

REFERAT Hovedudvalg d. 15-12-2022

Mødedato Torsdag d. 15. december 2022 kl. 14:00

Mødested B203

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

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden.....	3
Budgetopfølgning 2022 og budget 2023-2026.....	4
Opsamling og status på partsprojektet Fokus På Fuld Tid.....	5
Tidsplan for valg til MED- og Arbejdsmiljøorganisationen.....	8
Godkendelse af HU-årshjul 2023.....	11
Oversigt over arbejdsgrupper.....	13
Eventuelt.....	16

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden

21/18716

Indstilling

Det indstilles, at HovedUdvalget godkender dagsorden til møde den 17. november 2022.

Beslutning Hovedudvalg den 15-12-2022

Dagsordenen blev godkendt.

Fraværende:

Jørgen Lerhard

Charlotte Markussen

Anya Krogh Manghezi

Fraværende Jørgen Lerhard, Charlotte Markussen, Anya Krogh Manghezi

Punkt 2: Budgetopfølgning 2022 og budget 2023-2026

21/18716

Baggrund

Denne sag fremlægges med henblik på at give en status på budgetopfølgning 2022 og budget 2023-2026.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning Hovedudvalg den 15-12-2022

Å

Kommunaldirektøren orienterede om budgettet. Forholdene er fortsat at komme fornuftigt ud af 2022.

Å

Orienteringen blev taget til efterretning.

Fraværende:

Jørgen Lerhard

Charlotte Markussen

Anya Krogh Manghezi

Fraværende Charlotte Markussen, Jørgen Lerhard, Anya Krogh Manghezi

Punkt 3: Opsamling og status på partsprojektet Fokus På Fuld Tid

20/9965

Baggrund

Høje-Taastrup Kommune gik i efteråret 2020 ind som nøglekommune i KL og Forhandlingsfællesskabets partsprojektet ”En Fremtid med fuld tid”. Projektets målsætning er, at udvikle kulturen mod et fremtidigt arbejdsmarked med fuld tid som det normale udgangspunkt for ansættelse og med mulighed for deltid.

Hovedudvalget pegede dengang på, at projektet var relevant for følgende faggrupper:

- Det pædagogiske område (SFO- klub og dagtilbudsområdet)
- SOSU-området
- Sygeplejeområdet

I 2021 gik 8 arbejdspladser fra hjemmeplejen og plejehjem samt dagtilbudsområdet ind i projektet. Denne sag samler op på projektet og de forløb, der er kørt og giver en status tilbage til Hovedudvalget på den indsats, der har været. Endvidere orienterer sagen hovedudvalget om muligheden for at deltage som nøglekommune i 2. bølge af partsprojektet ”En fremtid med fuldtid”.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget

1. Tager sagens indhold til efterretning
2. Beslutter at Høje-Taastrup Kommune fortsætter som nøglekommune i partsprojektet med nye arbejdspladser

Beslutning Hovedudvalg den 15-12-2022

Anja Obdrup præsenterede sagen, som blev taget til efterretning med følgende bemærkninger:

- Projektet har kørt rigtig godt i SUOC, da projektet har haft stort fokus fra centerchefen. Det er vigtigt med ledelsesfokus, hvis det skal lykkes.
- Det har ikke kun handlet om timetallet, men også om fordelingen af timerne på ugen, dvs. en fleksibel arbejdstid.
- Medarbejderne er mere motiveret til at gå op i tid, når det er tydeligt, hvilken betydning det har for arbejdsmiljøet.
- Det giver seniorerne mere arbejdsro, når de vælger at gå op i tid. Det er et fastholdelselement at have mere tid til opgaven.
- Det er et værktøj til at diskutere trivsel og arbejdsmiljø. Også i de faggrupper som ikke pt. står og mangler hænder, men som vil stå med problemet på et tidspunkt i fremtiden.

Der var enighed om at Høje-Taastrup Kommune fortsat, med nye arbejdspladser, skal være nøglekommune i partsprojektet.

Fraværende:

Jørgen Lerhard

Charlotte Markussen

Anya Krogh Manghezi

Sagsfremstilling

I Sundheds- og Omsorgscentret var dialogerne om flere på fuld tid allerede i gang, da de trådte ind i partsprojektet. 8 arbejdspladser deltog med ledelses- og medarbejderrepræsentanter i et workshopforløb på 18 timer, som har været tilrettelagt og gennemført i samarbejde med konsulenter fra KL og Forhandlingsfællesskabet.

Gennem workshopforløbet har arbejdspladserne arbejdet med lokale barrierer og gevinster for at gå op i tid samt fastholde medarbejdere, som allerede er på fuld tid. Arbejdspladserne har igangsat prøvehandlinger og indsamlet erfaringer indenfor:

- Opgave- og arbejdstidsplanlægning
- Fleksibilitet og indflydelse
- Kultur, vaner og dialog
- Trivsel og faglighed

I bilag 1 er en oversigt over de specifikke prøvehandlinger, der er arbejdet med samt de dagsordner, som fokus på fuld tid/op i tid også løfter.

Indenfor dagtilbud var Fokus på fuld tid i år 2020 en ny dagsorden, som der ikke tidligere var sat særskilt fokus på. Dagtilbudsområdet har derfor i første omgang haft fokus på at igangsætte dialogen om fuld tid, herunder gevinster og barrierer for at gå op i tid.

Dagtilbudsområdet havde tilbage i 2021 svært ved at afsætte tid til deltagelse i det etablerede workshopforløb, og har i stedet kørt en lokal proces med fokus på at kickstarte dialoger om fuldtid/op i tid i LokalMED, som på forskelligvis har bragt dialogerne videre ud på arbejdspladserne.

Erfaringer fra partsprojektet peger på, at når der sættes fokus på fuld tid/op i tid, så lykkes det at øge andelen af fuldtidsansatte en smule og der er medarbejdere, der vælger at gå op i tid. Der er tale om faggrupper, der generelt set er præget af en kultur med mange deltidsansættelser, men pilene peger i retning af lidt flere på fuld tid. Endvidere viser erfaringerne, at fokus på fuld tid også løfter andre vigtige dagsordner relateret til arbejdsmiljø, faglighed og kerneopgaven.

Det er vigtigt at fastholde fokus på fuld tid, og fortsat arbejde med at udvikle kulturen frem mod et arbejdsmarked, hvor det normale udgangspunkt for ansættelse er fuld tid med mulighed for deltid.

KL og Forhandlingsfællesskabet har besluttet at forlænge indsatsen og tager hul på en ny runde med nøglekommune, der arbejder hen mod en fremtid med fuld tid. Høje-Taastrup Kommune har således mulighed for at søge om at komme med igen. Arbejdspladser der deltager i den kommende indsats, kan vælge mellem to forskellige workshopforløb, som parterne har udviklet pba. erfaringer med den nuværende indsats:

Forløb 1: består af 4 workshops, og er den model som er kørt i de fleste kommuner. Ud over de 4 workshop er der en opsamling, hvor erfaringer deles.

Modellen har i alt 24 fremmødetimer og dertilhørende hjemmeopgaver.

Forløb 2: består af to workshops, som så er lidt længere, og herudover afsluttes der med den fælles opsamling, hvor erfaringer deles. Her er der 17 fremmødetimer, lidt flere hjemmeopgaver samt et par virtuelle møder, hvor der følges op.

Begge modeller skal gerne give det samme grundige forløb og deraf følgende gode resultat for arbejdspladserne. Bare på hver sin måde. Vi kan se af erfaringerne, at forløb 'i dybden' betaler sig.

HR-Centret har været i dialog med sektorer, som har mange deltidsansatte for at afklare interessen for at indgå i partsprojektets workshopforløb, XXX har meldt tilbage med interesse for at deltage.

Bilag

Bilag 1: HU-sag 15.12.2022

Fraværende Anya Krogh Manghezi, Charlotte Markussen, Jørgen Lerhard

Punkt 4: Tidsplan for valg til MED- og Arbejdsmiljøorganisationen

22/962

Baggrund

I Høje-Taastrup Kommune sker valg og udpegning til MED-organisationen og arbejdsmiljøorganisationen samtidig.

Den nye MED- og arbejdsmiljøorganisation skal være på plads den 1. juni 2023, hvor tiltrædelserne formelt starter. Valgperioden løber til og med 31. maj 2025.

Sagen forelægges Hovedudvalget med henblik på godkendelse af tidsplanen for valget.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget godkender planen for valg og udpegning til MED- og arbejdsmiljøorganisationen i HTK for perioden 1. juni 2023 til 31. maj 2025.

Beslutning Hovedudvalg den 15-12-2022

Medarbejdersiden påpegede, at HU-sagen mere præcist beskriver hvem der gør hvad, end bilaget gør.

Der er et ønske om at få en rapport/liste over sektorudvalg med valggrupper, faggrupper og antal medarbejdere, samt en præcisering af valg af suppleanter.

HRC vil se på beskrivelsen i bilaget igen – herunder hvem der meddeler beslutningerne til hvem, samt se på muligheden for en rapport/liste.

Tidsplanen blev godkendt.

Fraværende:

Jørgen Lerhard

Charlotte Markussen

Anya Krogh Manghezi

Sagsfremstilling

Det fremgår af bilag 7 til MED-aftalen ”MED strukturen i Høje-Taastrup Kommune”, hvordan de enkelte centres MED- og arbejdsmiljøorganisation er opbygget, og hvor mange pladser der er til henholdsvis medarbejderrepræsentanter, ledelsesrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsmiljøledere i lokaludvalgene og sektorudvalgene.

Når valget sættes i gang, skal der vælges ad flere omgange. Første valg er til arbejdsmiljøgruppen, andet valg til Lokaludvalget, tredje valg er til sektorudvalget og det sidste valg er til Hovedudvalget.

Arbejds miljøgrupper

Til arbejds miljøgrupperne skal der vælges en arbejds miljørepræsentant blandt de ansatte på arbejdspladsen. Ledelsen udpeger en arbejds miljøleder.

Lokaludvalg

Til Lokaludvalgene skal der vælges medarbejderrepræsentanter blandt arbejdspladsens tillidsrepræsentanter. Hvis ikke alle pladser i lokaludvalget kan udfyldes med tillidsrepræsentanter, skal der vælges andre medarbejderrepræsentanter.

I lokaludvalgene indgår endvidere arbejds miljørepræsentanten fra arbejdspladsens arbejds miljøgruppe. Hvis der er flere arbejds miljøgrupper under et lokaludvalg, skal der vælges 2 arbejds miljørepræsentanter blandt arbejdspladsernes arbejds miljøgrupper.

Ledelsen udpeger ledelsesrepræsentanterne, idet der dog ikke kan sidde flere ledelsesrepræsentanter end medarbejderrepræsentanter i udvalget. Én af ledelsesrepræsentanterne skal være arbejds miljøleder.

Hvis der er flere arbejds miljøgrupper under et lokaludvalg, skal der udpeges 2 arbejds miljøledere til lokaludvalget.

Til lokaludvalget skal der endvidere vælges suppleanter for medarbejderrepræsentanterne.

Sektorudvalg

Medarbejderrepræsentanter til sektorudvalgene vælges/udpeges af de forhandlingsberettigede organisationers lokale klubber, enheder eller lignende blandt de ansatte i Høje-Taastrup Kommune.

Der skal vælges 2 arbejds miljørepræsentanter til sektorudvalget. Disse vælges blandt arbejds miljørepræsentanterne fra lokaludvalgene/p-møder med MED-status.

Ledelsen udpeger ledelsesrepræsentanterne og to af disse skal være arbejds miljøledere. Der kan ikke sidde flere ledelsesrepræsentanter end medarbejderrepræsentanter i udvalget.

Til sektorudvalget skal der desuden vælges/udpeges suppleanter for medarbejderrepræsentanterne, vælges suppleanter for arbejds miljørepræsentanterne, samt udpeges suppleanter for arbejds miljølederne.

Hovedudvalg

Medarbejderrepræsentanter til Hovedudvalget udpeges af hovedorganisationerne blandt de ansatte i Høje-Taastrup Kommune. Der skal således ikke foretages valg på de enkelte arbejdspladser hertil.

Valg af arbejds miljørepræsentanter til Hovedudvalget sker blandt arbejds miljørepræsentanterne fra sektorudvalgene. Til Hovedudvalget skal vælges to arbejds miljørepræsentanter.

Direktionen udpeger ledelsesrepræsentanterne og to af disse skal være arbejds miljøledere.

Til Hovedudvalget skal der desuden vælges/udpeges suppleanter for medarbejderrepræsentanterne og arbejds miljørepræsentanterne.

For valg af suppleanter for arbejds miljørepræsentanter gælder samme betingelser, som ved valg af arbejds miljørepræsentanter.

Efter valget

Når valgene og udpegningerne er afsluttet, skal MED- og Arbejds miljøorganisationen opdateres i forhold til lister over navnene på medlemmerne i arbejdsgrupperne, lokaludvalg, sektorudvalg og Hovedudvalg.

Resultatet af valgene og udpegningerne skal meddeles til og koordineres af de enkelte centre. Inden for arbejdsmiljøområdet skal de endelige resultater af centerets udpegning og valg af henholdsvis arbejdsmiljøledere og arbejdsmiljørepræsentanter til centrets øverste udvalg (sektorudvalg eller lokaludvalg) meddeles HR-Centret via en [blanket](#) på [MitHTK](#). Denne blanket skal det enkelte center samtidig sørge for at få gemt på vedkommendes personalesag.

Centrene skal desuden sikre, at alle medlemmerne af deres arbejdsmiljøorganisation har gennemført, eller bliver tilmeldt, den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse.

For at sikre, at de rigtige personer oprettes/slettes i Teams, skal centrene ved ændring af posterne som formand, næstformand og sekretær i sektorudvalgene og i Hovedudvalget, sende en mail herom til Helle Mølleskov, hellemoe@htk.dk fra HR-Centret.

Tidsplan

	Dato frist
1 HU godkender sag om valg / udpegning til MED organisationen, herunder arbejdsmiljøorganisationen 01.06.2023 – 31.05.2025	15. december 2022
HR-Centret orienterer om at valget og udpegningen sættes i gang:	
- Besked til centercheferne, som skal orientere arbejdsmiljøgrupperne og eventuelle lokaludvalg indenfor eget område.	
2 - Besked til hovedorganisationerne OAO, FTF og AC om udpegning til Hovedudvalget.	Januar 2023
- Der skal gøres reklame for at melde sig som MED- eller arbejdsmiljørepræsentant. Samtidig orienteres om rollen/opgaven. Dette gøres via MedarbejderNyt og mitHTK.	
3 Valg og udpegning til arbejdspladsernes arbejdsmiljøgrupper. Husk at valget skal varsles med minimum 14 dage (senest den 7. marts)	21. marts 2023
4 Valg og udpegning til Lokaludvalg (for AMR's vedkommende af og blandt de valgte AMR fra arbejdspladsernes arbejdsmiljøgrupper)	14. april 2023
5 Valg og udpegning til Sektorudvalg (for AMR's vedkommende af og blandt de valgte AMR fra lokaludvalgene)	8. maj 2023
Valg og udpegning af AMR til Hovedudvalget, af og blandt de valgte AMR fra sektorudvalg eller lokaludvalget (hvor der ikke er sektorudvalg).	
6	26. maj 2023

Direktionen udpeger umiddelbart derefter de to arbejdsmiljøledere.

Bilag

Beskrivelse af valg til MED 2023

Fraværende Anya Krogh Manghezi, Charlotte Markussen, Jørgen Lerhard

Punkt 5: Godkendelse af HU-årshjul 2023

21/18716

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 2023.

Beslutning Hovedudvalg den 15-12-2022

HU-årshjulet blev godkendt.

Det undersøges, om der mangler et punkt vedr. evaluering af status på MED- og AM-uddannelsen.

Dele af medarbejdersiden ønsker en sag i HU om procedureaftalen i forhold til de lokale lønforhandlinger. HRC undersøger, hvor en sådan drøftelse skal finde sted, da der er tale om aftalestof. I forvejen arbejder HRC og en række FTR'ere bilateralt med emnet.

Fraværende:

Jørgen Lerhard

Charlotte Markussen

Anya Krogh Manghezi

Sagsfremstilling

Hovedudvalgets årshjul 2023

Måned

Februar 2023 Status på sundhedsaktiviteter i det forgangne år og aktivitetsoversigt for det kommende år.

(afholdes
02.02.23)

Marts 2023 Evaluering af MUS.

(afholdes
08.03.23)

Status på sygefravær – Tendenser og udvikling.

Den kommende APV- og trivselsproces.

April 2023

(afholdes
05.04.2023)

Ligestillingsredegørelsen.

Maj 2023

(afholdes
10.05.23)

Afrapportering på arbejdsmiljøområdet – herunder
arbejdsmiljødrøftelsen.

Valg til Feriefonden.

Juni 2023

(afholdes
08.08.2023)

Tal om personale.

Ansættelser på særlige vilkår.

September 2023

(afholdes
14.09.23)

Overvågning og revidering af retningslinjerne om vold, mobning og
trusler.

Evaluerings af lokallønsforhandlingerne.

Oktober 2023

(afholdes
12.10.2023)

Status og information om APV- og trivselsprocessen.

November 2023

(afholdes
08.11.23)

Evaluerings af budgetprocessen.

December 2023

(afholdes
14.12.23)

Opfølgning på APV- og trivselsundersøgelse.

Fraværende Anya Krogh Manghezi, Charlotte Markussen, Jørgen Lerhard

Punkt 6: Oversigt over arbejdsgrupper

21/18716

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 15-12-2022

Oversigten blev taget til efterretning.

Fraværende:

Jørgen Lerhard

Charlotte Markussen

Anya Krogh Manghezi

Sagsfremstilling

Arbejdsgruppe	Opgave	Deltagere	Status
HTK som nøglekommune for partsprojektet ”Fokus på fuld tid” Nedsat 22. oktober 2020	Projektet forankres i arbejdsgruppen.	<ul style="list-style-type: none">• Heidi Hansen• Brith Josephsen• Lisbeth Brandt Andersen• Tine Hoffmann• Maja W. Pedersen• Anya Krogh Manghezi• Anja Obdrup (HRC)• Ane Saabye (HRC)	Det formelle forløb som nøglekommune i partiprojektet ”En fremtid med fuld tid” er afrundet. Forløbet har skabt erfaringer og indsigter, som er vigtige at få delt i organisationen. Data peger på, at indenfor de faggrupper, som har deltaget i projektet, lykkes det at øge andelen af fuldtidsansatte en smule. Der er tale om faggrupper, der generelt set er præget af en kultur med mange deltidsansættelser, men pilene peger i retning af lidt flere på fuld tid. Der er mulighed for at indgå som nøglekommune i 2. bølge af ”En fremtid med fuld tid”.
Arbejdsgruppe om Arbejdskraftudfordringen Nedsat 22. oktober 2020.		<ul style="list-style-type: none">• Tine Hoffmann• Heidi Hansen• Heidi Yoma• Charlotte Seedorf	Gruppen har afholdt en række møder og har drøftet og givet input til bl.a. uddannelsesstrategien, kommunikationsstrategien,

		<ul style="list-style-type: none"> • Karin Danielsen • Lars Holte • Anja Krogh Manghezi • Thomas Svenne Langkjær • Niels Krüger (suppl.) • Maiken Lindahl (HRC) 	<p>temaer og ansvarsfordeling i pejlemærkerne. Gruppen holder møde den 8.12, og taler her bl.a. møderække for 2023 og arbejdet med den samlede strategi, der forventes at blive præsenteret for HU-arbejdsgruppen i januar 2023.</p>
<p>KL-Seniorpartnerskab</p> <p>Nedsat den 30. september 2022</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Direktør Anya Krogh Manghezi (HU-repræsentant) • TR Tine Hoffmann (HU-repræsentant) • Projekt- og udviklingschef Stine West Dyhr (ISC-repræsentant) • Administrativ sagsbehandler Maibritt Jarl (ISC-repræsentant) • 	<p>Seniorpartnerskabets arbejde vil indgå i HU-arbejdsgruppen om Arbejdskraftudfordringen for senere hen at blive bragt ind i Hovedudvalget.</p> <p>1. udviklingsdag blev afholdt den 26. oktober 2022, og næste udviklingsdag er fastsat til den 1. februar 2023.</p>
<p>Arbejdsgruppe vedr. MED-aftalens bilag 2</p> <p>(navn ændret 16.09.21)</p> <p>Nedsat 19. november 2020.</p>	<p>At arbejde med de fremførte forslag, herunder en evt. nedsættelse af et forhandlingsorgan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Karin Danielsen • Charlotte Seedorff • Heidi Yoma Rasmussen • Sanne Simonsen (HRC) 	<p>Arbejdsgruppen har givet input til ny tids- og procesplan for budgettet, som er godkendt af Økonomiudvalget og Byrådet henholdsvis den 18. og 25. januar 2022. Det viser sig efterfølgende, at der er lidt uklarheder omkring processen, hvorfor der fortsat arbejdes videre med bilag 2.</p>
<p>Arbejdsgruppe vedr. HU-forenklinger i MED-systemet.</p>	<p>Arbejdsgruppen skal se på de TR-rettede</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Heidi Hansen • Niels Krüger • Brith Josephsen 	<p>Der er planlagt nye møder i hhv. december 2022 og januar 2023.</p> <p>Første møde i arbejdsgruppen blev holdt den 3. december 2021. Der har været afholdt et par</p>

Nedsat 8. april 2021	forenklinger i MED-systemet.	<ul style="list-style-type: none"> • Lisbeth Hansen • Lars Holte • Ulla Dedenroth • Thomas Svenne Langkjær • Lisbeth Grandjean Hansen (HRC) 	<p>arbejds møder i gruppen senest den 25. maj 2022.</p> <p>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.</p> <p>Nyt møde planlægges i det nye år.</p>
----------------------	------------------------------	--	---

PERMANENTE ARBEJDSGRUPPER

Årlig arbejdsmiljødrøftelse	Skal forberede og samle op på HU's årlige arbejdsmiljødrøftelse.	<p>Siddende AMR, AML og HU's næstformand.</p> <p>Ansvarlig:</p> <p>Anja Obdrup (HRC)</p> <p>Helle Planck Larsen (HRC)</p> <p>Ane Saabye (HRC)</p>	<p>Gruppen mødes 3-4 gange årligt i marts/april måned. Og i ulige år tillige i oktober måned.</p>
Nedsat 21. november 2012			

Fraværende Anya Krogh Manghezi, Charlotte Markussen, Jørgen Lerhard

Punkt 7: Eventuelt

21/18716

Baggrund

Punktet er åbent for input.

Beslutning Hovedudvalg den 15-12-2022

Der fremkom et forslag om en graviditetspolitik, så det sikres, at den gravide og leder sammen har en drøftelse om tilbud på arbejdspladsen, så sygemeldinger undgås. (fremgår også af Arbejds miljølovens § 15) F.eks. kunne man have nogle graviditetspakker med lån af stole og særligt arbejdsudstyr.

Arbejdsgruppen om rekruttering og fastholdelse ser på muligheden for ovenstående.

Kommunaldirektøren takkede for indsatsen i 2022, og ønskede god jul og godt nytår.

Fraværende:

Jørgen Lerhard

Charlotte Markussen

Anya Krogh Manghezi

Fraværende Jørgen Lerhard, Charlotte Markussen, Anya Krogh Manghezi