

REFERAT Hovedudvalg d. 23-10-2025

Mødedato Torsdag d. 23. oktober 2025 kl. 14:00

Mødested Mødelokale 1.22

Mødedeltagere Lars Holte, Brith Josephsen, Tine Hoffmann, Heidi Yoma Rasmussen, Karin Danielsen, Sanne Simonsen, Lene Strandquist (Afbud), Anya Krogh Manghezi, Per Christoffersen (Afbud), Frederikke Heise (Afbud), Peter Christensen, John Wennerwald (Afbud), Mette B. K. Jensen (Afbud), Lene Fridberg, Kamilla Bervild, Rasmus Vanggaard Knudsen, Stephanie Isabella Thomsen, Jakob Lind Lynge (Afbud), Sebastian Milenkovic, Maibritt Jarl

Indholdsfortegnelse

1. Godkendelse af dagsorden - oktober.....	3
2. Regnskab og budget.....	4
3. Orientering om "Sammen mod vold, trusler og chikane" - en netværksmulighed.....	5
4. Status på ledelseevaluering.....	8
5. Sygefraværstatus på basis af måltal 2024.....	9
6. Opdatering af MED-aftalens bilag 12.....	13
7. Brug af RoboRef i Høje-Taastrup Kommune.....	14
8. Oversigt over arbejdsgrupper.....	16
9. Eventuelt og evaluering af mødet.....	18

Punkt 1: 1. Godkendelse af dagsorden - oktober

25/9166

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget godkender dagsorden og tidsplan til mødet.

Beslutning Hovedudvalg den 23-10-2025

Godkendt.

Sagsfremstilling

Dagsordenspunkt:	Afsat tid:	Start kl.
Godkendelse af dagsorden	5 min.	14:00
Regnskab og budget	20 min.	14:05
Orientering om "Sammen mod vold, trusler og chikane" - en netværksmulighed	10 min.	14:25
Status på ledelsesbeslutninger (eftersendes)	15 min.	14:35
Sygefraværstatus på basis af måltal 2024	10 min.	14:50
Opdatering af MED-aftalens bilag 12	10 min.	15:00
Brug af RoboRef i Høje-Taastrup Kommune	10 min.	15:10
Oversigt over arbejdsgrupper	5 min.	15:15
Eventuelt og evaluering af mødet	15 min.	15:30

Afbud Jakob Lind Lyng, Per Christoffersen, Lene Strandquist, John Wennerwald, Frederikke Heise, Mette B. K. Jensen

Punkt 2: 2. Regnskab og budget

25/9166

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning Hovedudvalg den 23-10-2025

Kommunaldirektøren orienterede om at der fortsat forventes et merforbrug på servicerammen i 2025 på lige under 30 mio. kr., og at der derfor er behov for forbrugsbegrænsning, hvilket er meldt ud til lederne.

I forhold til budgettet, så er det lige blevet vedtaget i Byrådet, og det ses, at servicerammen er blevet udvidet væsentligt.

Medarbejdersiden gør opmærksom på at MED-inddragelsen skal huskes i implementeringen.

Afbud Jakob Lind Lyng, Per Christoffersen, John Wennerwald, Lene Strandquist,
Frederikke Heise, Mette B. K. Jensen

Punkt 3: 3. Orientering om "Sammen mod vold, trusler og chikane" - en netværksmulighed

24/19976

Baggrund

En arbejdsgruppe under Hovedudvalget arbejder aktuelt med at udarbejde fælles retningslinjer for medarbejderne på rådhuset vedrørende vold og trusler. Arbejdsgruppen er nu kommet i gang, og der vil ske tilbagemelding til Hovedudvalget. I mellemtiden har KL og Forhandlingsfællesskabet lanceret et nyt, landsdækkende netværk som led i indsatsen "Sammen mod vold, trusler og chikane". Hovedudvalget orienteres hermed om netværket og dets muligheder.

Indstilling

Det indstilles at:

1. Hovedudvalget sender information om netværket til centercheferne til orientering
2. Hovedudvalget drøfter egen deltagelse i netværket

Beslutning Hovedudvalg den 23-10-2025

Hovedudvalget var enige om at sende information om netværket ud til centercheferne, og at det er vigtigt, at blive en del af netværket. Det handler dog om hele organisationen, og der skal derfor ses bredt, i forhold til hvem der skal udpeges til at deltage i netværket.

Der er enighed om at der som min. skal deltage én ledelsesrepræsentant og én medarbejderrepræsentant fra HU i netværket, og at der efterfølgende vil ske en dialog med centercheferne om hvem de øvrige deltagere skal være. (4-8 deltagere).

Det skal understreges, at det vigtigt at få delt den viden der kommer fra netværket, ud i organisationen lokalt og få det til at leve. Der er en stor efterspørgsel alle steder i organisationen.

Sagsfremstilling

KL og Forhandlingsfællesskabet står bag indsatsen "Sammen mod vold, trusler og chikane", som udspringer af OK24.

Formålet er at styrke den systematiske forebyggelse af arbejdsrelateret vold, trusler og chikane, herunder digital chikane. På landsplan opleves en stigende forekomst af hændelser, og der er behov for en mere helhedsorienteret tilgang. Kommunerne, herunder Høje-Taastrup har allerede mange gode tiltag, men gennem erfaringsudveksling og netværk, kan indsatsen løftes yderligere.

Indsatsen består af to hovedelementer:

- En ny hjemmeside – [Sammen mod vold](#) – med metoder og værktøjer fra BFA, Vold som udtryksform og Metoder mod vold.
- Et netværksforløb, som skal understøtte kommunernes lokale arbejde.

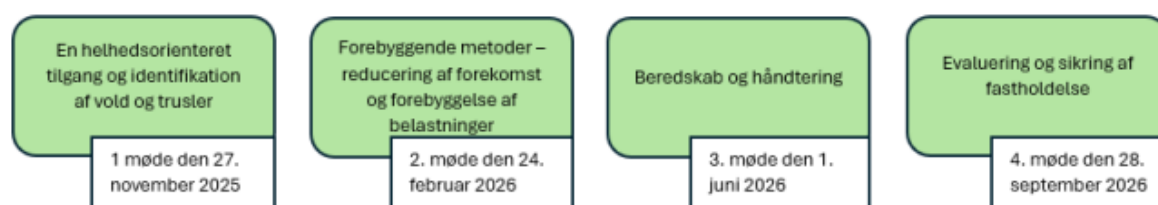
Formål med netværket

Netværket giver:

- Støtte til at kortlægge, hvilke indsatser det er relevant at igangsætte i netop vores kommune, og hvordan vi kan styrke en mere helhedsorienteret tilgang til forebyggelse og håndtering af arbejdsrelateret vold, trusler og chikane, herunder digital chikane.

- Viden om forebyggende indsatser på relevante fagområder, samt hvordan vi får omsat denne viden til handling i praksis.
- Kompetent sparring og inspiration til vores arbejdsgruppe, så de kan gennemføre og forankre en indsats, der skaber en reel forandring og sikre ejerskab og involvering.
- Tid og strukturerede rammer til at drøfte og igangsætte handlinger og aktiviteter.

Der afholdes to netværksforløb, heraf ét i København, med fire mødegange a 4½ time, faciliteret af Human House. Møderne tager udgangspunkt i fire hovedtemaer:



Krav for at deltage i netværket

For at kunne deltage i netværket, kræver det at vi er klar til at arbejde systematisk med at identificere udfordringer med vold og trusler, og afprøve og implementere tiltag i netværksperioden.

Deltagelse i netværket

Beslutningen om deltagelse træffes i MED-udvalget. Det kan være Hovedudvalget eller et andet MED-udvalg der deltager. Det er muligt at der deltager flere MED-udvalg fra samme kommune.

Der udpeges en arbejdsgruppe til netværket. Arbejdsgruppen skal bestå af mellem 4 og 8 deltagere, heraf mindst to fra MED-udvalget. (én leder og én medarbejder). Derudover kan MED-udvalget udpege relevante deltagere som f.eks. demenskoordinator, arbejdsmiljøkonsulent eller HR-konsulent til arbejdsgruppen.

Alle deltagere fra arbejdsgruppen skal så vidt muligt deltage hver gang.

Ansøgningsfrist og udgifter i forbindelse med deltagelse

Hvis et MED-udvalg beslutter at deltage i netværket, skal der ansøges om deltagelse senest 10. november 2025 via [ansøgningsskema](#).

Selve deltagelse i netværket er gratis, men deltagere skal selv betale arbejdstid, transport mm.

Anbefaling

For at centercheferne får kendskab til netværket, anbefales det at sende informationen ud til centercheferne.

Netværket har til formål at understøtte og kvalificere arbejdsgruppens indsats mod vold og trusler, som betyder det kan give en værdi for kommunen at deltage. Deltagelse i netværket giver mulighed for sparring med andre kommuner og adgang til erfaringer og løsninger der har vist sig virksomme i praksis. Samtidig kan deltagelse styrke kommunens forebyggelse og håndtering af vold og trusler, herunder digital chikane. Det kan bidrage til øget tryghed, trivsel og fastholdelse blandt medarbejderne. På baggrund af ovenstående anbefaler Center for Byråd og Administration, at Hovedudvalget nedsætter en tværgående, centralt forankret arbejdsgruppe der ansøger om deltagelse.

Bilag

Brev HovedMED Sammen mod vold trusler og chikane.pdf

Afbud Jakob Lind Lyng, Per Christoffersen, John Wennerwald, Lene Strandquist,
Frederikke Heise, Mette B. K. Jensen

Punkt 4: 4. Status på ledelsesevaluering

Baggrund

I den oprindelige plan skulle der i efteråret 2025 gennemføres ledelsesevaluering. Det gav i foråret 2025 anledning til, at direktionen blev præsenteret for overvejelser om, hvorvidt der også fremover skal gennemføres ledelsesevaluering og arbejdspladsvurderinger (APV) som to selvstændige målinger eller om de i fremtiden med fordel bør tænkes sammen under hensynet til at forenkle indsatsen og øge fokus på de indsatser, der identificeres. Derudover har arbejdet med Udviklingsstrategien ambitioner om fællesskaber samt Strategi for Fremtidens Fleksible Velfærd (FFV) givet anledning til at drøfte i direktionen og chefforum, hvad strategierne betyder for ledelsesopgaven og deraf også for fokus i en ledelsesevaluering. Direktionen har på denne baggrund valgt at udskyde ledelsesevalueringen. Med sagen gives status og orienteres om de næste skridt.

Indstilling

Det indstilles, at HU tager orienteringen om ledelsesevaluering til efterretning.

Beslutning Hovedudvalg den 23-10-2025

Orienteringen blev taget til efterretning med en bemærkning fra medarbejdersiden om at det var svært i sagen at gennemskue, hvad den egentlige årsag til sammenlægningen er.

Ledersiden uddybede sagsfremstillingen, herunder også at der ikke er tale om en sammenlægning, men to adskilte evalueringer der blot ligger i en tidsmæssig sammenhæng.

Medarbejdersiden er bekymret for om ledelsesevalueringen bliver overset og ikke får nok opmærksomhed, men er glad for at arbejdsgruppen om fremtidens fleksible velfærd bliver inviteret med ind i arbejdet. Der må gerne være fokus på faciliterende ledelse.

Sagsfremstilling

I forbindelse med forberedelsen til at gennemføre ledelsesevalueringen 2025, valgte Center for Byråd og Administration at bruge anledningen til at overveje, alternative tilgange til kortlægning ifm. ledelsesevaluering. Det kunne i den forbindelse konstateres, at nogle kommuner har en praksis, der minder om HTK, mens andre gennemfører såkaldte trivselsmålinger, som en samlet måling ift. ledelsesevaluering og arbejdspladsvurdering (APV). Overvejelserne ift. at gennemføre en samlet survey ville været at forenkle indsatsen og fokusere kræfterne på at arbejde med de udfordringer, der fylder på arbejdspladserne. På nuværende tidspunkt er det således at år 1 gennemføres ledelsesevaluering, år 2 APV og år 3 er målefrit og så er det forfra. Dvs. vi skulle have gennemført ledelsesevaluering i 2025 og i 2026 skal der gennemføres den pligtige APV, som skal fornyes hvert 3 år.

Samtidig kan det konstateres, at med den nye udviklingsstrategi, som sætter fokus på fællesskaber både som mål og middel hvilket fordrer, at kommunen skal indgå i nye typer af samspil med borgere, civilsamfund og virksomheder, hvilket også er en grundlæggende tilgang i Strategi for Fremtidens Fleksible Velfærd ift. den attraktive og fleksible arbejdsplads samt nye velfærdsløsninger, hvilket også understøttes af velfærdsreformerne. Direktionen har derfor vurderet, at der er brug for at stoppe op for at afklare, hvad ambitionerne for kommunens udvikling og for HTK, som arbejdsplads, betyder for ledelse og deraf også, hvad der skal i fokus i en kommende ledelsesevaluering. Den umiddelbare vurdering er, at kommunens eksisterende ledelsesgrundlag i høj grad understøtter disse ambitioner og potentialer, men der er brug for at konkretisere, hvad det betyder for ledelsespraksis.

Direktionen har derfor valgt at udskyde ledelsesevalueringen 2025, og vil i den kommende periode sætte fokus på, hvad den strategiske udvikling i HTK og implementeringen af velfærdsreformerne betyder for ledelsesopgaven og ledelsesfokus i HTK. Direktionen vil i den forbindelse lægge op til bruge de fora, som er nedsat i regi af Fremtidens Fleksible Velfærd hhv. Det rådgivende panel og HU-arbejdsgruppen til at bidrage til disse drøftelser.

Det forventes, at HU præsenteres for et oplæg til fremtidig ledelsesevaluering evt. i kobling med APV i 1. kvartal 2026.

Afbud

Jakob Lind Lyng, Per Christoffersen, John Wennerwald, Lene Strandquist,
Frederikke Heise, Mette B. K. Jensen

Punkt 5: 5. Sygefraværstatus på basis af måltal 2024

25/15131

Baggrund

Hovedudvalget får årligt en status på sygefraværet i Høje-Taastrup Kommune for foregående år. Denne status indeholder også en sammenligning med omegnskommuner, Region Hovedstaden og hele landet for 2024.

Indstilling

Det indstilles at Hovedudvalget tager status over sygefraværet 2024 og sammenligninger med omegnskommuner, Region Hovedstaden og hele landet i 2024 til efterretning.

Beslutning Hovedudvalg den 23-10-2025

Sagen blev taget til efterretning, og der vil blive forelagt en ny sag (temadrøftelse) i Hovedudvalget omkring nye tiltag og idéer til nedbringelse af sygefraværet.

Sagsfremstilling

Samlet set er sygefraværet i 2024 i Høje-Taastrup Kommune faldet en anelse, set i forhold til 2023, men ligger fortsat over måltallet og landsgennemsnittet.

Status på sygefravær set i forhold til måltal for kommunen som helhed i 2024

Måltallet i 2024 var for hele kommunen 13 dage mod 14 dage i 2023. Måltallet er skærpet, da det er vigtigt at der er fokus på sygefravær, og måltallet er et redskab til at sikre fokus, og at kommunen bevæger sig i den rigtige retning.

Det faktiske sygefravær i 2024 var på 14,6 dage pr. medarbejder. Dermed lå kommunen samlet set 1,6 dage over måltallet ultimo 2024. Til sammenligning var det faktiske sygefravær i 2023 på 15 dage. Der er dermed et fald i sygefraværet fra ultimo 2023 til ultimo 2024 med 0,4 dage.

Da måltallet er skærpet fra 2023 til 2024 var kun 3 centre under måltallet i 2024 mod 6 centre i 2023. Det kan derfor se ud som en forværring af sygefraværet, men forklaringen er at måltallet (kriteriet) er blevet skærpet.

Oversigt over sygefraværet 2024 ses i bilag 1.

Status på sygefravær i forhold til måltal på centerniveau

Det konkrete måltal for de enkelte centre i kommunen varierer. Måltallet er beregnet ud fra et landsgennemsnit for hvert overenskomstområdes sygefravær og sammensætning af medarbejdere i de enkelte centre og sektorer. Status på sygefraværet opgjort pr. center tager udgangspunkt i de enkelte centres måltal.

På centerniveau lå tre ud af 11 centre med et sygefravær, der lå under måltallet for 2024. De tre centre er:

- Center for Ejendomme og Intern Service (sygefravær 9,3 dage / måltal 11,8 dage)
- Driftsbyen (sygefravær 10,8 dage / måltal 11,6 dage)
- Økonomi- og Analysecentret (sygefravær 4,0 dage / måltal 8,0 dage)

Der er otte centre, der ultimo 2024 lå over måltallet:

- By- og Miljøcentret (sygefravær 8,9 dage / måltal 6,9 dage)
- Center for Byråd og Administration (sygefravær 9,0 dage / måltal 8,5 dage)
- Familie- og Dagtilbudscentret (sygefravær 16,2 dage / måltal 13,7 dage)
- Fritids- og Kulturcentret (sygefravær 9,4 dage / måltal 8,5 dage)
- Social- og Arbejdsmarkedscentret (sygefravær 14,8 dage / måltal 13,0 dage)
- Social- og Sundhedscentret (sygefravær 15,5 dage / måltal 15,3 dage)
- Skole- og PPR-centret (sygefravær 15,4 dage / måltal 12,3 dage)
- Unge- og Uddannelsescentret (sygefravær 15,4 dage / måltal 12,8 dage)

Status på sygefravær i forhold til måltal på sektorniveau

Selvom et center samlet set ligger på, under eller over måltal, kan der være én eller flere sektorer i centret, som ligger forskudt i måltal ultimo 2024. Nedenfor ses de sektorer, der lå på eller under måltallet ultimo 2024 jf. bilag 1, tabel 3.

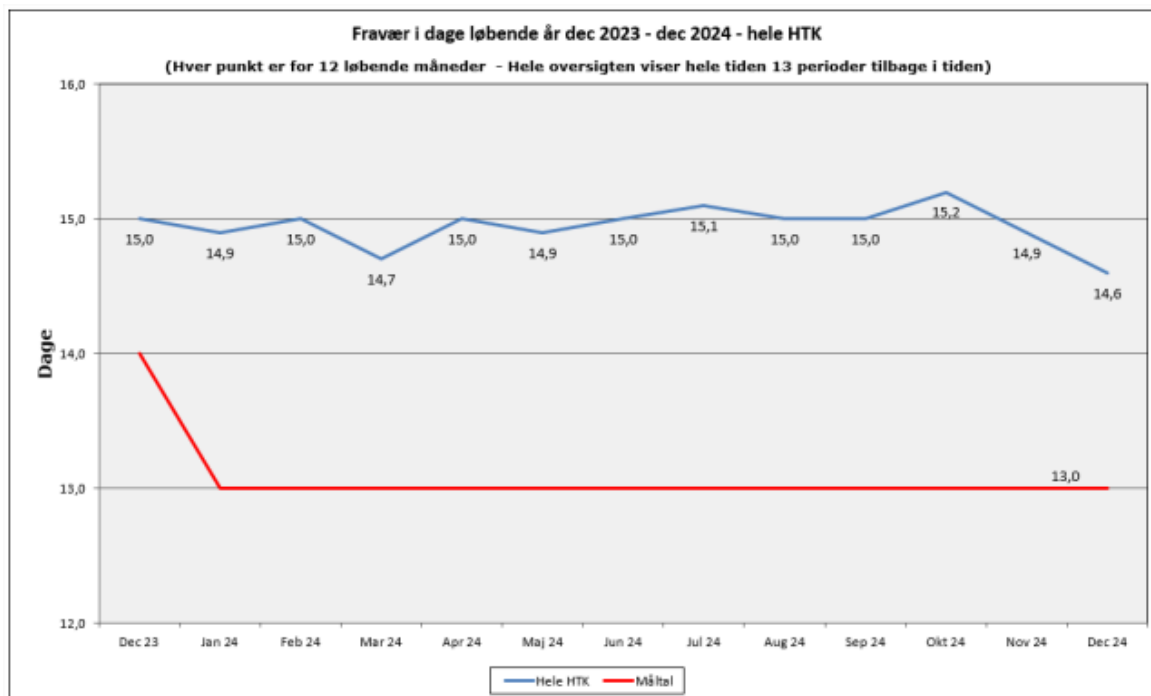
- Administrationen: FKC, SOC, UUC, ØAC
- FDC, ex. adm.
- Teknisk Service
- Rengøring/Kantine
- Driftsbyen, ex. adm.
- Halpersonale
- Sprogcentret
- Plejecentre
- Tandpleje

Nedenfor ses de sektorer, der lå over måltallet ultimo 2024 jf. bilag 1, tabel 3.

- Administrationen: BMC, CBA, CEIS, DRBY, FDC, SAC, UUC
- Kulturinstitutioner
- Fritidsklubber
- Opsøgende ungearbejde
- Skoler
- PPR
- SFO'er
- Dagtilbud
- SAC, ex. adm.
- Hjemmeplejen

Sygefraværet i HTK samlet set i 2024

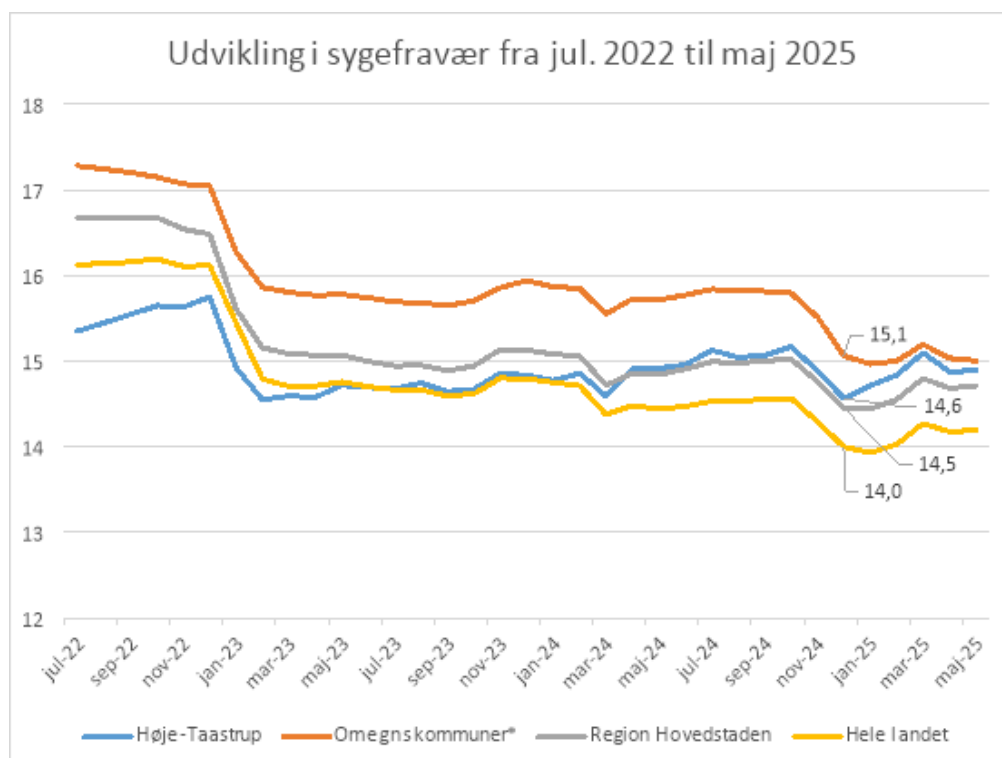
Antallet af sygefraværsdage pr. fuldtidsansat i 2024 har ligget forholdsvis jævnt med små udsving over året. Som det ses af figur 1, er kommunen fra slutningen af 2023 og frem til ultimo 2024, trods små udsving, faldet med 0,4 sygedage pr. medarbejder. Siden oktober 2024 ses en nedadgående kurve i sygefraværsdage.



Figur 1, Det samlede sygefravær i 2024 i HTK set i forhold til måltal 2024

Benchmark 2024

Sammenligningen af sygefravær data med omegnskommuner, Region Hovedstaden og landsgennemsnittet giver et vigtigt perspektiv på niveauet af sygefravær i Høje-Taastrup Kommune. Sygefravær kan variere afhængigt af lokale forhold, befolknings sammensætning og sektoropbygning, men benchmarkingen gør det muligt at vurdere om vi følger andres niveau og om kommunen har særlige udfordringer.



Figur 2, HTK sammenlignet med omegnskommuner, Region Hovedstaden og hele DK

*Albertslund, Ishøj, Vallensbæk, Egedal og Roskilde

Ovenstående graf kan ikke sammenlignes 1:1 med bilag 1, da det ikke er muligt at fjerne områder som ekstern revision, tilskud til pasning af eget barn, pasning af pårørende og lignende i benchmark data.

I figur 2 ses, at sygefraværet i Høje-Taastrup Kommune i hele 2024 ligger over landsgennemsnittet, og ultimo 2024 ender med en forskel på 0,6 dage. I perioden fra maj 2023 til december 2023 lå Høje-Taastrup Kommune på samme niveau som landsgennemsnittet.

Ved slutningen af 2024 var Høje-Taastrup Kommune 0,5 dage under omegnskommunerne samlet set og 0,1 dage over Region Hovedstaden.

Bilag

Bilag - Sygefraværstatus 2024

Afbud Jakob Lind Lyng, Per Christoffersen, Lene Strandquist, John Wennerwald,
Frederikke Heise, Mette B. K. Jensen

Punkt 6: 6. Opdatering af MED-aftalens bilag 12

24/22561

Baggrund

På HU-mødet den 26. juni 2025 blev det besluttet, at MED-aftalens bilag 12 "Retningslinjer vedr. ansættelser på særlige vilkår" skulle tilrettes, så det bliver mere tydeligt at medarbejderrepræsentanten skal inddrages. Derudover blev det besluttet, at også nyttejobs skal indarbejdes i bilaget.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget godkender det tilrettede bilag 12.

Beslutning Hovedudvalg den 23-10-2025

Medarbejdersiden havde en del bemærkninger, og vil gerne sende et nyt forslag til HR. HR vil derefter udarbejde en ny sag til Hovedudvalget om godkendelse af bilag 12.

Sagsfremstilling

TR på arbejdspladserne oplever, at der er en tendens til, at lederne ikke går til dem, når der skal ske ansættelser på særlige vilkår, men i stedet spørger en vilkårlig medarbejder eller en arbejdsmiljørepræsentant, og dermed mener at have opfyldt deres medinddragelsesforpligtigelse.

Det er derfor nu gjort mere tydeligt, at det er en TR/FTR der skal inddrages.

Dernæst er nyttejobs og isbryderordningen blevet indskrevet som en del af de særlige ansættelsesformer.

Afsnittet omkring kvoter i forbindelse med løntilskud er revideret, da der ikke længere er kvoter, men i stedet administreres efter en økonomisk ramme.

Det tilrettede bilag vedr. ansættelser på særlige vilkår er vedlagt sagen (Bilag 12).

Bilag

Retningslinjer vedr. ansættelser på særlige vilkår - Bilag 12

Afbud Jakob Lind Lyng, Per Christoffersen, John Wennerwald, Lene Strandquist,
Frederikke Heise, Mette B. K. Jensen

Punkt 7: 7. Brug af RoboRef i Høje-Taastrup Kommune

25/15959

Baggrund

Hovedudvalget har efterspurgt information og status på anvendelse af løsningen RoboRef. Løsningen benytter kunstig intelligens (AI) til at skrive udkast til referat af møder.

RoboRef er skabt i et samarbejde mellem 20 kommuner, KL og leverandøren Droids Agency. Ultimo 2024 blev det muligt for andre kommuner at indgå kontrakt på RoboRef^[1] og primo 2025 igangsatte Høje-Taastrup Kommune (HTK) en afprøvning af RoboRef i FDC og SAC med henblik på at vurdere, hvilken værdi løsningen kan tilføre organisationen. På baggrund af en positiv vurdering af potentialet, godkendte Direktionen i august, at skalere RoboRef til det øvrige HTK. Derfor har CBA igangsat skaleringsprojekt, som skal bistå centrene med implementering.

[1] <https://www.kl.dk/videncenter/nyheder/2024/ai-loesning-til-referatskrivning>

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget tager status på implementering af AI-løsningen RoboRef til efterretning.

Beslutning Hovedudvalg den 23-10-2025

Sagen blev taget til efterretning, og HR undersøger om konsekvensanalysen kan udleveres.

Medarbejdersiden mener, et RoboRef burde have været drøftet i MED inden indførelsen.

Sagsfremstilling

Hvordan virker RoboRef?

RoboRef består af to AI-motorer. En tale til tekst-motor transskriberer alt, hvad der bliver sagt på mødet. Transskriberingen sendes efterfølgende til en generativ AI-motor, der laver transskriberingen om til et udkast til referat. Der skal altid laves en personlig faglig vurdering af RoboRefs udkast og de vil forventeligt indeholde enkelte fejl. Derfor skal vi altid læse og rette i referater og tage ansvar for referaterne, selvom de er maskingenererede, før de gemmes i relevante system. Vi skal også sikre samtykke fra mødets parter, når vi anvender RoboRef.

RoboRef skriver udkast baseret på en mødetype, som er en skabelon, der indeholder vores krav til referatets opbygning, sprog og lignende. Vi arbejder med mødetyper, fordi der er forskellige krav til, hvordan et referat af fx en sygefraværssamtale og en kontanthjælpssamtale skal ske ud.

Hvad bruger vi RoboRef til i HTK?

I HTK kan RoboRef anvendes til alle typer af møder – herunder interne og eksterne møder, samt møder med eller vedrørende borgere. Som ved alle øvrige it-løsninger, beror anvendelsen på en godkendt sikkerhedsvurdering. Udgangspunktet er, at RoboRef bruges på møder, hvor det vurderes at skabe værdi og hvor medarbejderen har behov for at lave et referat efter mødet. Det er op til fagområdet at vurdere, hvilke typer af møder det er relevant at omfatte af RoboRef. Her indgår også en vurdering af, at HTK betaler for forbruget af RoboRef og at AI af miljøhensyn skal anvendes med omtanke.

Hvad er status på skaleringen af RoboRef i HTK?

I september var der kickoff i skaleringsprojektet, hvor en gruppe af cirka 40 superbrugere fra næsten alle centre blev uddannet i at lave mødetyper. Superbrugerne har til opgave at finde de gode anvendelsesscenarier i eget center og udarbejde tilsvarende mødetyper. En mødetype skal testes og rettes i en iterativ proces, indtil der er tilfredshed med referaterne. CBA bistår superbrugerne i processen og faciliterer løbende uddannelse og arbejdsmøder frem mod slutningen af året. Primo 2026 gøres status på skaleringsprojektet.

Derudover udarbejder CBA såkaldte standardmødetyper, der omfatter de møder, mange af os har tilfælles – fx personalemøder, projektmøder, MED-møder samt sygefraværssamtaler. Pt. testes standardmødetyperne, og de forventes at

være klar til anvendelse i alle centre i løbet af november.

Hvem må bruge RoboRef?

RoboRef er til alle kolleger, der har brug for hjælp til referatskrivning. Jævnfør AI-forordningen skal man uddannes i at bruge RoboRef, før man må få adgang til løsningen. CBA stiller derfor uddannelse til rådighed i fysisk form og har ligeledes e-læringsuddannelse på vej til Kursuskataloget. Uddannelsen vil i sagens natur lære os at bruge RoboRef, men det primære fokus er på kritisk sans, når vi anvender AI.

Er der områder, hvor vi ikke anvender RoboRef?

Nej, ikke i udgangspunktet. Der vil dog forventeligt komme eksempler på møder, hvor RoboRef ikke leverer tilfredsstillende referater. Indledende erfaringer peger på at dette fx kan være meget store møder, fordi der praktisk er udfordring med, at RoboRef kan høre alle mødedeltagere. Derudover er møder med lav grad af mødeledelse ikke egnet, da RoboRef ikke kan opfange, hvis flere taler på én gang.

Afbud Jakob Lind Lyng, Per Christoffersen, Lene Strandquist, John Wennerwald,
Frederikke Heise, Mette B. K. Jensen

Punkt 8: 8. Oversigt over arbejdsgrupper

25/9166

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget tager oversigten til efterretning.

Beslutning Hovedudvalg den 23-10-2025

Taget til efterretning.

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">• Stephanie Thomsen• Brith Josephsen• Tine Hoffmann• Maj-Britt Thy• Ane Saabye (CBA - tovholder)	14 dagtilbud startede 11. marts 2025 på forløbet” En fremtid med fuld tid”. Tre dagtilbud har efterfølgende valgt at udskyde deres deltagelse til 2026 grundet prioritering af ressourcer til andre væsentlige indsatser. De 11 dagtilbud, der er med i indsatsen er gået i gang med deres prøvehandlinger. Torsdag den 5. Marts 2026 ligger 4. og sidste workshop. Her samler vi op på prøvehandlinger og deler ud af erfaringer. Der inviteres gæster.
Arbejdsgruppe vedr. fremtidens Fleksible Velfærd. (tidligere Arbejdsgruppe for arbejdskraft-udfordringen) Nedsat 22. oktober 2020.		<ul style="list-style-type: none">• Anja Krogh Manghezi• Lars Holte• Sebastian Milenkovic• Heidi Yoma Rasmussen• Tine Hoffmann• Lene Strandquist• Brith Josephsen• Mette B. K. Jensen• Trine G. Rasmussen	Arbejdsgruppen har sammen med direktionen arbejdet med udvikling og implementering af Strategi og Fremtidens Fleksible Velfærd. Dagsordenen bliver status på prøvehandlinger samt drøftelse af ambassadørprogram (begge er dele af puljeprosjekt om attraktive og fleksible arbejdspladser). Kommende mødedatoer: 30.10.25

2023 blev det besluttet, at fleksibilitet/4 dages arbejdsuge skal drøftes i denne arbejdsgruppe.

- Lene Fridberg (HR)
- Rikke Hovgaard Lorentzen (CBA - tovholder)

Arbejdsgruppe vedr. udarbejdelse af fælles retningslinjer for vold og trusler på rådhuset.

Nedsat den 3. februar 2025.

Formålet/opgaven er: Skal udarbejde en fælles retningslinjer og drøfte behovet for en evt. guideline eller retningslinjer, som skal sikre, at de rigtige drøftelser sker ude lokalt (på Rådhusets matrikel), herunder også grænserne for hvad der skal kunne” tales” og hvilke foranstaltninger der kan tages i brug”.

- John Wennerwald
 - Lene Strandquist
 - Tine Hoffmann
 - Lasse Fehrenkamp
 - Frederikke Heise
 - Helle Planck (CBA – tovholder)
- Lasse Fehrenkamp er blevet ledelsesrepræsentant i arbejdsgruppen. Arbejdsgruppen har første møde den 10. oktober 2025.

PERMANENTE ARBEJDSGRUPPER

Årlig arbejdsmiljødrøftelse.	Deltage i udarbejdelsen til den årlige arbejdsmiljøreddegørelse og det årlige arbejdsmiljøbrev.	Siddende AMR, AML og HU's næstformand.	Gruppen mødes 3-4 gange årligt i marts/april måned, og 2 ud af tre år ligeledes i december/januar.
Nedsat 21. november 2012.	Derudover skal de forberede og samle op på HU's årlige arbejdsmiljødrøftelse.	Ansvarlig: <ul style="list-style-type: none">• Lene Fridberg (HR)• Helle Planck Larsen (CBA - tovholder)	Arbejdsgruppen mødes igen i december i forbindelse med opsamlingen.

Afbud

Mette B. K. Jensen, Frederikke Heise, Lene Strandquist, John Wennerwald, Per Christoffersen, Jakob Lind Lyngø

Punkt 9: 9. Eventuelt og evaluering af mødet

25/9166

Baggrund

Punktet er åbent for input.

Beslutning Hovedudvalg den 23-10-2025

Ingen bemærkninger.

Afbud Jakob Lind Lyng, Per Christoffersen, John Wennerwald, Lene Strandquist,
Frederikke Heise, Mette B. K. Jensen