

# REFERAT Hovedudvalg d. 16-12-2025

**Mødedato**           Tirsdag d. 16. december 2025 kl. 13:00

**Mødested**           Mødelokale 1.22

**Mødedeltagere**   Lars Holte, Brith Josephsen, Tine Hoffmann, Heidi Yoma  
Rasmussen, Karin Danielsen, Sanne Simonsen, Lene  
Strandquist, Anya Krogh Manghezi, Per Christoffersen, Frederikke  
Heise, Peter Christensen, John Wennerwald, Mette B. K. Jensen  
(Afbud), Lene Fridberg, Kamilla Bervild, Rasmus Vanggaard  
Knudsen, Stephanie Isabella Thomsen, Jakob Lind Lyng  
(Afbud), Sebastian Milenkovic

## Indholdsfortegnelse

1. Godkendelse af dagsorden - december.....	3
2. Regnskab og budget.....	4
3. Brug af resterende AKUT-midler.....	5
4. Opdatering af MED-aftalens bilag 12.....	7
5. Samtaletyper.....	8
6. Uklarhed om MED-aftalens bilag 2.....	10
7. Direktionens lønstrategi - 2% regel.....	12
8. Godkendelse af HU-årshjul 2026.....	14
9. Oversigt over arbejdsgrupper.....	17
10. Eventuelt og evaluering af mødet.....	20

# Punkt 1: 1. Godkendelse af dagsorden - december

25/9166

## Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget godkender dagsorden og tidsplan til mødet.

## Beslutning Hovedudvalg den 16-12-2025

Godkendt.

## Sagsfremstilling

Nr.	Dagsordens punkt	Afsat tid	Start kl.
1.	Godkendelse af dagsorden	5	13:00
2.	Regnskab og budget	10	13:05
3.	Brug af resterende AKUT-midler	10	13:15
4.	Opdatering af MED-aftalens bilag 12	10	13:25
5.	Samtaletyper	20	13:35
6.	Uklarhed om MED-aftalens bilag 2	10	13:55
7.	Direktionens lønstrategi – 2% regel	10	14:05
8.	Godkendelse af HU-årshjul 2026	5	14:15
9.	Oversigt over arbejdsgrupper	5	14:20
10.	Eventuelt og evaluering af mødet	5	14:25

**Afbud** Mette B. K. Jensen, Jakob Lind Lyng

## **Punkt 2: 2. Regnskab og budget**

25/9166

### **Indstilling**

Det indstilles, at Hovedudvalget tager orienteringen til efterretning.

### **Beslutning Hovedudvalg den 16-12-2025**

Kommunaldirektøren orienterede om at der pt. arbejdes med budgetprocessen for 2027. Der vil blive forelagt en sag for Byrådet i februar 2026.

**Afbud** Jakob Lind Lynge, Mette B. K. Jensen

## **Punkt 3: 3. Brug af resterende AKUT-midler**

24/22561

### **Baggrund**

Høje-Taastrup Kommune har fortsat resterende AKUT-midler til rådighed, som skal anvendes inden fristen for tilbagebetaling til AKUT-fonden, dvs. inden den 31. marts 2026.

Midlerne foreslås anvendt til kompetenceudvikling og styrket samarbejde i organisationen, i overensstemmelse med protokollatet om AKUT-midler (jf. Forhandlingsfællesskabet).

### **Indstilling**

Det indstilles, at Hovedudvalget godkender at de resterende AKUT-midler benyttes til følgende:

1. Afvikling af tre korte kurser i marts 2026 med PUF som underviser.
2. Afholdelse af temadag for Hovedudvalget.
3. At administrationen udarbejder endeligt program og budget.

### **Beslutning Hovedudvalg den 16-12-2025**

Der var enighed i Hovedudvalget om at arbejdsgruppen arbejder videre med den konkrete planlægning af de fremførte forslag, og at arbejdsgruppen vender tilbage til Hovedudvalget når det er nærmere fastlagt.

Der blev fremsat et forslag om at bringe AI i spil som et tema i HU.

Det er vigtigt med en opmærksom på balancen mellem Hovedudvalget og MED-udvalgene ude decentralt.

### **Sagsfremstilling**

**Ved HU-mødet den 12. november 2025 blev det besluttet, at der skulle nedsættes en arbejdsgruppe, som skulle komme med forslag til, hvad de resterende AKUT-midler skulle bruges til.**

**Arbejdsgruppen er kommet frem til at der kan afholdes tre korte kurser á 3 timers varighed samt en temadag for Hovedudvalget. Karin Danielsen som er PUF-underviser har fremsendt et oplæg, som er vedlagt som bilag.**

#### **1. Tre korte kurser á 3 timer**

- Målgruppe: Trio-samarbejdet, AMR-grupper og MED-medlemmer.
- Indhold: Fokus på samarbejde, rolleforståelse og kommunikation.
- Underviser: PUF (Parternes Uddannelses Fællesskab).
- Afvikling: Marts 2026 – med mulighed for to hold pr. dag.
- Antal kurser: Tre forskellige kurser, hver af 3 timers varighed.

#### **2. Temadag for Hovedudvalget**

- Dato: Marts 2026.
- Sted: Tune Kursuscenter (forslag).

- Indhold:
- Gennemgang af Hovedudvalgets årshjul.
- Drøftelse af formål og forventninger til de enkelte møder.
- Fælles refleksion over samarbejdet og strategisk retning.

## Formål

- At styrke samarbejdet i trioer, AMR-grupper og MED-organisationen.
- At skabe fælles forståelse for årshjul og drøftelser i Hovedudvalget.
- At sikre anvendelse af midlerne til relevante og værdiskabende aktiviteter.

Læs nærmere i Karins oplæg, som er vedhæftet som bilag.

## Økonomi

Der er pt. 152.133 kr. AKUT-midler til rådighed, som benyttes inden 31. marts 2026.

Se nedenstående forventet budgetoverslag:

Kursusafgift til PUF	3 dage á 15.000 kr.	45.000 kr.
Forplejning til kursusdagene	Forventer 60 deltagere pr. Kursusdag – ca. 168 kr. pr. Person – dvs. 10.080 pr. dag	30.240 kr.
Udgift til undervisers transport	Forventet	1.500 kr.
Temadag for HU – forslag Tune Kursuscenter	Dagsmøde 648 kr. pr. Person v. 19 personer	12.312 kr.
Udgift til underviser	Forventet	15.000 kr.
Eventuelt transport for HU samt materialer	Forventet	5.000 kr.
Forventet budget i alt		109.052 kr.

## Bilag

Bilag til sag vedr. anvendelse af de resterende AKUT-midler

**Afbud** Jakob Lind Lyng, Mette B. K. Jensen

## **Punkt 4: 4. Opdatering af MED-aftalens bilag 12**

24/22561

### **Baggrund**

På HU-mødet den 26. juni 2025 blev det besluttet, at MED-aftalens bilag 12 ”Retningslinjer vedr. ansættelser på særlige vilkår” skulle tilrettes, så det bliver mere tydeligt at medarbejderrepræsentanten skal inddrages. Derudover blev det besluttet, at også nyttejobs skal indarbejdes i bilaget.

Sagen blev forelagt Hovedudvalget den 23. oktober 2025, men medarbejdersiden havde en del bemærkninger, og det blev derfor aftalt, at medarbejdersiden sender nyt forslag til HR, hvorefter sagen igen skulle bringes ind i HU til godkendelse.

### **Indstilling**

Det indstilles, at Hovedudvalget godkender det tilrettede bilag 12.

### **Beslutning Hovedudvalg den 16-12-2025**

Det tilrettede bilag 12 blev godkendt.

### **Sagsfremstilling**

TR på arbejdspladserne oplever, at der er en tendens til, at lederne ikke går til dem, når der skal ske ansættelser på særlige vilkår, men i stedet spørger en vilkårlig medarbejder eller en arbejdsmiljørepræsentant, og dermed mener at have opfyldt deres medinddragelsesforpligtigelse.

Det er derfor nu gjort mere tydeligt, at det er en TR/FTR der skal inddrages.

Dernæst er nyttejobs og isbryderordningen blevet indskrevet som en del af de særlige ansættelsesformer.

Afsnittet omkring kvoter i forbindelse med løntilskud er taget ud, da kommunen ikke længere arbejder med kvoter. Ansættelser i løntilskud administreres nu i stedet efter en økonomisk ramme i et samarbejde mellem ØAC og CBA. Til orientering kan det oplyses, at den økonomiske ramme udnyttes fuldt ud.

Det tilrettede bilag vedr. ansættelser på særlige vilkår er vedlagt sagen (Bilag 12).

### **Bilag**

Retningslinjer vedr. ansættelser på særlige vilkår - Bilag 12

**Afbud** Jakob Lind Lyng, Mette B. K. Jensen

## Punkt 5: 5. Samtaletyper

25/9928

### Baggrund

Den 4. november 2022 fremsendte FOA, HK, Danmarks Lærereforening, Socialpædagogerne og BUPL et brev til Kommunaldirektøren, da de ønskede at drøfte behovet og mulighederne for, at vi ved fælles indsats gør Høje-Taastrup Kommune til en endnu mere attraktiv arbejdsplads. Kommunaldirektøren og HR-chefen har siden haft løbende møder med de faglige organisationer, og HU har besluttet, at de ønskede at nedsætte en arbejdsgruppe, som arbejdede videre med emnet samtaletyper.

Der har løbende været afholdt møder mellem HR og fællestillidsrepræsentanter om emnet, og det er i forlængelse af disse møder, at materialet om samtaletyper er blevet til.

Materialet om samtaletider har været behandlet på direktionsmøde den 12. november 2025, hvor det blev besluttet, at materialet skulle drøftes på HU inden direktionen tog endeligt stilling til materialet.

### Indstilling

Det indstilles at:

- HU drøfter materialet om samtaletyper
- HU sender materialet til drøftelse i MED-systemet, så der skabes lokalt kendskab til materialet

### Beslutning Hovedudvalg den 16-12-2025

Hovedudvalget drøftede materialet og fremkom med følgende bemærkninger:

- Materialet skal ikke sendes til drøftelse i MED, men det er vigtigt at MED lokalt tager stilling til, hvordan man får det til at leve, og hvordan det implementeres på arbejdspladsen.
- Medarbejdersiden havde gerne set, at der havde været flere præciseringer, f.eks. i forhold til indstilling til afsked på fredage.
- Stor tilfredshed med, at der nu er kommet et dokument som kan hjælpe lederne i personalesagerne.
- Det bør præciseres i afsnittet under chikane, at det ikke kun gælder for "medarbejderne", da det jo også gælder for ledere. Det bør derfor ændres til "ansatte".
- Nogle gav udtryk for, at der lå for meget under de "uformelle samtaler" da der er stor forskel på indholdet i disse samtaler, og da der ved nogen af samtalerne kan være brug for en bisidder. Alternativt bør det gøres tydeligere, at der KAN medtages en bisidder til de uformelle samtaler.
- Der blev fremsat et ønske om at tilrettevisninger ikke foretages ved 1:1 samtaler.

Ledelsen sender materialet ud i MED og sørger for det bliver udbredt i hele organisationen. Materialet vil blive evalueret om 1 år.

### Sagsfremstilling

Der har siden 2022 været et ønske fra medarbejdersiden om, at det bliver tydeligere hvilke former for samtaler, man som medarbejder kan komme til med sin leder, samt hvilke krav, der er til disse samtaler. Dette for at skabe en højere grad af tryghed for medarbejderne.

Samtidig er det HR's opfattelse, at det vil være en hjælp for lederne med et klart overblik over, hvilke typer af samtaler der kan eller bør indkaldes til, og hvilke krav, der knytter sig til de forskellige samtaler, ligesom det kan bidrage til en ensretning af håndtering af samtaler på tværs af kommunen.

HR har lavet et materiale, der klæder lederne på til at vurdere, hvilken samtale de skal afholde med medarbejderen, og hvilke krav de skal iagttage i den forbindelse. Herudover opfordrer HR lederne til at gå i dialog med HR, hvis de er i tvivl om, hvad der er den rigtige vej i en konkret sag.

Materialet er i vid udstrækning en gengivelse af den rådgivning som HR yder i dag, når en leder henvender sig vedr. en samtale. Der er tale om en enkel model uden flere kategorier/samtaletyper at forholde sig til end højst nødvendigt, for at gøre det så enkelt som muligt at navigere i for at undgå fejl.

I arbejdet med vedlagte materiale om samtaletyper har der været afholdt flere møder, hvor emnet har været drøftet med de FTR'er, der har været en del af arbejdsgruppen. FTR'erne er kommet med både mundtlige og skriftlige input og har fået lejlighed til at kommentere på HR's udkast til skrivelse om samtaletyper (med undtagelse af seneste udgave af indledningen). HR har undervejs tilrettet materialet i henhold til FTR'ernes bemærkninger, i det omfang HR har vurderet, at bemærkningerne kunne imødekommes.

Det er HR's opfattelse, at materialet er et godt udgangspunkt for en god og gensidig forpligtende dialog, og at materialet i sin nuværende form er et godt arbejdsredskab til lederne.

Det er HR's vurdering, at der løbende kan være brug for tilpasninger af materialet, hvorfor det er vigtigt, at HR løbende kan foretage ændringer i materialet.

HR ønsker med det nye materiale at gå på ledermøder på alle områder og derved sikre, at alle ledere får den samme information og introduktion til materialet. Herudover vil materialet komme til at ligge på medarbejdersiden, og emnet vil blive et tema på god ledelse, ligesom det vil blive et tema i ledernetværket.

HR anbefaler at materialet også lokalt drøftes i regi af MED for at sikre et godt kendskab til materialet hos også medarbejdere og tillidsvalgte.

## **Bilag**

Samtaletyper i HTK

**Afbud** Jakob Lind Lyng, Mette B. K. Jensen

## **Punkt 6: 6. Uklarhed om MED-aftalens bilag 2**

24/22561

### **Baggrund**

SektorMED i SPC har rettet henvendelse til Hovedudvalget, da de oplever en uklarhed i forhold til MED-aftalens bilag 2.

### **Indstilling**

Det indstilles, at Hovedudvalget drøfter henvendelsen fra SPC's SektorMED samt tager stilling til, hvordan sådanne fortolkningsspørgsmål fremover skal håndteres i Hovedudvalget.

### **Beslutning Hovedudvalg den 16-12-2025**

Der var enighed i Hovedudvalget om, at de forslag som medarbejderne kommer med, og som ikke kommer med i prioriteringskataloget, skal videre til politikerne som et bilag. Der er også enighed om at det er en ledelsesbeslutning, hvilke ledelsesforslag der skal indgå i prioriteringskataloget.

SektorMED skal klædes bedre på til at varetage opgaven, så der sikres en bedre implementering af bilag-2. Repræsentanter fra Hovedudvalget kan evt. tage på besøg i SektorMED.

Hovedudvalget var enige om at bringe forslaget ind i centerchefgruppen.

### **Sagsfremstilling**

SPC påpeger en uklarhed i MED-aftalens bilag 2 (budgetprocessen), som kan give anledning til forskellige fortolkninger af beslutningskompetencen i forhold til prioriteringsforslagenes udformning.

Uddrag fra referat fra SektorMED i SPC:

#### **Drøftelse**

Udvalget drøftede årets budgetproces og pegede på, at forløbet generelt har været velfungerende og præget af god medinddragelse. Medarbejdernes input har i højere grad end tidligere været anvendt i det politiske arbejde, hvilket blev fremhævet som positivt. Der blev dog bemærket, at justerede måltal undervejs skabte udfordringer i den afsluttende fase. Udvalget fremhævede vigtigheden af, at sektorMED fortsat bidrager aktivt til kvalificeringen af input til Hovedudvalget, og at drøftelserne dokumenteres for at sikre transparens i processen.

Der blev desuden peget på en uklarhed i bilag 2 til budgetprocessen, som kan give anledning til forskellige fortolkninger af beslutningskompetencen i forhold til prioriteringsforslagenes udformning.

Udgangspunktet er, at prioriteringsforslagene udarbejdes i fællesskab i sektorudvalget, men der er opstået tvivl om den endelige beslutningskompetence – herunder hvorvidt alle input fra sektorMED skal indgå i de endelige prioriteringsforslag, eller om den administrative ledelse kan tilpasse forslagene, som de efterfølgende står politisk på mål for.

Det blev samtidig fremhævet, at Hovedudvalget og de faglige organisationer i høringsperioden kan supplere med yderligere input, hvis medarbejdernes perspektiver ikke vurderes tilstrækkeligt inddraget.

### Opfølgning

Uklarheden omkring bilag 2 sendes til drøftelse i Hovedudvalget med henblik på præcisering af beslutningskompetencen til brug for kommende års budgetprocesser.

**Afbud** Jakob Lind Lyng, Mette B. K. Jensen

## **Punkt 7: 7. Direktionens lønstrategi - 2% regel**

25/14496

### **Baggrund**

Direktionen har drøftet en evt. ændring af 2% reglen ved udbetaling af engangstillæg. Inden den endelige beslutning ønsker Direktionen at høre hvad HU mener om denne justering.

### **Indstilling**

Det indstilles, at HU drøfter Direktionens forslag til ændring af 2% reglen for engangstillæg

### **Beslutning Hovedudvalg den 16-12-2025**

Hovedudvalget drøftede direktionens forslag, og medarbejdersiden fremkom med følgende bemærkninger:

- Nogle gav udtryk for at mindstebeløbet bør være lidt højere, mens andre var glade for at det nu er muligt at give et tillæg til flere medarbejdere for samme indsats.
- Der er fra nogle et ønske om at det ved grundlønsændringer også skal være muligt at dispensere fra 2 % reglen.

### **Sagsfremstilling**

Direktionen har i forbindelse med lønstrategien, som blev besluttet i 2016 vedtaget, at når der udmøntes lokal løn, skal der gives en lønforbedring, der udgør 2% af den ansattes løn, da man ønsker, at den ansatte kan mærke en egentlig lønforbedring.

Indførelse af 2% reglen i lønstrategien blev bla. besluttet, da mange ledere forhandlede småbeløb, som medarbejderne ikke kunne ”mærke” og der blev brugt meget tid på administration af lønoplæg mm.

Med virkning fra 1. januar 2021 besluttede Direktionen at supplere 2% reglen med mulighed for at tildele 1 løntrin, selvom det ikke opfylder 2% reglen. Dette på baggrund af ønske fra flere af de faglige organisationer, da de mente, at dette ville tilgodese deres medlemmer.

Her gælder 2% reglen ikke:

- Hvis der i overenskomster er beskrevet, at man skal forhandle løn ex. som praktikvejleder.
- Ved forhandling af AMR tillæg, her har Direktionen besluttet, at der er et max. på 6.000 kr. i 31.3.00 niveau.
- I den indgået forhåndsftale om tillæg til TR.

Direktionen har drøftet, at for at fremme resultatlønsanvendelsen og gøre 2% reglen mere fleksibel,

så foreslås det at ændre 2% reglen ved udbetaling af engangstillæg (bonuslignende resultatløns samt bagudrettet resultatløns), så 2% ikke gælder ved forhandling af engangstillæg, men ændres til at der minimum skal betales 5.000 kr. i nutidskroner.

Ved en ændring af 2% reglen vil der ex. kunne forhandles det samme engangstillæg til en gruppe medarbejdere uden at skulle undersøge hvad medarbejderne har af løn, og beregne engangstillægget efter den medarbejder der har den højeste

løn.

Direktionen ønsker at høre HU's kommentarer til ovenstående inden den endelige afgørelse træffes i Direktionen.

**Afbud** Jakob Lind Lyngge, Mette B. K. Jensen

## **Punkt 8: 8. Godkendelse af HU-årshjul 2026**

24/22561

### **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 2026.

### **Beslutning Hovedudvalg den 16-12-2025**

Godkendt, med en mærkning om, at valget til Feriefonden nok allerede skal finde sted i starten af 2026.

### **Sagsfremstilling**

HU-årshjul 2026:

Måned

Møde mellem HU og ØU.

Februar 2026

Status på sundhedsaktiviteterne.

Strategisk planlægning af MED arbejdet (Indsatsområder og opgaver)

APV og trivselsproces

Marts 2026

Tilbage melding på den årlige arbejdsmiljødrøftelse (Udskudt fra december 2025)

Sygefravær – Tendenser og udvikling.

April 2026

Ligestillingsredegørelse

Maj 2026

Den årlige arbejdsmiljødrøftelse.

Valg til Feriefonden

Tal om personale.

Ansættelser på særlige vilkår.

Juni 2026

Anvendelse og status på AKUT-midler

Evaluerings af Etageråd og Husråd på Rådhuset

HU kvalificerer prioriteringskataloget inkl. evt. MED-forslag.

August 2026

Evt. møde med Økonomiudvalget

September  
2026

HU-seminar

Oktober 2026

Status og information om APV og Trivselsundersøgelsen

November  
2026

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

Evaluerings af budgetprocessen.

December  
2026

Opfølgning på APV og trivselsundersøgelse.

Evaluerings af underbilagene til bilag 2 i MED-aftalen.

Tidsplan for valgt til MED- og Arbejdsmiljøorganisationen.

Godkendelse af HU-årshjul for 2027

**Afbud** Jakob Lind Lyngge, Mette B. K. Jensen

## Punkt 9: 9. Oversigt over arbejdsgrupper

25/9166

### Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget tager oversigten til efterretning.

### Beslutning Hovedudvalg den 16-12-2025

Oversigten blev taget til efterretning.

### Sagsfremstilling

#### Oversigt over arbejdsgrupper – HU

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>• Stephanie Thomsen</li><li>• Brith Josephsen</li><li>• Tine Hoffmann</li><li>• Maj-Britt Thy</li><li>• Ane Saabye (CBA - tovholder)</li></ul>	14 dagtilbud startede 11. marts 2025 på forløbet "En fremtid med fuld tid". Tre dagtilbud har efterfølgende valgt at udskyde deres deltagelse til 2026 grundet prioritering af ressourcer til andre væsentlige indsatser. De 11 dagtilbud, der er med i indsatsen er gået i gang med deres prøvehandlinger. Torsdag den 25. marts 2026 ligger 4. og sidste workshop. Her samler vi op på prøvehandlinger og deler ud af erfaringer. Der inviteres gæster.
Arbejdsgruppe vedr. fremtidens Fleksible Velfærd.  (tidligere Arbejdsgruppe for arbejdskraft-udfordringen)  Nedsat 22. oktober 2020.		<ul style="list-style-type: none"><li>• Anja Krogh Manghezi</li><li>• Lars Holte</li><li>• Sebastian Milenkovic</li><li>• Heidi Yoma Rasmussen</li><li>• Tine Hoffmann</li><li>• Lene Strandquist</li><li>• Brith Josephsen</li><li>• Mette B. K. Jensen</li></ul>	HU-arbejdsgruppen mødtes torsdag den 30. oktober 2025 for at drøfte ambassadører som del af attraktive og fleksible arbejdspladser – onboarding og seniorindsats. På mødet blev der også givet en kort status på prøvehandlinger vedr. onboarding og seniorindsats.

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

- Trine G. Rasmussen
  - Lene Fridberg (HR)
  - Rikke Hovgaard Lorentzen (CBA - tovholder)
- Drøftelsen vedr. ambassadører førte til fælles forståelse af, at der er brug for et klart formål for netop den prøvehandling (ambassadører), og at vi har brug for at stå på viden fra de øvrige prøvehandling, før vi kan gøre det konkret. Derfor skal ambassadører drøftes igen på et fællesmøde for HU-arbejdsgruppen og det Rådgivende Panel først i det nye år (2026).

Arbejdsgruppe vedr. udarbejdelse af fælles retningslinjer for vold og trusler på rådhuset.

Formålet/opgaven er: Skal udarbejde en fælles retningslinjer og drøfte behovet for en evt. guideline eller retningslinjer, som skal sikre, at de rigtige drøftelser sker ude lokalt (på Rådhusets matrikel), herunder også grænserne for hvad der skal kunne" tåles" og hvilke foranstaltninger der kan tages i brug".

Nedsat den 3. februar 2025.

- John Wennerwald
  - Lene Strandquist
  - Tine Hoffmann
  - Lasse Fehrenkamp
  - Frederikke Heise
  - Helle Planck (CBA – tovholder)
- Arbejdsgruppen havde første møde den 31. oktober 2025.
- Arbejdsgruppen vil gerne sikre sig, at der bliver leveret et gennemarbejdet materiale til HU, som forventes at være klar til foråret 2026.

## PERMANENTE ARBEJDSGRUPPER

Årlig arbejdsmiljødrøftelse.

Deltage i udarbejdelsen til den årlige arbejdsmiljøredegørelse og det årlige arbejdsmiljøbrev.

Siddende AMR, AML og HU's næstformand.

Ansvarlig:

- Lene Fridberg (HR)
- Helle Planck Larsen (CBA - tovholder)

Gruppen mødes 3-4 gange årligt i marts/april måned, og 2 ud af tre år ligeledes i december/januar.

Nedsat 21. november 2012.

Derudover skal de forberede og samle op på HU's årlige arbejdsmiljødrøftelse.

Arbejdsgruppen mødes igen i december i forbindelse med opsamlingen.

Dokument nr. 85831-25

**Afbud** Jakob Lind Lyngge, Mette B. K. Jensen

## **Punkt 10: 10. Eventuelt og evaluering af mødet**

25/9166

### **Baggrund**

Punktet er åbent for input.

### **Indstilling**

Der indstilles, at HU evaluerer mødet

### **Beslutning Hovedudvalg den 16-12-2025**

Der blev gjort opmærksom på, at man kan mindske støjniveauet fra det tilstødende mødelokale ved at sikre noget med dørene. Vi bør høre betjentstuen næste gang, hvad der skal til.

Der blev sagt farvel til Karin Danielsen, som havde sit sidste møde i HU.

**Afbud** Jakob Lind Lyng, Mette B. K. Jensen