

# REFERAT Hovedudvalg d. 12-12-2024

**Mødedato** Torsdag d. 12. december 2024 kl. 13:00

**Mødested** Afventer

**Mødedeltagere** Lars Holte, Jørgen Lerhard (Afbud), Charlotte Markussen (Afbud), Brith Josephsen, Heidi Hansen, Tine Hoffmann, Heidi Yoma Rasmussen, Karin Danielsen, Sanne Simonsen, Lene Strandquist, Anya Krogh Manghezi, Per Christoffersen (Afbud), Thommas Nielsen (Afbud), Frederikke Heise, Peter Christensen, John Wennerwald, Mette B. K. Jensen, Lene Fridberg, Kamilla Bervild, Sebastian Milenkovic

## **Indholdsfortegnelse**

Godkendelse af dagsorden.....	3
Budgetopfølgning 2024 og budget 2025.....	4
Tidsplan for valg til MED-organisationen.....	5
HU - Tal om Personale 2023.....	8
Evaluering og drøftelse vedr. ansættelser på særlige vilkår 2023.....	11
Arbejdstidsregistrering.....	17
Godkendelse af HU-årshjul 2025.....	19
Oversigt over arbejdsgrupper.....	21
Eventuelt.....	24

# Punkt 1: Godkendelse af dagsorden

23/19027

## Baggrund

Det indstilles, at HovedUdvalget godkender dagsorden og tidsplan til møde den 12. december 2024.

## Indstilling

Dagsorden og tidsplan for mødet

	Afsat tid	Start kl.
Godkendelse af dagsorden	5 min.	13:00
Budgetopfølgning 2024 og budget 2025	10 min.	13:05
Tidsplan for valg til MED- og Arbejdsmiljøorganisationen	10 min.	13:15
Tal om personale	20 min.	13:25
Ansættelser på særlige vilkår	15 min.	13:45
Arbejdstidsregistrering	15 min.	14:00
Godkendelse af nyt bilag 2	20 min.	14:15
HU-årshjul for 2025	10 min.	14:35
Oversigt over arbejdsgrupper	5 min.	14:45
Eventuelt	5 min.	14:50

## Beslutning Hovedudvalg den 12-12-2024

Godkendt.

**Afbud** Thomas Nielsen, Charlotte Markussen, Jørgen Lerhard, Per Christoffersen

## **Punkt 2: Budgetopfølgning 2024 og budget 2025**

23/19027

### **Baggrund**

Denne sag fremlægges med henblik på at give en status på regnskab 2024 og budget 2025.

[BYs referat 20-11-2024, pkt. 4, 2. BOF](#)

### **Indstilling**

Det indstilles, at HovedUdvalget tager orienteringen til efterretning.

### **Beslutning Hovedudvalg den 12-12-2024**

Kommunaldirektøren orienterede om, at budgetprocessen for 2025 er under udarbejdelse og sker på baggrund af en evaluering i Byrådet af dette års budgetproces. Der lægges op til et prioriteringskatalog af samme størrelsesorden som i år.

Medarbejdersiden oplyser at budgetforslag iSO 01 for 2024 stadig giver anledning til uro.

**Afbud** Thommas Nielsen, Charlotte Markussen, Jørgen Lerhard, Per Christoffersen

## Punkt 3: Tidsplan for valg til MED-organisationen

24/23585

### Baggrund

Hvert andet år i ulige år sker der valg og udpegning til MED-organisationen, herunder arbejdsmiljøorganisationen. Valget skal være afviklet senest den 1. juni 2025, hvor tiltrædelserne formelt starter.

Sagen forelægges for Hovedudvalget med henblik på godkendelse af tidsplanen for valget.

### Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget godkender tidsplanen for valg og udpegning til MED-organisationen, herunder arbejdsmiljøorganisationen for perioden 1. juni 2025 til 31. maj 2027.

### Beslutning Hovedudvalg den 12-12-2024

Tidsplanen blev godkendt, med en bemærkning om, at der fortsat ønskes en pulje til økonomisk compensation.

### Sagsfremstilling

I bilag 7 til [MED-aftalen](#) - ”MED-strukturen i Høje-Taastrup Kommune” – beskrives opbygningen af de enkelte centres MED-organisation. Bilag 7 danner baggrund for valget til MED-organisationen.

Valget afholdes på fire niveauer, og strækker sig derfor hen over foråret 2025. De fire niveauer er:

1. Arbejdspladsniveau (arbejdsmiljøgrupper)
2. Lokaludvalg
3. Sektorudvalg (i de centre der har et sektorudvalg)
4. Hovedudvalg

Arbejdspladsniveau (arbejdsmiljøgrupper)

På hver arbejdsplads vælges en arbejdsmiljørepræsentant blandt medarbejderne i det område, som arbejdsmiljøgruppen dækker. Ledelsen udpeger en arbejdsmiljøleder.

Lokalniveau

Efter valget på arbejdspladsniveau afholdes valg til lokalniveau. I henhold til bilag 7 vælges medarbejder- og arbejdsmiljørepræsentanter og ledelsen udpeger ledelsesrepræsentanter og arbejdsmiljøledere.

Sektorudvalg

Efter valget på lokalniveau udpeger eller vælger de forhandlingsberettigede organisationers lokale klubber, enheder eller lignende medarbejderrepræsentanter til sektorudvalgene af blandt de ansatte i Høje-Taastrup Kommune. Derudover vælges arbejdsmiljørepræsentanter, og ledelsen udpeger arbejdsmiljøledere og ledelsesrepræsentanter.

Hovedudvalg

Endelig skal der udpeges medarbejderrepræsentanter til Hovedudvalget, ligesom der skal vælges arbejdsmiljørepræsentanter og udpeges arbejdsmiljøledere.

### Undervejs og efter valget

Undervejs i valget skal det enkelte center sørge for at koordinere valgene. Når valgene og udpegningerne er afsluttet, skal MED-organisationen opdateres i forhold til lister på fx mitHTK og maillister over navnene på medlemmerne i arbejdsgrupperne, lokaludvalg, sektorudvalg og Hovedudvalg.?

Centrene skal desuden sikre, at alle medlemmerne af deres arbejdsmiljøorganisation har gennemført, eller bliver tilmeldt den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse.?

### Tidsplan

Nedenfor er skitseret tidsplan for valget:

	Handling	Dato frist
1	HU godkender sag om valg / udpegnings til MED organisationen herunder arbejdsmiljøorganisation 01.06.2025 – 31.05.2027	12. december 2024
	HR-afdelingen orienterer om at valget samt tidsplan, og udpegningen sættes i gang:	
2	<ul style="list-style-type: none"><li>Besked til centercheferne, som skal orientere arbejdsmiljøgrupperne og eventuelle lokaludvalg inden for eget område.</li><li>Der skal gøres reklame for at melde sig som MED- eller arbejdsmiljørepræsentant. Samtidig orienteres om rollen/opgaven. Dette gøres via Medarbejdernyt og MitHTK</li></ul>	Januar 2025
3	Valg og udpegnings til arbejdspladsernes arbejdsmiljøgrupper. Husk at valget skal varsles med minimum 14 dage (senest d. 5. marts).	19. marts 2025
4	Valg og udpegnings til lokaludvalg (for AMR's vedkommende af og blandt de valgte AMR fra arbejdspladsernes arbejdsmiljøgrupper).	9. april 2025
5	Valg og udpegnings til Sektorudvalg (for AMR's vedkommende af og blandt de valgte AMR fra lokaludvalgene).	5.maj 2025
6	Valg og udpegnings af AMR til HU, af og blandt de valgte AMR fra sektorudvalget eller lokaludvalget (hvor der ikke er sektorudvalg).	26. maj 2025

Direktionen udpeger umiddelbart derefter de to arbejdsmiljøledere.

I bilaget ”Beskrivelse af valg til MED 2025” beskrives mere detaljeret hvordan valget skal afvikles.

## **Bilag**

Beskrivelse af valg til MED 2025

**Afbud** Thommas Nielsen, Charlotte Markussen, Jørgen Lerhard, Per Christoffersen

## Punkt 4: HU - Tal om Personale 2023

24/7202

### Baggrund

Der udarbejdes årligt en oversigt med Tal om Personale, der indeholder en række nøgletal på personaleområdet. Administrationen har arbejdet på at skabe et nyt format til Tal om Personale, der skal styrke målrætningen til det politiske niveau, forbedre datagrundlaget og skabe et digitalt styringsværktøj, der bidrager med værdifuld ledelsesinformation. Desuden har der været arbejdet med at forenkle Tal om Personale for at mindske det fremtidige ressourcetræk i udarbejdelsen af publikationen.

### Indstilling

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

### Beslutning Hovedudvalg den 12-12-2024

Hovedudvalget tog sagen til efterretning med følgende bemærkninger:

- God kvalitet, men det er svært at undvære underinddelingerne, og den mere detaljerede tilgang. Det gør det mindre operativt.
- Det er svært at se, hvem der er omfattet af de undergrupperinger der er,
- Det er en fordel, at vi kan sammenligne os med andre kommuner på kommuneniveau (KRL tal), men det vil også være brugbart at kunne sammenligne os med hinanden internt i kommunen, f.eks. via bedre udnyttelse af HTKlis,
- Vores registreringspraksis bør undersøges og udnyttes bedre. F.eks. når medarbejdere uddanner sig og skifter overenskomst – hvordan viser det sig i personaleomsætningen?
- SektorMED opfordres til at drøfte Tal om Personale og kigge ind i evt. interessante tal.
- Det undersøges, om der kan laves yderligere data på SektorMED niveau.

### Sagsfremstilling

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.

Der er sket justeringer i formatet af Tal om Personale i forhold til tidligere udgivelser. Formålet har været at kunne målrette indholdet mere til det strategiske arbejde i Byrådet og Hovedudvalget ved at fokusere på den historiske udvikling og sammenligning med andre kommuner.

Center for Byråd og Administration og Økonomi- og Analysecentret har derfor arbejdet med, at Tal om personale fremover deles i to formater:

- en publikation målrettet Byrådet og Hovedudvalget, der har fokus på den samlede strategiske udvikling ift. medarbejderdata i kommunen, samt
- et digitalt ledelsesinformationsværktøj, som lederne kan anvende løbende med opdaterede medarbejderrelaterede data på de enkelte organisatoriske enheder. Denne del færdiggøres 2. kvartal 2025.

Det nye format, der følger denne sag, har i publikationen til Byrådet og Hovedudvalget fokus på den overordnede udvikling for kommunens personale, den historiske udvikling og sammenligning med andre kommuner. Sammenligning med andre kommuner er kun muligt enten i en samlet opgørelse for kommunen eller på stillings- og overenskomstområder, mens det ikke er muligt at sammenligne organisatoriske enheder på tværs af kommuner, da organisering og indretning af enheder i kommunerne er forskellige. Det nye format indebærer derfor, at opdelinger på center- og sektorniveau generelt udgår fra publikationen til Byrådet og Hovedudvalget. For at kunne sammenligne udviklingen med andre kommuner, er der taget udgangspunkt i opgørelserne fra Kommunernes og Regionernes

Løndatakontor, hvilket inkluderer personale fra selvejende institutioner på dagtilbudsområdet. Opgørelser fra f.eks. KL vedrørende personaleomsætning, sygefravær mv. er baseret på samme database og metode, og Tal om Personale er derved sammenlignelig med andre opgørelser om Høje-Taastrup Kommune.

I det digitale ledelsesinformationsværktøj vil lederne kunne se egne organisatoriske enheder.

Derved gøres publikationen til Hovedudvalget og Økonomiudvalget mere enkel og kortfattet og den vil have et klarere fokus på den overordnede strategiske udvikling i organisationens medarbejderdata.

Følgende kan særligt fremhæves fra Tal om Personale 2023:

- Antallet af medarbejdere er steget fra ca. 3.300 årsværk i 2019 til ca. 3.600 årsværk i 2023
  - Stigningen på ca. 300 årsværk er især sket på overenskomstområderne for pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter (94 årsværk), pædagoger (66 årsværk) samt social- og sundhedspersonale (50 årsværk)
  - Set i forhold til antallet af indbyggere er antallet af medarbejdere steget fra 2019 til 2021, og herefter faldet til samme niveau som i 2019 igen
  - Antallet af medarbejdere pr. indbygger svarer til niveauet i de omkringliggende kommuner
  - Antallet af ikke-administrativt personale er pr. indbygger uændret på ca. 50, mens antallet af administrative medarbejdere er faldet lidt i perioden
- Gennemsnitsalderen er faldet fra 45 år i 2019 til lidt over 44 år i 2023
  - I andre kommuner har alderen ligget stabilt omkring 45 år i perioden
  - Andelen af medarbejdere, der er fyldt 60 år, er desuden lavere i Høje-Taastrup end i andre kommuner
- Kønsfordelingen har ligget konstant på 77-78 pct. kvindelige medarbejdere og 22-23 pct. mandlige medarbejdere i perioden
  - Fordelingen svarer til niveauerne i andre kommuner
- Den gennemsnitlige anciennitet for medarbejdere i Høje-Taastrup er faldet fra ca. 8,8 år til 7,6 år i perioden
  - Faldet skal formentlig ses i sammenhæng med faldende gennemsnitsalder i organisationen
- Den gennemsnitlige beskæftigelsesgrad er steget fra 33,4 timer pr. uge til 34,3 timer pr. uge
  - Andre kommuner har i samme periode haft en væsentlig lavere stigning i beskæftigelsesgraden
  - Andelen af medarbejdere på fuld tid er steget fra 58 pct. i 2019 til 62 pct. i 2023
- Personaleafgang og -tilgang har været stigende i perioden fra en afgang på 16 pct. i 2019 til ca. 18 pct. i 2023
  - Både afgang og tilgang er højere i Høje-Taastrup end i andre kommuner i 2023
  - Blandt de store overenskomstgrupper er det især pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter, der har haft stigende afgang
- Antallet af ansatte på særlige vilkår har været faldende i perioden 2019 til 2021, men er herefter steget igen
  - Udviklingen i antallet af ansatte på særlige vilkår skyldes især variation i antallet af ansatte i seniorjob
- Den gennemsnitlige månedsløn er faldet svagt i perioden fra 42.515 kr. i 2019 til 42.363 kr. når der tages højde for prisudviklingen i perioden.
  - Den gennemsnitlige løn ligger derved lidt under niveauet for omegnskommunerne og under niveauet for kommunerne i Region Hovedstaden
  - Udviklingen i gennemsnitslønnen kan ses i sammenhæng med den faldende gennemsnitsalder for ansatte
- Sygefraværet har fulgt udviklingen i andre kommuner, og har været stigende frem til 2022 men er faldet igen i 2023 til 15 dage pr. ansat
  - Fraværet har generelt været stigende på de største overenskomstområder (pædagog, lærer, social- og sundhedspersonale, pædagogmedhjælper og pædagogiske assistenter)
- Antallet af afskedigelser har været stigende fra 140 i 2020 til 186 i 2023.
  - Cirka halvdelen af afskedigelserne hvert år er begrundet i de driftsmæssige udfordringer det giver når der er et højt sygefravær
- Antallet af ledere i organisationen er steget fra 217 i 2020 til 237 i 2023.
  - Set i forhold til det samlede antal medarbejdere er antallet af ledere pr. medarbejder dog faldet lidt.

## Bilag

Tal om personale 2023

**Afbud** Thommas Nielsen, Charlotte Markussen, Jørgen Lerhard, Per Christoffersen

# Punkt 5: Evaluering og drøftelse vedr. ansættelser på særlige vilkår 2023

24/24162

## 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.
- godkender, at HU-sagen fremover opgøres på centerniveau i stedet for på sektorniveau, jf. pkt. c i sagsfremstillingen nedenfor, og at retningslinjerne tilrettes i overensstemmelse hermed.

## Beslutning Hovedudvalg den 12-12-2024

Lederne efterlever i større udstrækning retningslinjerne, men der kommer nye ledere hele tiden, så det vil være fint jævnlige at gøre lederne opmærksom på det. Hovedudvalget opfordrer til, at nye ledere gøres opmærksom på det på "God Ledelse".

Medarbejdersiden udtrykte bekymring for opgørelsen på centerniveau i stedet for sektorniveau, da det bliver mindre operativt.

Samlet set er det positivt, at antallet af ansættelser på særlige vilkår er steget og ansættelserne har stor bevågenhed i ledergruppen.

## 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

I forhold til pkt. c ovenfor, foreslås det at fordelingen i stedet sker på centerniveau, da det er disse tal der i forvejen benyttes i forhold til udarbejdelse af data til Tal om personale.

NB.

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

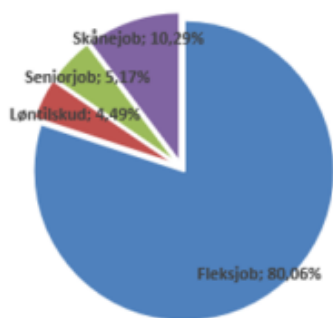
Ad a)

Af nedenstående figur 1 kan man se, hvordan ansættelser på særlige vilkår fordeler sig på de forskellige typer ansættelser. Andelen af fleksjob er faldet lidt, men er fortsat den stillingstype der benyttes mest når der er tale om ansættelser på særlige vilkår

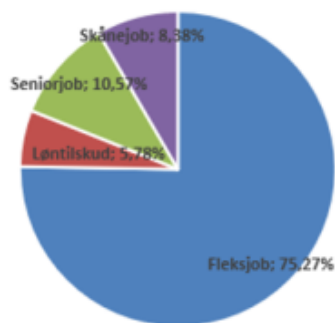
Selvom andelen i fleksjob er faldende, er den samlede andel af ansættelser på særlige vilkår steget jf. figur 2 nedenfor.

Dette skyldes, at der i figur 1 er tale om en forholdsmæssig fordeling af ansættelser på særlige vilkår, hvor der i figur 2 er tale om, hvor stor en andel der er tale om i forhold til kommunens samlede antal ansatte.

Ansatte på særlige vilkår 2022



Ansatte på særlige vilkår 2023



Figur 1 – Forholdsmæssig fordeling af ansættelser på særlige vilkår.

Ad b)

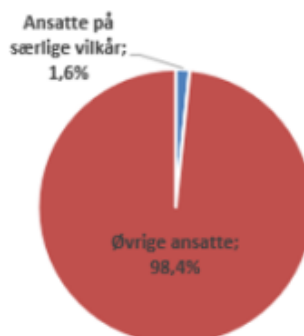
I 2023 beskæftigede kommunen i gennemsnit 3.836 ansatte, hvoraf 62,1 personer var ansat på særlige vilkår. Andelen af ansatte på særlige vilkår udgør således 1,6 % af det samlede antal ansatte og er altså steget siden 2022.

Af nedenstående figur kan man se andelen af ansatte på særlige vilkår, opgjort i procent af kommunens samlede antal ansatte.

Ansatte på særlige vilkår 2022 i forhold til øvrige ansatte



Ansatte på særlige vilkår 2023 i forhold til øvrige ansatte

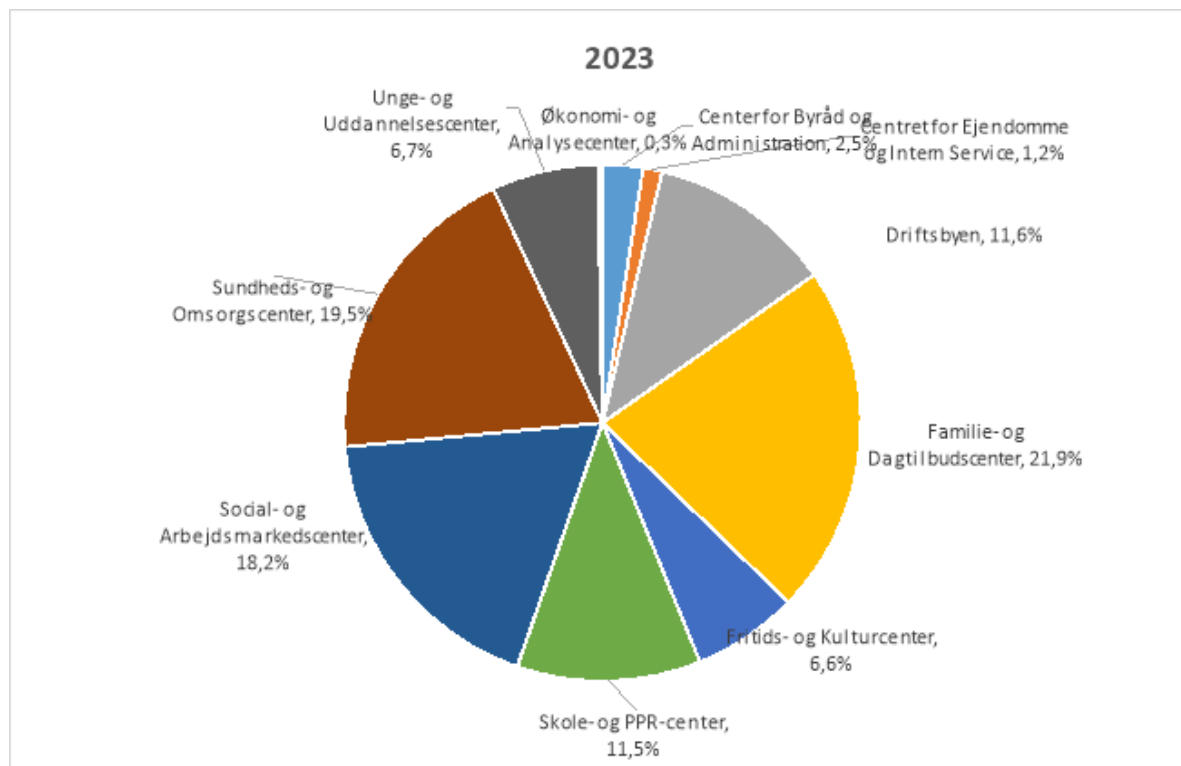


Figur 2 – Ansatte på særlige vilkår opgjort i procent af kommunens samlede antal ansatte

Ad c)

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 Dagtilbudscetret, som har den største andel af ansatte på særlige vilkår, tæt forfulgt af Sundheds- og Omsorgscentret og Social- og Arbejdsmarkedscentret.



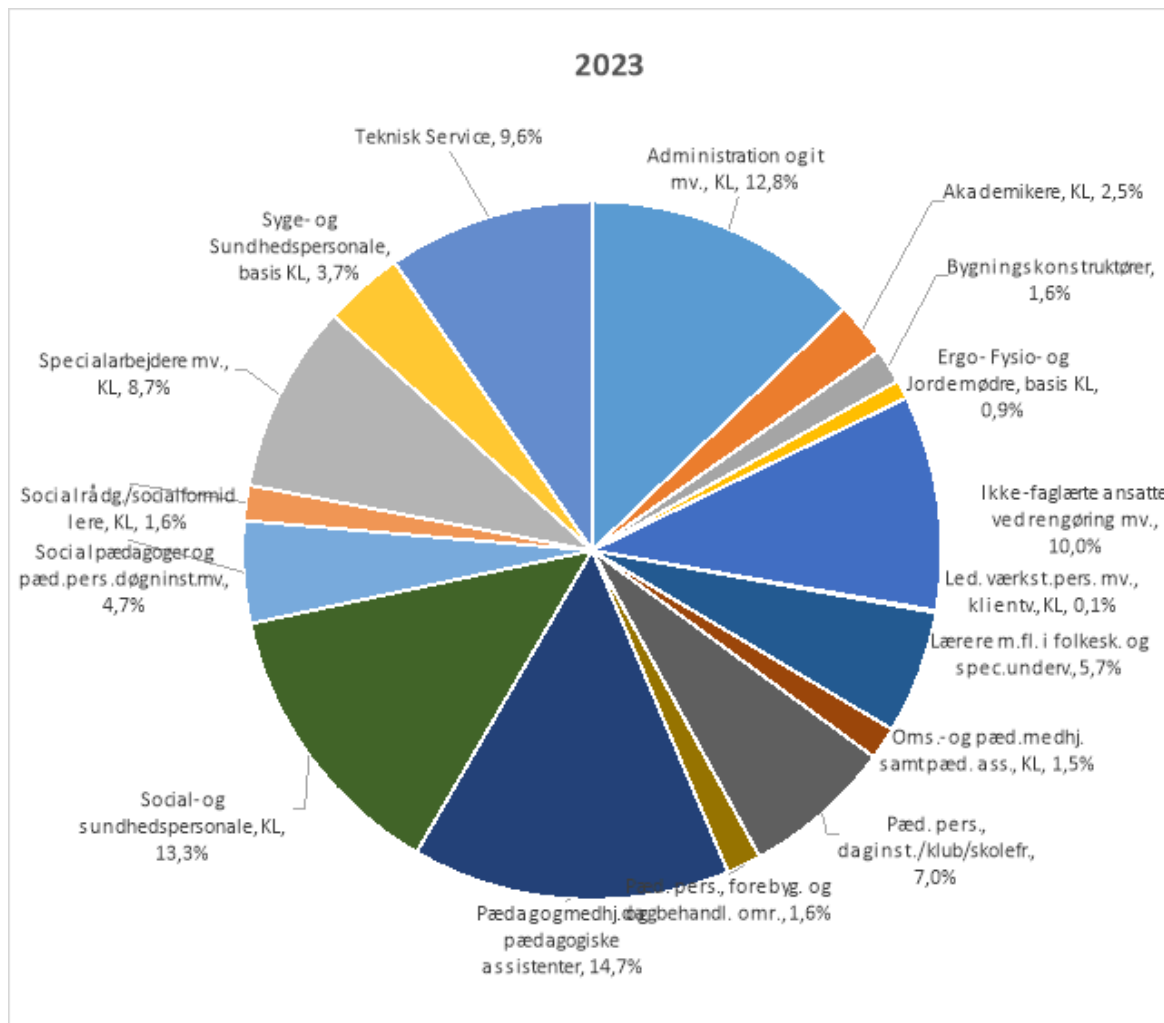
Figur 3 – Forholdsmæssig fordeling af ansættelser på særlige vilkår på sektorer.

Ad d)

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

Af figuren ses det, at de fleste ansættelser på særlige vilkår i 2023 sker for pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter. Den største stigning ses dog hos ikke-faglærte ansatte ved rengøring mv. som er steget fra 3,8 % i 2022 til 10 % i 2023.

I 2022 var det det administrative område der beskæftigede flest, men det er nu faldet fra 17,6 % til 12,8 %.



Figur 4 – Forholdsmæssig fordeling på sektorer.

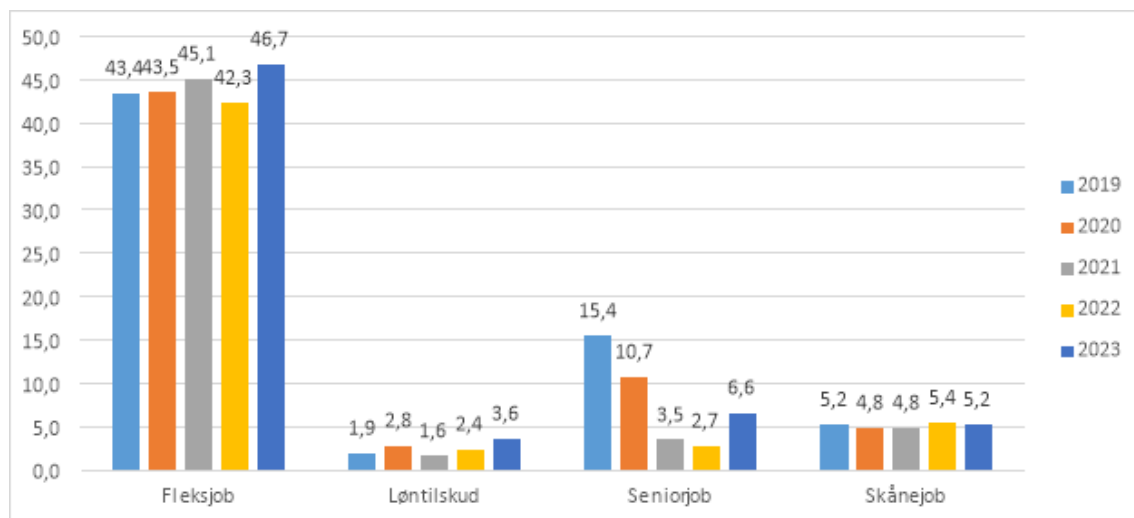
Ad e)

Udviklingen har været nedadgående siden 2020, men er nu steget til igen at være tilbage på 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 antal løntilskudsstillinger er steget jævnt de seneste 3 år, at skånejob stort set er status quo imens fleksjob og seniorjob er dem der har haft den største stigning.



Figur 6 – Antallet af ansatte på særlige vilkår i perioden 2019 - 2023

## Bilag

Retningslinjer vedr. ansættelser på særlige vilkår

**Afbud** Thomas Nielsen, Charlotte Markussen, Jørgen Lerhard, Per Christoffersen

## Punkt 6: Arbejdstidsregistrering

24/1878

### Baggrund

Folketinget vedtog i januar 2024 en ændring af arbejdstidslovens og de nye regler træder i kraft den 1. juli 2024. I loven er der bl.a. krav om registrering af arbejdstid. Formålet med kravet om at registrere den præsterede arbejdstid er, at sikre overholdelse af gældende regler om daglig og ugentlig hviletid samt maksimal ugentlig arbejdstid.

### Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller:

1. at Hovedudvalget drøfter sagen og de vedlagte retningslinjer.

### Beslutning Hovedudvalg den 12-12-2024

Hovedudvalget fremkom med følgende synspunkter:

- Det er godt at høre, at der kun er tale om registrering af afvigelser,
- Medarbejdersiden opfordrer til, at begrebet flekstid tydeliggøres i vejledningen.
- Det er svært at gennemskue hvilke medarbejder der kan undtages,
- Dejligt med forenkling,
- Opmærksomhed på udbetaling af ulempeydelse når man selv taster,
- Det skal sikres, at der ikke sker dobbeltregistrering, dvs. tydelig kommunikation ud til lederne.

### Sagsfremstilling

For at Høje-Taastrup kommune kan leve op til kravene om arbejdstidsregistrering skal følgende kriterier være opfyldt:

- Registreringen skal være objektivt, pålideligt og tilgængeligt.
- Registreringen skal kunne måle den daglige og ugentlige arbejdstid.
- Registreringerne skal kunne tilgås af medarbejderne.
- Registreringerne skal gemmes i 5 år efter udløbet af den periode, der udgør grundlag for beregningen af medarbejderens gennemsnitlige ugentlig arbejdstid (48-timers reglen). Det gælder uanset, om medarbejderen er fratrukket.

Det er ikke et krav, at medarbejderen registrerer komme og gå tidspunkter. Det er alene den enkelte medarbejders samlede daglige arbejdstids omfang, der er pligt til at registrere (og altså ikke hvornår på dagen arbejdstiden er placeret).

Det er tilstrækkeligt at registrere afvigelser fra den planlagte eller skemalagte arbejdstid.

KL har opfordret kommunerne til at overveje om eksisterende systemer, evt. med justeringer, lever op til ovenstående krav. På den baggrund har direktionen besluttet at Centrene undersøger deres eksisterende systemer.

For medarbejdere, der ikke i dag planlægges til at arbejde på en bestemt måde eller hvor arbejdstiden ikke almindeligvis registreres, som f.eks. medarbejdere på rådhuset, har langt de fleste medarbejdere en arbejdstidsplan i SD. Direktionen har besluttet at købe modulet 'flestid' der er et tillæg til 'min løn' i SD. Heri vil det være muligt for disse medarbejdere at registrere deres arbejdstid på en måde som overholder kravene i lovgivningen. Ordlyden på modulet er "flestid" og her vil

det i retningslinjerne blive kommunikeret ud til medarbejderne, at vi i Høje-Taastrup kommune har en værdibaseret personalepolitik, hvor flextid er afskaffet, og at vi skal bruge systemet til at overholde loven om registrering af arbejdstid, og således ikke genindfører flextid.

Hvem er undtaget fra tidsregistrering.

Som udgangspunkt skal alle medarbejdere tidsregistrere. Det er muligt at undtage nogle ledere og medarbejdere fra kravet om at registrere arbejdstid. De der kan undtages kaldes også 'selvtilrettelæggere'. Begrebet må dog ikke forveksles med begrebet 'selvtilrettelægger' i f.eks. overenskomsten for sygeplejersker. I lovens forarbejder er det eksemplificeret, at følgende kan være undtaget fra registreringskravet: "undtagelsen kunne omfatte visse højtstående ledere, hvis arbejdstid som helhed ikke måles eller fastsættes på forhånd, eftersom de ikke er forpligtet til at være på arbejdspladsen på bestemte tidspunkter, men selvstændigt kan bestemme deres tidsplan. Den vil ligeledes finde anvendelse på visse eksperter, erfarne advokater i et ansættelsesforhold eller akademikere, der har betydelig frihed til at bestemme deres arbejdstid."

For at kunne undtages fra reglerne om tidsregistrering i arbejdstidslovens, skal man kunne undtages fra regler om pause, gennemsnitlig ugentlig arbejdstid og natarbejde i arbejdstidsloven, og reglerne om daglig- og ugentlig hviletid i hviletidsbekendtgørelsen.

Direktionen har på møde den 19. november 2024 besluttet at undtage alle ledere med personaleansvar. Disse ledere vil modtage et tillæg til deres ansættelsesbreve, hvori det fremgår at de er fritaget fra kravet om registrering af arbejdstid.

Derudover vil det formentlig i få tilfælde også være muligt at få dispensation til at undtage faglige ledere og medarbejdere fra kravet om arbejdstidsregistrering. Det vil dog kræve en individuel vurdering om de kan fritages fra kravet om registrering af arbejdstid og kun være relevant i de tilfælde, hvor de arbejder på en måde, hvor arbejdstiden vanskeligt lader sig registrere. I sådanne tilfælde vil vurderingen skulle foretages i samarbejde med HR, som efterfølgende laver en dispensationssag til direktionen.

Konsekvenser ved manglende tidsregistrering:

Det er arbejdsgivers objektive ansvar at sikre at vi overholder reglerne om hviletid og fridøgn. Derfor skal der også foretages en form for kontrol af, om medarbejderne registrerer deres arbejdstid, ligesom det bør kunne sanktioneres overfor medarbejderne, hvis de ikke registrerer deres arbejdstid.

Hvis medarbejderne ikke overholder deres registreringsforpligtelse, kan det få konsekvenser for deres ansættelse. Da det er vigtigt at medarbejderne er orienteret om dette og det vil derfor blive kommunikeret ud til medarbejderne via et brev i deres e-Boks og desuden fremgå af både retningslinjerne og FAQ på Mithtk, ligesom der vil blive lavet en nyhed på Mithtk.

## **Bilag**

Retningslinjer om registrering af arbejdstid - udkast HU.docx

**Afbud** Thommas Nielsen, Charlotte Markussen, Jørgen Lerhard, Per Christoffersen

## Punkt 7: Godkendelse af HU-årshjul 2025

23/19027

### Baggrund

For at sikre, at sager i henhold til HU-årsjulet kommer på dagsordenen som aftalt, har formandskabet aftalt, at HU-sager for det kommende år fremlægges i et årshjul til godkendelse på decembermødet året forinden.

Ud over, at det sikres, at sagerne kommer på som aftalt, vil der også løbende være mulighed for at justere sagslisten, når der er behov herfor.

### Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget godkender, at nedenstående sager i henhold til HU-årshjulet er på dagsordenen i 2025.

### Beslutning Hovedudvalg den 12-12-2024

Årshjulet blev godkendt med en tilføjelse af, at der hvert år i juni måned skal en sag på om ”anvendelse og status på AKUT midler”.

Derudover kan mødet mellem HU og ØU ikke på nuværende tidspunkt fastsættes, så der skal bare ud for februar mødet stå ”evt. møde mellem HU og ØU”, og det skal tilsvarende indskrives på august mødet.

### Sagsfremstilling

Hovedudvalgets årshjul 2025:

Måned

Møde mellem HU og ØU.

Februar 2025

Status på sundhedsaktiviteterne.

Evaluering af MUS.

Marts 2025

Sygefravær – Tendenser og udvikling.

April 2025

Drøftelse af seniorpolitisk indsats.

Maj 2025

Den årlige arbejdsmiljødrøftelse.

Tal om personale.

Juni 2025

Ansættelser på særlige vilkår.

August 2025

HU kvalificerer prioriteringskataloget inkl. evt. MED-forslag.

September  
2025

Retningslinjer om vold, mobning og trusler.

November  
2025

Gennemgang af budgettets hovedtal og evt. konsekvenser for arbejds- og personaleforhold.

Evaluering af budgetprocessen.

December  
2025

Tilbage melding på den årlige arbejdsmiljødrøftelse.

**Afbud** Thomas Nielsen, Charlotte Markussen, Jørgen Lerhard, Per Christoffersen

## Punkt 8: Oversigt over arbejdsgrupper

23/19027

### 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 12-12-2024

Oversigten blev taget til efterretning.

Karin Danielsen træder ud af arbejdsgruppen om fremtidens fleksible velfærd. Medarbejdersiden melder ind med nyt medlem til gruppen.

### 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>• Tine Hoffmann</li><li>• Maj-Britt Thy</li><li>• Ane Saabye (CBA-Organisation)</li></ul>	<p>Forløbet er udskudt og starter forventeligt op til marts 2025 med forventeligt 13 dagtilbud.</p> <p>I 2023 deltager 5 dagtilbud i partsprojektet "Fokus på fuld tid". Forløbet starter op i april 2023 og forventes at køre til og med november 2023.</p> <p>4 dagtilbud har siden april 2023 arbejdet med partsprojektet "Fokus på fuld tid". Den 28.11 samles der op på erfaringer og udbredelse af dette sammen med ledere, TR'er, AMR for hele dagtilbudsområdet.</p> <p>Den 28.11 blev der samlet op på erfaringer med op i tid i dagtilbud Blåkilde og Kildehuset. Ca. 45 deltog, heriblandt dagtilbudsledere, TR'er,</p>

AMR, dagtilbudschef, Centerchef og Direktør. I de to dagtilbud har flere medarbejdere valgt at gå op i tid, og der er fundet nye alternative måder at organisere arbejdstid, herunder bl.a. tid til forberedelse og fleksibel tilrettelæggelse af arbejdstid.

Arbejdsgruppe  
vedr. fremtidens  
Fleksible  
Velfærd.

(tidligere  
Arbejdsgruppe  
for arbejdskraft-  
udfordringen)

Nedsat 22.  
oktober 2020.

På HU-møde  
den 13. april  
2023 blev det  
besluttet, at  
fleksibilitet/4  
dages arbejdsuge  
skal drøftes i  
denne  
arbejdsgruppe.

Arbejdsgruppe  
vedr. MED-  
aftalens bilag 2.

(navn ændret  
16.09.21)

Nedsat 19.  
november 2020.

At arbejde med de  
fremførte forslag,  
herunder en evt.  
nedsættelse af et  
forhandlingsorgan.

- Anja Krogh  
Manghezi
- Lars Holte
- Heidi Hansen
- Heidi Yoma  
Rasmussen
- Tine  
Hoffmann
- Karin  
Danielsen
- Lene  
Strandquist
- Brith  
Josephsen
- Trine Groth  
Rasmussen
- Lene  
Fridberg  
(HR)
- Patricia Thor  
Dahl (CBA)

På sidste møde drøftede gruppen 4-dages arbejdsuge som en del af den fleksible organisation. På det kommende møde skal gruppen bl.a. drøfte seniorindsatsen i KL-regi.

- Karin  
Danielsen
- Heidi Yoma  
Rasmussen
- Lars Holte
- Maria  
Kjærsgaard  
Sørensen
- Lene  
Fridberg  
(HR)
- Sanne  
Simonsen  
(HR)

Der er afholdt møde i arbejdsgruppen den 13. marts 2023, og der arbejdes på de sidste formuleringer i nyt bilag-2.

Der forventes ikke flere møder, og sagen forelægges for HU til godkendelse den 12. december 2024.

Hvis bilag-2 godkendes nedlægges arbejdsgruppen.

## PERMANENTE ARBEJDSGRUPPER

Årlig arbejdsmiljødrøftelse.	Siddende AMR, AML og HU's næstformand.	
Nedsat 21. november 2012.	Ansvarlig: <ul style="list-style-type: none"><li>• Lene Fridberg (HR)</li><li>• Helle Planck Larsen (HR)</li><li>• Ane Saabye (CBA-Organisation)</li></ul>	Gruppen mødes 3-4 gange årligt i marts/april måned. Og i ulige år tillige i oktober måned.

### Ad hoc udvalg

ØU03	<ul style="list-style-type: none"><li>• Trine Groth Rasmussen</li><li>• Flemming Sommer</li><li>• Michael Wittendorf</li><li>• Maibritt Jarl</li><li>• Helle Planck Larsen</li><li>• Jenny Elfving</li><li>• Maria Grønbech Philip</li><li>• Lene Bagh</li><li>• Anita Wichmann</li><li>• Niels Krüger</li><li>• Camilla Andersen</li><li>• Lars Holte</li></ul>	Formålet med udvalget er at sikre MED-indflydelse og involvere MED-systemet i drøftelser ift. udmøntningen af ØU03.  I Ad hoc MED-udvalget vil følgende forhold blive drøftet: de valgte metoder i analyse og kortlægningsfasen, forslag til afgrænsning og proces, de scenarier der lægges frem som mulige løsninger ifm. udmøntning af ØU03 og implementeringsprocessen.
(Udmøntning af ØU03)		
Nedsat 31. marts 2023		

**Afbud** Thommas Nielsen, Charlotte Markussen, Jørgen Lerhard, Per Christoffersen

## **Punkt 9: Eventuelt**

23/19027

### **Baggrund**

Punktet er åbent for input.

### **Beslutning Hovedudvalg den 12-12-2024**

Kommunaldirektøren orienterede om at der formentlig er fundet en ny efterfølger for Jørgen Lerhard og at der igangsættes en proces vedr. efterfølgeren til Charlotte Markussen. Når det er faldet endeligt på plads, kommer der en udmelding.

De store temperaturvariationer på rådhuset påpeges af medarbejdersiden.

Kommunaldirektøren orienterede om processen og overvejelserne omkring fremtidens administration.

Medarbejdersiden efterspørger et RådhusMED.

Der ønskes en sag på et kommende HU-møde om, at der på medarbejdernes autosignatur fremgår det fulde navn. Mange udsættes for chikane på de sociale medier, og det ville derfor være en fordel hvis medarbejderne ikke kunne identificeres. Af sagen skal fordele og ulemper ved at fremstå med sit fulde navn, både i mail og i breve, fremgå.

**Afbud** Thommas Nielsen, Charlotte Markussen, Jørgen Lerhard, Per Christoffersen