

# REFERAT Hovedudvalg d. 03-02-2022

**Mødedato** Torsdag d. 03. februar 2022 kl. 10:00

**Mødested** D115A

**Mødedeltagere** Lars Holte, Jørgen Lerhard, Charlotte Markussen, Brith Josephsen, Heidi Hansen, Niels Krüger, Tine Hoffmann, Heidi Yoma Rasmussen, Per Frank Lauritzen, Karin Danielsen, Sanne Simonsen, Lene Strandquist, Charlotte Maria Nøhr Seedorff, Anja Obdrup, Anya Krogh Manghezi, Susanne Bødker Petersen, Per Christoffersen, Kathrine Seier Skaastrup, Lisbeth Brandt Andersen, Ulla Callesen, Tina Carlsen

## **Indholdsfortegnelse**

Godkendelse af dagsorden.....	3
Status på COVID-19 situationen.....	4
Regnskab 2021 og budget 2022-2025.....	5
Drøftelse af indsatsområder og opgaver for 2022 og 2023.....	6
Sundhed i HTK - status på sundhedsindsatsen 2021 og oversigt over sundhedstilbud 2022.....	8
Oversigt over arbejdsgrupper.....	12
Eventuelt.....	14

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

21/18716

### **Indstilling**

Det indstilles, at HovedUdvalget godkender dagsorden til møde den 3. februar 2022.

### **Beslutning Hovedudvalg den 03-02-2022**

Godkendt.

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

21/18716

### **Baggrund**

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

### **Indstilling**

Det indstilles, at HovedUdvalget tager orienteringen til efterretning.

### **Beslutning Hovedudvalg den 03-02-2022**

Krisestaben er i øjeblikket optaget af, hvad de ophævede restriktioner betyder fremadrettet, og hvordan de få restriktioner, der fortsat er tilbage skal håndteres.

Den assisterede testkapacitet er nedjusteret, og der lægges i større omfang op til selvtestning. Der vil blive informeret mere om selvtest i et kommende Ledernyt.

Selvom der ikke længere er tale om en samfundskritisk sygdom, er der områder (særligt daginstitutions- og skoleområdet), som er utrolig hårdt ramt af sygdom. Det giver store problemer i forholdt til personaleressourcer.

Dilemmaerne i forhold til genåbningen har været drøftet i chefforum. En særlig opmærksomhed rettes på, at borgerne måske tror at kommunen fra den ene dag til den anden kan præstere som før Corona. Der henstilles i den forbindelse til, at der lokalt ude på arbejdspladserne skubbes gang i dialogerne for at sikre en god genåbning.

Medarbejdersiden spurgte ind til ekstrarengøring på dag- og skoleområdet, og rengøringschefen kunne hertil oplyse, at den rengøring som områderne har været vant til siden 1. september 2021 fortsætter. På Rådhuset vil den ekstra rengøring i kantinen og i mødelokalerne dog ophøre pr. 1. marts 2022.

Arbejdsmiljøet er hårdt ramt nu. Dem, som kommer tilbage efter at have været smittet med Corona, er ofte slet ikke helt klar til at arbejde og har svært ved at overskue en hel arbejdsdag. Og dem, som ikke har været smittet, knokler med at dække det store fravær ind. Flere af frontpersonalet har været smittet 2-3 gange, og der er stor bekymring for arbejdsmiljøet – både for medarbejdere og ledere.

Der gøres også opmærksom på den store diversitet, hvor man på den ene side har medarbejdere, som trives med den store genåbning og fejre det med at gå i byen osv. og på den anden side medarbejdere, som er bange for smitten, og helst havde set en fortsættelse af restriktionerne.

### **Økonomi**

## **Punkt 3: Regnskab 2021 og budget 2022-2025**

21/18716

### **Baggrund**

Denne sag fremlægges med henblik på at give en status på regnskab 2021 og budget 2022-2025.

Lars Holte vil også orientere om ny budgetproces for 2023-2026, som behandles på [Byrådets møde den 25. januar 2022](#).

### **Indstilling**

Det indstilles, at HovedUdvalget tager orienteringen til efterretning.

### **Beslutning Hovedudvalg den 03-02-2022**

Regnskabet for 2021 er ikke færdigt endnu, så der er ikke endelige tal. Resultatet peger dog nok i retning af en overskridelse af budgettet. Spørgsmålet er, om overskridelsen er Coronarelateret eller ej. Kommunaldirektøren vil på næste HU-møde orientere om det endelige resultat.

Kommunaldirektøren gav udtryk for et behov for en nærmere drøftelse af økonomistyringsmodellen.

HU og ØU mødes tirsdag den 8. februar 2022 til et dialogmøde, hvor næste års budgetproces sættes i gang. På mødet vil der blandt andet blive givet en status på nuværende budgetsituation.

Lars orienterede kort om videreformidlingen af de fremkomne fortolkningslementer ved MED-workshoppen i november 2021. Tanken er, at inviterer Sanne Nikolajsen (FOA) og Nadja Lund Sørensen (KL) til at lave et lignende oplæg for ØU og SektorMED.

Medarbejdersiden tilkendegav et ønske om også at nå helt ud på lokalMED niveau, evt. via streaming.

## **Punkt 4: Drøftelse af indsatsområder og opgaver for 2022 og 2023**

21/18716

### **Baggrund**

Det fremgår af Rameaftale om medindflydelse og medbestemmelse, at Hovedudvalget hvert andet år skal gennemføre en strategisk drøftelse af, hvilke indsatsområder og opgaver, som er særligt væsentlige at fokusere på i perioden.

Hovedudvalget besluttede den 20. marts 2013, at denne drøftelse foretages i januar måned.

### **Indstilling**

Det indstilles, at Hovedudvalget drøfter eventuelle indsatsområder for de kommende to år.

### **Beslutning Hovedudvalg den 03-02-2022**

Hovedudvalget drøftede forskellige indsatsområder, og var enige om at følgende temaer ville være interessante at arbejde videre med:

- Rekruttering og fastholdelse
  
- Den attraktive arbejdsplads
  - Arbejdsmiljø i en vækstkommune
  - Social kapital
  - Ledelse

Meget af ovenstående griber ind i hinanden, og der var enighed om at høre den nuværende arbejdsgruppe om fastholdelse og rekruttering, om drøftelsen i første omgang kunne tages der.

Der skal evt. ses på bemanningen i arbejdsgruppen.

### **Sagsfremstilling**

Drøftelsen og de indsatsområder og opgaver, det besluttes at fokusere på, skal ligge inden for Hovedudvalgets arbejds- og kompetenceområde og skal være emner Hovedudvalget er enige om er af særlig betydning og relevant for Hovedudvalget og MED-arbejdet i øvrigt.

Til inspiration kan det oplyses, at tidligere indsatsområder har været:

- Rekruttering og fastholdelse
- Kommunens 4 værdier
- Social kapital, arbejdsmiljø og arbejdsplads i trivsel
- At klæde organisationen på til fremtidens teknologiske løsninger
- Forbedring af MED-systemet

- Den attraktive arbejdsplads
- Tværgående samarbejde i HTK
- MED-inddragelse – herunder kommunikation i MED-systemet
- Innovation (herunder behovet for kulturforandring)
- Sundhed

Det kan oplyses, at indsatsområderne for perioden 2020-2021 var:

- Rekruttering og fastholdelse
- Kommunens 4 værdier
- Social kapital, arbejdsmiljø og arbejdsplads i trivsel

# **Punkt 5: Sundhed i HTK - status på sundhedsindsatsen 2021 og oversigt over sundhedstilbud 2022**

22/1016

## **Baggrund**

Ifølge Aftale om Trivsel og Sundhed, indgået mellem KL og Forhandlingsfællesskabet, skal Hovedudvalget aftale retningslinjer for sundhed, som skal indeholde konkrete sundhedsfremme-initiativer.

Dette er konkretiseret i ”Strategi for Sundhedsindsatsen”, som Hovedudvalget vedtog den 19. maj 2016, og denne status tager udgangspunkt i strategien.

Hovedudvalget besluttede på sit møde i januar 2017, at der hvert år i januar fremlægges, dels en status for sundhedsindsatsen i det foregående år, og dels en oversigt over kommunens samlede sundhedstilbud for personalet –”[Sundhed i HTK](#)”- og eventuelle forslag til nye sundhedstilbud.

Efter en MED-høring i foråret 2019, under overskriften ”Fokus på sundhed” besluttede Hovedudvalget den 12. juni 2019 at fastholde strategi af maj 2016.

## **Indstilling**

Det indstilles, at Hovedudvalget

1. tager status på sundhedsindsatsen for 2021 til efterretning
2. tager oversigten ”Sundhed i HTK” til efterretning

## **Beslutning Hovedudvalg den 03-02-2022**

Status på sundhedsindsatsen 2021 og oversigten ”sundhed i HTK” blev taget til efterretning med nedenstående bemærkninger.

Medarbejdersiden påpegede, at der var ledere, som ikke kendte til sundhedsordningerne, og spurgte derfor ind til videreformidlingen heraf.

Anja Obdrup oplyste om, at alle nye ledere inviteres til et intro-møde i HR-Centret, hvor disse tilbud bl.a. præsenteres. Men lederne bliver præsenteret for mange ting ved intromødet, og det er derfor urealistisk, at de skal kunne huske det hele.

Kommunaldirektøren opfordrede til, at alle hjælper med at spille hinanden gode, dvs. f.eks. gør lederne opmærksomme på disse ordninger, hvis der ses et behov.

Der blev spurgt ind til, hvorvidt Persolog-ordningen benyttes. Det kunne Anja Obdrup bekræfte at den gjorde, og der blev i den sammenhæng henvist til den årlige arbejdsmiljøredegørelse.

## **Sagsfremstilling**

Sundhedsindsatsen for ansatte består af nedenstående tilbud:

- Behandlingsordning – fysioterapi og holdtræning
- Ergonomi på arbejdspladsen
- Influenzavaccination
- Adgang til fitnesscenter
- Rygestopkurser

## 1. Status på behandlingsordningen – Høje-Tåstrup Fysioterapi

Kommunens kontrakt med Høje-Tåstrup Fysioterapi udløb den 31. december 2021. I efteråret 2021 traf HR-centret beslutning om at udnytte option i vores kontrakt om en forlængelse af kontrakten i perioden 1. januar 2022 – 31. december 2022. Kommunen har option på en yderligere forlængelse af kontrakten med 12 måneder, hvorefter kontrakten ophører med udgangen af 2023.

Beslutning om forlængelse blev truffet, da det er HR-centrets vurdering, at Høje-Tåstrup Fysioterapi i høj grad opfylder de opstillede kriterier for kontrakten, herunder bl.a. kvalificeret og professionel visitation og behandling, overholdelse af behandlingsloft, tilgængelighed.

HR-centret har desuden et rigtig godt samarbejde med klinikken og en god og direkte dialog med klinikleder og de andre behandlere i klinikken, når der opstår behov. Det er HR-centrets indtryk, at de medarbejdere, som benytter tilbuddet, er tilfredse med behandlingen.

Status, nøgletal, behandlingsformer og behandlingsårsager fremgår af statusrapport fra Høje-Tåstrup Fysioterapi, som er vedlagt i bilag til orientering. Nedenfor HR-Centrets bemærkninger til rapporten:

- Antal brugere

Ud af ca. 4.200 medarbejdere har i alt 197 medarbejdere benyttet ordningen og modtaget behandling i 2021, svarende til i alt 4,70 %. Til sammenligning udgjorde benyttelsesprocenten 3,70 % i 2020, hvor samarbejdet først startede den 1. februar 2020 og nedlukning af klinikken i ca. 1 ½ måned pga. Corona.

Selvom klinikken ikke har været nedlukket i 2021, så har vi grundet pandemien nok stadig ikke et retvisende billede af det reelle behandlingsbehov.

- Antal behandlinger

I perioden 1. januar – 31. december 2021 er der givet i alt 1321 behandlinger i form af fysioterapi (1.2-31.12.2020: 845 behandl.) og antal behandlinger pr. medarbejder udgør 6,70.

- Holdtræning

Holdtræning tilbydes både som led i behandling/genoptræning, og som forebyggende træning.

I 2021 har i alt 60 medarbejdere deltaget i holdtræning mod kun 28 i 2020 og det til trods for, at klinikken i første halvår af 2021 ikke kunne benytte træningsfaciliteterne i SATS som var tvangslukket. Der er fortsat fokus på, at endnu flere medarbejdere visiteres til holdtræning, og at det tydeliggøres, at tilbuddet også kan gives som forebyggende indsats/træning.

- Udeblivelser

Antallet af udeblivelser udgjorde i alt 122 og steg til 8,11 % for 2021 mod 7,45 % i 2020. Antallet af udeblivelser har typisk været stigende i takt med et stigende smittetal, så Corona er formentlig hovedårsagen til det forholdsvis høje antal udeblivelser på nuværende tidspunkt.

Kommunen betaler fuld pris for ikke-gennemførte behandlinger, så HR-Centret vil i samarbejde med klinikken have løbende fokus på, at antallet af udeblivelser fremadrettet nedbringes til et lavere niveau, når vi er mere fri af pandemien.

## 2. Ergonomisk vejledning

Høje-Tåstrup Fysioterapi har givet ergonomisk vejledning til primært administrativt personale på følgende arbejdspladser i 2021:

- Familieafdelingen (BURC)
- Social- og Handicapcentret (SHC)
- Reerslev Skole (ISC)
- Borgerskolen (ISC)

## 3. Influenzavaccination

Efter en aflysning af det planlagte vaccinationsprogram i 2020 pga. Corona, lykkedes det i efteråret 2021, i samarbejde med Danske Lægers Vaccinations Service, at få gennemført Sundhedsindsatsens tilbud om gratis influenzavaccination til alle ansatte. Vaccinationerne blev udført på udvalgte skoler og på Rådhuset. Sundhedspersonale blev også henvist til at benytte de mange andre gratis tilbud for sundhedspersonale hos læger, apoteker, drop-in m.fl.

Der blev udbudt og booket i alt 540 tider (inkl. 3 ekstra arrangementer) og gennemført i alt 515 vaccinationer mod 206 vaccinationer i 2019 og 238 vaccinationer i 2017. Program i 2018 blev aflyst pga. besparelser.

## 4. Fitnesscenter

Fitnesscentret kan anvendes af alle ansatte. Center for Intern service og ejendomme oplyser, at 286 ansatte pt. har nøgleadgang til fitnesscentret, men der findes ikke oplysninger om, hvor mange medarbejdere, som rent faktisk benytter dette tilbud.

Kommunen følger de samme retningslinjer, som gælder for kommercielle fitnesscentre ved åbning/lukning pga. Corona, så vores eget fitnesscenter har været nedlukket i perioden januar – primo august 2021.

## 5. Rygestopkurser

På grund af Corona-restriktioner, blev der ikke oprettet hold i 2021.

Planlægning af nye rygestopkurser for 2022 er i fuld gang, og HR-Centret forventer at oprette 2 hold.

Rygestopkurser for borgere kan fortsat benyttes af ansatte i HTK. Dette tilbud annonceres på kommunens hjemmeside (htk.dk), og herfra henvises til siden vedrørende rygestop på kommunens intranet mitHTK. Når man tilmelder sig, skal

man ikke oplyse, om man er borger eller ansat. Derfor vides det ikke, hvor mange ansatte, der har benyttet sig af tilbuddet. Desuden kan medarbejderne tilmelde sig både i Høje-Taastrup Kommune, én af 9 samarbejdskommuner eller i egen bopælskommune.

## 6. Oversigt over sundhedstilbud for personalet – ”Sundhed i HTK”

Oversigten (vedlagt som bilag) viser de samlede sundhedstilbud, som gives til medarbejdere og ledere indenfor strategiens forskellige temaer ”Trivsel og sundhed” og ”Tidlig indsats og forebyggelse”.

Da der pt. ikke i arbejdsmiljøredegørelsen er efterspørgsel efter kurser i Mindfulness, så er det besluttet at tage dem midlertidigt ud i 2022.

Oversigten er også publiceret på mitHTK under [Personaletilbud/Sundhed i HTK](#).

### **Bilag**

Sundhed i HTK - oversigt over sundhedstilbud for personalet

Høje-Tåstrup Fysioterapi - Statusrapport 2021.pdf

## Punkt 6: Oversigt over arbejdsgrupper

21/18716

### 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 03-02-2022

Taget til efterretning.

### Sagsfremstilling

Arbejdsgruppe	Opgave	Deltagere	Status
HTK som nøglekommune for partsprojektet "Fokus på fuld tid" Nedsat 22. oktober 2020	Projektet forankres i arbejdsgruppen.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Heidi Hansen</li><li>• Brith Josephsen</li><li>• Lisbeth Brandt Jensen</li><li>• Tine Hoffmann</li><li>• Inge-Lise Clement</li><li>• Maja W. Pedersen</li><li>• Anya Manghezi</li><li>• Anja Obdrup (HRC)</li><li>• Ane Saabye (HRC)</li></ul>	SUOC og Dagtilbud starter deres procesforløb med fokus på fuld tid i 4. kvartal 2021, forventes at køre over ca. 9 måneder. Det formelle program er forsinket lidt pga. Corona, men dialogerne om "op i tid" optager organisationen, og er i gang mange steder. Næste møde i arbejdsgruppen er den 11. februar 2022.
Arbejdsgruppe om rekruttering og fastholdelse. Nedsat 22. oktober 2020	Fokusområde fra HU-seminar 2020.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Tine Hoffmann</li><li>• Heidi Hansen</li><li>• Heidi Yoma</li><li>• Charlotte Seedorf</li><li>• Karin Danielsen</li><li>• Lars Holte</li><li>• Thomas Svenne Langkjær</li><li>• Niels Krüger (suppl.)</li></ul>	Gruppen forventes at være aktiv i måske 2 år. Næste møde er den 3. februar 2022. Emner pt. er: <ul style="list-style-type: none"><li>• Hvordan samarbejder vi om udfordringerne ledelse/MED</li><li>• Data</li><li>• Kommunen som uddannelsesinstitution</li><li>• Professionelle rekrutteringsprocesser</li></ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anja Obdrup (HRC)</li> <li>• Søren Grenaae (HRC)</li> </ul>	
Arbejdsgruppe vedr. opdatering af MED-aftalen.		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Karin Danielsen</li> <li>• Charlotte Seedorff</li> <li>• Heidi Yoma Rasmussen</li> <li>• Anja Obdrup (HRC)</li> <li>• Louise Tribe (HRC)</li> </ul>	På HU's møde den 16. september 2021 blev det besluttet at "omdøbe" arbejdsgruppen til "Arbejdsgruppe vedr. MED-aftalens bilag 2." Arbejdsgruppen har holdt møde den 10. december 2021 og den 5. januar 2022. Arbejdsgruppen har givet input til ny tids- og procesplan for budgettet, som 18. januar 2022 er godkendt af Økonomiudvalget.
Nedsat 19. november 2020.	At arbejde med de fremførte forslag, herunder en evt. nedsættelse af et forhandlingsorgan.		
16. september 2021 ændres til:			
Arbejdsgruppe vedr. MED-aftalens bilag 2			
Arbejdsgruppe vedr. HU-forenklinger i MED-systemet.	Arbejdsgruppen skal se på de TR-rettede forenklinger i MED-systemet.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Heidi Hansen</li> <li>• Niels Krüger</li> <li>• Brith Josephsen</li> <li>• Lisbeth Hansen</li> <li>• Lars Holte</li> <li>• Ulla Dedenroth</li> <li>• Thomas Svenne Langkjær</li> <li>• Lene Fridberg (HRC)</li> </ul>	Første møde i arbejdsgruppen blev holdt den 3. december 2021. Næste møde er den 15. februar 2022.
Nedsat 8. april 2021			

## PERMANENTE ARBEJDSGRUPPER

Årlig arbejdsmiljødrøftelse	Skal forberede og samle op på HU's årlige arbejdsmiljødrøftelse.	Siddende AMR, AML og HU's næstformand.	Gruppen mødes 1-2 gange årligt i marts/april måned. Og i ulige år tillige i oktober måned.
Nedsat 21. november 2012		Ansvarlig: Helle Planck Larsen og Ane Saabye (HRC)	

## **Punkt 7: Eventuelt**

21/18716

### **Baggrund**

Punktet er åbent for input.

### **Beslutning Hovedudvalg den 03-02-2022**

Medarbejdersiden gav udtryk for et ønske om at starte drøftelsen af ledelsesevalueringsprocessen op allerede nu. Medarbejdersiden har et særligt ønske om at gøre evalueringen anonym, og vil derfor gerne inddrages på et så tidligt tidspunkt som muligt.