

# REFERAT Hovedudvalg d. 02-02-2023

**Mødedato** Torsdag d. 02. februar 2023 kl. 13:00

**Mødested** Kantinen

**Mødedeltagere** Lars Holte, Michael Boye-Hansen (Fravær), Thommas Nielsen, Lisbeth Brandt Andersen, Per Christoffersen, Susanne Bødker Petersen (Fravær), Anja Obdrup (Fravær), Charlotte Maria Nøhr Seedorff, Lene Strandquist, Anya Krogh Manghezi, Karin Danielsen, Sanne Simonsen, Charlotte Markussen, Brith Josephsen, Heidi Hansen, Jørgen Lerhard, Heidi Yoma Rasmussen, Per Frank Lauritzen, Tine Hoffmann

## **Indholdsfortegnelse**

Godkendelse af dagsorden.....	3
Regnskab 2022 og budget 2023-2026.....	4
Drøftelse og status på organisationsændringer.....	5
Sundhed i HTK - status på sundhedsindsatsen 2022 og oversigt over sundhedstilbud 2023.....	6
Dialog om ledelse - status.....	11
Ændring MED-struktur SHC.....	13
Oversigt over arbejdsgrupper.....	15
Eventuelt.....	18

# Punkt 1: Godkendelse af dagsorden

22/13205

## Indstilling

Det indstilles, at HovedUdvalget godkender dagsorden til møde den 2. februar 2023.

Dagsorden og tidsplan for mødet:

Sagens titel	Afsat tid	Start kl.
Godkendelse af dagsorden	5 min.	13:30
Regnskab 2022 og budget 2023-2026	10 min.	13:35
Drøftelse og status på organisationsændringer	15 min.	13:45
Status på sundhedsaktiviteter for 2022 og aktivitetsoversigt for 2023	15 min.	14:00
Dialog om ledelse - status	15 min.	14:15
Bilag 7-sag – Social- og Handicapcentret	10 min.	14:30
Oversigt over arbejdsgrupper	5 min.	14:40
Eventuelt	15 min.	14:45

## Beslutning Hovedudvalg den 02-02-2023

Godkendt.

### Fraværende:

Susanne Bødker Petersen

Michael Boye-Hansen

Anja Obdrup

**Fraværende** Anja Obdrup, Michael Boye-Hansen, Susanne Bødker Petersen

## **Punkt 2: Regnskab 2022 og budget 2023-2026**

22/13205

### **Baggrund**

Denne sag fremlægges med henblik på at give en status på regnskab 2022 og budget 2023-2026.

### **Indstilling**

Det indstilles, at HovedUdvalget tager orienteringen til efterretning.

### **Beslutning Hovedudvalg den 02-02-2023**

Kommunaldirektøren orienterede om status på regnskab for 2022 samt budget 2023-2026.

Der kan ikke siges så meget om regnskabet lige nu, men onsdag den 8. februar 2023 kan der siges mere. Det ser rigtig fornuftigt ud.

Budgetprocessen for næste år er vedtaget af byrådet, og HU har møde med ØU den 8. februar 2023. Der er aftalt et møde mere igen i september måned. Dette møde bookes snarest.

Orienteringen blev taget til efterretning.

### **Fraværende:**

Susanne Bødker Petersen

Michael Boye-Hansen

Anja Obdrup

**Fraværende** Anja Obdrup, Michael Boye-Hansen, Susanne Bødker Petersen

## **Punkt 3: Drøftelse og status på organisationsændringer**

22/13205

### **Baggrund**

Medarbejdersiden har ønsket en opfølgning/status på den kommende organisationsændring.

### **Indstilling**

Det indstilles, at Hovedudvalget drøfter status på organisationsændringen.

### **Beslutning Hovedudvalg den 02-02-2023**

Direktionens beslutning om organisationsændringen blev drøftet. Medarbejdersiden gav udtryk for nogle synspunkter ud fra det materiale der netop er blevet offentliggjort, og efterspurgte et midlertidigt RådhusMED, der skal drøfte ØU03.

Kommunaldirektøren oplyste, at der allerede er opmærksomhed på et eller to midlertidige ”overgangs-MED”, og at der arbejdes videre med idéen i samarbejde med HR-Centret.

Der er flere spørgsmål som fortsat står uafklarede, og som det ikke er muligt for direktionen at svare på, på nuværende tidspunkt. Men kommunaldirektøren opfordrede til, at alle hjælper med til at få processen til at forløbe så smidigt som muligt i perioden frem til 1. maj 2023, dvs. også hjælper til med at skabe tryghed og mindske uro.

### **Fraværende:**

Susanne Bødker Petersen

Michael Boye-Hansen

Anja Obdrup

**Fraværende** Anja Obdrup, Michael Boye-Hansen, Susanne Bødker Petersen

# **Punkt 4: Sundhed i HTK - status på sundhedsindsatsen 2022 og oversigt over sundhedstilbud 2023**

23/1443

## **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 2022 til efterretning
2. tager oversigten ”Sundhed i HTK – sundhedstilbud...” til efterretning

## **Beslutning Hovedudvalg den 02-02-2023**

Status samt oversigt blev taget til efterretning.

Taastrup Fysioterapi får stor ros, men det ville være godt, hvis man kunne gøre tilbuddene i sundhedsordningen mere synlige. Evt. som en del af velkomstmaterialet til nye medarbejdere samt at italesætte det i dagligdagen.

Spørgsmålet er, om tilbudsordningen skal være mere omfattende, dvs. om pakken er den rigtige. Er det muligt at få mere gavn/effekt af en anden type behandling end fysioterapi? Dette drøftes videre i HU-arbejdsmiljøgruppen.

### **Fraværende:**

Susanne Bødker Petersen

Michael Boye-Hansen

Anja Obdrup

## **Sagsfremstilling**

Sundhedsindsatsen for ansatte består af nedenstående tilbud:

1. Behandlingsordning – fysioterapi og holdtræning

2. Ergonomisk vejledning
3. Influenzavaccination
4. Fitnesscenter
5. Rygestopkurser

## 1. Behandlingsordning – Høje-Tåstrup Fysioterapi

Kommunen indgik en 2-årig kontrakt med Høje-Tåstrup Fysioterapi for perioden 1. februar 2020 – 31. december 2021. Kontrakten indeholder option på forlængelse i op til to gange 12 måneder, hvor første optionsperiode er udnyttet i perioden 1. januar 2022 – 31. december 2022. I sensommeren 2022 indgik HR-centret aftale om, at udnytte sidste optionsperiode 1. januar 2023 – 31. december 2023, hvorefter kontrakten ophører med udgangen af 2023. HR-centret har pt. ikke taget stilling til udbud af sundhedsordningen efter 2023.

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

HR-centret oplever fortsat et rigtig godt samarbejde med klinikken og har 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, behandlingsårsager og sammenfatning for 2022 fremgår af statusrapport fra Høje-Tåstrup Fysioterapi, som er vedlagt i bilag til HovedUdvalgets orientering. Rapporten er udarbejdet af klinikleder Janne Kock. Nedenfor er HR-Centrets bemærkninger til statusrapporten:

### Antal brugere

Ud af ca. 4.300 ansatte har i alt 175 medarbejdere benyttet ordningen og modtaget behandling i 2022, svarende til i alt 4,13 %. Til sammenligning benyttede 197 medarbejdere ordningen i 2021, svarende til 4,70 %.

### Antal behandlinger

I 2022 er der givet i alt 1.003 behandlinger i form af fysioterapi mod i alt 1.321 behandlinger i 2021, et fald på ca. 31 %. Antal behandlinger pr. medarbejder er faldet fra 6,70 behandlinger i 2021 til 5,73 behandlinger i 2022. Sidstnævnte ses som en positiv udvikling og Høje-Tåstrup Fysioterapi peger i sin statusrapport på, at årsagen hertil kan være, at det efter Corona i højere grad er blevet muligt at inddrage hold-træning i behandlingen.

Faldet i antal brugere og antallet af behandlinger i forhold til 2021 kan skyldes flere faktorer. I 2021 var der i modsætning til 2022 fortsat mange medarbejdere, som arbejdede hjemmefra og som derfor, for manges vedkommende, ikke har haft en optimal indretning af arbejdsstationen/optimale arbejdsstillinger, hvilket kan have resulteret i flere skader/gener. Et fald i antal behandlinger fra 2021 til 2022 koblet til arme, skuldre, nakke/hoved, kan også være en faktor som understøtter dette forhold.

Stigningen i antal behandlinger koblet til ben og ryg har HR-centret ingen bemærkninger til.

Høje-Tåstrup Fysioterapi peger på, at fald i antal brugere kan skyldes manglende kendskab til ordningen.

På HovedUdvalgets møde den 03.02.2022 (status 2021) påpegede Medarbejdersiden, at der var ledere, som ikke kendte til sundhedsordningerne, og spurgte derfor ind til videreformidlingen heraf.

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

HR-centret har fokus på at sikre information om behandlingstilbud, og generelt alle kommunens sundhedstilbud. Det var derfor også planen at booste vores tilbud i behandlingsordningen via Medarbejdernyt/mitHTK i løbet af 2022, men pga. besparelser vurderede HR-centret, at timingen ikke var den rette.

Det er HR-centrets erfaring, at formidling af nyheder og information generelt via mitHTK, af flere årsager, ikke altid når ud i hele organisationen.

HR-centret vil tage skridt til at booste behandlingsordningen i 2023, eventuelt via alternative kommunikationsformer.

## Holdtræning

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

Efter ophør af Coronarestriktionerne pr. 1. februar 2022 fik vi endelig lidt mere gang i holdtræningen, og i løbet af 2022 blev der udført i alt 269 holdtræninger, mod kun 60 i 2021.

Fra begge parter side vil der fortsat være fokus på, at endnu flere medarbejdere visiteres til holdtræning, både som led i og supplement til behandlingen, men også som forebyggende tilbud. Der vil være behov for en tydeligere kommunikation om, at tilbud om holdtræning ikke kun gælder i forbindelse med behandling, men også kan visiteres som en forebyggende indsats/træning. I lighed med adgang til behandling er det dog et kriterie, at behovet skal være arbejdsrelateret.

## Udeblivelser

En udeblivelse defineres ved, at man enten har meldt afbud for sent, eller helt har undladt at melde afbud. HR-centret har pt. ikke data som gør det muligt at skelne imellem de to typer af udeblivelse. Det er aftalt med Høje-Tåstrup Fysioterapi, at de med virkning fra 1. februar 2023 i deres registrering vil skelne imellem de to typer af udeblivelser.

Antallet af udeblivelser udgjorde i alt 131 i 2022 mod i alt 122 i 2021. Antallet af udeblivelser er steget fra 7,45 % i 2020 til 9,33 % i 2022. I perioden 2020-2021 har antallet af udeblivelser været påvirket af Corona, mens stigningen fra 2021 til 2022 efter både HR-centrets og Høje-Tåstrup Fysioterapis opfattelse ikke kan kobles til Corona, og dermed ikke kan forklares.

Som det fremgår af statusrapporten, så oplever klinikken desværre samme tendens i fx forsikringsselskaber, hvor både behandling og udeblivelser dækkes af forsikringen, dvs. et gratis tilbud.

Kommunen betaler fuld pris for udeblivelser, så derfor er det vigtigt med et fortsat fokus på at nedbringe antallet af udeblivelser, herunder at sikre bedre information om regler for, og konsekvenser af udeblivelse. Det kunne også overvejes, om gentagne udeblivelser skal kunne sanktioneres udover nedenstående.

Nuværende info på mitHTK:

”Hvis du bliver forhindret i at møde op til en aftalt tid hos din fysioterapeut, så er det meget vigtigt, at du husker at melde afbud til klinikken.

Afbud til aftaler fra kl. 11 skal ske inden kl. 9 samme dag.

Afbud til aftaler før kl. 9 skal meldes dagen før senest kl. 16.

Hvis du melder afbud senere end ovenstående frister, eller helt underlader at melde afbud, så betragter vi det som udeblivelse fra din aftale. I tilfælde af udeblivelse vil du blive kontaktet af fysioterapeuten. Hvis du gentagne gange udebliver fra dine aftaler vil behandlingen blive stoppet.”

## 2. Ergonomisk vejledning

Høje-Tåstrup Fysioterapi har givet ergonomisk vejledning til personale på følgende arbejdspladser i 2022:

- Byrådscenter
- Jobcenter
- Dagingst. Elverhuset – køkken
- Dagingst. Bakketoppen – pædagogisk personale

## 3. Influenzavaccination

I samarbejde med Danske Lægers Vaccinations Service blev der tilbudt og gennemført vaccinationer i perioden 6. oktober 2022 – 3. november 2022.

Vaccinationerne blev i lighed med tidligere år udført på udvalgte skoler og på Rådhuset. Sundhedspersonalet blev henvist til primært at benytte andre gratis tilbud, gældende for sundhedspersonale, dvs. hos egen læge, apoteker, drop-in m.fl.

I 2022 udbød Sundhedsindsatsen i alt 650 vaccinationstider og der blev gennemført i alt 451 vaccinationer mod 505 vaccinationer i 2021, og 206 vaccinationer i 2019. Vaccinationsprogrammet blev aflyst i 2020 pga. Corona. Selvom antal vaccinationer lå lidt lavere i 2022 i forhold til 2021, så ser det ud til, at der fortsat er fint fokus på vigtigheden af at lade sig vaccinere.

## 4. Fitnesscenter

Kommunens fitnesscenter kan anvendes af alle ansatte. Center for Intern service og ejendomme oplyser, at 467 ansatte (2021: 286 ansatte) pt. har nøgleadgang til fitnesscentret, men der findes ikke oplysninger om, hvor mange medarbejdere,

som rent faktisk benytter dette tilbud. Den relativt store stigning i antal medarbejdere, som har fået adgang, skyldes formentlig den ændrede Coronasituation fra starten af 2022.

## 5. Rygestopkurser

I 2022 er der oprettet og afholdt nye rygestopkurser kun for ansatte, og i december 2022 blev der inviteret til inspirationsmøde om rygestop.

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.

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”.

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

## **Bilag**

Sundhed i HTK - oversigt over sundhedstilbud for personalet

Statusrapport 2022 udarbejdet af Høje-Tåstrup Fysioterapi.pdf

**Fraværende** Anja Obdrup, Michael Boye-Hansen, Susanne Bødker Petersen

## **Punkt 5: Dialog om ledelse - status**

22/139

### **Baggrund**

Oktober 2022 begyndte Dialog om ledelse med en spørgeskemaundersøgelse, der indeholdt både spørgsmål om den oplevede ledelse og mulighed for at vælge temaer, der er vigtige at få drøftet om ledelse. Dette er en status på processen.

### **Indstilling**

Det indstilles at HovedUdvalget tager status til efterretning.

### **Beslutning Hovedudvalg den 02-02-2023**

Medarbejdersiden savner en tilbagemelding og et samlet billede, så de kan se, hvis der er områder, de skal interesse sig for, og nogle medarbejdere synes det er svært at sidde i en evaluering, hvor leder er til stede.

Ledersiden oplyste, at ledelsevalueringen er et ledelsesredskab, hvor der er tænkt ind i ledelsen på den enkelte arbejdsplads. Medarbejderne på den konkrete arbejdsplads får en tilbagemelding, og leders leder får samtidig indblik i ledelsen på arbejdspladsen. Det vil være problematisk, hvis den leder der bliver evalueret, ikke er til stede i rummet. Der er størst muligt succesrate for en adfærdsændring hos lederen, hvis pågældende selv har hørt det fra medarbejderne.

Medarbejdersiden medgiver, at der hvor ledelse fungerer godt, er det en fin proces, men der hvor det går knapt så godt, er der en bekymring for om medarbejderne tør være ærlige nok.

Når ledelsevalueringen er helt færdig, vil den blive evalueret i HU.

### **Fraværende:**

Susanne Bødker Petersen

Michael Boye-Hansen

Anja Obdrup

### **Sagsfremstilling**

Medarbejderne fik i oktober 2022 mulighed for at besvare en anonym undersøgelse med spørgsmål om deres oplevelse af deres leders ledelse, og hvilke temaer medarbejderne ønsker skal drøftes i forhold til deres leders ledelse. Svarprocenten på undersøgelsen var 78 %.

Den enkelte leder fik resultatet af den anonyme undersøgelse med valg af temaer og besvarelse af spørgsmål om oplevet ledelse. Da undersøgelsen var anonym, fik medarbejdergrupper på mindre end 5 ikke et resultat for deres gruppe/afdeling alene, men måtte lægges sammen med en anden gruppe/afdeling for at kunne se et samlet resultat. Ud af i alt 239 ledere var der cirka 38 ledere, der ikke fik et resultat fra deres medarbejdere alene.

Spørgeskemaundersøgelsens resultat danner baggrund for dialog om ledelse. Dialogen styres af leders leder, og lederen er selv til stede - med henblik på at lytte og eventuelt stille opklarende spørgsmål. Dialogerne er fortsat i gang. Målet er at dialogprocessen og resultat af undersøgelsen bliver opsamlet på den årlige lederudviklingssamtale (LUS), hvor det hele vil indgå i prioriteringen af lederens fremadrettede kompetenceudvikling.

Forventning om tilbagemelding til medarbejderne

På baggrund af hele processen informerer lederen medarbejderne om, hvad lederen vil arbejde med at udvikle i relation til medarbejderne og/eller anerkende medarbejderne for deres deltagelse i at bidrage til dialog om ledelse og dermed udvikling af ledelse.

**Fraværende** Anja Obdrup, Susanne Bødker Petersen, Michael Boye-Hansen

## **Punkt 6: Ændring MED-struktur SHC**

23/861

### **Baggrund**

MED-aftalens bilag 7 viser kommunens MED-struktur, som den er godkendt af Hovedudvalget. Hvis strukturen ønskes ændret på lokal- eller sektorniveau, kræver det Hovedudvalgets godkendelse. Det gælder alle former for ændringer, som f.eks. sammenlægning af flere udvalg, nedlæggelse af udvalg, udvidelse i antallet af udvalg, ændring i antallet af arbejdsmiljøgrupper.

Med sagens fremlæggelse ønskes der en ændring af MED-strukturen i Social- og Handicapcentret, således at der bliver etableret personalemøde med MED-status for VITA og Team Udvikling og Økonomi.

### **Indstilling**

Der indstilles til, at Hovedudvalget godkender etableringen af personalemøde med MED-status for VITA og Team Udvikling og Økonomi.

### **Beslutning Hovedudvalg den 02-02-2023**

Godkendt.

#### **Fraværende:**

Susanne Bødker Petersen

Michael Boye-Hansen

Anja Obdrup

### **Sagsfremstilling**

Team Økonomi har tidligere haft personalemøde med MED-status og fælles AMR sammen med Team Myndighed, og Udviklingskonsulenterne har tidligere været en del af Socialområdet for voksnes MED-struktur. Team Økonomi og Udviklingsteamet blev pr. 1. februar 2021 slået sammen til et nyt team – Team Udvikling og Økonomi.

I september 2021 besluttede Team Myndighed at nedsætte et lokaludvalg. Det blev på daværende tidspunkt dog ikke besluttet, hvordan MED-strukturen for Team Udvikling og Økonomi skulle være.

VITA blev efterfølgende etableret pr. 1. oktober 2021.

I henhold til bestemmelserne i vores lokale MED-aftale, skal der for arbejdspladser med under 20 medarbejdere, eller hvor ledere og medarbejdere er enige herom, i stedet for et lokaludvalg, etableres personalemøder med MED-status. I VITA og Team Udvikling og Økonomi er der færre end 20 medarbejdere. VITA og Team Udvikling og Økonomi ønsker derfor at etablere et fælles personalemøde med MED-status, herunder en fælles AMR for begge teams, som sammen med AML udgør arbejdsmiljøgruppen.

Ændringsforslaget har været drøftet i Lokal MED samt Sektor MED. Der vedlægges referater fra disse drøftelser.

Det er HR-Centrets vurdering, at forslaget lever op til vores lokale MED-aftales bestemmelser om

etablering af personalemøde med MED-status

## **Bilag**

Bilag

Uddrag af referat fælles MED-møde den 01-12-22.DOCX

**Fraværende** Anja Obdrup, Michael Boye-Hansen, Susanne Bødker Petersen

## Punkt 7: Oversigt over arbejdsgrupper

22/13205

### 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 02-02-2023

Oversigten blev taget til efterretning.

Charlotte Seedorff oplyste, at hun har fået nyt arbejde, og at der derfor skal vælges en suppleant til næste HU-møde, herunder at der også skal en ny i arbejdsgrupperne.

HR-Centret undersøger hvem suppleanterne er, og giver en tilbagemelding til formandskabet.

### Fraværende:

Susanne Bødker Petersen

Michael Boye-Hansen

Anja Obdrup

### 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 Andersen</li><li>• Tine Hoffmann</li><li>• Maja W. Pedersen</li><li>• Anya Krogh Manghezi</li><li>• Anja Obdrup (HRC)</li><li>• Ane Saabye (HRC)</li></ul>	Det formelle forløb som nøglekommune i partsprojektet ”En fremtid med fuld tid” er afrundet. Forløbet har skabt erfaringer og indsigter, som er vigtige at få delt i organisationen. Data peger på, at indenfor de faggrupper, som har deltaget i projektet, lykkes det at øge andelen af fuldtidsansatte en smule. Der er tale om faggrupper, der generelt set er præget af en kultur med mange deltidsansættelser, men pilene peger i retning af lidt flere på fuld tid. Der er mulighed for at indgå som nøglekommune i 2. bølge af ”En fremtid med fuld tid”.

På HU's møde den 15. december 2022 blev det besluttet, at Høje-Taastrup Kommune fortsat, med nye arbejdspladser, skal være nøglekommune i partsprojektet.

Arbejdsgruppe om  
Arbejdskraftudfordringen

Nedsat 22. oktober 2020.

- Tine Hoffmann
- Heidi Hansen
- Heidi Yoma
- Charlotte Seedorf
- Karin Danielsen
- Lars Holte
- Anja Krogh Manghezi
- Thomas Svenne Langkjær
- Der skal evt. udpeges en ny suppleant i stedet for Niels Krüger
- Maiken Lindahl (HRC)

Gruppen har afholdt en række møder og har drøftet og givet input til bl.a. uddannelsesstrategien, kommunikationsstrategien, temaer og ansvarsfordeling i pejlemærkerne.

Arbejdet med strategien har taget lidt længere end forventet.

HU-arbejdsgruppen mødes den 25. januar 2023 og taler her bl.a. status på strategiarbejdet.

KL-Seniorpartnerskab

Nedsat den 30.  
september 2022

- Direktør Anya Krogh Manghezi (HU-repræsentant)
- TR Tine Hoffmann (HU-repræsentant)
- Der skal udpeges ny repræsentant fra ISC i stedet for Stine West Dyhr
- Administrativ sagsbehandler Maibritt Jarl (ISC-repræsentant)

Seniorpartnerskabets arbejde vil indgå i HU-arbejdsgruppen om Arbejdskraftudfordringen for senere hen at blive bragt ind i Hovedudvalget.

1. udviklingsdag blev afholdt den 26. oktober 2022, og næste udviklingsdag er fastsat til den 1. februar 2023.

Maibritt Jarl giver en status på 1. udviklingsdag på møde i HU-arbejdsgruppen om arbejdskraftudfordringen på mødet i arbejdsgruppen den 25. januar 2023.

Arbejdsgruppe vedr.  
MED-aftalens bilag 2  
(navn ændret 16.09.21)

At arbejde med de fremførte forslag, herunder en evt.

- Karin Danielsen
- Charlotte Seedorff

Arbejdsgruppen har givet input til ny tids- og procesplan for budgettet, som er godkendt af

Nedsat 19. november 2020.

nedsættelse af et forhandlingsorgan.

- Heidi Yoma Rasmussen
- Sanne Simonsen (HRC)

Økonomiudvalget og Byrådet henholdsvis den 18. og 25. januar 2022. Det viser sig efterfølgende, at der er lidt uklarheder omkring processen, hvorfor der fortsat arbejdes videre med bilag 2.

Der er planlagt nye møder i hhv. december 2022 og januar 2023.

Arbejdsgruppe vedr. HU-forenklinger i MED-systemet.

Nedsat 8. april 2021

Arbejdsgruppen skal se på de TR-rettede forenklinger i MED-systemet.

- Heidi Hansen
- Der skal udpeges et nyt medlem i stedet for Niels Krüger
- Brith Josephsen
- Lisbeth Hansen
- Lars Holte
- Ulla Dedenroth
- Thomas Svenne Langkjær
- Lisbeth Grandjean Hansen (HRC)

Første møde i arbejdsgruppen blev holdt den 3. december 2021. Der har været afholdt et par arbejdsgruppemøder i gruppen senest den 25. maj 2022.

Sag med arbejdsgruppens indsigter og indstilling er behandlet på HU-mødet i november 2022. På dette møde blev det besluttet, at et af arbejdsgruppens forslag – vedr. bilag 7-sager, skal præciseres.

Næste møde er den 7. februar 2023.

## PERMANENTE ARBEJDSGRUPPER

Årlig arbejdsmiljødrøftelse

Nedsat 21. november 2012

Skal forberede og samle op på HU's årlige arbejdsmiljødrøftelse.

Siddende AMR, AML og HU's næstformand.

Ansvarlig:

Anja Obdrup (HRC)

Helle Planck Larsen (HRC)

Ane Saabye (HRC)

Gruppen mødes 3-4 gange årligt i marts/april måned. Og i ulige år tillige i oktober måned.

**Fraværende** Susanne Bødker Petersen, Michael Boye-Hansen, Anja Obdrup

## Punkt 8: Eventuelt

22/13205

### Baggrund

Punktet er åbent for input.

### Beslutning Hovedudvalg den 02-02-2023

Helle Planck fra HR-Centret var inviteret med for at drøfte det netop forestående valg til MED-organisationen, set i forhold til de kommende organisationsforandringer, samt at drøfte APV på det nye Rådhus.

Helle orienterede om, at lovgivningens krav om en APV-revidering efter indflytning på det nye Rådhus, kan klares ved at hver arbejdsmiljøgruppe, hver 4 uge og efter 100 dage, gør status på, om der nye forhold der skal tilføjes APV-handleplanen. Dernæst vil den planlagte APV finde sted i oktober 2023.

Kommunaldirektøren påpegede, at det langt hen ad vejen handler om kommunikation, og om at ledelsen tager ansvaret for at få skabt rammerne for dialogen på etagerne. Dialogerne kan herefter evt. tages videre i det midlertidige ad hoc RådhusMED.

I forhold til valg til MED-organisationen, er der nogle centre som bliver påvirket af valget, og andre som ikke gør. Det forslås, at valget til MED fortsætter i de centre der ikke berøres af organisationsændringerne, og at de øvrige centre venter til organiseringen 1. maj 2023 er helt på plads. I disse centre vil der efterfølgende blive foretaget et lynvalg.

Forslaget sendes til HU-udvalget, og der indkaldes til et ekstraordinært HU-møde på Teams, hvor der kan tages en beslutning om processen. Herunder den endelige struktur.

#### Fraværende:

Susanne Bødker Petersen

Michael Boye-Hansen

Anja Obdrup

**Fraværende** Susanne Bødker Petersen, Michael Boye-Hansen, Anja Obdrup