

# REFERAT Hovedudvalg d. 26-06-2025

**Mødedato** Torsdag d. 26. juni 2025 kl. 13:00

**Mødested** Byrådssal

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

## Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden.....	3
Regnskab og budget.....	4
Tal om Personale 2024.....	5
Evaluering og drøftelse vedr. ansættelser på særlige vilkår 2024.....	7
Sundhedsordning - udeblivelser - fysioterapi.....	13
Evaluering af MUS-konceptet 2025.....	15
Oversigt over arbejdsgrupper.....	18
Eventuelt.....	21
Evaluering af mødet.....	22

# Punkt 1: Godkendelse af dagsorden

24/22561

## Baggrund

Dagsorden og tidsplan for mødet	Afsat tid	Start kl.
Godkendelse af dagsorden	5 min.	13:00
Budgetopfølgning	20 min.	13:05
Tal om personale 2024	25 min.	13:30
Evaluering og drøftelse vedr. ansættelser på særlige vilkår 2024	15 min.	13:45
Sundhedsordning - Fysioterapi	10 min.	13:55
Evaluering af MUS 2025	25 min.	14:20
Oversigt over arbejdsgrupper	5 min.	14:25
Eventuelt	5 min.	14:30
Evaluering af mødet	5 min.	14:35

## Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget godkender dagsorden og tidsplan til mødet

## Beslutning Hovedudvalg den 26-06-2025

Godkendt med en bemærkning om at linket under budget-opfølgningspunktet ikke virkede korrekt.

### Fraværende:

Lene Strandquist

Peter Christensen

Mette B. K. Jensen

**Fraværende** Lene Strandquist, Peter Christensen, Mette B. K. Jensen

**Afbud** Rasmus Vanggaard Knudsen, Lene Fridberg

## Punkt 2: Regnskab og budget

24/22561

### Baggrund

Denne sag fremlægges med henblik på at give en status på budgetopfølgning 1. kvartal 2025

Læs nærmere i dette link: <https://dagsordener.htk.dk/vis?id=21cba45b-8bb6-4af1-9c91-42f39face1dd&punktid=3cd117c2-1d98-465f-91b5-430995c1ef46>

### Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget tager orienteringen til efterretning.

### Beslutning Hovedudvalg den 26-06-2025

Kommunaldirektøren orienterede om at budget 2026 om lidt er klart til byrådet, og at der forventes en udfordring på serviceramme.

Forinden HU-mødet havde SPC's Sektor-MED fremsendt kommentarer til et nyt spareforslag "Lærernes undervisningstid øges med 20 timer" som blev fremført på Sektormødet den 10. juni 2025. Medarbejdersiden har ikke haft mulighed for at drøfte forslaget med baglandet pga. en meget kort tidsfrist, men har et ønske om at deres bemærkninger kommer til at indgået i budgetmaterialet til politikerne. Bemærkningerne er derfor sendt direkte til Hovedudvalget.

Der var enighed om, at ovenstående tages med ind i Hovedudvalget når prioriteringskataloget i øvrigt skal drøftes, og at der sættes god tid af til den generelle drøftelse.

#### Fraværende:

Lene Strandquist

Peter Christensen

Mette B. K. Jensen

**Fraværende** Lene Strandquist, Peter Christensen, Mette B. K. Jensen

**Afbud** Rasmus Vanggaard Knudsen, Lene Fridberg

## Punkt 3: Tal om Personale 2024

25/4979

### Baggrund

Der udarbejdes årligt en oversigt med Tal om Personale, der indeholder en række nøgletal på personaleområdet. Tal om Personale er Byrådets og Hovedudvalgets værktøj til at skabe et overblik over en række centrale temaer for medarbejderdata. Det drejer sig om udviklingen i antallet af ansatte, personalets sammensætning og fordeling, sygefraværet mv. Formålet er at levere data, der kan understøtte arbejdet med at prioritere indsatser på HR-området på kommuneniveau.

### Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget tager orientering om Tal om Personale 2024 til efterretning.

### Beslutning Hovedudvalg den 26-06-2025

Orienteringen blev taget til efterretning med følgende bemærkninger:

- Medarbejdersiden påpegede vigtigheden i at have et fortsat fokus på ansættelsesancienniteten og personaleomsætningen, da den fortsat er for lav.
- Kommunen har flere fuldtidsansatte end omegnskommunerne, men samtidig også et mindre fald i sygefraværet. Kan der være en sammenhæng?
- Det kunne være interessant at se, hvad afskedigelserne er begrundet i, set i relation til ancienniteten.
- Proceduren for Exit samtaler bør indgå i HU-arbejdsgruppen om fleksibel velfærd i forhold til hele on-boarding delen.
- Det bør overvejes om Hovedudvalget kan gøre mere i forhold til sygefraværet. Der henvises til Viden på Tværs, hvor der ligger rigtig meget materiale til inspiration for de lokale arbejdspladser.

### Fraværende:

Lene Strandquist

Peter Christensen

Mette B. K. Jensen

### Sagsfremstilling

Tal om Personale er tænkt som et værktøj til at skabe et overblik over en række centrale temaer for medarbejderdata. Det drejer sig bl.a. om antallet af ansatte, beskæftigelsesgrad, sygefravær og personaleomsætning. Publikationen har fokus på den overordnede udvikling for Høje-Taastrup Kommune og benchmark med andre kommuner. Publikationen udarbejdes årligt og er målrettet Byrådet og Hovedudvalget. Formatet på publikationen blev ændret sidste år, hvor der skete en betydelig forenkling af materialet, og hvor fokus blev flyttet fra en organisatorisk opdeling af tallene til den samlede udvikling for kommunen og benchmark med andre kommuner.

Som supplement til den vedlagte publikation er det planlagt at opbygge et digitalt styringsværktøj, der giver den enkelte leder i organisationen mulighed for at dykke ned i egne personaletal. Det digitale styringsværktøj vil desuden give mulighed for mere løbende at følge tallene i stedet for en årlig afrapportering. Arbejdet med styringsværktøjet er dog blevet forsinket, dels pga. udfordringer med tilgængelighed af data og dels pga. vakancer i organisationen.

## Tal om Personale 2024

Der kan særligt fremhæves tre positive tendenser i Tal om Personale 2024:

### 1) Stigning i beskæftigelsesgraden og antallet af medarbejdere på fuld tid

- Den gennemsnitlige arbejdstid og andelen af medarbejdere på fuld tid er steget igennem de seneste år og ligger væsentligt over niveauet for andre kommuner. Der er derved ca. 64 pct. af medarbejderne, der arbejder på fuld tid, mod ca. 54 pct. på landsplan.

- Dette skal ses i sammenhæng med, at Høje-Taastrup Kommune i de seneste år har gennemført projektet omkring 'Op i tid' i dagtilbud samt på social- og sundhedsområdet, ligesom samtlige stillinger har været slået op på fuld tid i henhold til Trepartsaftalen, hvilket vurderes at have bidraget til den positive udvikling.

### 2) Lavere personaleomsætning

- Høje-Taastrup Kommune har i en periode haft en stigende personaleomsætning, men afgang af personale er mindsket i 2024 og svarer nu til niveauet i andre kommuner. Personaleafgangen er således faldet fra ca. 21 pct. i 2023 til 17 pct. i 2024.

- Der blev i 2024 sat fokus på attraktive og fleksible arbejdspladser, hvor medarbejdernes indflydelse på opgaveløsningen er i fokus. Det er nok for tidligt at konkludere, at det er effekten heraf vi ser, men forhåbningen er at det er en tendens også fremadrettet.

### 3) Fald i antal administrative medarbejdere ift. antal indbyggere

- Antallet af administrative medarbejdere og chefer er generelt faldet i forhold til befolkningsudviklingen, mens antallet af myndighedspersonale og decentrale ledere har fulgt befolkningsudviklingen. Niveauet i Høje-Taastrup Kommune svarer omtrent til niveauet i omegnskommunerne, men med færre administrative medarbejdere og flere ikke-administrative end for kommunerne i Region Hovedstaden.

På den mindre positive side skal følgende tendens fremhæves:

### 4) Mindre fald i sygefravær end i omkringliggende kommuner

- Selvom sygefraværet er faldet i både 2023 og 2024, er faldet mindre end i omkringliggende kommuner. Sygefraværet var i 2024 på 14,6 dage pr. ansat, hvilket svarer til det generelle niveau i Region Hovedstaden. Sygefraværsindsatsen er dog blevet intensiveret i 2. halvår af 2024, og der følges tæt op med fokus på opfølgning og tiltag ift. arbejdsmiljøet, da ambitionen er at sikre et faldende sygefravær.

## Bilag

### Tal om Personale 2024

**Fraværende** Lene Strandquist, Peter Christensen, Mette B. K. Jensen

**Afbud** Rasmus Vanggaard Knudsen, Lene Fridberg

# Punkt 4: Evaluering og drøftelse vedr. ansættelser på særlige vilkår 2024

25/8350

## Baggrund

Hovedudvalget har jf. Rammeaftale om Medindflydelse og medbestemmelse en obligatorisk opgave vedr. ansættelser på særlige vilkår.

Opgaven har tre led:

1. Aftale retningslinjer for beskæftigelse på særlige vilkår
2. Drøftelse med henblik på at fremme en fælles forståelse og holdning til beskæftigelse på særlige vilkår
3. Sikre at fortrængning eller udstødning af allerede ansatte ikke finder sted.

Hovedudvalget har den 23. september 2013 vedtaget et sæt retningslinjer vedr. ansættelser på særlige vilkår, som senere i 2015 er blevet ajourført. Af retningslinjerne fremgår det, at Hovedudvalget hvert år skal drøfte ansættelser på særlige vilkår.

## Indstilling

Det indstilles at Hovedudvalget drøfter om retningslinjerne fungerer tilfredsstillende, og om der er brug for særlige indsatser med henblik på at fremme en fælles forståelse af og holdning til beskæftigelse på særlige vilkår.

## Beslutning Hovedudvalg den 26-06-2025

Hovedudvalget drøftede retningslinjerne, og havde følgende bemærkninger:

Der bør fortsat være en særlig opmærksomhed hos ledere i forhold til om de er klædt godt nok på til opgaven. Derudover skal der henvises til retningslinjerne, hvor en medarbejderrepræsentant på arbejdspladsen skal inddrages (her må det gerne i retningslinjerne præciseret at der menes TR).

De nye ”nyttejobbere” må meget gerne indgå i materialet næste gang, hvis muligt, og det bør overvejes, om retningslinjerne skal tilpasses så nyttejobberne også kommer til at indgå.

### Fraværende:

Lene Strandquist

Peter Christensen

Mette B. K. Jensen

## Sagsfremstilling

Det fremgår af retningslinjerne for ansættelser på særlige vilkår, at den årlige sagsfremlæggelse/drøftelse skal belyse følgende:

- a) Antallet af ansatte på særlige vilkår fordelt på stillingstyper

- b) Antallet af ansatte på særlige vilkår set i forhold til ordinært ansatte
- c) Fordelingen på sektorniveau
- d) Fordelingen på overenskomstområder
- e) Udviklingen i antallet af ansættelser på særlige vilkår

Ansættelser på særlige vilkår omfatter:

- Fleksjob
- Løntilskud
- Skånejob
- Seniorjob

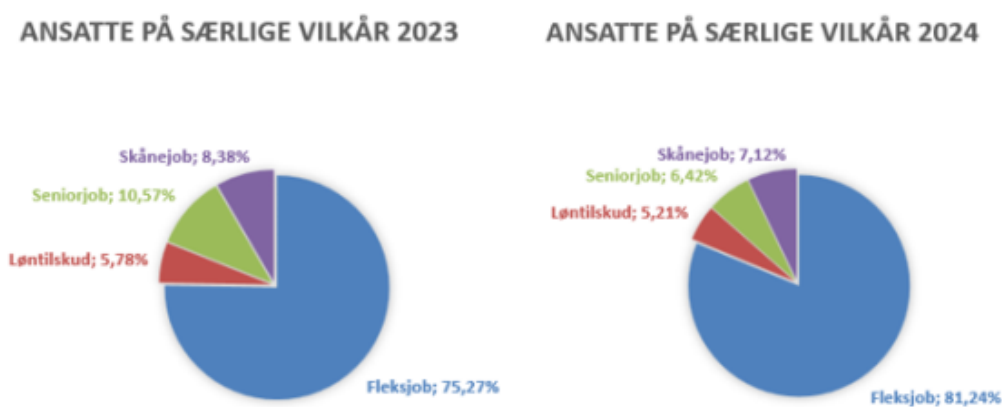
NB.

Når der i sagsfremstillingen nedenfor står anført ”antallet af ansatte”, skal dette forstås som antallet af ansatte omregnet til fuldtidsansatte.

Ad a) – Fordeling på stillingstyper

Antallet af ansatte på særlige vilkår er steget fra 62,1 medarbejdere i 2023 til 63,9 medarbejdere i 2024.

Af nedenstående figur 1 kan man se, hvordan ansættelserne på særlige vilkår fordeler sig på de forskellige typer ansættelser i 2024 sammenlignet med 2023.



Figur 1 – Forholdsmæssig fordeling af ansættelser på særlige vilkår.

#### Ad b) – Fordeling i forhold til ordinært ansatte

I 2024 beskæftigede kommunen i gennemsnit 4022 ansatte, hvoraf 63,9 personer var ansat på særlige vilkår. Andelen af ansatte på særlige vilkår udgør således 1,6 % af det samlede antal ansatte og fastholder således niveauet fra 2023.

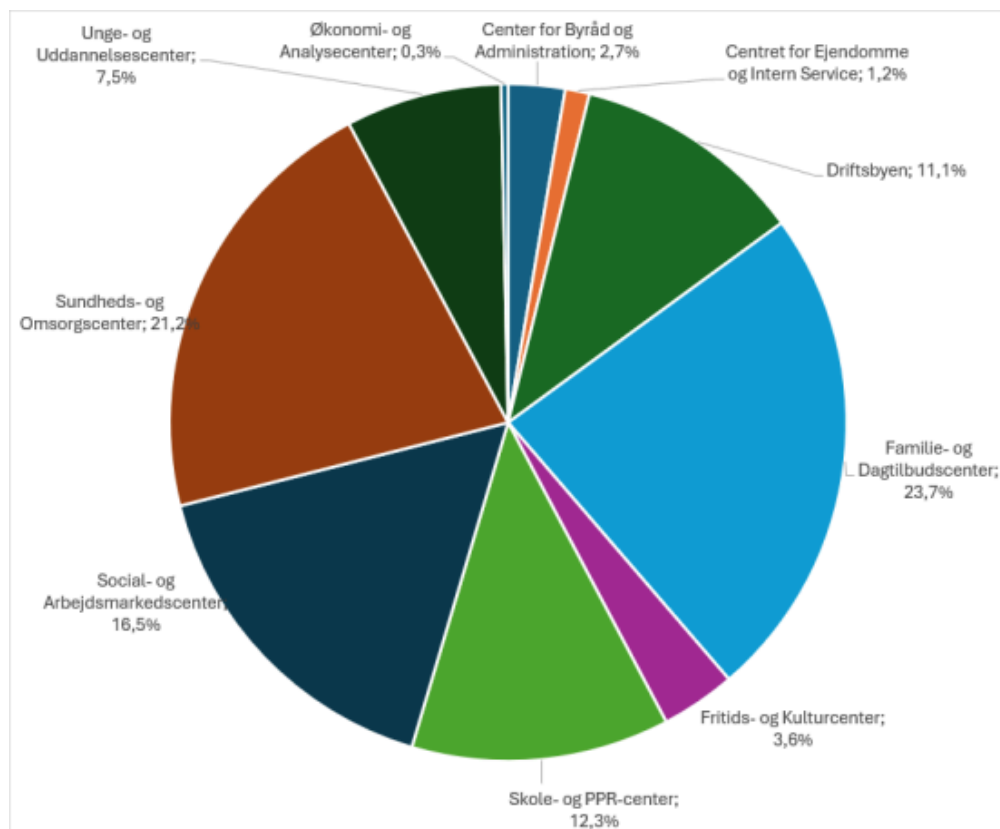


Figur 2 – Ansatte på særlige vilkår opgjort i procent af kommunens samlede antal ansatte.

#### Ad c) – Fordeling på sektorniveau

Af figur 3 kan det ses, hvordan andelen af ansatte fordeler sig på de forskellige centre set i forhold til det samlede antal medarbejdere i centret

Det er Familie- og Dagtilbudscentret, som har den største andel af ansatte på særlige vilkår, tæt forfulgt af Sundheds- og Omsorgscentret og Social- og Arbejdsmarkedscentret. Dette billede tegner sig også for de forudgående år.

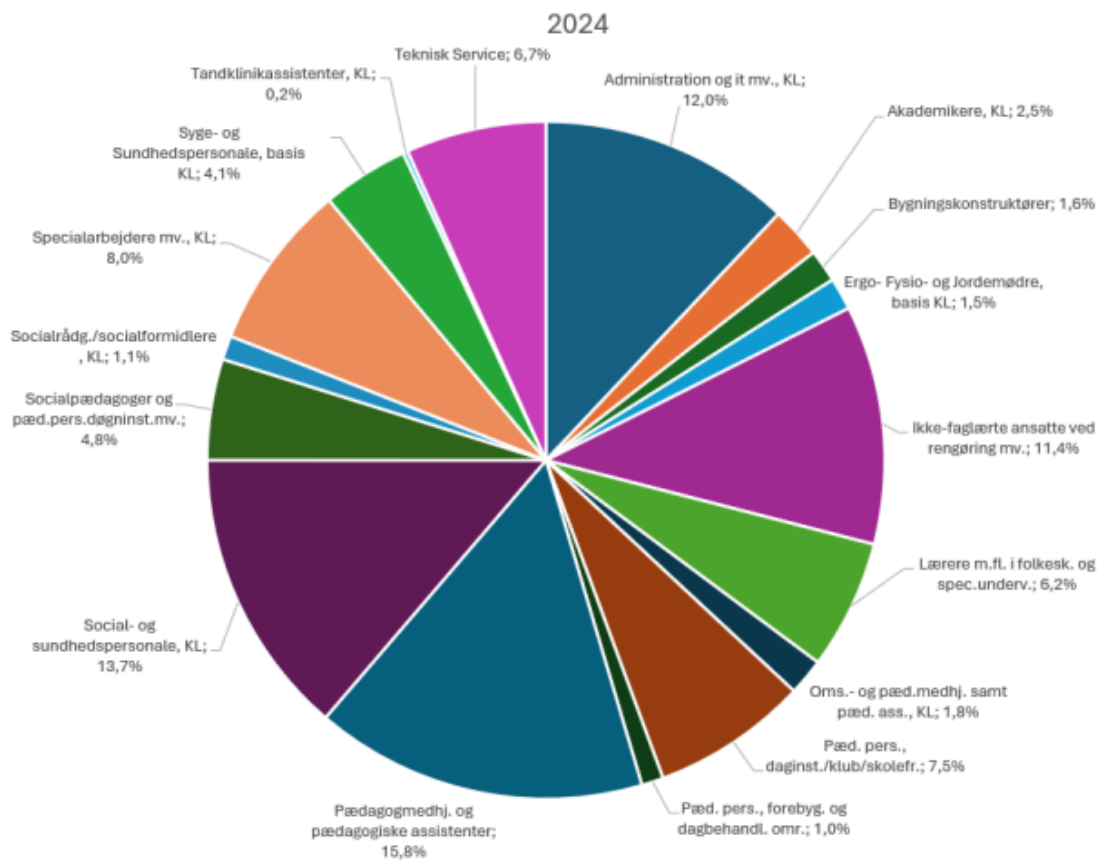


Figur 3 – Forholdsmæssig fordeling af ansættelser på særlige vilkår på sektorer – 2024.

Ad d) – Fordeling på overenskomstråder

Af figur 4 nedenfor se fordelingen af ansættelser på særlige vilkår pr. overenskomstråde.

Af figuren ses det, at de fleste ansættelser på særlige vilkår i 2024 sker for pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter. Dette billede tegnede sig også for 2023, men i 2022 var det det administrative område der beskæftigede flest.



Figur 4 – Forholdsmæssig fordeling på sektorer.

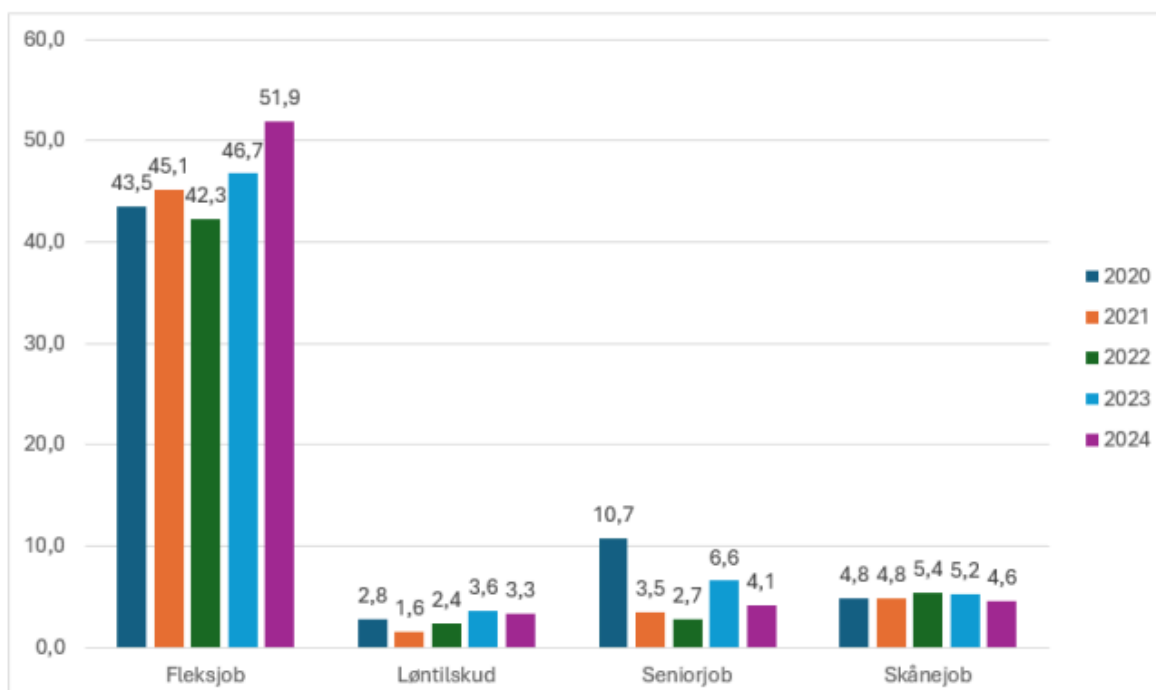
#### Ad e) – Udviklingen

Af figur 5 nedenfor ses det, at udviklingen i antallet af ansættelser på særlige vilkår har været stigende de seneste 2 år, og nu ligger over niveauet for 2020.



Figur 5 - Udviklingen i antallet af ansættelser på særlige vilkår

Ser vi på udviklingen af de forskellige typer af ansættelser på særlige vilkår kan det ses, at antallet af fleksjobansættelser i 2024 er på det højeste niveau de seneste 5 år.



Figur 6 – Antallet af ansatte på særlige vilkår i perioden 2020 - 2024

## Bilag

Retningslinjer vedr. ansættelser på særlige vilkår

**Fraværende** Lene Strandquist, Peter Christensen, Mette B. K. Jensen

**Afbud** Rasmus Vanggaard Knudsen, Lene Fridberg

## Punkt 5: Sundhedsordning - udeblivelser - fysioterapi

25/1208

### Baggrund

Hovedudvalget vurderede i februar 2025, at der var behov for at se på udeblivelserne fra Høje-Tåstrup Fysioterapi. På den baggrund er der indhentet nye tal for udeblivelser fra Høje-Tåstrup Fysioterapi for første kvartal i 2025.

### Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget tager status på udeblivelser fra sundhedsindsatsens tilbud om fysioterapi for første kvartal 2025 til efterretning.

### Beslutning Hovedudvalg den 26-06-2025

Hovedudvalget drøftede behovet for konsekvenser ved udeblivelse, og blev i den forbindelse enig om at fortsætte drøftelsen, når der fremlægges ny sag igen til september.

Sagen blev i øvrigt taget til efterretning.

### Fraværende:

Lene Strandquist

Peter Christensen

Mette B. K. Jensen

### Sagsfremstilling

Status på nøgletal for behandlinger og udeblivelser for første kvartal 2025 fremgår af statusrapport udarbejdet af Høje-Tåstrup Fysioterapi, som er vedlagt i bilag til Hovedudvalgets orientering. Nedenfor er CBA's bemærkninger til statusrapporten:

I 2024 er der givet i alt 1167 behandlinger i form af fysioterapi og 115 udeblivelser i hele 2024. dvs ca.29 udeblivelser i kvartalet.

I første kvartal 2025 har der været booket 555 behandlinger ind. Af disse er 25 af dem registreret som udeblivelser.

- 69 medarbejdere har fået 1. konsultation i første kvartal.
- Der er foretaget 303 behandlinger i første kvartal.
- 138 gange har der været holdtræning i første kvartalsperiode. Holdtræning tilbydes både som led i behandling/genoptræning, og som forebyggende træning.
- 20 personer har været til superviseret selvtræning.

Administrationen har ikke tilsvarende data for 2024 pr. kvartal og kan derved ikke sammenligne om det er højt eller lavt i forhold til tidligere. Men tager man de 115 udeblivelser fra 2024 og deler ud pr. kvartal, så vil det give ca. 29 udeblivelser pr kvartal i 2024 mod 25 udeblivelser i 1. kvartal 2025.

### Udeblivelser

En udeblivelse defineres ved, at man enten har meldt afbud for sent, eller helt har undladt at melde afbud. I 2024 begyndte Høje-Tåstrup fysioterapi at kunne sende påmindelse på mail og sms, hvilket de forventer vil nedbringe udeblivelserne yderligere i 2025. Høje-Tåstrup fysioterapi fortæller, at deres formodning om udeblivelserne er, at dem der ikke møder op eller melder for sent afbud er pga. at de af er blevet bedt om at arbejde over.

Kommunen betaler fuld pris for udeblivelser, det er derfor vigtigt, at der er fokus på at nedbringe antallet af udeblivelser.

CBA vil i september 2025 fremlægge en sag for Hovedudvalget, hvor der skal træffes beslutning om, hvorvidt det eksisterende samarbejde med Høje-Tåstrup Fysioterapi skal fortsætte, eller om der skal iværksættes en udbudsproces. Baggrunden for denne beslutning er, at den nuværende samarbejdsaftale udløber ved udgangen af 2025.

## **Bilag**

Bilag - Status på Sundhedsordningen 1kvartal 202025

**Fraværende** Mette B. K. Jensen, Peter Christensen, Lene Strandquist

**Afbud** Lene Fridberg, Rasmus Vanggaard Knudsen

# Punkt 6: Evaluering af MUS-konceptet 2025

25/5582

## Baggrund

Ifølge Aftale om Kompetenceudvikling, § 4, stk. 2, skal Hovedudvalget regelmæssigt evaluere anvendelsen af medarbejderudviklingssamtaler (MUS) i kommunen, medmindre parterne er enige om at undlade dette. Hovedudvalget besluttede den 5. marts 2019, at MUS skal evalueres én gang hvert andet år.

## Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget:

1. Drøfter, hvordan det går med MUS, herunder hvorvidt ledere og medarbejdere oplever, at inspirationsmaterialet fortsat bidrager til kvalificering af MUS og kompetenceudviklingsplaner

## Beslutning Hovedudvalg den 26-06-2025

Hovedudvalget drøftede MUS-konceptet og fremkom med følgende bemærkninger:

- Der er nogen steder, hvor MUS ikke altid bliver holdt hvert år.
- Mange medarbejdere ved ikke at de har krav på MUS, hvilket er bekymrende.
- Der ønskes en opdatering af det inspirationsmateriale der ligger på MitHTK.
- Kompetenceudviklingsplanerne glemmes ofte, og der følges ikke altid op på dem der laves.
- Det er et fælles ansvar, at der følges op på MUS-samtalerne og kompetenceudviklingsplanerne.
- Der er et ønske om mere datadrevet materiale i sagen, så det er muligt at se hvordan lokaludvalgene har evalueret MUS-konceptet.
- Ledersiden giver udtryk for at det er et super godt arbejdsredskab i forhold til fastholdelse, og at det er godt med metodefriheden, så det kan tilpasses den enkelte.
- Kommunaldirektøren vil tage en drøftelse med centercheferne omkring MUS-konceptet, og vil gerne bringe sagen ind i hovedudvalget igen til fornyet drøftelse.

## Fraværende:

Lene Strandquist

Peter Christensen

Mette B. K. Jensen

## Sagsfremstilling

Formålet med MUS er, at leder og medarbejder har en planlagt, velforberedt og åben samtale om medarbejderens udvikling, samarbejdsrelationer og trivsel på arbejdspladsen. Man gør ved MUS status på året der gik og drøfter forventninger til indsats, resultater og udviklingsbehov for de kommende år. Dette gøres ud fra et fagligt og strategisk blik på den nuværende og fremtidige udvikling for arbejdspladsen, så kompetenceudviklingen understøtter arbejdspladsen strategier og mål.

MUS skal føre frem til en kompetenceudviklingsplan for medarbejderen, som skal følges op på løbende i dialog mellem leder og medarbejder. Det er et overenskomstmæssigt krav, at der skal være en udviklingsplan for alle medarbejdere, som opdateres min. en gang om året. Kompetenceudviklingsplanen gemmes i SD Personaleweb på medarbejderens personalesag.

MUS-konceptet er tænkt som en ramme, som lederne kan vælge fokus ud fra. Der er en række temaer og spørgsmål, som lederne kan plukke i og lade sig inspirere af, men det er ikke tiltænkt som en skabelon, som skal udfyldes fra ende til

anden.

#### Tilbagemeldinger fra lokal- og sektor-udvalg

Der er generelt stor tilfredshed med MUS-konceptet. De fleste oplever, at materialet fungerer godt som inspiration til selv at forme dialogen efter, hvad der giver mening for den enkelte. Det fungerer godt med metodefrihed, og at der ikke er et rigtigt skema, som skal gennemgås slavisk.

Materialet fungerer som en god samtalestarter og til at gøre opmærksom på nogle emner, man skal huske at drøfte. Materialet bliver anvendt fleksibelt og med udgangspunkt i det, som giver mening.

Nogle bruger kompetencehjulet til at få overblik over medarbejdernes kompetencer og bruger det som udgangspunkt til at afstemme, om der er de nødvendige kompetencer til stede og på rette niveau.

Det er enighed om, at det er godt, at der er spørgsmål om fleksibilitet i materialet, da det for nogle er en god indgang til at have dialog om fleksibilitet og livsfaser. Det påpeges dog, at der er forskel på muligheden for fleksibilitet alt efter, hvilken arbejdsplads/afdeling man er en del af, og at der stadig kan være lidt tvivl nogle steder om, hvad fleksibilitet kan dække over.

Nogle områder oplever MUS-konceptet som firkantet og stift. Det kan være rart som ny leder, men der er behov for noget andet efter nogle år i HTK. Konceptet anvendes også nogle steder meget forskelligt afhængig af lederen.

#### Opmærksomhedspunkter/ændringsforslag fra lokal- og sektor-udvalg

Der er forslag om, hvorvidt der kunne være nogle grundspørgsmål, som alle taler om, og efterfølgende differentierede spørgsmål tilpasset fx nyansatte, småbørnsfamilier, ældre, dem der har været længe på arbejdspladsen osv.

Der rejses et opmærksomhedspunkt ift. at det nogle steder opleves, at udviklingsplanen alene drøftes i forbindelse med MUS, og at udviklingsplanen bør indgå i den dialog, der er mellem leder og medarbejdere i løbet af året.

Der mangler tydeligere kommunikation omkring, hvordan materialet skal/kan bruges. Nogle oplever at skulle besvare samtlige spørgsmål i materialet forud for MUS, hvilket ikke er hensigten med materialet. Materialet er tiltænkt som inspiration, som man kan plukke i ift., hvad der er relevant og giver mening i den pågældende afdeling og i den enkelte dialog.

#### Anbefaling

Det anbefales, at det på MUS-siden på MitHTK præciseres, at MUS-materialet er en ramme man kan vælge temaer/fokus ud fra og tilpasse efter behov og ikke en fast skabelon, som skal udfyldes.

**Fraværende** Lene Strandquist, Peter Christensen, Mette B. K. Jensen

**Afbud**

Rasmus Vanggaard Knudsen, Lene Fridberg

## Punkt 7: Oversigt over arbejdsgrupper

24/22561

### Baggrund

Arbejdsgruppe	Opgave	Deltagere	Status
HTK som nøglekommune for partsprojektet” Fokus på fuld tid”.	Projektet forankres i arbejdsgruppen.	<ul style="list-style-type: none"><li>• *</li><li>• Brith Josephsen</li><li>• Tine Hoffmann</li><li>• Maj-Britt Thy</li><li>• Ane Saabye (CBA - tovholder)</li></ul>	Den 11. marts startede et forløb med fokus på fuld tid på dagtilbudsområdet. 14 dagtilbud deltager, og forløbet forventes afsluttet i efteråret 2025.
Arbejdsgruppe vedr. fremtidens Fleksible Velfærd.  (tidligere Arbejdsgruppe for arbejdskraft-udfordringen)		<ul style="list-style-type: none"><li>• Anja Krogh Manghezi</li><li>• Lars Holte</li><li>• *</li><li>• Heidi Yoma Rasmussen</li><li>• Tine Hoffmann</li><li>• Lene Strandquist</li><li>• Brith Josephsen</li><li>• Mette B. K. Jensen</li><li>• Trine G. Rasmussen</li><li>• Lene Fridberg (HR)</li><li>• Rikke Hovgaard Lorentzen (CBA - tovholder)</li></ul>	Arbejdsgruppen har sammen med direktionen arbejdet med udvikling og implementering af Strategi og Fremtidens Fleksible Velfærd. Ved det seneste møde blev den strategiske indsats omkring seniorer drøftet.
Nedsat 22. oktober 2020.			Kommende mødedatoer: 21.08.25
På HU-møde den 13. april 2023 blev det besluttet, at fleksibilitet/4 dages arbejdsuge skal drøftes i denne arbejdsgruppe.			
Arbejdsgruppe vedr. udarbejdelse af fælles retningslinjer for vold og trusler på rådhuset.	Skal udarbejde en fælles retningslinjer og drøfte behovet for en evt. guideline eller retningslinje, som skal sikre, at de rigtige drøftelser sker ude lokalt, herunder også grænserne for hvad der skal kunne	<ul style="list-style-type: none"><li>• Brith Josephsen</li><li>• John Wennerwald</li><li>• Lene Strandquist</li><li>• Tine Hoffmann</li><li>• Mette Olsen</li></ul>	Der er aftalt møde den 23. juni 2025.

Nedsat den 3.  
februar 2025.

”tåles” og hvilke  
foranstaltninger der  
kan tages i brug.

- Helle Planck  
(CBA –  
tovholder)

## PERMANENT ARBEJDSGRUPPE

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

## Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget tager oversigten til efterretning

## Beslutning Hovedudvalg den 26-06-2025

Helle Planck fra CBA deltog under dette punkt, da der i Arbejdsgruppen vedr. udarbejdelse af fælles retningslinjer for vold og trusler på rådhuset, har været tvivl om formålet/opgaven.

Formålet blev derfor drøftet, og der var enighed om at formålet/opgaven er som følgende:

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

Ledersiden udpeger en anden ledelsesrepræsentant (fra rådhuset) til at deltage i arbejdsgruppen.

Derudover udskiftes Brith Josephsen med Frederikke Heise.

Oversigten over arbejdsgrupper blev gennemgået da der manglede medarbejderrepræsentanter i nogen af grupperne.

Sebastian Milenkovic indtræder i arbejdsgruppen vedr. fremtidens Fleksible Velfærd.

Stephanie Thomsen indtræder i arbejdsgruppen HTK som nøglekommune for partsprojektet "Fokus på fuld tid".

**Fraværende:**

Lene Strandquist

Peter Christensen

Mette B. K. Jensen

**Fraværende** Lene Strandquist, Peter Christensen, Mette B. K. Jensen

**Afbud** Rasmus Vanggaard Knudsen, Lene Fridberg

## **Punkt 8: Eventuelt**

24/22561

### **Baggrund**

Punktet er åbent for input.

### **Beslutning Hovedudvalg den 26-06-2025**

Kommunaldirektøren roste Bfit arrangementet, og håber på lige så stort deltagelse næste år.

Medarbejdersiden opfordrede til at deltage på en kommende MED-konference om AI. Næstformanden sender en mail ud med link til tilmelding og EAN-nummer. AKUT-midlerne dækker deltagelsen.

#### **Fraværende:**

Lene Strandquist

Peter Christensen

Mette B. K. Jensen

**Fraværende** Mette B. K. Jensen, Peter Christensen, Lene Strandquist

**Afbud** Lene Fridberg, Rasmus Vanggaard Knudsen

## **Punkt 9: Evaluering af mødet**

25/9166

### **Indstilling**

Det indstilles, at Hovedudvalget evaluerer HU-mødet

### **Beslutning Hovedudvalg den 26-06-2025**

Godt møde med god tid til emnerne.

#### **Fraværende:**

Lene Strandquist

Peter Christensen

Mette B. K. Jensen

**Fraværende** Lene Strandquist, Peter Christensen, Mette B. K. Jensen

**Afbud** Rasmus Vanggaard Knudsen, Lene Fridberg