor der skal arbejdes med forenklingdagsordenen.

Hovedudvalget drøftede, hvordan der kan arbejdes videre med forenklingsarbejdet i MED. Generelt var udmeldingen, at det giver god mening at tage forenklingdrøftelserne i lokalMED, og dermed stille skarpt på netop forenkling, men der blev samtidig udtrykt bekymring for, om kvaliteten af opgaveløsningen ville risikere at blive forringet.

Lars påpegede i den forbindelse, at der ikke er tale om en spareøvelse, men at det handler om at frigive mere tid til borgerne og kerneopgaven. Kvaliteten bør ikke blive forringet ved at gøre ting smartere.

Der var enighed om at det er vigtigt at gøre det klart for lederne, hvordan forenkling skal forstås. At der ikke er tale om at skære ned på opgaver, men i stedet at kunne smidiggøre opgaveløsningen. Derudover er det også vigtigt at gøre klart, at alt kan udfordres. På den måde får man medarbejderne til at tænke mere ud af boksen.

Der var enighed om en fornyet drøftelse i HU om ca. et halvt år, hvor forenklingseksempler fra organisationen præsenteres.

I forbindelse med forenklingfortællinger fra de 13 centre, blev HU-medlemmerne opfordret til at være med til dette. Martin Green Jensen fra Byrådscentret følger op på dette.

## **Fraværende deltagere**

Per Frank Lauritzen

## **Sagsfremstilling**

Hovedudvalget – og MED-organisationen i det hele taget – er et vigtigt omdrejningspunkt for HKT's forenklingdagsorden.

Med afsæt i Hovedudvalgets vurdering af hvad der har fungeret godt og mindre godt i foreklingsarbejdet indtil nu ønskes en drøftelse af, hvordan der skal arbejdes videre med forenklingdagsordenen i Hovedudvalget/MED-regi. Herunder drøftelse af følgende spørgsmål:

1. Hvordan holder vi fast i det, der virker?
2. Hvordan griber vi forenkling af MED-organisationens struktur/arbejde an?
3. Hvordan skal MED-organisationen understøtte forenkling på de enkelte arbejdspladser?

Punktet indledes med et kort oplæg fra Martin Green Jensen fra Byrådscentret.

## **Punkt 4: Servicetjek af MED-samarbejdet - udsættelse af HU's drøftelse**

18/22329

### **Baggrund**

HovedUdvalget har på møde d. 5. marts 2019 drøftet sagen om servicetjek af MED-samarbejdet i hele kommunen. Tidsplanen blev drøftet og det var på daværende tidspunkt forventningen, at HovedUdvalget kunne få drøftet svarene ved oktober mødet. Denne tidsplan har nu vist sig ikke at holde.

### **Indstilling**

HR-Centret indstiller, at HovedUdvalget:

1. Godkender at sagen udsættes til december mødet

### **Beslutning Hovedudvalg den 12-09-2019**

HovedUdvalget godkendte udsættelsen.

### **Fraværende deltagere**

Per Frank Lauritzen

### **Sagsfremstilling**

Materialet vedrørende servicetjek af MED-samarbejdet blev udsendt i marts måned og fristen for at oploade svar fra de gennemførte servicetjek, blev fastsat til den 3. oktober 2019.

Det er blevet oplyst, at MED-organisationen har travlt med andre opgaver, og at der derfor er behov for at udsætte fristen for at give tilbagemeldinger. Hvis HovedUdvalget godkender udsættelse af sagen, vil tidsfristen for tilbagemelding blive rykket til 1. november 2019, hvilket efterlader tid til, at arbejdsgruppen kan drøfte de indkomne svar, inden sagen drøftes ved HovedUdvalgets decembermøde.

## Punkt 5: Ledelseevaluering 2019- proces

18/20544

### Baggrund

Den 11. februar 2019 besluttede direktionen en ny model for ledelseevaluering 2019. En model som består af spørgeskemaundersøgelse og efterfølgende dialog med (evt. udsnit af) medarbejderne. Denne sag fremlægges for at orientere HovedUdvalget om tidsplan, proces og informationsmaterialer.

### Indstilling

Det indstilles at Hovedudvalget tager orienteringen til efterretning.

### Beslutning Hovedudvalg den 12-09-2019

Ea Roldgaard fra HR-Centret deltog ved dette punkt, og gennemgik evalueringsprocessen og spørgeskemaet.

Som noget nyt skal der være et dialogmøde mellem leders leder og medarbejderne, og det er ikke muligt at sige nej til at deltage i et sådant møde, hvis man er udvalgt.

Ea kom med eksempler på, hvordan medarbejderne kunne udvælges, men oplyste samtidig at der er metodefrihed, og at det kan være meget forskelligt fra arbejdsplads til arbejdsplads – forsøg at få et så bredt udsnit som muligt. Det er også muligt med mere end ét dialogmøde, så længe det giver mening.

Medarbejdersiden efterspurgte muligheden for også at evaluere på leders leder. Mange medarbejdere har en tæt dialog med både leder og leders leder, og ønsker således at evaluere begge ledere. Det er teknisk set ikke en mulighed at lave spørgeskemaundersøgelser på flere ledere.

Orienteringen blev taget til efterretning.

### Fraværende deltagere

Per Frank Lauritzen

### Sagsfremstilling

Ledelseevalueringen skal have et fremadrettet og udviklende perspektiv. Det er ambitionen, at ledelseevalueringen lægger op til dialog, refleksion og evt. nye handlinger.

Der er materialer tilgængeligt på mitHTK, og der har været en nyhed i medarbejdernyt samt sendt mail til alle ledere om processen.

Evalueringen består af 5 trin:

- Information til medarbejderne om ledelseevalueringsprocessen og gennemgang af spørgeskema
- Spørgeskemaundersøgelse bliver tilgængelig i uge 43 (alle får spørgeskema i e-Boks med præcisering af hvilken leder der evalueres)
- Dialogmøde, hvor leders leder styrer dialogen og leder lytter
- Tilbagemelding til medarbejderne
- LederUdviklingsSamtale og udviklingsplan

Illustreret som figur:

Evalueringsprocessen i korte træk

Trin 1



Trin 2

Trin 3

Trin 4

Medarbejderne orienteres om ledelseevaluering.

Det anbefales, at medarbejdere og leder sammen gennemgår spørgsmålene og trinene i evalueringen.

Der udsendes spørgeskemaundersøgelse om medarbejdernes oplevelse af lederens ledelse i uge 43.

Efter besvarelsen bliver der dannet en rapport til lederen, som sendes via mail.

Dialog mellem leders leder og medarbejderne, hvor leder er til stede. Dialogens formål er at uddybe og konkretisere medarbejdernes oplevelse af lederens ledelse. Lederens leder styrer dialogen.

(Hvis ikke alle medarbejdere i dialog)

Leder informerer medarbejderne om spørgeskemaresultat, og om dialogen er for

Hvem gør hvad hvornår?

Informationsmøde afholdes inden efterårsferien. Den evaluerede leder booker alle sine medarbejdere (inden den 23. oktober).	Spørgeskemaundersøgelsen er tilgængelig 23. oktober-11. november i medarbejdernes e-Boks.	Rapport fra spørgeskemaundersøgelsen sendes via mail i uge 47. Den evaluerede leder booker sin leder til forberedelse af dialogmøde og booker medarbejdere til dialog – tidligst den 25. november.	Umiddelbart efter dialogmødet går sine medarbejdere fx på et allerede personalemøde
---	---	--	---

Høje-Taastrup Kommune gennemfører ledelsesevaluering hvert 3. år. I den mellemliggende periode er det leders og leders leders opgave at følge op på ledelsesudvikling. Den årlige lederudviklingsamtale (LUS) er et centralt omdrejningspunkt for opfølgningen på ledelsesudvikling.

### **Bilag**

Vejledning - ledere - ledelsesevaluering 2019 vers. 2

Ledelsesevaluering 2019 - vejledning til medarbejdere

## **Punkt 6: Sundhedsordningen - status på forbrug og skift af leverandør**

19/324

### **Baggrund**

Med denne sag orienteres Hovedudvalget om, dels status på forbrug grundet økonomiske udfordringer på sundhedsbudgettet for resten af 2019, og dels skift af leverandør pr. 1. januar 2020

Status på forbrug – udfordringer på sundhedsbudgettet for resten af 2019

HR-Centret har fra Falck Healthcare senest modtaget en opgørelse over det samlede forbrug i sundhedsordningen pr. 22. august 2019. Opgørelsen viser et forbrug på ca. 81 % af budgetrammen, og som vil medføre en budgetoverskridelse på ca. 29 % ved årets udgang, hvis der ikke tages skridt til at begrænse forbruget.

Skift af leverandør pr. 1. januar 2020

Kommunens nuværende aftale med Falck Healthcare udløber pr. 31. december 2019.

Ifølge Aftale om Trivsel og Sundhed (indgået mellem KL og KTO), skal Hovedudvalget aftale retningslinjer for sundhed, som skal indeholde konkrete sundhedsfremmeinitiativer. I forbindelse med indgåelse af aftale med ny leverandør vil der blive ændringer i sundhedsordningen i forhold til det nuværende tilbud, hvorfor sagen fremlægges for Hovedudvalget.

### **Indstilling**

Det indstilles, at Hovedudvalget

1. beslutter at genindkalde arbejdsgruppe vedrørende sundhedsstrategi
  - a) med henblik på at drøfte om der er behov for justering af de ændringer, som skal gennemføres for at sikre overholdelse af budget for 2019
  - b) bemyndiger arbejdsgruppen til at vurdere, hvilke sundhedsydelser der skal indgå i sundhedsordningen fremadrettet efter 1. januar 2020.
2. bliver orienteret om valg af ny leverandør når aftale er indgået

### **Beslutning Hovedudvalg den 12-09-2019**

Lene Fridberg redegjorde kort for sagen og de udfordringer kommunen står over for.

Hovedudvalget besluttede at genindkalde den seneste sundhedsgruppe igen. Gruppen skal se på behovet for justering af tilbuddene i sundhedsindsatsen, samt se på indholdet heraf.

Inge Møller fra HR-Centret indkalder gruppen til et møde.

Lars påpegede, at gruppen skal diskutere inden for den økonomiske ramme der er. Der er ikke tale om en spareøvelse, men om at se på hvorfor budgettet skrider, og hvad der kan gøres ved det.

Sundhedsgruppen vender tilbage til HU med resultatet af deres drøftelse.

## Fraværende deltagere

Per Frank Lauritzen

## Sagsfremstilling

Status på forbrug – udfordringer på sundhedsbudgettet for resten af 2019

Det højere forbrug skyldes primært, at der er en stigning i antallet af medarbejdere som benytter sundhedsordningen i forhold til tidligere år. Antallet af behandlinger i et behandlingsforløb ligger uændret på 4,5 behandlinger pr. behandlet medarbejder.

På baggrund af forbrugsopgørelse pr. 30. juni 2019 har HR-Centret konstateret, at der ville blive et overforbrug, og har derfor i juli 2019 været i dialog med Falck Healthcare og stillet forslag til, hvordan der kan justeres/ændres i det nuværende tilbud med henblik på at begrænse forbruget hurtigst muligt.

Falck Healthcare kan imødekomme nogle af forslagene, og andre forslag ikke af kontraktmæssige årsager. For at sikre at budgettet ikke overskrides, så er nogle af ændringerne aftalt til at træde i kraft allerede 1. september 2019, ændringer som dog ikke forringer medarbejdernes mulighed for at få behandling. Ændringerne er:

- Åbningstiden i in-house klinik reduceres fra 3 dage til 1 dag. Adgangen til behandling i Falck Healthcares sundhedscentre er uændret.
- Holdtræning om torsdagen 1 ½ time – tages ud.
- Fremadrettet er det kun behandler, som kan booke tider til massage og kiropraktik.

HR-Centret vil derfor foreslå, at den af HU tidligere nedsatte arbejdsgruppe vedrørende sundhedsstrategi genindkaldes hurtigst muligt med henblik på, og i samråd med HR-Centret at vurdere, hvilke ændringer, som skal gennemføres i det nuværende tilbud for at sikre overholdelse af budgetrammen for 2019.

## Skift af leverandør

Kommunens sundhedsordning er et behandlings- og træningstilbud til forebyggelse og behandling af gener eller skader som er arbejdsrelaterede, og det skal den også være med valg af en ny leverandør.

Sundhedsordningen omfatter ca. 4.000 fastansatte medarbejdere i kommunen, hvor under 10 % af personalet pt. benytter tilbuddet. Sundhedsordningen har løbende været drøftet i Hovedudvalget og evalueret internt i HR-Centret, hvor der er peget på følgende:

- 1) Udfordringer med lav belægningsprocent i vores in-house klinik. Falck Healthcare anbefaler en belægningsprocent på 80-90 procent, men HR-Centret kan desværre konstatere en faldende belægningsgrad, som ved udgangen af juni 2019 var på 49 %. HTK betaler dog fortsat for alle ledige tider, som ikke bookes.
- 2) Ønske om mere fleksible behandlingstider (tidlig morgen og aften) for at imødekomme medarbejder med ”skæve” arbejdstider
- 3) Ønske om større fleksibilitet for medarbejdere som ikke arbejder i nærheden af klinik.

HR-Centrets samarbejde med Falck Healthcare har gennem et stykke tid været udfordret, primært omkring styring af forbruget på sundhedsydelser, og der opleves også et faldende fokus fra Falck Healthcares side på den samlede leverance og imødekommelse af kommunens ønsker.

I forbindelse med at kontrakten med Falck Healthcare udløber den 31. december 2019, er det derfor HR-Centrets vurdering, at der skal indhentes tilbud fra andre leverandører på en fremadrettet sundhedsordning. Grundet Sundhedsordningen kontraktsum, er der ikke tale om et udbud (jf. udbudslovens § 193)

For at skabe let adgang for medarbejderne opfordres to lokale leverandører med klinik i hhv. Taastrup og Hedehusene til at afgive tilbud på kommunens fremtidige sundhedsordning.

I et fremadrettet samarbejde med ny leverandør vægtes følgende rammer:

- Behandling fra in-house klinik flyttes til leverandørs egen klinik for at sikre at vi udnytter vores ressourcer optimalt og at medarbejderne tilbydes behandling i et professionelt behandlings- og træningsmiljø med fleksibel tilgængelighed.
- Mulighed for etablering af en mobil klinik. Hovedudvalget har tidligere rejst ønske om en bedre tilgængelighed og større fleksibilitet for medarbejdere som ikke arbejder i nærheden af klinik, så derfor ønsker vi også, at leverandør beskriver muligheden for behandling på en mobil klinik (kun bookedede tider) i fx Hedehusene hvis klinik ligger i Taastrup eller omvendt.

HR-Centret vil foreslå, at den af HU tidligere nedsatte arbejdsgruppe vedrørende sundhedsstrategi genindkaldes hurtigst muligt med henblik på, og i samråd med HR-Centret at vurdere hvilke sundhedsydelser der skal indgå i sundhedsordningen fremadrettet

Nedenstående tabel viser de sundhedsydelser der er i nuværende ordning med Falck Healthcare, og hvilke sundhedsydelser HR-centret foreslår, der stilles krav om i indhentning af tilbud fra ny leverandør.

Sundhedsydelser	Nuværende sundhedsordning	Fremtidig sundhedsordning
Fysioterapi	X	X
Massage	X	
Kiropraktik	X	X ønske *)
Zoneterapi	X	
Personlig træning/personligt træningsprogram	X	X

Holdtræning med fokus på styrke, stabilitet og afspænding	X	X
Ergonomisk vejledning på arbejdspladsen	X	X

\*) Ønske om kiropraktik

Udover ovenstående ydelser vil vi også gerne fortsat kunne tilbyde kiropraktik. Denne behandlingstype udbydes ikke af de to udvalgte leverandører. Derfor ønsker vi at leverandør beskriver muligheden for at medarbejdere kan visiteres/henvises til kiropraktor (underleverandør) så medarbejderne kun har én indgang til sundhedsordningen.

Massage

Antallet af massagebehandlinger har i lighed med kiropraktorbehandlinger været støt stigende og har nu overhalet antallet af fysioterapibehandlinger. Da der ifølge HR-Centrets oplysninger ikke er evidens for at massage sammenholdt med fysioterapi og kiropraktik giver samme/optimal effekt, og da den økonomiske ramme for sundhedsordningen er udfordret, så foreslår HR-Centret at denne ydelse tages ud af sundhedsordningen.

Zoneterapi

Da der er meget få medarbejdere, der har modtaget denne behandling så foreslår HR-Centret at denne ydelser tages ud af sundhedsordningen.

## Bilag

Tidsplan for skift af leverandør pr. 1. januar 2020

## **Punkt 7: Strategisk lønpulje og IT-puljen**

18/207

### **Baggrund**

Oprindeligt er Lønpuljen og IT-puljen besluttet af Byrådet for at give direktionen mulighed for at prioritere særlige indsatser. Med budget 2019 blev de omdannet til henholdsvis Strategisk lønpulje og IT-pulje.

Hovedudvalget er tidligere blevet præsenteret for en oversigt over, hvad puljerne er blevet brugt på. Med denne sag fremlægges en oversigt over puljernes disponering frem til september 2019.

### **Indstilling**

Det indstilles, at Hovedudvalget tager orienteringen til efterretning.

### **Beslutning Hovedudvalg den 12-09-2019**

Lars orienterede om at der er sket nogle ændringer i forhold til lønpuljen.

Lønpuljen er nu aftalt til at være ”flad” med et givent beløb, frem for hele tiden at ligge én procent oveni puljen. Beløbet bliver stadig hentet i den samlede lønsum, men udgør mindre end én procent.

IT-puljen fortsætter på nuværende tidspunkt som hidtil.

For begge puljer gælder det, at der ingen varige midler er. Alle midlerne gives kun tidsbegrænset fra puljerne.

Medarbejdersiden efterspurgt beløbet for, hvad der præcist er hensat i puljerne. Det fremgår kun hvad der er udmøntet over tid, men det vil være interessant at vide, hvad der pt. er i puljerne. Lars medbringer tallene næste gang.

### **Fraværende deltagere**

Per Frank Lauritzen

### **Sagsfremstilling**

Sagens bilag viser et opdateret forbrug på de to puljer.

#### **Strategisk lønpulje**

Siden Hovedudvalget i februar 2018 fik en oversigt over, hvad Den strategiske lønpulje er anvendt til, er puljen primært anvendt til ledelse i det nyetablerede Ungecenter, en opnormering blandt personalekonsulenterne til at hjælpe centrene med nedbringelse af sygefraværet samt projektledelse for Fremtidens Skole.

Der er følgende principper for anvendelsen af puljen:

- Honorering for gode resultater i form af resultatløn eller bonuslignende resultatløn (kan være både på individ- og organisationsniveau)
- Ekstra personaleressourcer til områder, som har en særlig belastning, fx områder med særlig politisk prioritering
- Lønudgifter til ansættelse, som er en investering i udvikling
- Lønudgifter til fastholdelse af særlig ekspertise eller en særlig faglighed (fx fastholdelse af en leder eller medarbejder i en seniorstilling eller løntillæg til personer med en særlig faglighed, som ønskes fastholdt)

Midler fra puljen anvendes kun til lønudgifter og som udgangspunkt til midlertidige udgifter.

## It-puljen

Siden HovedUdvalgets seneste opdatering af, hvad IT puljen er blevet brugt på, er puljen primært anvendt til transition til ny it-drift leverandør, telefoni og trådløst netværk på rådhuset. Desuden er nulstilling af blandt andet effektiviseringskrav vedr. ny-ny sket på it-puljen.

Som det fremgår af bilaget, foreligger der ikke en selvstændig opgørelse af forbruget fra 2011-13. I den periode blev it-promillepuljen brugt som en integreret del af it-budgettet til ad hoc engangsudgifter, herunder ESDH-system, windows-opgradering, FLIS og ny hjemmeside.

## Bilag

IT puljen historisk.pdf

Strategisk Lønpulje historisk

## Punkt 8: Oversigt over arbejdsgrupper

18/15960

### Baggrund

Til HovedUdvalgets orientering, fremlægges til hvert møde en status på arbejdet i de af Hoved-Udvalget nedsatte arbejdsgrupper.

### Indstilling

Det indstilles, at HovedUdvalget tager oversigten til efterretning.

### Beslutning Hovedudvalg den 12-09-2019

Ingen bemærkninger.

### Fraværende deltagere

Per Frank Lauritzen

### Sagsfremstilling

Arbejdsgruppe	Opgave	Deltagere	Status
		Brith Josephsen	Arbejdsgruppen afholdt sit første møde den 03.09.18.
		Thommas Nielsen	
		Heidi Yoma Rasmussen	Status blev fremlagt på HU's møde den 25.10.18.
Arbejdsgruppe om rygning	Skal vurdere om der behov for ændringer i rygepolitikken	Heidi Hansen	Arbejdsgruppen udsender materiale til drøftelse i MED-organisationen i juni. Opfølgning og næste møde i arbejdsgruppen medio november.
Nedsat februar 2018		Lars Holte	
		Ansvarlig: Heidi Weimar Kristensen (HRC)	
Arbejdsgruppe om servicetjek af MED-organisationen.	Skal følge op på temaer fra HU-seminaret.	Heidi Hansen	Arbejdsgruppen afholdt sit første møde den 13.12.18.
Nedsat 25.10.18		Heidi Yoma Rasmussen	
		Tine Hoffmann	Tilbage melding fra arbejds-gruppen på HU-møde den 5. marts 2019.
		Lars Holte	
		Ansvarlig: Sine Panfil (HRC)	Arbejdsgruppen har udsendt materiale til MED-organisationen i marts.
			Arbejdsgruppen har afsluttet sit arbejde.

Sagen er ønsket i arbejdsgruppen inden for forelægges for HU. Arbejdsgruppen mødes den 24. oktober og sagen forventes fremlagt til HU's drøftelse på mødet i november.

Arbejdsgruppe om Tal om Personale	Arbejdsgruppen skal se nærmere på tallene og identificere eventuelle problemstillinger i relation til rekruttering og fastholdelse, som det kunne være interessant for Hovedudvalget at beskæftige sig med.	Heidi Hansen Tine Hoffmann Niels Krüger Per Frank Lauritzen Peter Foskjær Lars Bælum Allan Larsen (HRC)	Arbejdsgruppen mødes første gang den 22. oktober 2019.
		Ansvarlig: Lene Fridberg (HRC) Lars Holte Heidi Yoma	
Arbejdsgruppe om information til ansatte om hvor de kan henvende sig hvis de oplever kritisable forhold på arbejdspladsen.	Udarbejde forslag til information til medarbejderne.	Niels Krüger Thommas Nielsen Karin Danielsen Ansvarlig: Sine Panfil (HRC)	Arbejdsgruppen har planlagt en møderække henover efteråret. Resultatet af arbejdet vil blive præsenteret for HU, når arbejdet er tilendebragt.
Nedsat 12. juni 2019			

#### 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 21.11.12		Ansvarlig: Helle Planck Larsen og	

Søren  
Grenaae  
(HRC)

## **Punkt 9: Eventuelt**

18/15960

### **Baggrund**

Punktet er åbent for input.

### **Beslutning Hovedudvalg den 12-09-2019**

Lene Fridberg spurgte ind til tidspunktet for HU-seminaret i 2020. Der var enighed om at september måned var en god måned for seminaret. HovedUdvalget blev i den forbindelse bedt om at tænke over mulige emner.

### **Fraværende deltagere**

Per Frank Lauritzen