

REFERAT Hovedudvalg d. 10-10-2016

Mødedato Mandag d. 10. oktober 2016 kl. 10:00

Mødested B 203

Mødedeltagere Lars Holte, Jørgen Lerhard, Per Aalbæk Nielsen, Charlotte Markussen, Bo Petersen, Brith Josephsen, Heidi Hansen, Karin Mikkelsen, Karen Aslaug Ramm, Niels Krüger, Hanne Borchersen, Majbritt Fenger, Thommas Nielsen, Jette Elleby, Peter Foskjær, Tine Hoffmann, Lone Johnsen, Lena Bøgelund Bejlegaard, Heidi Yoma Rasmussen

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af referat.....	3
Budget 2016 samt Budget 2017 - 2020.....	4
Høring om Frivillighedspolitikken.....	5
Tal om Personale 2015.....	6
Tidlig indsats og tværgående samarbejde - sag til HU oktober 2016.....	7
Valg af bestyrelsesmedlemmer til feriefonden.....	8
Forslag om køb af mad i kantinen som led i sundhedsindsatsen.....	9
Ledelsesevaluering.....	10
Frikommuneforsøg om udsatte boligområder.....	11
Oversigt over arbejdsgrupper.....	12
Eventuelt.....	14

Punkt 1: Godkendelse af referat

15/20601

Indstilling

Det indstilles, at HovedUdvalget godkender referatet fra 15. september 2016.

Beslutning Hovedudvalg den 10-10-2016

Referatet blev godkendt.

Punkt 2: Budget 2016 samt Budget 2017 - 2020

15/20601

Baggrund

HovedUdvalget får hver måned en status på indeværende års budget.

Ligeledes orienteres om Budget 2017 – 2020 der er endeligt besluttet i Byrådet den 6. oktober 2016.

Indstilling

Det indstilles, at HovedUdvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning Hovedudvalg den 10-10-2016

Budget 2016

Der er stadig udfordringer – bl.a. på det specialiserede børneområde. Desuden drøftes p.t. de budgetmæssige udfordringer, som følger af budgetreduktionen på en måneds løn i forbindelse med fratrædelser. Det er især arbejdspladser med stor personaleomsætning, der rammes på budgettet.

Budget 2017

Ledelsen kvitterede for et meget godt høringssvar – både fra HovedUdvalget og fra organisationen generelt – og opridsede kort de væsentligste punkter i budgettet.

Politikerne skal i december evaluere på budgetprocessen – herunder forsøget på 0-18 området med tidlig inddragelse.

Ledersiden opfordrede til, at medarbejdersiden ligeledes kommer med deres vurdering, når de får mulighed for det.

Medarbejdersiden erindrede om, at der også skal ske MED-inddragelse ved udmøntningen af rammebesparelserne på de forskellige områder.

Ledersiden var enig. Rammebesparelsen udmøntes forskelligt fra område til område og der hvor besparelsen får konsekvenser for personalet, skal inddragelsen ske i de relevante MED-udvalg.

På spørgsmålet om hvorvidt Høje-Taastrup overholder servicerammen, oplyste ledersiden, at Høje-Taastrup ikke overholder servicerammen, men at landets kommuner samlet set holder sig inden for rammen og at det derfor ikke ser ud til, at HTK blive straffet.

Orienteringen blev herefter taget efterretning.

Sagsfremstilling

Direktionen orienterer om status på Budget 2016 samt om indholdet i det vedtagne Budget 2017 – 2020.

Punkt 3: Høring om Frivillighedspolitikken

14/32196

Baggrund

Byrådet har den 20. september 2016 godkendt første udkast til Høje-Taastrup Kommunes nye frivillighedspolitik, som med denne sag sendes i høring.

Indstilling

Det indstilles, at HovedUdvalget drøfter høringsmaterialet og fremkommer med eventuelle udtalelser til Frivillighedspolitikken.

Beslutning Hovedudvalg den 10-10-2016

Ledersiden uddybede kort politikken. HTK ønsker med politikken at fremme, at frivillighed kommer til at handle om andet og mere end blot at give tilskud til frivillige foreninger.

Ledersiden understregede, at der ikke bliver tale om at erstatte kommunalt ansatte med frivillig arbejdskraft, men mere en mulighed for at yde en udvidet service, der ellers ikke er tid eller penge til.

Fagudvalgene skal efter udløbet af høringen arbejde mere i dybden med emnet.

Medarbejdersiden var usikre på, hvilke forventninger der stilles til kommunens ansatte i den forbindelse – herunder hvordan der bliver tid til også at tage sig af de frivillige.

Det er i den forbindelse vigtigt at fastholde og følge den aftale om frivilligt arbejde, som HovedUdvalget har udarbejdet i samarbejde med FKC.

Ledersiden var enig og opfordrede medarbejdersiden til at indskrive dette i høringssvaret til Anja Mørkeberg, FKC.

Sagsfremstilling

Udkast til Høje-Taastrup Kommunes nye frivillighedspolitik sendes hermed i høring.

Der er tale om en politik, der tegner de helt overordnede linjer inden for området. Der vil senere blive formuleret en handleplan, som er mere konkret i forhold til, hvad der skal sættes i gang for at nå de mål, der er beskrevet i politikken. I denne proces vil HovedUdvalgets input ligeledes indgå.

Politikudkastet er vedhæftet som bilag og den politiske sag findes på linket nedenfor:

http://www.htk.dk/Politik/Byraad_og_udvalg/Dagsordener-og-referater-byraad-og-politiske-udvalg/18/1607.aspx?agendaid=1620#section3

Høringssvar skal sendes til frivillighedskonsulent Anja Mørkeberg **senest torsdag den 20. oktober 2016**.

Bilag

Frivillighedspolitik - udkast

Punkt 4: Tal om Personale 2015

15/14398

Baggrund

Hovedudvalget har ønsket at drøfte Tal om Personale 2015. HU har særligt ønsket at behandle kapitel 2 om antallet af ansatte og kapitel 9 om personaleomsætningen. På den baggrund fremlægges rapporten til orientering og drøftelse.

Indstilling

Det indstilles, at HovedUdvalget drøfter de kapitler i Tal om Personale, som har særlig interesse.

Beslutning Hovedudvalg den 10-10-2016

Medarbejdersiden oplevede, at Tal om Personale indeholder mange elementer, som bør drøftes. Bl.a. fandt medarbejdersiden det relevant at drøfte personaleomsætningen i kommunen, alderssammensætningen på kommunens ansatte, kommunens ledelsesstruktur o.s.v.

Ledersiden var enig i, at rapporten giver god mulighed for at stille spørgsmål og undre sig på en række områder. Fx har politikerne vist særlig interesse i ansættelse på særlige vilkår. Også centercheferne er blevet bedt om, at reflektere over tallene på eget område og drøfte dem med medarbejderne.

Ledersiden mente dog, at det giver mest mening at disse drøftelser foregår på sektor- eller lokalniveau (eller på personalemøder, hvor der ikke er lokalMED). Hvis det viser sig, at disse drøftelser giver anledning til en mere strategisk drøftelse i HovedUdvalget, kan sagen tages op på ny.

Medarbejdersiden efterlyste, at man så kan få brudt tallene ned på sektor- og lokalniveau, så det bliver mere konkret at arbejde med.

Hanne Borchersen oplyste, at HR-Centret gerne giver udvalgene disse nuancer i det omfang, det eksisterende baggrundsmateriale enkelt kan bruges.

Sagsfremstilling

HR-Centret udarbejder hvert år Tal om Personale. Rapporten indeholder en række nøgletal om kommunens personale. Rapporten er tiltænkt det politiske niveau og kommunens ledere som et værktøj til at skabe overblik. Rapporten behandler udviklingen i antallet af ansatte, personalets sammensætning, fordeling og omsætningshastighed. Rapporten beskriver også løn- og pensionsudgifter og sygefravær.

Bilag

Tal om Personale 2015

Punkt 5: Tidlig indsats og tværgående samarbejde - sag til HU oktober 2016

15/18247

Baggrund

ØU, AMU, SU, ISU og ÆSU har medio 2015 bestilt et oplæg til en strategi for tidlig indsats og tværgående samarbejde med det formål at bremse den stigende tilgang og udgiftsudvikling på de specialiserede områder, såvel som sikre den størst mulige effekt af kommunens indsats.

Ledersiden vil på mødet orientere nærmere om projektet.

Indstilling

Det indstilles, at HovedUdvalget drøfter, hvordan projektet bedst sikrer medarbejderinvolvering både i forhold til myndighedsområdet og udførende funktioner?

Beslutning Hovedudvalg den 10-10-2016

Charlotte Markussen uddybede indhold og formål med projektet.

Der er tale om en grundlæggende anderledes måde at arbejde på, som vil udfordre både faglige kompetencer og beslutningskompetencer.

Medarbejdersiden syntes, det er et spændende projekt og det ønskede skridt mod at nedbryde søjletænkningen i kommunen.

Ledersiden orienterede om, at man i den kommende tid vil fokusere på nogle udvalgte cases, som kan danne baggrund for en mere dybdegående undersøgelse af, hvad der forhindrer os i allerede at arbejde på denne måde.

HovedUdvalget vil få en status på projektet primo 2017.

Sagsfremstilling

I Høje-Taastrup Kommune oplever vi en stigning i udgifterne på det specialiserede socialområde for både børn og voksne. Denne udgiftsudvikling gør, at kommunen har øget sin opmærksomhed på nødvendigheden af at begrænse eller undgå, at borgerne tilbydes fordyrende foranstaltninger. Samtidig oplever vi i øget omfang end tidligere, at flere borgere har komplekse problemstillinger. En del af disse borgere kan have mange forskellige kontaktpunkter i kommunen, og det er væsentligt at sikre, at kommunen behandler borgerens problemstillinger ud fra en helhedsbetragtning.

Administrationen har derfor igangsat et projekt, som har til formål at skabe en større effekt af kommunens indsatser, bl.a. ved at skabe bedre sammenhæng i borgerforløb og ved at sætte tidligere ind.

Projektet består af tre faser, som løber fra foråret 2016 til udgangen af 2017.

- fase 1 - Analyse og kortlægning
- fase 2 - Redesign
- fase 3 - Implementering

Projektet indeholder indsatser vedrørende:

- Økonomisk analyse
- Afprøvning af metoder – ny helhedsorienteret familieindsats
- Redesign af indsatser, ydelser og organisering for udvalgte borger- og familiesegmenter

Høje-Taastrup Kommune har sammen med Implement Consulting Group kortlagt kommunens omkostningsprofil. Heraf fremgår det, at 3 % af borgerne driver halvdelen af kommunens udgifter til velfærdsomkostninger. Disse borgere har ofte komplekse udfordringer, modtager mange forskellige ydelser og har mange kontaktpunkter i kommunen. Det antages, at et øget samarbejde på tværs i kommunen samt et fokus på, hvordan man kan hjælpe borgeren tidligere i borgerens samlede forløb, kan medvirke til at skabe en bedre kvalitet og større effekt for disse borgere, såvel som en mere effektiv ressourceudnyttelse.

Som et led i dette analysearbejde er der udpeget hhv. 3 borgersegmenter (enkeltindivider) og 3 familiesegmenter, hvor forandringspotentialet vurderes særligt stort. Fra efteråret 2016 og i løbet af 2017 vil administrationen derfor arbejde med at kortlægge og redesigne ydelser og indsatser for disse grupper med henblik på at udvikle nye og mere effektive borgerforløb.

Helt grundlæggende er opgaven, at understøtte en organisationskultur, hvor vi tænker hele vejen rundt om borgerens problemstillinger og reelt involverer borgeren. Hvor vi løser problemerne tidligt og øger den faglige effekt i indsatsen og samtidig reducerer omkostningerne til de dyre, komplekse sager.

Økonomi

Som led i budgetforhandlingerne for 2017 er der fremsat et prioriteringsbidrag dækkende for budget 2017-2020. Der er således med dette arbejde lagt op til en samlet effektivisering for Høje-Taastrup Kommune på 2,0 mio. kr. i 2017 stigende til 5,0 mio. kr. i 2020.

Punkt 6: Valg af bestyrelsesmedlemmer til feriefonden

16/2097

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget udpeger et nyt medlem til Feriefondens bestyrelse for resten af valgperioden frem til maj 2017, hvorefter der gennemføres nyvalg for alle.

Beslutning Hovedudvalg den 10-10-2016

Brith Josephsen blev valgt som nyt medlem af fondens bestyrelse frem til maj 2017.

Sagsfremstilling

Valg til Høje-Taastrup Kommunes feriefonds bestyrelse skal, jfr. Vedtægterne, ske hvert tredje år i maj måned. Genvalg kan ske. Ved vakant bestyrelsespost skal der udpeges nyt medlem for den resterende del af valgperioden.

Hovedudvalget udpeger 4 medlemmer fra de faglige organisationer og ledelsen udpeger 1 medlem.

Ved en fejl har der kun været udarbejdet indstilling i forbindelse med genbesættelse af vakante pladser i bestyrelsen. I henhold til vedtægterne, skal der vælges bestyrelse hvert 3. år, hvor alle bestyrelsesmedlemmer er på valg. Genvalg er muligt.

For at rette op på fejlen, foreslås det, at den vankante plads aktuelt besættes frem til maj 2017, hvor der foretages valg til hele bestyrelsen og herefter hvert 3. år fremover, jf. vedtægterne.

Bestyrelsen består p.t. af følgende medlemmer.

- Anette Vorm – udpeget af ledelsen – valgt maj 2014
- Anette Zacho – udpeget af HU - valgt februar 2012
- Flemming Ø. Larsen – udpeget af HU - genvalgt maj 2010
- Orla Riis – udpeget af HU - genvalgt maj 2010
- Rita Møller – ønsker aktuelt at udtræde pga. tidsmangel

Bilag

Underskrevet vedtægter gældende fra 19. maj 2010

Punkt 7: Forslag om køb af mad i kantinen som led i sundhedsindsatsen

15/20601

Baggrund

På mødet 19. maj 2016 fik HovedUdvalget en status på sundhedsfremmeordninger i HTK.

I den forbindelse foreslog medarbejdersiden bl.a., at foredrag om sundhed i erstattes af muligheden for at købe sund mad i kantinen, som kan tages med hjem.

Indstilling

Det indstilles, at HovedUdvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning Hovedudvalg den 10-10-2016

Orienteringen blev taget til efterretning.

Sagsfremstilling

En kommune må ifølge de fastsatte rammer for kommunalfuldmagten alene sælge tilfældigt opstået overskudskapacitet, idet der ellers er tale om konkurrenceforvridning.

Det er allerede i dag muligt at købe mad med hjem fra rådhusets kantine – forudsat at der er mad til overs. Kantinens økonomi giver imidlertid ikke mulighed for kun at producere sund mad og der bliver derfor også produceret mad, som ikke alle vil definere som sund (almindelig dansk hverdagskost).

Hvis der skal være mulighed for på forhånd at bestille mad med hjem, er der ikke længere tale om tilfældigt opstået overskudskapacitet – og det vil derfor være i strid med kommunalfuldmagtsbestemmelserne.

Punkt 8: Ledelseevaluering

15/9670

Baggrund

Direktionen har besluttet, at ledelseevalueringen i 2016 gennemføres som en spørgeskemaundersøgelse med efterfølgende lokal dialog med medarbejderne samt en lederudviklingssamtale (LUS).

Indstilling

Det indstilles, at HovedUdvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning Hovedudvalg den 10-10-2016

Udvalget drøftede forståelsen af undersøgelsens spørgsmål og der er i materialet lagt op til, at man på de enkelte arbejdspladser gør det samme. På sektor-/centerniveau kan centerchefen beslutte og undersøgelsen skal suppleres med tre valgfrie spørgsmål.

Medarbejdersiden efterlyste, at der som tidligere også er mulighed for at tage stilling til relevansen af spørgsmålene. Det gjorde svarene mere nuancerede.

Hanne Borchersen oplyste, at der denne gang har været et ønske om at gøre spørgeskemaet kort og at man i stedet har skrevet "der hvor det er relevant". Der er således mulighed for at springe spørgsmål over, der ikke er relevante.

Medarbejdersiden efterlyste en større forpligtelse af lederen til, at give medarbejderne en tilbagemelding på resultatet af undersøgelse – herunder hvad der skal udvikles på.

Ledersiden var enig i, at der bør være en tilbagemelding, da medarbejderne har brugt tid på at evaluere. Men kun hvis det giver mening – og der ønskes ikke en fast model for dette.

Spørgsmålet om anonymitet blev på ny drøftet. Medarbejdersiden var nervøse for, at der er arbejdspladser, hvor besvarelsene vil udeblive (eller være ubrugelige) ved en ikke-anonym undersøgelse.

Det er fortsat ledelsens holdning, at man skal kunne stå på mål for, hvad man mener og at der skal være en konstruktiv dialog mellem leder og medarbejdere om dette. Hvis man ikke ved, hvem, der mener hvad, er der ikke grundlag for en dialog, hvilket er nødvendigt for at skabe en ønsket udvikling. Det er kernen i god ledelse og derfor er spørgeskemaundersøgelser normalt ikke anonyme i Høje-Taastrup Kommune.

Orienteringen blev med de faldende bemærkninger taget til efterretning.

Opmærksomheden skal henledes på, at det i sagen er anført, at spørgeskemaundersøgelsen igangsættes i uge 46. Det er ikke korrekt, idet undersøgelsen allerede igangsættes i uge 45.

Sagsfremstilling

Det er tidligere besluttet, at der hvert 3. år centralt gennemføres ledelseevaluering for alle ledere med personaleansvar. Direktionen har 8. februar 2016 godkendt en 3-trins model:

- **Trin 1:** Via centralt udsendt elektronisk spørgeskema indsamles et ikke-anonymt datagrundlag om medarbejdernes oplevelse af lederens ledelse. Lederen og dennes chef får en rapport med resultatet.
- **Trin 2:** På baggrund af rapporten gennemfører lederen lokalt en dialog med egen medarbejdergruppe, hvor også resultatet af spørgeskemaundersøgelsen formidles til medarbejderne. Dialogens formål er at uddybe og konkretisere medarbejdernes oplevelse af lederens ledelse samt at informere om, hvad lederen vil arbejde videre med.
- **Trin 3:** Ledelseevalueringen bliver opsamlet på den årlige LUS, hvor den vil indgå i prioriteringen af lederens fremadrettede kompetenceudvikling.

Som det fremgår af vejledningerne (se bilag) til både medarbejdere og ledere, anbefales det, at lederne informerer medarbejderne om proces og spørgsmål i forhold til ledelseevalueringen, inden selve spørgeundersøgelsen sættes i gang. Vejledningerne vil være tilgængelige på HR-portalen i uge 41, og spørgeskemaundersøgelsen igangsættes i uge 46 via medarbejdernes E-boks.

Der er formuleret to sæt spørgsmål til:

1. Ledere der refererer til direktører eller centerchefer
2. Medarbejdere og øvrige ledere

Ud over de spørgsmål, der er formuleret ud fra ledelsesgrundlaget, har hver center/sector fået mulighed for, at center/sector selv kan formulere op til 3 lokale spørgsmål, som vil indgå i spørgeskemaundersøgelsen.

Bilag

Ledelseevaluering 2016 - vejledning til medarbejdere

Vejledning - ledere - ledelseevaluering 2016

Punkt 9: Frikommuneforsøg om udsatte boligområder

15/5685

Baggrund

Høje-Taastrup Kommune har fået tilsagn til frikommuneforsøg om udsatte boligområder. Byrådet godkendt 21-06-2016, at Høje-Taastrup Kommune i samarbejde med Gladsaxe Kommune, Esbjerg Kommune og Realdania søger om et frikommuneforsøg om udsatte boligområder.

Indstilling

At Hovedudvalget godkender, at:

1. sagen tages til efterretning.
2. det drøftes, hvordan MED systemet kan understøtte og inddrages i processen i forbindelse med Frikommuneforsøg.

Beslutning Hovedudvalg den 10-10-2016

Ledersiden oplyste, at vi ikke har fået det ønskede forsøg om udsatte boligområder.

Til gengæld har vi har fået accept af forsøget om etablering af flere billigere boliger og fleksible boligløsninger, som er et forsøg der gennemføres i samarbejde med Roskilde kommune, Favrskov kommune, Randers kommune og København kommune.

Næste skridt er at lave en mere uddybende ansøgning til Social- og Indenrigsministeriet, som beskriver hvad vi ønsker med forsøget. Dette skal ske inden 1. december 2016.

Orienteringen blev derefter taget til efterretning.

Sagsfremstilling

I nedenstående er der udarbejdet en kort beskrivelse af Frikommuneforsøget. Den fulde projektansøgning er vedlagt som bilag. Det på nuværende tidspunkt i uvist, om projektet vil få betydning for kommunens medarbejdere. Hvis det bliver tilfældet, vil relevante parter blive inddraget.

Kort beskrivelse af Frikommuneforsøg

Regeringen og KL har aftalt at igangsætte et nyt frikommuneforsøg i perioden 2016-2019. Frikommuneforsøget bliver en del af Realdanias initiativ "Udsatte boligområder i forstaden" og de tre involverede kommuners igangværende arbejde med at udarbejde strategiske udviklingsplaner for de udsatte boligområder. Dette arbejde gennemføres endvidere i et tæt samarbejde med de berørte boligorganisationer.

De strategiske udviklingsplaner for de udsatte boligområder løfter blikket fra den områdebaserede tilgang til et bymæssigt, kommunalt og regionalt perspektiv med udgangspunkt i en samlet strategisk planlægning. En vigtig forudsætning for at det lykkedes er, at kommunernes og boligorganisationernes indsatser i højere grad sammentænkes. Den samlede strategiske planlægning udfordrer bl.a. lov om almene boliger, som giver boligselskaberne begrænsede muligheder for at deltage i indsatser udenfor deres matrikel. Det forventes også at andre lovområder udfordres, men det vil først være muligt at pege på de konkrete lovområder, når arbejdet med de strategiske udviklingsplaner er gennemført. Det forventes, at frikommuneforsøget kan give anbefalinger til en justering af en række lovgivninger dels i kommunernes lovgrundlag, men ikke mindst i lov om almene boliger, så boligforeningerne og kommunerne får bedre redskaber i de udsatte boligområder.

Det forventes endvidere at frikommuneforsøget vil være med til at udvikle organisationsmodeller og nye redskaber til at skabe positiv udvikling i udsatte boligområder, som kan skaleres til andre kommuner og byer.

Bilag

Ansøgning - frikommuneforsøg om udsatte boligområder_CaseNo16-11100_2220837_v2.PDF - Ansøgning - frikommuneforsøg om udsatte boligområder

Punkt 10: Oversigt over arbejdsgrupper

15/20601

Baggrund

Arbejdsgruppe	Opgave	Deltagere	Status
Social Kapital Nedsat 24.04.14 (omdefineret 18.04.16)	Sparringsgruppe i forhold til proces og planlagte initiativer	Karin, Tine, Heidi H, Heidi R, Lone og HR-Centret Ansvarlig: Søren Grenaa	Sparringsgruppen mødtes den 05.09.16 og drøftede målingerne i 2016, den kommende proces samt målingerne i 2017. Arbejdsgruppen mødes igen, når kurserne for TRIO er gennemført i oktober.
Sundhedsindsatsen Nedsat 24.04.13 (omdefineret i 2015 i f.m. arbejdet med strategiske indsatsområder)	Arbejdsgruppe skal bl.a. komme med forslag til nye aktiviteter til sundhedsfremme – herunder udarbejde en sundhedsstrategi	Karen, Heidi R, Jette og Peter Ansvarlig: Inge Møller	Strategien blev fremlagt på mødet i maj og arbejdsgruppen drøftede på mødet den 1. september 2016 hvilke indsatser, der skal prioriteres i de kommende år.
Den attraktive arbejdsplads – Fremtidens teknologiske løsninger	Arbejdsgruppen skal tilrettelægge en proces, der kan klæde organisationen på til fremtidens teknologiske løsninger.	Karin, Bo, Lone, Peter, Jane E. Henriksen og Hanne Borchersen. Ansvarlig: Helle Mølleskov	På gruppens næste møde den 10.10.16 vil Jane E. Henriksen præsentere strategien for velfærdsteknologi, som inspiration til gruppens videre arbejde.
Den attraktive arbejdsplads – Rekruttering, fastholdelse og udvikling		Karen, Tine, Heidi H, Heidi R, Ulla Dedenroth, Lea Søster Nielsen og Hanne Borchersen. Ansvarlig: Majbritt Fenger	Første møde blev afholdt 27. september 2016, hvor opgavens indhold m.m. blev drøftet. Næste møde afholdes 31.10.16.

PERMANENTE ARBEJDSGRUPPER

Årlig arbejdsmiljødrøftelse Nedsat 21.11.12	Skal forberede HU's årlige arbejdsmiljødrøftelse	Siddende AMR, AML og Heidi H Ansvarlig: Marianne Klug-Andersen	Gruppen mødes en gang årligt i marts/april måned.
--	--	---	---

Indstilling

Det indstilles, at HovedUdvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning Hovedudvalg den 10-10-2016

Orienteringen blev taget til efterretning.

Punkt 11: Eventuelt

15/20601

Baggrund

Punktet er åbent for input.

Beslutning Hovedudvalg den 10-10-2016

Ledersiden annoncerede, at der på et tidspunkt vil blive brug for at drøfte om B-Fit er det rigtige tilbud, om det skal justeres eller om vi skal noget andet.