

REFERAT Hovedudvalg d. 08-05-2024

Mødedato Onsdag d. 08. maj 2024 kl. 13:00

Mødested Afventer

Mødedeltagere Lars Holte, Jørgen Lerhard, Charlotte Markussen, Brith Josephsen, Heidi Hansen, Tine Hoffmann, Heidi Yoma Rasmussen, Karin Danielsen, Sanne Simonsen, Lene Strandquist, Anya Krogh Manghezi, Per Christoffersen, Thommas Nielsen, Michael Boye-Hansen, Peter Christensen, John Wennerwald, Mette B. K. Jensen, Lene Fridberg, Kamilla Bervild

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden.....	3
Budgetopfølgning 2023 og budget 2024.....	4
Den årlige arbejdsmiljødrøftelse 2024.....	5
Principper for nedsættelse af ad hoc MED-udvalg.....	7
Sygefraværstatus på basis af måltal 2023.....	11
Lukning af rådhuset den 23. december 2024.....	14
Ændring af MED struktur på socialområdet (SAC).....	15
Oversigt over arbejdsgrupper.....	16
Eventuelt.....	19

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden

23/19027

Indstilling

Det indstilles, at HovedUdvalget godkender dagsorden og tidsplan til møde den 8. maj 2024

Dagsorden og tidsplan for mødet	Afsat tid	Start kl.
Godkendelse af dagsorden	5 min.	13:00
Budgetopfølgning 2023 og budget 2024	10 min.	13:05
Afrapportering på arbejdsmiljøområdet	20 min.	13:15
Fortsat drøftelse – principper for nedsættelse af ad hoc-udvalg	15 min.	13:35
Sygefraværstatus på basis af måltal 2023	20 min.	13:50
Lukning af rådhuset den 23. december 2024	10 min.	14:10
Bilag 7 sag – ændring af MED-struktur på socialområdet (SAC)	10 min.	14:20
Oversigt over arbejdsgrupper	5 min.	14:30
Eventuelt	5 min.	14:35

Beslutning Hovedudvalg den 08-05-2024

Godkendt.

Punkt 2: Budgetopfølgning 2023 og budget 2024

23/19027

Baggrund

Denne sag fremlægges med henblik på at give en status på regnskab 2023 og budget 2024 – herunder tilbagemelding fra mødet i ØU den 17. april 2024.

Indstilling

Det indstilles, at HovedUdvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning Hovedudvalg den 08-05-2024

Kommunaldirektøren orienterede om budgetopfølgningen for 2024. Vurderingen er, at der ikke samlet set er behov for forbrugsbegrænsninger eller forbrugsstop i organisationen pt.

Budgetprocessen for 2025 kører efter planen, og et foreløbigt udkast til prioriteringskatalog er udarbejdet.

Medarbejdersiden gør opmærksom på, at det er vigtigt at fortælle MED-udvalgene, at de ikke kan pålægge tavshedspligt, men godt kan lave aftaler om fortrolighed.

Medarbejdersiden efterspørger mere viden om nedskæringer/opbremsninger ude i organisationen. Evt. via bilag til budgetpunktet på HU-møderne.

Kommunaldirektøren vil gerne undersøge mulighederne.

Punkt 3: Den årlige arbejdsmiljødrøftelse 2024

24/4530

Baggrund

Denne sag fremlægges med henblik på at gennemføre den årlige arbejdsmiljødrøftelse 2024 i Hovedudvalget. Derudover orienteres Hovedudvalget om Arbejdsmiljøredegørelse 2023, og Hovedudvalgets arbejdsmiljøgruppes forslag til Arbejdsmiljøbrev 2024, hvor de samme to fokusområder fra 2023 forsat skal gælde.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget:

1. Drøfter ”Arbejdsmiljøredegørelsen 2023”, og tager den til efterretning
2. Godkender arbejdsmiljøgruppens forslag til ”Arbejdsmiljøbrev 2024”, og at det herefter sendes ud til MED-organisationen

Beslutning Hovedudvalg den 08-05-2024

Arbejdsmiljøredegørelsen blev drøftet og taget til efterretning, med følgende bemærkninger:

Godt materiale, hvor pointen er, at det skal bruges på arbejdspladsen til forebyggelse. Oplevelsen er dog at flere arbejdspladser ikke får arbejdet med det og givet tilbagemeldinger. Hvordan får vi alle arbejdspladser ombord?

Der er en udfordring med at AMR ikke har mulighed for at mødes på tværs.

Kommunaldirektøren tager det med ind i centerchefgruppen og understreger vigtigheden i arbejdsmiljødrøftelsen.

Arbejdsmiljøgruppens forslag til ”Arbejdsmiljøbrev 2024” blev godkendt til udsendelse i MED-organisationen. Dog med en lille justering i forhold til teksten i indledningen, hvor vigtigheden i at få besvarelserne retur, og at arbejdsmiljødrøftelserne sker løbende, understreges.

Sagsfremstilling

Hovedudvalgets arbejdsmiljøgruppe har drøftet redegørelsen og har især bemærket følgende:

- Arbejdsmiljøredegørelsen 2023 viser, at kommunen forsat har et stabilt lavt niveau af arbejdsulykker. I 2023 blev der anmeldt 81 arbejdsulykker med fravær, som svarer til at 1,9 % af kommunens ansatte har haft en arbejdsulykke. 77 % af ulykkerne anmeldt fra FDC, SOC og SPC, som med 67 % af alle ansatte også er de tre største centre i kommunen.
- Der er en overrepræsentation af ansatte med kort anciennitet blandt ulykker med fravær. 35 % af de nyansatte med en anciennitet på under 2 år har fået anmeldt 43 % af alle arbejdsulykker med fravær.
- I 2023 blev der bevilget 189 psykologforløb, svarende til 4,5 % af alle ansatte har modtaget psykologhjælp i 2023. 45 % af bevillingerne var med baggrund i arbejdsrelateret stress.

- 16 arbejdspladser fik i 2023 besøg af Arbejdstilsynet. 8 af arbejdspladserne fik en grøn smiley efter besøget. Ud over de 8 grønne smileys fik vi 4 vejledninger, 2 tilbud om aftaleforløb, 14 påbud.

Arbejdsmiljøredøgørelsen 2023 er vedlagt i bilag 1.

I 2023 blev der udvalgt to fokusområder:

- Forebyggelse af arbejdsrelateret stress
- Konflikt håndtering

Forebyggelse af arbejdsbetinget stress

Forebyggelse af arbejdsrelateret stress kom i 2021/7 med som et fokusområde. Ud fra årets arbejdsmiljøredøgørelse, kan vi konkludere at det fortsat er relevant. Arbejdspladserne skal fortsat have fokus på retningslinjer og mulige stressorer.

Konflikt håndtering

I 2023 kom konflikt håndtering med som fokus

Hovedudvalgets arbejdsmiljøgruppe foreslår, at arbejdsmiljøorganisationen fortsat arbejder med de to centrale fokusområder sideløbende med lokale indsatsområder.

Hovedudvalgets arbejdsmiljøgruppe hæfter sig ved følgende et opmærksomhedspunkt i årets drøftelse ud over fokusområderne:

- Fokus på Arbejdstilsynets nye vejledning om systematisk arbejdsmiljøarbejde. I denne bliver APV-arbejdet tydeliggjort, med 4 faser. Den ene af disse 4 faser er risikovurderingen, som skal være en mere aktiv del af APV-arbejdet, ved at arbejdspladserne løbende vurderer risici i arbejdets tilrettelæggelse og udførelse.

Hovedudvalgets arbejdsmiljøgruppe har på denne baggrund vedlagt forslag til Arbejdsmiljøbrev 2024 som bilag 2, og skabelon til den årlige arbejdsmiljødrøftelse som bilag 3.

Bilag

Arbejdsmiljøredøgørelse 2023

Skema til den årlige arbejdsmiljødrøftelse 2024

Arbejdsmiljøbrev 2024.pptx

Punkt 4: Principper for nedsættelse af ad hoc MED-udvalg

23/5966

Baggrund

Hovedudvalget besluttede på hovedudvalgsmødet den 8. marts 2023, at der i Hovedudvalget er brug for en drøftelse af MED-aftalens kapitel 11 om nedsættelse af ”ad hoc-udvalg”.

MED-aftalens bestemmelser herom indeholder ingen nærmere beskrivelse af krav eller procedurer, hvorfor der er brug for, at der i Hovedudvalget skabes en fælles forståelse for proces og metode.

Indstilling

Center for Byråd og Administration indstiller, at Hovedudvalget drøfter procedureforslag vedr. nedsættelse af ad hoc-udvalg.

Beslutning Hovedudvalg den 13-04-2023

Retningslinjerne blev drøftet, men der var enighed om at fortsætte drøftelsen på et kommende HU-møde, når der har været mulighed for at undersøge lidt nærmere, herunder at søge erfaring fra andre kommuner og/eller MED-samarbejdet.

Til den kommende drøftelse vil det være hensigtsmæssigt at se på forskellen på et ad hoc MED og en arbejdsgruppe. Hvornår skal hvad benyttes?

Fraværende:

Jørgen Lerhard

Thommas Nielsen

Per Frank Lauritzen

Susanne Bødker Petersen

Beslutning Hovedudvalg den 08-05-2024

Ændring af punkt 5 til ”Medarbejdersiden har på HU-mødet mulighed for at komme med bemærkninger til kommissorium og antallet af pladser, hvorefter endelig beslutning kan træffes, hvis der er enighed i Hovedudvalget”.

Teksten efter punkt 7 slettes med en bemærkning om, at det nogle gange kan give bedre mening at nedsætte en arbejdsgruppe eller invitere ikke tillidsvalgte ind i et ad hoc MED udvalg, når der kræves en særlig faglighed.

Procesbeskrivelsen i øvrigt blev godkendt og skrives ind i bilag 7 i MED-aftalen.

Sagsfremstilling

Behovet for en fælles forståelse kommer i forbindelse med de nuværende organisationsforandringer, hvor flere eller dele af centre skal sammenlægges, og hvor der derfor er brug for at nedsætte flere ad hoc Med-udvalg.

Af MED-aftalens kapitel 11 fremgår følgende:

”Hvor særlige forhold gør sig gældende, kan der nedsættes ad hoc-udvalg på tværs af lokaludvalg og /eller sektorudvalg. Der skal udarbejdes kommissorier for sådanne ad hoc-udvalg”.

Der er således ikke defineret nærmere rammer for nedsættelse af ad hoc-udvalg, hvormed det (inden for MED-rammeaftalen) må være op til HU at beslutte, hvordan dette skal foregå.

For at skabe ensartethed og hurtig proces, foreslår administrationen at følgende proces følges, når der forelægger et ønske om oprettelse af et ad hoc-udvalg:

Proces for nedsættelse af ad hoc-udvalg

1. Ledersiden udarbejder et kommissorium, herunder varigheden af udvalget.
2. Ledersiden sikrer en bred repræsentation i forhold til formålet/området, og beslutter på den baggrund, hvor mange pladser ledelsen mener, der skal være på både medarbejder- og ledersiden.
3. Center for Byråd og Administration (HR) udarbejder en sag til Hovedudvalget, hvor ledelsens bud på antallet af pladser på både medarbejder og lederside fremgår (herunder 1 AMR og 1 AML).
4. Medarbejdersiden har på HU-mødet mulighed for at komme med bemærkninger til antallet af pladser, hvorefter endelig beslutning kan træffes.
5. Medarbejdersiden (valggrupperne) fordeler efterfølgende selv pladserne og udpeger/foretager selv valg, som meldes tilbage til administrationen.

Det behøver ikke være en tillidsvalgt der sidder i ad hoc udvalget. Det vigtigste er, at medlemmerne i udvalget er dem, som har de bedste forudsætninger/viden inden for det pågældende område.

Sag genoptaget den 8. maj 2024

Efter HU-mødet i april 2023 fremsendte medarbejdersiden (næstformanden) nogle bemærkninger som skulle indgå i den videre undersøgelse.

Næstformanden påpegede bl.a. at der bør være samme ”bagkant” som ved ændringer i MED-strukturen, hvilket vil sige, at der ved uenighed om nedsættelse af et ad-hoc udvalg, skal nedsættes et forhandlingsorgan. Medarbejdersiden mener ikke, at det er en mulighed at en af siderne i HU kan beslutte at udelukke den anden fra indflydelse ved organisationsændringer. Ledelsen bør således ikke alene kunne træffe beslutning om, hvorvidt der skal nedsættes et ad-hoc udvalg eller ej.

CBA har siden da undersøgt hvad man gør i andre kommuner, og har også været i dialog med KL. Det har pt. ikke været muligt at få kontakt til MED-samarbejdet.

Andre kommuner

Der er stor forskel på, hvordan ad hoc MED-udvalg praktiseres i kommunerne. Der er blevet spurgt ud i netværkskommunerne, hvor 6 kommuner har givet en tilbagemelding.

Frederiksberg kommune og Herlev kommune nedsætter ikke ad hoc MED-udvalg, men gør alene brug af arbejdsgrupper.

I Hvidovre kommune kan der ved enighed etableres et ad hoc MED-udvalg under HovedMED. I øvrige MED-udvalg kan der nedsættes arbejdsgrupper.

I Bornholms kommune kan der ensidigt nedsættes et ad hoc MED-udvalg under HovedMED, hvis en af parterne ønsker det.

Ishøj kommune og Albertslund kommune har ikke specifikt forholdt sig til nedsættelse af ad hoc MED-udvalg.

KL

Selvom kommunerne ovenfor gør det på forskellig vis, fastslår KL, at der skal være enighed i Hovedudvalget, hvis der skal nedsættes et ad hoc MED-udvalg.

Hvis ikke der kan opnås enighed i Hovedudvalget, kan der altså ikke nedsættes et ad hoc MED-udvalg. Hvis den ene part dog fortsat insisterer, kan der nedsættes et forhandlingsorgan.

Det er vigtigt at være skarp på om det er et ad hoc MED-udvalg der er brug for, eller om det er en arbejdsgruppe.

Når vi taler om en arbejdsgruppe, er vi ude af MED-aftalen og rammeaftalens bestemmelser om medindflydelse og medbestemmelse. Her er der alene tale om at arbejde grundigt med en evt. problemstilling, for bagefter at bringe det ind i Hovedudvalget til drøftelse. Der ligger således ingen beslutningskompetence i en arbejdsgruppe, hvorfor den kan bestå af vilkårlige medarbejdere/ledere.

Et ad hoc MED-udvalg har kompetence til at beslutte noget, hvorfor det kræver deltagelse af den leder der har beslutningskompetencen. Ved et ad hoc MED-udvalg skal der ikke efterfølgende ske yderligere inddragelse i Hovedudvalget.

På baggrund af ovenstående har administrationen lavet et nyt udkast til proces i forbindelse med nedsættelse af et ad hoc MED-udvalg.

NY - Proces for nedsættelse af ad hoc-udvalg

1. Et evt. behov for nedsættelse af et ad hoc MED-udvalg drøftes i Hovedudvalget.
2. Ved enighed udarbejder ledersiden et udkast til kommissorium, herunder varigheden af udvalget.
3. Ledersiden sikrer en bred repræsentation i forhold til formålet/området, og kommer med et bud på, hvor mange pladser ledelsen mener, der skal være på både medarbejder- og ledersiden.
4. Center for Byråd og Administration (HR) udarbejder en sag til Hovedudvalget, hvor udkast til kommissorium forelægges, samt ledelsens bud på antallet af pladser på både medarbejder og lederside (herunder 1 AMR og 1 AML).
5. Medarbejdersiden har på HU-mødet mulighed for at komme med bemærkninger til kommissorium og antallet af pladser, hvorefter endelig beslutning kan træffes, hvis der er enighed i Hovedudvalget. Nedsættelse af ad hoc MED-udvalget kan kun ske ved enighed i Hovedudvalget.
6. Medarbejdersiden (valggrupperne) fordeler efterfølgende selv pladserne og udpeger/foretager selv valg, som meldes tilbage til administrationen.
7. Såfremt der ikke kan opnås enighed i Hovedudvalget, og den ene part insisterer på nedsættelsen af et ad hoc MED-udvalg, kan der nedsættes et forhandlingsorgan.

Det behøver ikke være en tillidsvalgt der sidder i ad hoc MED-udvalget. Det vigtigste er, at medlemmerne i udvalget er dem, som har de bedste forudsætninger/viden inden for det pågældende område. Det er dog vigtigt, at den der har beslutningskompetencen, sidder i udvalget.

Punkt 5: Sygefraværstatus på basis af måltal 2023

23/1806

Baggrund

Hovedudvalget får i begyndelsen af året sædvanligvis en status på sygefraværet i Høje-Taastrup Kommune sidste år. Denne status indeholder også en sammenligning med omegnskommuner, Region Hovedstaden og hele landet for 2023.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget tager status over sygefraværet 2023 og sammenligninger med omegnskommuner, Region Hovedstaden og hele landet i 2022 til efterretning.

Beslutning Hovedudvalg den 08-05-2024

Status om sygefravær blev taget til efterretning.

Sagsfremstilling

Status på sygefravær i forhold til måltal for kommunen som helhed 2023

Måltallet for 2023 for hele kommunen var 14 dage. Det samlede sygefravær i 2023 var på 15 dage pr. medarbejder. Det betyder, at kommunen samlet set lå 1 dage over måltallet ultimo 2023.

Sygefraværet i hele Høje-Taastrup Kommune faldt 0,9 dage siden december 2022 og til udgangen af 2023.

Oversigt over sygefravær i 2023 ses i bilag 1.

Status på sygefravær i forhold til måltal på centerniveau

På centerniveau lå 6 ud af 11 centre på et sygefravær, der lå under måltallet for 2023.

De 6 centre er:

- By- og Miljøcenter
- Center for Ejendomme og Intern Service
- Driftsbyen
- Fritids- og Kulturcentret
- Social- og Arbejdsmarkedscenter
- Økonomi- og Digitaliseringscentret

Der er 5 centre, der lå over måltallet:

- Center for Byråd og Administration
- Familie- og Dagtilbudcenter
- Sundheds- og Omsorgscentret
- Skole- og PPR-center
- Unge- og uddannelsescenter

Status på sygefravær i forhold til måltal på sektorniveau

Nedenfor ses de sektorer, der lå under eller på måltallet på sektorniveau december 2023, jf. bilag 1 tabel 3.

- Administration: BMC, DRBY, FDC, FKC, SPC og ØAC
- Teknisk Service
- Rengøring/Kantine
- Driftsbyen - ekskl. adm.
- Opsøgende ungearbejde
- Halpersonale
- Sprogcentret
- Plejecentre

Nedenfor ses de sektorer, der inden for hvert center lå over måltallet på sektorniveau december 2023, jf. bilag 1, tabel 3.

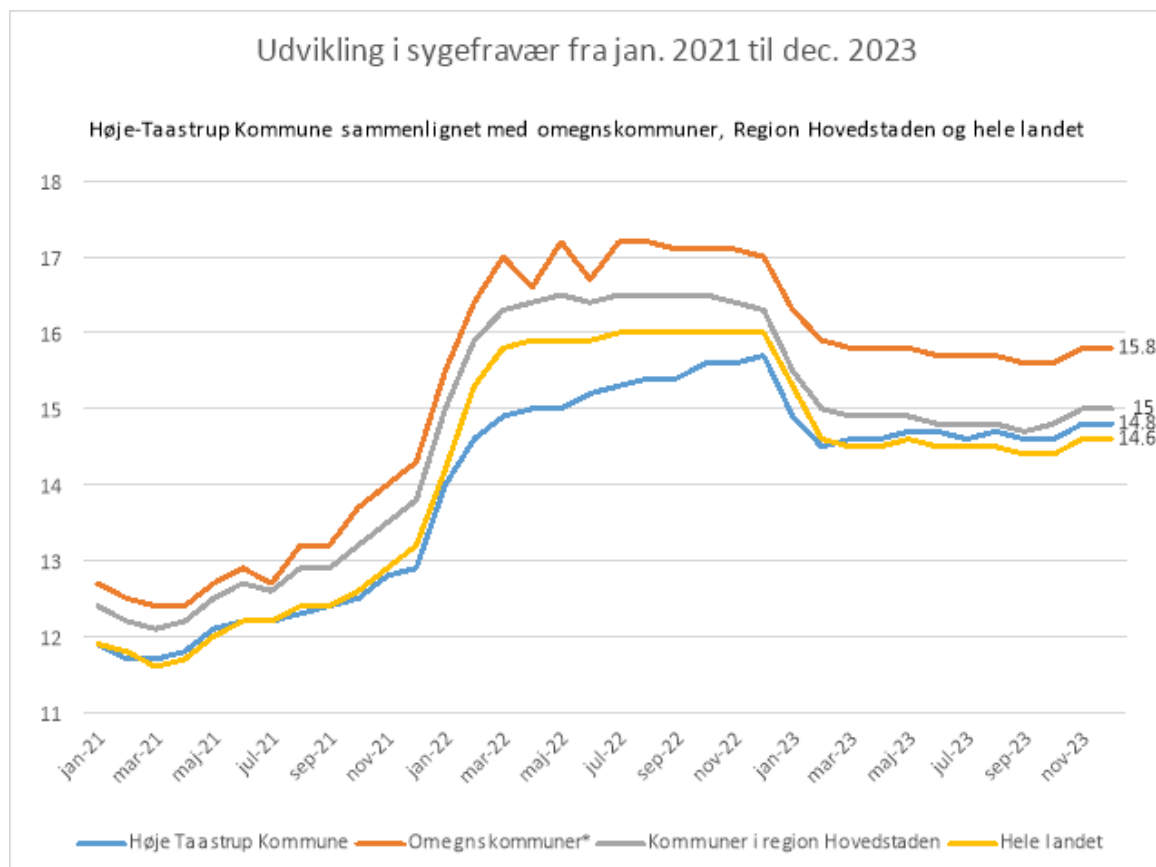
- Administration: CBA, CEIS, SAC, SOC og UUC
- FDC excl. adm.
- Kulturinstitutioner
- Fritidsklubber
- Skoler (ekskl. SFO)
- PPR
- SFO
- Dagpasning
- SAC excl. adm.
- Hjemmeplejen
- Tandplejen

2023 begyndte godt og udjævnede sig over året

I Høje-Taastrup Kommune har antallet af sygefraværsdage pr. fuldtidsansat på 12 måneder i 2023 ligget forholdsvis jævnt over året med minimale udsving. Som det ses af nedenstående tabel, har Høje-Taastrup Kommune fra slutningen af 2022 og frem brudt en opadgående kurve. I 2022 ses en konstant stigning i sygefraværsdagene, hvilket nåede sin højde ved årsskiftet til 2023.

I begyndelsen af 2023 faldt sygefraværet med 1,2 dage fra december 2022 til februar 2023, hvor tallet var 14,5, som var det laveste for året. I løbet af året var der en forholdsvis jævn opadgående kurve med udsving på 0,2 dage med begrænset variation i tallene og i december 2023 endte tallet på 14,8 dage.

Udvikling i sygefravær fra jan. 2021 til dec. 2023



* Albertslund, Ishøj, Vallensbæk, Egedal og Roskilde

Ovenstående graf kan ikke 1:1 sammenlignes med Bilag 1 eftersom det ikke er muligt at fjerne områder som ekstern revision, tilskud til pasning af eget barn, pasning af pårørende samt lignende i benchmark data.

Høje-Taastrup Kommune kom over landsgennemsnittet

I tabellen ses, at sygefraværet i Høje-Taastrup Kommune i 2023 ender over landsgennemsnittet, hvilket påbegyndte i begyndelsen af 2023 og endte med en forskel på 0,2 dage i afslutningen af året. Høje-Taastrup Kommune har ikke siden maj 2021 været over landsgennemsnittet.

Ved afslutningen af 2023 var Høje-Taastrup Kommune 0,2 dage under Kommunerne i region Hovedstaden og 1,0 dage under omegnskommunerne.

Bilag

Bilag 1 - Direktion - Sygefraværstatus 2023

Punkt 6: Lukning af rådhuset den 23. december 2024

24/8062

Baggrund

Det hænder, at der forekommer indeklemte dage omkring jul og nytår, hvor det giver mening at holde Rådhuset lukket.

En sådan indeklemt dag er tilfældet den 23. december 2024, hvorfor der forelægges en sag for Hovedudvalget.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget drøfter direktionens ønske om at holde lukket på rådhuset den 23. december 2024.

Beslutning Hovedudvalg den 08-05-2024

Der gøres opmærksom på, at der i sagsfremstillingen fejlagtigt er beskrevet en anden model end den Direktionen foreslår. Der kan således ikke aftales alternativ frihed.

Medarbejdersiden påpeger, at langt de fleste medarbejdere synes det er en god idé, men der er også nogen der meget gerne vil ind og arbejde eller arbejde hjemmefra.

Man skal passe på med at lægge beslag på medarbejdernes feriedage eller indskrænke fleksibiliteten. Medarbejdersiden foreslår derfor, at man inden for den værdibaserede personalepolitik kan lave aftaler om arbejde den pågældende dag.

Ledersiden tilkendegiver, at det ud fra et ledelsessynspunkt giver rigtig god mening at holde fast i, at en lukkedag er en lukkedag.

Sagsfremstilling

En indeklemt dag er én enkelt arbejdsdag, der ligger mellem en overenskomstmæssig fridag på en hverdag og en weekend eller omvendt.

Rådhuset har lukket 1. maj, Kr. Himmelfartsdag og Grundlovsdag samt jul og nytår. Desuden foreligger der en generel beslutning/kutyme om lukning af Rådhuset på indeklemte dage imellem jul og nytår samt den indeklemte fredag efter Kr. Himmelfartsdag.

Derudover kan der opstå øvrige indeklemte dage som for eksempel dagen før juleaften, som det er tilfældet i år.

Ved lukning af Rådhuset på en indeklemt dag vil medarbejderne skulle holde en ferie- eller afspadseringsdag. Som alternativ til frihed, vil det lokalt kunne aftales, at medarbejdere kan komme på arbejde, hvis det giver mening for dem, i forhold til det, de arbejder med. Medarbejderne skal påregne at kantinen vil være lukket.

Direktionen ønsker at rådhuset skal holde lukket den 23. december 2024.

Punkt 7: Ændring af MED struktur på socialområdet (SAC)

24/4135

Baggrund

HTK's MED-struktur jf. MED-aftalen bilag 7 er godkendt af Hovedudvalget. Ændringer i selve strukturen på lokal- eller sektorniveau kræver Hovedudvalgets godkendelse i henhold til MED-aftalen.

Denne sag fremlægges for Hovedudvalget, da Tilbud på Socialområdet ønsker godkendelse af ny AMR-gruppe med en udvidelse fra 7 til 8 AMR-grupper.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget godkender at AMR-grupperne udvides fra 7 til 8 på Tilbud på Socialområdet.

Beslutning Hovedudvalg den 08-05-2024

Godkendt.

Sagsfremstilling

Det fremgår af bilag 7 til MED-aftalen, at lokaludvalget Socialområdet for voksne pt. består af 7 AMR-grupper.

Forøgelsen af antallet af AMR-grupper er begrundet i, at SPIR har fået egen leder, og derfor er der et ønske om at have egen AMR-gruppe. SPIR er en del af AMR-gruppen med Bomiljø Cirklen og Porsehaven, men SPIR er et udekørende tilbud og har helt andre udfordringer end dem, der er i et Botilbud. Samtidig er personalegruppen vokset meget siden SPIR blev oprettet.

Ovenstående udvidelse har været forelagt lokaludvalget og sektorudvalget, som begge har godkendt og indstillet udvidelsen til Hovedudvalget. Referaterne er vedlagt.

Det er Center for Byråd og Administrations vurdering, at den ønskede udvidelse er i overensstemmelse med MED-aftalen.

Bilag

Indstilling - Ændring i MED-organisationen Ny AMR-gruppe Tilbud på socialområdet

Referat LokalMED PKT. 11

Referat fra Sektorudvalgsmøde PKT. 10

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 08-05-2024

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">• Heidi Hansen• Brith Josephsen• Tine Hoffmann• Vakant tidl. Dagtilbudschef• Ane Saabye (CBA-Organisation)	<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, AMR, dagtilbudschef, Centerchef og Direktør. I de to</p>

dagtilbud har flere medarbejdere valgt at gå op i tid, og der er fundet nye alternative måde at organisere arbejdstid, herunder bl.a. tid til forberedelse og fleksibel tilrettelæggelse af arbejdstid.

Arbejdsgruppe for
Arbejdskraftudfordringen

Nedsat 22. oktober 2020.

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

- Anja Krogh
Manghezi
- Lars Holte
- Heidi Hansen
- Tine
Hoffmann
- Karin
Danielsen
- Lene
Strandquist
- Brith
Josephsen
- Michael Boye-
Hansen
- Trine Groth
Rasmussen
- Lene Fridberg
(HR)
- Sofie Berglund
(CBA-
Organisation)

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.

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.

- 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
2024, og der
arbejdes på de
sidste
formuleringer i nyt
bilag-2.

Der forventes ikke
flere møder, og
sagen forelægges
for HU når det
sidste er på plads.

•

PERMANENTE ARBEJDSGRUPPER

Årlig arbejdsmiljødrøftelse	Siddende AMR, AML og HU's næstformand.	Gruppen mødes 3-4 gange årligt i marts/april måned.
	Ansvarlig:	
Skal forberede og samle op på HU's årlige arbejdsmiljø- drøftelse	Lene Fridberg (HR)	Og i ulige år tillige i oktober måned.
Nedsat 21. november 2012	Helle Planck Larsen (HR)	
	Ane Saabye (CBA- Organisation)	

Ad hoc udvalg

ØU03

(Udmøntning af
ØU03) Formålet med udvalget er at sikre MED-indflydelse og involvere
MED-systemet i drøftelser ift. udmøntningen af ØU03.

Nedsat 31. marts
2023 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.

Proces er
forlænget til 31.
december 2023

Punkt 9: Eventuelt

23/19027

Baggrund

Punktet er åbent for input

Beslutning Hovedudvalg den 08-05-2024

Triodagen blev kort drøftet, og der var enighed om en egentlig evaluering af TRIO-dagen på næste HU-møde.

Medarbejdersiden foreslår et punkt til næste HU-møde om fornøden tid til tillidsvalgte og MED-repræsentanter.

Det ekstraordinære HU-møde flyttes til den 22. maj kl. 15.00. Der laves ny indkaldelse til et fysisk møde. Materiale med slides sendes særskilt på mail.