

# REFERAT Hovedudvalg d. 19-11-2020

**Mødedato** Torsdag d. 19. november 2020 kl. 14:00

**Mødested** Teams

**Mødedeltagere** Lars Holte, Jørgen Lerhard, Charlotte Markussen, Brith Josephsen, Heidi Hansen, Karen Aslaug Ramm, Niels Krüger, Thommas Nielsen, Tine Hoffmann, Heidi Yoma Rasmussen, Per Frank Lauritzen (Fravær), Karin Danielsen, Sanne Simonsen, Lene Strandquist, Charlotte Maria Nøhr Seedorff, Anja Obdrup, Anya Krogh Manghezi, Susanne Bødker Petersen, Per Christoffersen, Kathrine Seier Skaastrup, Ulla Callesen

## Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden.....	3
Status fra Krisestaben på COVID-19 situationen.....	4
Status fra medarbejdersiden på COVID-19 situationen.....	5
Værnemidler i Høje-Taastrup Kommune - høring af Hovedudvalget.....	6
Budgetopfølgning 2020 og budget 2021-2024.....	9
Evaluering af budgetproces for 2021-24 og drøftelse af budgetproces 2022-25.....	10
Ændringer i MED-aftalen.....	11
Oversigt over arbejdsgrupper.....	13
Status på arbejdsgruppen om kritisable forhold.....	15
Eventuelt.....	16

## **Punkt 1: Godkendelse af dagsorden**

19/16930

### **Indstilling**

Det indstilles, at HovedUdvalget godkender dagsorden til dette møde.

### **Beslutning Hovedudvalg den 19-11-2020**

Godkendt.

### **Fraværende:**

Per Frank Lauritzen

## **Punkt 2: Status fra Krisestaben på COVID-19 situationen**

19/16930

### **Baggrund**

Sagen fremlægges med henblik på en status fra Krisestaben på COVID-19 situationen.

### **Indstilling**

Det indstilles, at HovedUdvalget tager orienteringen til efterretning.

### **Beslutning Hovedudvalg den 19-11-2020**

HTK har i en længere periode haft et højt smittetryk. Men det går heldigvis den rigtige vej nu.

På nuværende tidspunkt er 56 af de borgere som kommunen har en opgaverelation til smittede (primært ISC's område), og 50 af kommunens medarbejdere er smittede (primært på SUOC's område).

Det har været en succes med de mobile testcentre, og kommer der flere udbrud, vil der blive etableret mobile testcentre igen.

Pga. det høje smittetryk i vestegnskommunerne har Statens TaskForce lavet en særlig covid-19 indsats for børn og unge på Vestegnen.

Krisestaben oplever generelt, at der er godt styr på tingene, men at det fortsat går op og ned hele tiden. Der er pt. ro på de akutte indsatser.

### **Fraværende:**

Per Frank Lauritzen

### **Økonomi**

## **Punkt 3: Status fra medarbejdersiden på COVID-19 situationen**

19/16930

### **Baggrund**

Sagen fremlægges med henblik på en status fra medarbejdersiden på COVID-19 situationen.

### **Indstilling**

Det indstilles, at HovedUdvalget tager orienteringen til efterretning.

### **Beslutning Hovedudvalg den 19-11-2020**

Medarbejderne oplever fortsat frustrationer og et særligt arbejdspress. Det er ikke blevet nemmere, men der hænges i.

### **Fraværende:**

Per Frank Lauritzen

## **Punkt 4: Værnemidler i Høje-Taastrup Kommune - høring af Hovedudvalget.**

19/16930

### **Baggrund**

Sagen eftersendes til Hovedudvalget efter Direktionsmøde mandag den 16. november 2020.

### **Beslutning Hovedudvalg den 19-11-2020**

Økonomiudvalget har ønsket en udtalelse fra Hovedudvalget om kommunens brug af værnemidler.

Hovedudvalget drøftede brugen af værnemidler, herunder fordele og ulemper, hvis medarbejderne frit kan vælge om man vil anvende værnemidler. Følgende synspunkter blev fremført i drøftelsen:

#### Indledende bemærkninger

Hovedudvalget var generelt enige om, at Corona-pandemien er en helt særlig situation.

Indledningsvis blev det fastslået, at visirer eller mundbind er supplerende værnemidler nederst på forebyggelsestrappen. Højere oppe på forebyggelsestrappen ligger fysisk afstand og afspritning.

Den største udfordring ved at gøre det valgfrit for medarbejderne at bruge mundbind eller visir, set med samlede HU-øjne, består i kapacitetsbekymringer.

HU er enige om, at visirlageret ikke må tømmes til skade for f.eks. sundheds- og plejesektoren. I den forbindelse blev det drøftet, om ØU kunne gøre det valgfrit under forudsætning af, at kapaciteten er tilstrækkelig.

Fra ledelsessiden blev der gjort opmærksom på, at en situation med løbende skiftende regler for værnemidler fordi kapaciteten presses vil være særdeles u hensigtsmæssigt, da der i så fald ikke vil være klare ledelsesmæssige udmeldinger til medarbejdere og mellemledere. Såvel Hovedudvalget som kommunens ledere har derfor gennem det meste af 2020 efterspurgt så klare lokale HTK-retningslinjer som muligt, bl.a. i forhold til at anvende værnemidler.

Overordnet set er der tillid til, at medarbejderne og lederne kan træffe de beslutninger på de enkelte arbejdspladser, som skaber den bedste tryghed og sundhedsfaglige sikkerhed. Men Hovedudvalget er ligeledes enige om, at anvendelsen af værnemidler indeholder en række dilemmaer i hverdagen.

#### Sundhedsfaglige problemstillinger

HU havde en nuanceret drøftelse af, hvordan kommunen bedst udmønter myndighedernes retningslinjer i håndteringen af COVID-19 i hverdagens forebyggende arbejde.

Medarbejderrepræsentanterne argumenterede for, at medarbejdere, på grund af egen eller pårørendes risiko og tryghed, bør have mulighed for at bruge værnemidler.

Lederrepræsentanterne bemærkede i den forbindelse, at staten og KL opfordrer til at man følger retningslinjerne - hverken mere eller mindre. Et dilemma ved, som en af de eneste kommuner, at gøre værnemidler til et frit valg er, hvordan kapaciteten af værnemidler styres på landsplan og mellem hospitalerne og kommunerne.

Der var enighed om, at værnemidler som mundbind og visirer skal ses som et supplement til forebyggelse af smitte. Det er fortsat god håndhygiejne og afstand, som er de væsentligste redskaber.

Medarbejdersiden påpegede, at der på nogle arbejdspladser ikke hele tiden kan opretholdes den nødvendige afstand eller afskærmning til andre personer og dermed ikke ydes tilstrækkelig beskyttelse. I så tilfælde bør den ansatte, efter medarbejdersiden opfattelse, have lov til at anvende godkendt visir med eget ansvar for at benytte værnemidlet korrekt. Der bør efter medarbejdersiden opfattelse være tillid til, at en ansat, som er i risikogruppen eller har pårørende i risikogruppen, vil være i stand til at anvende værnemidlet samvittighedsfuldt efter sundhedsmyndighedernes forskrifter. Hvis kommunen som arbejdsgiver ikke viser denne tillid og tillader medarbejderen at bruge visir, kan det, efter medarbejdernes opfattelse, i yderste konsekvens have ansættelsesretlige konsekvenser for en medarbejder, der passer sit arbejde, men benytter visir ved tæt kontakt.

En medarbejderrepræsentant indvendte dog, at man risikerer at glemme afstandskravet, når man har mundbind/visir på, så man bør i stedet fokusere på korrekte arbejdsgange, som overholdes i praksis. Ledelsessiden i Hovedudvalget tilsluttede sig dette synspunkt.

Medarbejdersiden ønsker samlet at gøre opmærksom på en vigtig problemstilling: Frem til oktober var det, efter medarbejdersidens opfattelse, ikke en mulighed at benytte mundbind eller visir af personalet i skoler, daginstitutioner og flere andre steder i kommunen, selvom det var velkendt, at det er umuligt at overholde afstandskrav og yde tilstrækkelig beskyttelse pga. pladsforhold, holdstørrelser og/eller arbejdets karakter. Efter den nye vejledning har 0-18 års området fået lov til at bruge visir flere steder, men medarbejdersiden mener, at det bør være en ret for alle. Kommunen bør som arbejdsgiver, efter medarbejdersiden opfattelse, tillade de ansatte den nødvendige frihed under ansvar til at beskytte sig i forbindelse med Coronapandemien. Som udgangspunkt stiller arbejdsgiveren værnemidlet til rådighed, men hvis lageret slipper op, bør man efter medarbejdersidens opfattelse tillade at medarbejderen anvender sit eget værnemiddel, under forudsætning af, at det er godkendt og anvendes efter sundhedsmyndighedernes forskrifter. På skole- og institutionsområdet er det et ganske lille mindretal, der gør brug af retten, men det er vigtigt for dem. Det er urimeligt, at man, efter medarbejdersiden opfattelse, kan risikere at blive indstillet til afsked, hvis man beskytter sig med korrekt anvendt visir.

Ledelsessiden i Hovedudvalget stillede sig uforstående over for synspunktet om, at det kan få ansættelsesretlige konsekvenser, hvis en medarbejder bruger værnemidler.

## Kapacitet

HTK råder over en bestemt mængde værnemidler, som håndteres i samarbejde med alle landets øvrige kommuner. Centerchef Ulla Callesen oplyste på mødet, at vi lige nu kan se, at der fx kun er visirer til få dages drift på de områder, hvor der er retningslinjer om brug af visir.

Ledelsesrepræsentanterne tilkendegav, at de her ser en ret stor udfordring, hvis det bliver helt frit at anvende fx visir, idet det skal sikres, at fx sundhedspersonalet har tilpas værnemidler.

## Arbejdsgiveransvaret

Der var på tværs af Hovedudvalget enighed om, at Høje-Taastrup Kommune har et ansvar for at passe på alle kommunens ansatte.

I forhold til medarbejdernes eget valg af værnemidler fremførte nogle, at medarbejderne selv kan medbringe værnemidler, så kapacitetsproblemet imødegås. Det var holdningen, at medarbejderne selv kan sikre, at værnemidlerne har den rette kvalitet. Derimod fremførte andre, at værnemidler er mange forskellige ting. Der blev argumenteret for, at det, for at sikre et sundhedsfagligt forsvarligt niveau, alene bør være HTK, der stiller værnemidler til rådighed for de medarbejdere som ønsker det. I lighed med, hvad der gælder for de områder, hvor det er et krav at bære værnemidler.

Lederrepræsentanterne gjorde opmærksom på, at kommunens ledere og Hovedudvalget igennem hele forløbet, for at undgå for meget uklarhed, har efterspurgt klare rammer og retningslinjer, hvilket Krisestaben har forsøgt at imødekomme. Ledelsesrepræsentanterne advarede imod, at ansvaret for den enkelte medarbejders sikkerhed og tryghed, bliver et anliggende for den enkelte. HTK har som arbejdsgiver, ansvaret for ordentlige og professionelle arbejdsforhold, herunder at sikre korrekte og godkendte værnemidler, samt korrekt brug af disse. Uanset hvilken beslutning Økonomiudvalget træffer advarede ledelsen imod, at medarbejderne overlades til selv at medbringe værnemidler.

Arbejds miljølovgivningens regler for den enkelte arbejdsplads blev drøftet, fordi anvendelse af værnemidler indgår heri. Dette spørgsmål er aktualiseret af Arbejdstilsynets seneste intensivering af arbejdspladsbesøg ift. COVID 19. Der fremført lidt forskellige synspunkter på, om en fri anvendelse af værnemidler vil være i strid med arbejdsmiljølovgivningen, da der heri står, at det er arbejdsgiverens ansvar at tilvejebringe godkendte værnemidler. Omvendt er det pt. uklart om dette alene gælder, hvor der er påkrævet brug af værnemidler.

## Dispensationsmulighed

Både lederrepræsentanter og medarbejderrepræsentanter bemærkede, at det er væsentligt at se på behovene og forsøge at tilgodese så mange medarbejdere som muligt. Dette f.eks. ved at give dispensationer, som der også pt. er mulighed for. For at kunne bevare overblikket over kapaciteten af værnemidler kræver det, at Krisestaben har et overblik over behovet/dispensationerne, men dialogen omkring behovet sker mellem leder og medarbejder lokalt.

Der var enighed i Hovedudvalget om, at der er behov for at udvise fællesskab på tværs af organisationen så det sikres, at der er værnemidler nok til dem, som reelt har behovet og i særdeleshed dem, som ifølge retningslinjerne skal bære dem.

Ledelsesrepræsentanterne fremhævede, at hvis Økonomiudvalget vælger, at medarbejderne selv kan vælge værnemidler, så er det vigtigt at der politisk findes en model, hvor der ikke gælder en ting i en uge og noget andet i den næste. Det vil være uhensigtsmæssigt for både ledere og medarbejdere, hvis brug af værnemidler hele tiden skal ændres fordi kapaciteten eller sundhedsfaglige spørgsmål om godkendte værnemidler ikke kan håndteres.

Det blev fra ledelsessiden fremhævet at det afgørende for en evt. "fritvalgsmode" er, at der anvendes godkendte værnemidler, og at kapaciteten ikke presses i HTK som helhed.

## Fraværende:

Per Frank Lauritzen

## **Punkt 5: Budgetopfølgning 2020 og budget 2021-2024**

19/16930

### **Baggrund**

Denne sag fremlægges med henblik på at give en status på budgetopfølgning 2020 og budget 2021-2024.

### **Indstilling**

Det indstilles, at HovedUdvalget tager orienteringen til efterretning.

### **Beslutning Hovedudvalg den 19-11-2020**

Der arbejdes pt. med at få realiseret budgetforslagene til næste års budget.

Hvis nuværende kurs fortsætter, balancerer budgettet for 2020 ret fint. Der er dog nogle større forskydninger på anlægsrammen, som vil påvirke kassebeholdningen. Det vil dog ingen betydning have for servicerammen.

### **Fraværende:**

Per Frank Lauritzen

# **Punkt 6: Evaluering af budgetproces for 2021-24 og drøftelse af budgetproces 2022-25**

19/16930

## **Baggrund**

I henhold til HU's årshjul skal HovedUdvalget, efter endelig vedtagelse af budgettet den 8. oktober 2020, evaluere den netop afsluttede budgetproces for budgetårene 2021-2024, og drøfte den kommende budgetproces for budgetårene 2022-2025.

## **Indstilling**

Det indstilles, at HovedUdvalget

1. evaluerer budgetprocessen for budgetårene 2021-2024
2. drøfter budgetprocessen for budgetårene 2022-2025

## **Beslutning Hovedudvalg den 19-11-2020**

Medarbejdersiden var meget kede af, at årets møde mellem HU og ØU foregik uden at man havde fået et eneste budgetbilag. På den måde var det svært at bidrage kvalificerende til økonomiudvalgets beslutninger. Medarbejderne anerkendte, at det skyldtes corona-krisen og ikke administrationens uvilje.

Medarbejderrepræsentanterne ønsker en udvikling af kommunens budgetproces, som efter medarbejdernes opfattelse vil give bedre input til politikernes beslutningsgrundlag og dermed mere mening for medarbejderne overalt i MED-organisationen.

Medarbejdersiden ønsker en ny model, hvor reel drøftelse på baggrund af et fælles budgetmateriale sættes i stedet for indsendelse af høringssvar. Input fra medarbejdere i frontlinjen bør indgå i administrationens budgetmateriale som bør betragtes som fælles materiale, som så danner baggrund for en drøftelse med politikerne inden de tager på budgetseminar og finder hinanden og kompromiserne. Det er medarbejdersidens opfattelse, at kvalificeret drøftelse er fundamentet i MED, mens høringssvar hører til mellem politikere og borgere.

## **Fraværende:**

Per Frank Lauritzen

## **Punkt 7: Ændringer i MED-aftalen**

19/16930

### **Baggrund**

HU-formandskabet har drøftet behovet for at opdatere HTK's lokale MED-aftale med bilag redaktionelt på flere punkter.

### **Indstilling**

Det indstilles, at Hovedudvalget træffer beslutning om, hvorvidt der skal nedsættes en arbejdsgruppe, som skal se på forslagene til de redaktionelle ændringer i MED-aftalen samt justering af bilag.

### **Beslutning Hovedudvalg den 19-11-2020**

Hovedudvalget var enige om at nedsætte en arbejdsgruppe som skal så på de fremførte forslag, herunder at se på evt. nedsættelse af et forhandlingsorgan.

Arbejdsgruppen består af:

- Karin Danielsen
- Charlotte Seedorff
- Heidi Yoma Rasmussen
- Lars Holte
- Anja Obdrup, (sekretariatsfunktion)
- Louise Tribe, (sekretariatsfunktion)

Kommunaldirektøren henstillede til, at en evt. nedsættelse af et forhandlingsorgan venter til 2021.

### **Fraværende:**

Per Frank Lauritzen

### **Sagsfremstilling**

Der ønskes en revidering/ændring af følgende punkter i MED-aftalen:

- Kap. 10, pkt. 2 – Sektorniveau

Organisationsrepræsentanterne ønsker sidste linje omskrevet fra ” hvis dette ikke medfører en udvidelse i antallet af medlemmer i sektorudvalget på medarbejdersiden” til ” hvis dette ikke medfører, at det samlede antal medarbejderrepræsentanter overstiger 9.”

- Kap. 12 – Arbejdsmiljø

Det lader til, at der er forsvundet en tidligere passus om nærhedsprincippet ”Hvis der under et lokaludvalg er flere geografisk adskilte arbejdspladser, dannes der arbejds miljøgrupper på hver arbejdsplads”.

- Kap. 13, pkt. 2 – Tillidsrepræsentanter

Tvivl om hvorvidt bestemmelsen omkring valgbarhed ligger inden for rammeaftalens bestemmelser.

- Bilag 1 – Arbejdsmiljøpolitikken

Skal revideres, da den kun er aftalt for perioden 2017-2020.

- Bilag 6 – Aftale om trivsel og sundhed

Trænger til en opdatering i forhold til Arbejdstilsynets vejledning fra 2019 samt den nye bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø som træder i kraft pr. 1. november 2020.

## Punkt 8: Oversigt over arbejdsgrupper

19/16930

### 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 19-11-2020

Oversigten blev taget til efterretning.

Dog indtræder Heidi Yoma i Karen Aslaug's plads i Rekrutterings- og fastholdelsesgruppen.

### Fraværende:

Per Frank Lauritzen

### Sagsfremstilling

Arbejdsgruppe	Opgave	Deltagere	Status
Arbejdsgruppe om information til ansatte om hvor de kan henvende sig hvis de oplever kritisable forhold på arbejdspladsen.  Nedsat 12. juni 2019	Udarbejde forslag til information til medarbejderne.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Lars Holte</li><li>• Heidi Yoma</li><li>• Niels Krüger</li><li>• Thommas Nielsen</li><li>• Karin Danielsen</li><li>• Sine Panfil (HRC)</li></ul>	Arbejdsgruppen holdte sit sidste møde den 2. marts 2020.  Arbejdsgruppen har efter en Coronapause, genoptaget sit arbejde, og vil fremlægge status på HU-møde den 19. november 2020.
Arbejdsgruppe om seniorordninger i HTK.  Nedsat 14. maj 2020	At arbejde med temaet frem mod HU's seminar i september 2020.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Lars Holte</li><li>• Anja Obdrup (HRC)</li><li>• Per Christoffersen</li><li>• Heidi Yoma</li><li>• Niels Krüger</li><li>• Karin Danielsen</li><li>• Sanne Simonsen (HRC)</li></ul>	Arbejdsgruppen har netop afholdt sit 2. møde. Der er behov for at indsamle yderligere data.  Næste møde i arbejdsgruppen er den 24. november 2020.
HTK som nøglekommune for partsprojektet "Fokus på fuld tid"	Projektet forankres i arbejdsgruppen.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Heidi Hansen</li><li>• Brith Josephsen</li><li>• Karen Aslaug</li></ul>	Arbejdsgruppen mødes med KL til opstartsmøde den 30. november

Nedsat 22. oktober  
2020

- Tine Hoffmann
- Inge-Lise Clement
- Maja W. Pedersen
- Anya Manghezi
- Anja Obdrup (HRC)
- Ane Saabye (HRC)

2020. I  
forlængelse heraf  
afholdes  
arbejdsgruppens  
første møde.

Arbejdsgruppe om  
rekruttering og  
fastholdelse.

Fokusområde fra  
HU-seminar  
2020.

Nedsat 22. oktober  
2020

- Tine Hoffmann
- Heidi Hansen
- Karen Aslaug
- Charlotte Seedorf
- Karin Danielsen
- Lars Holte
- Thomas Svenne Langkjær
- Heidi Yoma (suppl.)
- Niels Krüger (suppl.)
- Anja Obdrup (HRC)
- Konsulent (HRC)

## PERMANENTE ARBEJDSGRUPPER

Årlig  
arbejds miljødrøftelse

Nedsat 21.11.12

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

Siddende AMR,  
AML og HU's  
næstformand.

Ansvarlig:

Helle Planck Larsen  
og Søren Grenaae  
(HRC)

Gruppen mødes 1-2  
gange årligt i  
marts/april måned.  
Og i ulige år tillige  
i oktober måned.

## **Punkt 9: Status på arbejdsgruppen om kritisable forhold**

19/13993

### **Baggrund**

Hovedudvalget har ønsket en status på arbejdet i arbejdsgruppen om kritisable forhold

### **Indstilling**

Det indstilles, at Hovedudvalget tager orienteringen til efterretning

### **Beslutning Hovedudvalg den 19-11-2020**

Orienteringen blev taget til efterretning.

### **Fraværende:**

Per Frank Lauritzen

### **Sagsfremstilling**

Hovedudvalget besluttede på sit møde den 12. juni 2019 at nedsætte en arbejdsgruppe, som skal udarbejde information om, hvor medarbejdere kan henvende sig, hvis de mener, at der på arbejdspladser foregår noget kritisabelt. Ønsket kom som en udløber af den drøftelse, som udvalget havde haft i forbindelse med etablering af postkassen HRanmeldelse@htk.dk, som varetager henvendelser om ulovligheder.

Arbejdsgruppen har i perioden fra marts – oktober 2020 ikke haft møder på grund af covid-19 situationen.

Arbejdet er nu genoptaget d. 22. oktober og nyt møde er planlagt til den 3. december 2020.

Ved seneste Hovedudvalgsmøde blev det aftalt, at arbejdsgruppen suppleres med Charlotte Seedorff og Frank Lauritzen og at arbejdsgruppen i det videre arbejde også drøfter håndteringen af krænkelser.

## **Punkt 10: Eventuelt**

19/16930

### **Baggrund**

Punktet er åbent for input.

### **Beslutning Hovedudvalg den 19-11-2020**

Kommunaldirektøren orienterede Hovedudvalget om, at der på næste HU-møde fremlægges en sag om 2%-reglen.

Medarbejdersiden bemærkede, at med de lave sygefraværstal HTK har nu, bør man se på, hvilke coronatiltag man bør tage med videre efter Covid-19.

### **Fraværende:**

Per Frank Lauritzen