

# REFERAT Hovedudvalg d. 25-10-2018

**Mødedato** Torsdag d. 25. oktober 2018 kl. 13:00

**Mødested** Mødelokale B101

**Mødedeltagere** Lars Holte, Jørgen Lerhard, Per Aalbæk Nielsen, Charlotte Markussen (Fravær), Brith Josephsen (Fravær), Heidi Hansen, Karen Aslaug Ramm (Fravær), Niels Krüger, Hanne Borchersen, Thommas Nielsen, Peter Foskjær, Tine Hoffmann, Heidi Yoma Rasmussen, Lars Bælum Jensen (Fravær), Tine Tom-Petersen, Per Frank Lauritzen, Karin Danielsen, Sanne Simonsen, Lene Strandquist (Fravær)

## **Indholdsfortegnelse**

Godkendelse af referat.....	3
Budget 2018 og budget 2019-2022.....	4
Analyse af arbejdsulykker.....	5
Status fra arbejdsgruppe om rygning.....	7
Evaluering af HU-seminar 2018.....	10
HU-Temadag Danmarks bedste hverdagskommune.....	12
Ændring af MED-struktur - Aktivitet og beskæftigelse (Solgården).....	13
Oversigt over arbejdsgrupper.....	14
Eventuelt.....	15

## **Punkt 1: Godkendelse af referat**

17/15177

### **Indstilling**

Det indstilles, at HovedUdvalget godkender referatet fra ordinært møde på seminaret den 13. og 14. september 2018.

### **Beslutning Hovedudvalg den 25-10-2018**

Referatet blev godkendt, men skal fremadrettet vedhæftes når dagsordenspunktet sendes ud.

## **Punkt 2: Budget 2018 og budget 2019-2022**

17/15177

### **Baggrund**

HovedUdvalget får hver måned en status på indeværende års budget.

Ligeledes orienteres om budget 2019 – 2022, der er endeligt besluttet i Byrådet den 4. oktober 2018.

### **Indstilling**

Det indstilles, at HovedUdvalget tager orienteringen til efterretning.

### **Beslutning Hovedudvalg den 25-10-2018**

Lars orienterede om tredje budgetopfølgning, og nævnte i den forbindelse, at man endnu ikke har set resultatet af den forbrugsbegrænsning, som blev indført lige før budgetopfølgningen. Det vides derfor endnu ikke om forbrugsbegrænsningen skal fortsætte eller justeres.

Medarbejdersiden spurgte til, hvordan kommunen vil forklare vakancestoppet over for de borgere der oplever en serviceforringelse, og som klager over dette. Lars vil meget gerne tage denne problemstilling med til chefgruppen. Han nævnte dog, at der er en dispensationsmulighed fra vakancestoppet, som kan gives af den enkelte direktør. Direktionen er godt klar over at vakancestoppet har konsekvenser ude i organisationen, og der er således givet mange dispensationer.

Medarbejdersiden spurgte ind til risikoen for at kommunerne under ét overskrider servicevækstrammen, og evt. hvilken straf der ville være forbundet hermed. Lars forklarede, at der ikke tidligere var sket en overskridelse, men at en budgetoverskridelse nærmer sig med årene. Som det ser ud nu, vil en budgetoverskridelse betyde, at 60 % af overskridelsen vil ramme de kommuner der har haft en overskridelse, mens de 40 % vil blive fordelt på resten af kommunerne.

Lars orienterede endvidere om de budgetmæssige konsekvenser for 2019, herunder overflytninger og afskedigelser. Han nævnte i den forbindelse, at de besparelser som skal politisk behandles igen, vil blive behandlet på udvalgsmøderne i november måned. Det er vigtigt med medarbejdersidens kommentarer i høringsperioden, og alle høringssvar vil blive taget med til politikerne - også høringssvar fra dem der på eget initiativ er fremkommet med et.

Slutteligt orienterede Lars om, at der stadig mangler udmøntning på tvær 1. Der er ikke en nærmere afklaring endnu, men chefgruppen arbejder med det.

## Punkt 3: Analyse af arbejdsulykker

18/4358

### Baggrund

Høje-Taastrup Kommune har hvert år siden 2014 gennemført en benchmark på arbejdsmiljøområdet med fire andre kommuner; Frederiksberg, Gladsaxe, Lyngby-Taarbæk og Roskilde. Lyngby-Taarbæk var dog ikke med i den seneste rapport i 2017. I benchmarkrapporten sammenlignes udvalgte områder inden for arbejdsulykker og økonomien ifm. anmeldelse af arbejdsulykker. Benchmarkrapporten har nu fået en form, som gør den egnet til at konkludere på Høje-Taastrup Kommunes niveau af arbejdsmiljøindsatser.

Samtidig blev der på Hovedudvalgets møde den 25. januar 2018 besluttet at gennemføre en nærmere afdækning af baggrunden for de arbejdsulykker, der forekommer oftest inden for de områder, hvor flest kommer til skade. De to hyppigste anmeldte arbejdsulykker i kommunen er forstuvninger og forstrækninger og psykiske skader. Undersøgelsen af baggrunden for disse arbejdsulykker har været med henblik på at afdække, om der er et behov for tværgående forebyggelsesinitiativer.

Konklusionerne på disse to analyser fremlægges for HU til foreløbig orientering.

### Indstilling

Det indstilles at, Hovedudvalget tager orienteringen til efterretning og inddrager konklusionerne i det videre arbejde med arbejdsmiljøindsatser i Høje-Taastrup Kommune.

### Beslutning Hovedudvalg den 25-10-2018

Hanne orienterede om arbejdsgruppens undersøgelse.

Det går samlet set rigtig godt, og der er sket et fald i arbejdsulykker med fravær.

De arbejdsulykker der er, er meget forskelligartede, så næste gang MED-udvalgene bliver bedt om at arbejde med forebyggelse af arbejdsskader, bør der ses på forskelligheden og dermed behovet for forebyggelse.

Orienteringen blev taget til efterretning.

### Sagsfremstilling

Benchmark

Konklusionen på benchmarksrapporten er i store træk, at Høje-Taastrup Kommune hverken har flere eller færre arbejdsulykker end de fire andre kommuner, som vi sammenligner os med. De udsving der kan være i antallet af arbejdsulykker enkelte år eller imellem områder forekommer også i de andre kommuner. Dog har Høje-Taastrup Kommune som den eneste af de fire kommunerne et fald i arbejdsulykker med fravær fra 2016 til 2017 - fra 117 til 89 arbejdsulykker. De andre kommuner er enten steget eller status quo.

I forhold til de administrative omkostninger ifm. anmeldelse af arbejdsulykker, ligner de fire kommuner også hinanden og har kun enkelte udsving grundet særlige afgørelser fra AES nogle år.

I dette års benchmark er der yderligere sat fokus på forebyggelsesinitiativer på arbejdsmiljøområdet. Kommunerne har ligeledes forholdsvis ens og bredt udbud af forebyggelsesinitiativer. Der er nogle få forskelle og nuancer i måden nogle af forebyggelsesinitiativerne udmøntes på, hvor kommunerne kan lade sig inspirere af hinanden. Disse forskelle bunder dog også i, at kommunerne er organiseret forskelligt, hvor initiativerne hovedsageligt sker fra centralt hold i nogle kommuner og decentralt i andre kommuner.

Analyse af arbejdsulykker

Konklusionen på undersøgelsen af arbejdsulykker er, at de arbejdsulykker, der forekommer, er så forskellige og har så få fællesnævner, at det ikke giver mening at forsøge at forebygge på tværs af organisationen. Forebyggelsesinitiativer, som skal ramme bredt og rumme alle typer af arbejdsulykker, risikerer at blive for overordnet til, at det virker relevant for den enkelte arbejdsplads og reelt kan bruges. I stedet anbefales det, at der sættes målrettet ind på den enkelte arbejdsplads, hvor der er et behov for forebyggelse til en bestemt type arbejdsulykke.

## Konklusion

Benchmarkrapporten og analysen af kommunens arbejdsulykker viser samlet set, at det går ret godt, og at det i højere grad er lokale indsatser, der kan være behov for. Derfor anbefales det, at der ved den næste årlige arbejdsmiljødrøftelse overvejes, om der er behov for en anden tilgang til forebyggelse af arbejdsulykker, herunder udpegning af temaer til den årlige arbejdsmiljødrøftelse.

## **Bilag**

Benchmarkrapport 2018

Oversigt over arbejdsulykker

## Punkt 4: Status fra arbejdsgruppe om rygning

18/18239

### Baggrund

HovedUdvalget besluttede den 28. februar 2018 at nedsætte en arbejdsgruppe om rygning. Baggrunden var behandlingen af KL's sundhedsudspil, som bl.a. pegede på, at kommunerne som store arbejdspladser kunne bidrage til sundheden ved at indføre røgfri arbejdstid.

Arbejdsgruppen skulle bestå af såvel tilhængere som modstandere af at indføre røgfri arbejdstid med henblik på at drøfte, om der er behov for at justere i den eksisterende rygepolitik.

Arbejdsgruppen har bestået af:

- Lars Holte
- Heidi Yoma Rasmussen
- Heidi Hansen
- Brith Josephsen
- Thommas Nielsen
- Hanne Borchersen

Arbejdsgruppen har holdt to møder og ønsker med denne sag et "pitstop" i HovedUdvalget for at høre udvalget synspunkter på det, som arbejdsgruppen foreløbig er nået frem til.

### Indstilling

Det indstilles, at HovedUdvalget drøfter arbejdsgruppens oplæg og tilkendegiver, om arbejdsgruppen er på rette vej eller om der skal ske justeringer.

### Beslutning Hovedudvalg den 25-10-2018

Lars orienterede om arbejdsgruppens arbejde, og om at arbejdsgruppen nu har fået et mere oplyst grundlag for en diskussion om rygepolitik.

Det er ikke hensigten at indføre et totalt rygeforbud, men det er vigtigt, at få lederne til at diskutere rygning og træffe beslutning på den enkelte arbejdsplads.

Det er tanken at der skal afholdes 1-2 møder mere i arbejdsgruppen.

Indførelsen af en skærpet rygepolitik på de enkelte arbejdspladser skal drøftes i lokal-MED.

Der fremkom følgende kommentarer:

1. Medarbejdersiden påpegede, at der kunne være udfordringer der, hvor to institutioner deler matrikel, hvis de har hver deres rygepolitik.
2. Medarbejdersiden synes det er godt at kommunens rygepolitik giver mulighed for at indføre totalt rygeforbud på den enkelte arbejdsplads, og at dette ikke er et krav.
3. Der blev diskuteret måltal for antallet af røgfrie arbejdspladser, og der er en bekymring for at måltal vil give en negativ bølge af totale forbud.

Lars præciserer at der ikke er tale om egentlige måltal, men mere om at følge med udviklingen på området.

4. Der blev udtrykt bekymring for, om røgfrie arbejdspladser afhænger af om ledelsen på den enkelte arbejdsplads selv ryger. Ryger lederen er det svært for medarbejderne at få indført en røgfri arbejdsplads.

Lars var enig i at ledernes egne rygebehov ikke måtte spille ind på beslutningen. Hvis et MED-udvalg træffer beslutning om en røgfri arbejdsplads, skal lederen selvfølgelig efterleve dette.

5. Lars meldte ud, at hvis ikke antallet af røgfrie arbejdspladser var steget næste år, må det diskuteres, hvorvidt der er behov for et generelt rygeforbud. Indtil videre må det være op til den enkelte arbejdsplads, da succes bedst opnås ved frivillighedens vej.

6. Der fremkom et forslag om at vise filmen fra Kræftens bekæmpelse omkring rygning på næste HU-møde.

Arbejdsgruppen fortsætter arbejdet, og tager ovenstående kommentarer med tilbage.

## Sagsfremstilling

Arbejdsgruppen har drøftet forskellige argumenter for at indføre en mere restriktiv rygepolitik og er enige om, at særligt to hensyn taler for, at der gøres en indsats for at reducere rygning i arbejdstiden. De to hensyn er dels det sundhedsmæssige og dels det arbejdsmiljømæssige. I den forbindelse har arbejdsgruppen særligt været inspireret af det oplysningsmateriale, som Kræftens Bekæmpelse har brugt i forbindelse med oplysning til medarbejdere og ledere i Sundheds- og Omsorgscentret.

I forhold til det sundhedsmæssige aspekt har det i særlig grad gjort indtryk på arbejdsgruppen, at skadelige partikler fra rygning sætter sig i tøjet og overføres til fx børn og ældre, når disse efterfølgende kommer i kontakt med den, der har røget.

Hvad angår det arbejdsmiljømæssige aspekt har arbejdsgruppen noteret, at nogle arbejdspladser har oplevet, at det er gået ud over arbejdsmiljøet, når nogle medarbejdere er gået ud for at ryge, mens andre har varetaget opgaverne imens.

For at få et overblik over, hvor mange arbejdspladser, der har indført en mere restriktiv rygepolitik end den generelle, har arbejdsgruppen gennemført en afdækning heraf via en spørgeskemaundersøgelse. Rapporten med resultatet af undersøgelsen er vedlagt sagen som bilag.

Undersøgelsen har vist, at der er mange flere, der har forskellige og mere restriktive rygepolitikker, end hvad arbejdsgruppens medlemmer var klar over.

På baggrund af undersøgelsen har arbejdsgruppen konkluderet, at det fungerer rigtig fint med en fælles rygepolitik med plads til mere restriktive lokale politikker og at dette netop har ført til, at rygepolitikken ændrer sig ved at gro nedefra.

Det er desuden arbejdsgruppens opfattelse, at erfaringerne fra Sundheds- og Omsorgscentret viser, at oplysning om sundhedsrisikoen for brugerne har bidraget til et øget ønske om røgfrihed fra medarbejdernes side.

Der er i arbejdsgruppen enighed om, at den rette vej at gå er,

- at sætte et mål for udviklingen i antallet af røgfri arbejdspladser i kommunen samt
- at påvirke de lokale løsninger gennem at insistere på, at der gennemføres en lokal debat med udgangspunkt i kampagne- og inspirationsmateriale
- at alle arbejdspladser forpligtes til at forholde sig til deres eksisterende rygepolitik
- at der løbende følges op på udviklingen gennem en gentagelse af spørgeskemaundersøgelsen om fx et år

Endelig mener arbejdsgruppen, at det konkrete problem (som også blev påpeget på HU's møde i februar) med to arbejdspladser med forskellige rygepolitikker, som mødes på samme matrikel, skal løses. Et eksempel på problemet er en daginstitution, som har indført røgfri arbejdstid. Da en anden institution skal genhuses på matriklen, kan medarbejderne på den første institution konstatere, at medarbejderne fra den anden institution må ryge på matriklen, mens de ikke må.

Arbejdsgruppen foreslår, at denne problemstilling løses ved at fastslå, at hvis man besøger en arbejdsplads/matrikel, hvor der er en politik om, at man ikke må ryge, så gælder denne politik også for den medarbejder eller arbejdsplads, som midlertidigt opholder sig på denne matrikel. Dvs. at det er reglerne på matriklen, der gælder.

Hvis en arbejdsplads har besluttet røgfrihed, må andre ansatte i kommunen heller ikke ryge på den matrikel, der huser den røgfri arbejdsplads. Man skal respektere de lokale regler. Omvendt gælder det, at hvis en arbejdsplads har besluttet, at der

ikke må ryges i arbejdstiden, så må man heller ikke ryge på andre kommunale matrikler, selvom der ikke er røgfri arbejdstid der.

Det bliver dog nødvendigt at definere, hvad der menes med ”arbejdsplads”.

Opsummerende er arbejdsgruppens anbefalinger følgende:

- Der sættes mål for omfanget af røgfri arbejdspladser
- Den opdaterede rapport om omfanget af røgfrie arbejdspladser udsendes i organisationen
- Der gennemføres en oplysningskampagne med oplysningsmateriale fra fx Kræftens Bekæmpelse, som kan videreformidles til hele MED-organisationen/alle arbejdspladser sammen med inspirationsmateriale
- Alle arbejdspladser forpligtes til at drøfte materialet og forholde sig til egen rygepolitik
- Der fokuseres i materialet på såvel sundhedsaspektet som arbejdsmiljøaspektet som argumentation for at overveje mere restriktive rygepolitikker
- Der gennemføres en ny måling af omfanget af mere restriktive rygepolitikker om et år for at se, om der er sket en udvikling i omfanget af røgfri arbejdspladser
- Det præciseres i rygepolitikken, at lokale rygepolitikker på matriklen også skal respekteres af andre kommunalt ansatte og at hvis man på en arbejdsplads har en beslutning om røgfrihed, gælder dette også på andre kommunale matrikler

## **Bilag**

Rapport med resultater af undersøgelse om rygepolitik

## **Punkt 5: Evaluering af HU-seminar 2018**

17/15177

### **Baggrund**

Den 13. – 14. september 2018 har der været afholdt HU-seminar med temaet ”servicetjek af MED-organisationen”.

Dagsorden til og referat fra seminaret er vedhæftet som bilag.

### **Indstilling**

HR-Centret indstiller, at HovedUdvalget:

1. Nedsætter en arbejdsgruppe der udarbejder en inspirationsliste.
2. Drøfter om der skal gives tilbud om MED”uddannelse” til udvalg, når der kommer ny leder, og i givet fald, hvem der skal udarbejde oplæg til dette.
3. Tager stilling til, om alle dele af MED-organisationen skal gennemføre et servicetjek, og givet fald hvor ofte. Herunder også hvem der skal udarbejde oplæg til dette.
4. Tager stilling til om der af inspirationslisten skal fremgå eksempler på eventuelle kommunikationsstrategier/drøftelse af kommunikationen.

### **Beslutning Hovedudvalg den 25-10-2018**

Hanne indledte med at præcisere, at punktet ikke handler om evaluering, men om opfølgning/opsamling fra HU-seminaret.

Det blev besluttet at nedsætte én arbejdsgruppe der skulle se på alle temaerne.

Arbejdsgruppen består af:

- Heidi Hansen
- Heidi Joma
- Tine Hoffmann
- Lars Holte
- Hanne Borchersen

Arbejdsgruppen vender tilbage, når de har drøftet temaerne.

### **Sagsfremstilling**

Under seminaret fremkom flere elementer/indsatser, som der med fordel kunne arbejdes videre med.

Der fremkom følgende konkrete forslag:

1. Udarbejdelse af en inspirationsliste som skal sendes ud til alle MED-udvalg. Inspirationslisten skal indeholde gode idéer i forbindelse med dagsordenspunkter, mødeform, formøder, forberedelse, formalia, roller osv.
2. MED”uddannelse” til et helt udvalg, når der kommer ny leder. Dette for at sikre en fælles forståelse af MED-stoffet, ansvar/ejerskab og mødeledelse.
3. MED-udvalget gennemgår et servicetjek, hvor der ses på om mødeplanlægningen er god nok, om der er styr på formalia, roller, normer osv. Om der er noget der kan gøres bedre, så kvaliteten af møderne højnes. Det foreslås, at servicetjekket sættes på dagsordenen i Chefforum for derefter at blive udrullet i eget center.
4. Hvert MED-udvalg kunne med fordel drøfte behovet for en kommunikationsstrategi. Forslag til kommunikationsstrategi (drøftelse herom) kan evt. fremgå af inspirationslisten.
5. Evt. nedsættelse af arbejdsgruppe med henblik på iværksættelse af ovenstående punkter.

Referat fra seminaret er vedhæftet som bilag.

### **Bilag**

Program for HU seminar 2018



# Punkt 6: HU-Temadag Danmarks bedste hverdagskommune

18/3864

## Baggrund

HU-temadag: Danmarks bedste hverdagskommune blev afholdt 20. september 2018 i Tåstrup hallerne.

## Indstilling

Det indstilles, at HovedUdvalget evaluerer Temadagen: Danmarks bedste hverdagskommune.

## Beslutning Hovedudvalg den 25-10-2018

HU-temadagen blev evalueret og der fremkom følgende bemærkninger:

- Medarbejdersiden syntes det var et godt arrangement, men måske ikke nødvendigt med to oplægsholdere.
- God oplevelse at se hele organisationen være samlet.
- Paneldebatten kunne sagtens have været meget længere i stedet for to oplægsholdere.
- Et lignende arrangement hvert 3 eller 4 år ville være godt.
- Rigtig god dag, men gerne flere debatter.
- Ærgerligt at arrangementet lå i forbindelse med ny klyngestruktur på daginstitutionsområdet. TRIO'erne fungerede ikke helt optimalt her.
- TRIOerne på HK området fungerede heller ikke optimalt, da TR'erne dækker så stort et område.
- Ville være dejligt med en gentagelse.
- Godt at centrene sad sammen og der var en styring på det.
- Rigtig god dag, men det var ikke alle TR og AMR som fik lov til at tage af sted.
- Alt i alt en god dag. Praktikken fungerede – mad, lokaler osv. Alt fungerede bare super godt.
- Enighed om at få TRIO grupperne til at fungere bedre næste gang. God ide at få et lignende arrangement igen. Bedre tid til debat.
- Vigtigt også med et indlæg om, hvor kommunen er på vej hen, og hvad MED-systemets rolle ind i dette er.
- Det var et dilemma, at arrangementet lå midt i forbrugsbegrænsninger osv.

## Sagsfremstilling

Programmet indeholdt følgende punkter:

- **Oplæg fra borgmester Michael Ziegler.** Præsentation af borgmesterens vision om at gøre Høje-Taastrup Kommune til Danmarks bedste hverdagskommune. Drøftelse i trio'en og mulighed for spørgsmål til Michael
- **Paneldebat – medlemmer af HovedUdvalget.** Deltagerne debatterer med udgangspunkt i borgmesterens oplæg
- **Oplæg fra fremtidsforsker Anne-Marie Dahl.** Flere krav og færre ressourcer – et bud på megatrends, som påvirker den offentlige sektor. Debat i salen med mulighed for spørgsmål til Anne-Marie
- **Oplæg fra arbejdsmarkedsforsker Henning Jørgensen.** Hvordan fungerer det gode MED-samarbejde, og hvordan bliver lokal-MED mere aktivt og medbestemmende. Drøftelse i trio'en – hvad kan vi arbejde videre med på vores arbejdsplads?
- **Plenumdrøftelse.** Hvad er MEDs rolle i udviklingen af kommunen?

Der var 389 tilmeldte deltagere (der var inviteret 530 deltagere).

# **Punkt 7: Ændring af MED-struktur - Aktivitet og beskæftigelse (Solgården)**

18/3228

## **Baggrund**

HTK's MED-struktur jf. MED-aftalen bilag 7 er godkendt af Hovedudvalget. I henhold til MED aftalen kræver ændringer i strukturen på lokal- eller sektorniveau Hovedudvalgets godkendelse. Det gælder alle ændringer herunder også ændring i antallet af MED-repræsentanter.

På denne baggrund forelægges sagen Hovedudvalget til endelig beslutning.

## **Indstilling**

Det indstilles, at Hovedudvalget godkender, at Solgården nedlægger 1 arbejdsmiljøgruppe, og samtidig bringer sammensætningen af lokalMED i overensstemmelse med MED-aftalen. Dvs. 1 arbejdsmiljøleder, 2 medarbejderrepræsentanter og 1 arbejdsmiljørepræsentant.

## **Beslutning Hovedudvalg den 25-10-2018**

MED-strukturen for Solgården blev godkendt.

## **Sagsfremstilling**

Ifølge den lokale MED-aftales bilag 7, har Solgården 2 arbejdsmiljøgrupper.

Da Solgården for mange år siden gik fra at have to ledere til at have én leder, valgte man at slå de to arbejdsmiljøgrupper sammen til én samlet gruppe uden dog at ændre på antallet af medlemmer. MED-ændringen blev aldrig forelagt HU, hvilket betyder, at den nuværende sammensætning ikke er i overensstemmelse med MED-aftalens bilag 7.

Solgården ønsker derfor nu officielt at nedlægge 1 arbejdsmiljøgruppe og samtidig ændre på antallet af medlemmer i lokal-MED.

LokalMED på Solgården vil således gå fra at bestå af 2 arbejdsmiljøledere, 2 medarbejderrepræsentanter og 2 arbejdsmiljørepræsentanter til fremadrettet at bestå af 1 Arbejdsmiljøleder, 2 medarbejderrepræsentanter og 1 arbejdsmiljørepræsentant.

Forslaget er godkendt i både Lokal- og SektorMED.

Det er HR-Centrets vurdering, at den ovennævnte ændring bringer Solgårdens lokale-MED udvalg i overensstemmelse med MED-aftalen.

## **Bilag**

Referat fra MED-udvalg - Solgården

Referat at møde i Sektorudvalget - SHC

Skema til ændring af MED-organisationen - Solgården

## Punkt 8: Oversigt over arbejdsgrupper

17/15177

### Beslutning Hovedudvalg den 25-10-2018

Ingen bemærkninger.

#### Sagsfremstilling

Arbejdsgruppe	Opgave	Deltagere	Status
Arbejdsgruppe om rygning Nedsat februar 2018		Brith Josephsen Thommas Nielsen Heidi Yoma Rasmussen Heidi Hansen Lars Holte  Ansvarlig: Hanne Borchersen	Arbejdsgruppen holdte sit 2. møde den 26.09.18.  Statussag fremlægges på dette HU-møde.
Arbejdsgruppe vedr. Sundhedsstrategi Nedsat februar 2018	Skal vurdere om der er behov for ændringer i strategien	Karen Aslaug Ramm Peter Foskjær Tine Tom-Petersen Charlotte Markussen	Arbejdsgruppen er indkaldt til første møde den 22.11.18

#### PERMANENTE ARBEJDSGRUPPER

Årlig arbejdsmiljødrøftelse Nedsat 21.11.12	Skal forberede og samle op på HU's årlige arbejdsmiljødrøftelse.	Siddende AMR, AML og HU's næstformand.  Ansvarlig: Helle Planck Larsen	Gruppen mødes 1-2 gange årligt i marts/april måned. Og i ulige år tillige i oktober måned.
--	--	--	--

## **Punkt 9: Eventuelt**

17/15177

### **Baggrund**

Punktet er åbent for input.

### **Beslutning Hovedudvalg den 25-10-2018**

Lars orienterede om at sygefraværet igen er faldet, og vi nu kun er 0,3 dage fra måltallet. Sygefraværet er i alt faldet med 0,6 dage i 2018.

Medarbejderne glædes over dette, men er bekymret, hvis konsekvensen af dette har medført flere afskedigelser pga. sygefravær.

Ledelsen medgiver at det går ud over nogen, men at det går ud over flere, hvis ikke der gøres noget.

Medarbejdersiden påpeger at suppleanterne ikke har adgang til Prepare, og derfor ikke kan se bilagene til dagsordenen.

Cigaret-skodderne foran rådhuset hovedindgang blev drøftet. Der var enighed om at løse denne problematik i fællesskab, ved at påpege over for dem der ryger foran hovedindgangen, at dette ikke er tilladt.

Der var enighed om at det fungerede godt med Hanne som mødeleder. Det skabte en god debat. Hanen fortsætter derfor som mødeleder på HU-møderne.