

REFERAT Hovedudvalg d. 03-02-2025

Mødedato Mandag d. 03. februar 2025 kl. 13:00

Mødested Byrådssal

Mødedeltagere Lars Holte, Brith Josephsen, Heidi Hansen (Afbud), Tine Hoffmann, Heidi Yoma Rasmussen, Karin Danielsen, Sanne Simonsen, Lene Strandquist, Anya Krogh Manghezi, Per Christoffersen, Thommas Nielsen (Afbud), Frederikke Heise (Afbud), Peter Christensen, John Wennerwald (Afbud), Mette B. K. Jensen, Lene Fridberg, Kamilla Bervild, Stella Mullitsgaard, Rasmus Vangaard Knudsen

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden.....	3
Regnskab 2024 og budget 2025.....	4
Opsamling på den årlige arbejdsmiljødrøftelse.....	5
Fælles retningslinjer for vold og trusler gældende rådhuset.....	8
Sundhedsindsatsen 2024.....	10
Lukning af Rådhuset på indeklemte dage i 2025 og 2026.....	13
Ændring af MED-struktur - Driftsbyen.....	14
Oversigt over arbejdsgrupper.....	16
Eventuelt.....	18

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden

24/22561

Baggrund

Det indstilles, at Hovedudvalget godkender dagsorden og tidsplan til møde den 3. februar 2025.

Indstilling

Dagsorden og tidsplan for mødet

	Afsat tid	Start kl.
Godkendelse af dagsorden	5 min.	13:00
Regnskab 2024 og budget 2025	10 min.	13:05
Sundhedsindsatsen 2024	15 min.	13:15
Opsamling på den årlige arbejdsmiljødrøftelse	20 min.	13:30
Fælles retningslinjer for vold og trusler gældende for rådhuset	15 min.	13:50
Lukning af Rådhuset på indeklemte dage i 2025 og 2026.	10 min.	14:05
Ændring af MED-struktur - Driftsbyen	5 min.	14:15
Oversigt over arbejdsgrupper	5 min.	14:20
Eventuelt	5 min.	14:25

Beslutning Hovedudvalg den 03-02-2025

Godkendt.

Afbud Frederikke Heise, John Wennerwald, Heidi Hansen, Thommas Nielsen

Punkt 2: Regnskab 2024 og budget 2025

24/22561

Baggrund

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

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning Hovedudvalg den 03-02-2025

Kommunaldirektøren orienterede om at regnskabet for 2024 ikke er afsluttet endnu, men det ser ud til at regnskabet ender med et lidt større pres på servicerammen end tidligere. Lederne fik derfor i 2024 at vide, at de skulle være mere opmærksomme på forbruget.

Budgetprocessen for budget 2026 er besluttet og igangsat.

Medarbejdersiden gør opmærksom på, at de ude lokalt skal huske at gøre brug af MED i forbindelse med budgetprocessen.

Afbud Frederikke Heise, John Wennerwald, Heidi Hansen, Thommas Nielsen

Punkt 3: Opsamling på den årlige arbejdsmiljødrøftelse

25/222

Baggrund

I juni 2024 sendte Hovedudvalget det årlige arbejdsmiljøbrev ud til arbejdsmiljøorganisationen, som led i den årlige arbejdsmiljødrøftelse i organisationen. Arbejdsmiljøbrevet indeholdt to indsatsområder vedtaget i 2023, som organisationen arbejdede med i 2023 og 2024.

Å

Ifølge årshjulet skal Hovedudvalget i februar 2025 forholde sig til tilbagemeldinger fra centrene. Denne sag sammenfatter tilbagemeldinger fra centrene samt drøftelsen fra arbejdsmiljøgruppen under Hovedudvalget.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget

- Tager arbejdsgruppens drøftelser til efterretning
- Drøfter og forholder sig til henvendelsen fra SAC's Sektorudvalg
- Drøfter medarbejdersiden forslag om udvidelse af voldskadeforsikringens dækningsområde
- Godkender ændringsforslag til skabelonen til den årlige arbejdsmiljødrøftelse

Beslutning Hovedudvalg den 03-02-2025

Arbejdsgruppens drøftelser blev taget til efterretning.

Å

Der var enighed om at drøftelserne tages videre ind i den eksisterende HU-arbejdsgruppe om arbejdsmiljø. Arbejdsgruppen skal forholde sig til SAC's henvendelse, voldskadeforsikring og arbejdsrelateret stress samt se på skabelonen til den årlige arbejdsmiljødrøftelse. Herefter skal der gives en tilbagemelding til Hovedudvalget.

Sagsfremstilling

Hovedudvalgets arbejdsmiljøgruppe (Per Christoffersen, Peter Christensen, John Wennerwald, Kamilla Bervild, Heidi Yoma, Lene Fridberg og Helle Planck Larsen) har gennemgået materialet og drøftet følgende:

- Har centrene besvaret det, de skal jf. arbejdsmiljøbrevet
- Giver tilbagemeldingerne anledning til årlig refleksion, f.eks. tendenser, hvilke temaer arbejdes der med lokalt og hvilken uddannelse efterspørges til arbejdsmiljøgrupperne
- anbefalinger til Hovedudvalget

Å

Hovedudvalget har modtaget 13 arbejdsmiljødrøftelser. Ved gennemgang af centrene's årlige arbejdsmiljødrøftelser er det tydeligt at der lokalt udvises ansvarlighed, og at der arbejdes med arbejdsmiljøet.

Å

Arbejdsmiljøgruppen under Hovedudvalget har ikke overordnet fokuseret på udfordringer som sygefravær eller Arbejdstilsynets besøg, da det bliver håndteret lokalt.

Å

Status på forebyggelse af arbejdsrelateret stress

Flere centre har indikatorer på høj arbejdsbelastning og/eller stress. Flere af disse centre har ligeledes fokus på at forebygge stress.

Å

I 2023 blev 2,0 % af alle ansatte i kommunen henvist til psykolog grundet stress. I 2024 er ca. 2,4 % af alle ansatte i kommunen henvist til psykolog grundet stress. Siden 2020 har vi set en fordobling i brugen på psykolog grundet stress.

Brugen af psykolog er ikke ensbetydende med at der ikke arbejdes lokalt med stress, men kan være en del af handlingen på arbejdspladsen.

Å

Forebyggelsen af arbejdsbetinget stress arbejdes der allerede nu med lokalt, men vi skal blive bedre til at forebygge. Når vi udvælger indsatsområder for de kommende år, vil stress fortsat være aktuelt. Vi opfordrer vores arbejdspladser til at se mere bredt på forebyggelsen, og inddrage aspekter som lavere anciennitet, høj sygefravær, faguddannede kolleger eller manglen på faguddannede, befolkningstilvæksten mm. i forebyggelsesarbejdet.

Å

Konfliktændring

I centre hvor der er borgerkontakt fylder konflikthændring forsat. To centre SAC og SOC har begge oplevet en stigning i sager med vold og trusler. I SAC er oplevelsen samtidig at sagerne er af mere alvorlig karakter. SAC arbejder løbende med konflikthændring, og har flere gange drøftet tilbagevendende emner. SAC ønsker at inddrage Hovedudvalget i løsningsen, og ønsker derfor at Hovedudvalget drøfter:

Å

- Medarbejdernes mulighed for at være anonyme, både ved politianmeldelser og på mails
- ved politianmeldelser kan en arbejdsplads ikke indgive anmeldelse "det kræver" medarbejders egen deltagelse/navn
- ved mails ønsker medarbejderne generelt mere anonymitet, så deres fulde navn ikke fremgår af mails

Å

- Medarbejderes mulighed for at være anonyme i retssager, hvor ansatte indkaldes som vidner. Der er tidligere rettet henvendelse til Dommerforeningen, som ikke har resulteret i et svar.

Å

For at sikre vores ansatte bedre mod vold og trusler, har medarbejdersiden ønsket at Hovedudvalget drøfter mulighederne for at indstille en sag til økonomiudvalget om at udvide voldskadeforsikringens dækningsområde så denne dækker flere medarbejdergrupper, som f.eks. lærerområdene. (se evt. bilag)

Å

Nyt rådhus

Et gennemgående tema i de årlige arbejdsmiljødrøftelser er det fysiske arbejdsmiljø på rådhuset. Flere centre påpeger fysiske gener som støv, solgener, luftfugtighed, støj og de fysiske rammer. Flere centre har dialog med CEIS for at afhjælpe udfordringerne, og flere steder afprøves forskellige muligheder for at afhjælpe udfordringerne.

Å

Arbejdsmiljøuddannelsen og efteruddannelse

Arbejdsgiver skal tilbyde den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse til alle arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsmiljøledere. Der er fra FDC en foresøgelse i den årlige arbejdsmiljødrøftelse til at kunne afholde HTK-kurser. Det er ikke muligt, da vi som organisation er for lille til at kunne udbyde fire årlige hold. I stedet arbejder vi sammen med 7 andre vestegnskommuner om at udbyde uddannelsen. HR har løbende opmærksomhed på ventelister.

Derudover skal arbejdsgiver tilbyde arbejdsmiljøorganisationen supplerende efteruddannelse. Tilbagemeldingerne fra de enkelte centre er derfor vigtigt, så kommunen har mulighed for at udbyde efterspurgte kurser.

Å

Arbejdsmiljødrøftelsen "forslag om to skabeloner

Arbejdsmiljødrøftelserne er meget forskellige, men arbejdsmiljøgruppen under Hovedudvalget er enige om at det kræver systematik for at Hovedudvalget kan få en optimal proces. Det har givet anledning til ændringsforslag til skabelonen som bruges.

Å

Skabelonen giver mening til brug for den lokale arbejdsmiljødrøftelse og sikrer at arbejdspladsen bliver guidet igennem drøftelsens emner.

Skabelonen har en svaghed i forhold til centrenes opsamling. Det ses i de indkomne skabeloner. Nogle har slettet i skabelonen, andre har ikke benyttet felterne mens andre har valgt at sende de lokale drøftelser for centret. Arbejdsgruppen har derfor drøftet og vil anbefale at der fremover skal være to skabeloner til den årlige arbejdsmiljødrøftelse. Den nuværende skabelon som fremover skal bruges til den lokale arbejdsmiljødrøftelse og en ny skabelon til brug for centrenes samlede drøftelse/opsamling. Vi skal ved udarbejdelsen af en ny skabelon indtænke IT-muligheder, og foreslår at den årlige arbejdsmiljødrøftelse til centrene fremadrettet udarbejdes via et spørgeskema med relevante spørgsmål. Spørgeskemaet stiles til Sektorudvalgene/formanden (Lokaludvalgene der hvor der ikke er et Sektorudvalg).

Å

Bilag

Bilag - Forklaring på forsikring

Opsamling på den årlige arbejdsmiljødrøftelse - 2025

Arbejdsmiljødrøftelser - alle centre

Afbud Frederikke Heise, John Wennerwald, Heidi Hansen, Thommas Nielsen

Punkt 4: Fælles retningslinjer for vold og trusler gældende rådhuset

24/19976

Baggrund

På Hovedudvalgsmøde den 10.10.2024 blev det besluttet at inddrage MED-organisationen, før der træffes en endelig beslutning om en fælles retningslinje for vold og trusler gældende for medarbejdere på rådhuset.

Sektorudvalgene (og lokaludvalgene, hvor der ikke er Sektorudvalg) har nu haft lejlighed til at drøfte punktet. Denne sag sammenfatter tilbagemeldingerne.

Indstilling

Det indstilles at

- Hovedudvalget træffer beslutning, om en fælles retningslinje både skal dække rådhuset og decentrale enheder
- Hovedudvalget nedsætter en arbejdsgruppe under Hovedudvalget, som udarbejder et forslag til en fælles retningslinje for vold og trusler gældende for medarbejdere på rådhuset

Beslutning Hovedudvalg den 03-02-2025

Der var enighed om at udarbejde en fælles retningslinje gældende for rådhuset.

Hovedudvalget nedsatte en arbejdsgruppe til formålet, og var enige om, at arbejdsgruppen også har til opgave at drøfte behovet for en evt. guideline eller retningslinje, som skal sikre, at de rigtige drøftelser sker ude lokalt, herunder også grænserne for hvad der skal kunne "tåles" og hvilke foranstaltninger der kan tages i brug.

Arbejdsgruppen består af:

- Brith Josephsen
- John Wennerwald
- Lene Strandquist
- Tine Hoffmann
- Helle Planck
- 1 ledelsesrepræsentant

Sagsfremstilling

Tilbagemeldingerne fra centrene viser en bred opbakning til at udarbejde en fælles retningslinje for håndtering af vold og trusler mod medarbejdere på rådhuset.

Af tilbagemeldingerne fremgår det, at en fælles retningslinje bør omfatte:

- Behovet for en konkretisering og fleksibilitet for lokale tilpasninger
- Adressering af verbal og digital chikane og krænkelser, både fra borgere og kolleger
- Klare retningslinjer for medarbejdere, der er vidner til vold og trusler, uden selv at være udsat
- Overordnede rammer for håndtering af fremmødeforbud, herunder procedure for hvornår og hvordan sådanne forbud gives og formidles
- Styrket intern kommunikation og informationsdeling, herunder fokus på politianmeldelser og fælles standarder for professionel borgerkontakt

UUC har anført et ønske om at få mulighed for at se og kommentere udkastet, inden de tager den endelige beslutning om en fælles retningslinje.

Nogle centre nævner muligheden for at retningslinjen skal være generel og også decentrale enheder skal omfattes af retningslinjen.

Administrationen foreslår på baggrund af ovenstående, at der nedsættes en arbejdsgruppe under Hovedudvalget der arbejder videre med at udforme et udkast til en fælles retningslinje. Udkastet skal tage højde for de input der er fremkommet. Arbejdsgruppen kan f.eks. være arbejdsmiljøgruppen under Hovedudvalget.

Afbud Frederikke Heise, John Wennerwald, Heidi Hansen, Thommas Nielsen

Punkt 5: Sundhedsindsatsen 2024

25/1208

Baggrund

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

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

Hovedudvalget besluttede på et 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 2024 til efterretning
2. tager oversigten ”Sundhed i HTK – Sundhedstilbud” til efterretning

Beslutning Hovedudvalg den 03-02-2025

Status på sundhedsindsatsen for 2024 og oversigten ”Sundhed i HTK – Sundhedstilbud” blev taget til efterretning med en bemærkning om, at der skal være en opmærksomhed på udeblivelser og på tilbud, som ikke kun er fysiske.

Der forelægges en ny sag for Hovedudvalget om 6 måneder (inden sommerferien) med status på udeblivelser og evt. tiltag for nedbringelse.

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

Samarbejdet med Høje-Tåstrup Fysioterapi startede den 1. februar 2020. HR-centret oplever fortsat et godt samarbejde med klinikken og har en god dialog med klinikleder og de andre behandlere i klinikken, når der opstår behov. Kommunen indgik en 2-årig kontrakt med Høje-Tåstrup Fysioterapi for perioden 1. januar 2024- 21. december 2025. Kontakten indeholder option på forlængelse i op til to gange 12 måneder.

Det er HR-centrets indtryk, at de medarbejdere, som benytter tilbuddet, er tilfredse med behandlingen.

Status, nøgletal, behandlingsårsager og sammenfatning for 2024 fremgår af statusrapport fra Høje-Tåstrup Fysioterapi, som er vedlagt i bilag til Hovedudvalgets orientering. Rapporten er udarbejdet af klinikleder Jannie Kock. Nedenfor er HR-centrets bemærkninger til statusrapporten:

Ud af i alt 4746 antal ansatte har i alt 209 medarbejdere benyttet ordningen og modtaget behandling i 2024, svarende til 4,40%. Til sammenligning benyttede 143 medarbejdere ordningen i 2023, svarende til 3,34%.

Antal behandlinger

I 2024 er der givet i alt 1167 behandlinger i form af fysioterapi mod i alt 1124 behandlinger i 2023, en stigning på lidt over 1%. Antal behandlinger pr. medarbejder er steget fra 7,86 behandlinger i 2023 til 5,59 behandlinger i 2024. Høje-Tåstrup Fysioterapi forklarer faldet ved, at langt flere benytter holdtræningstilbuddene som led i behandlingen og derved skærer ned på den individuelle behandling. Dette er positivt da træning i sig selv kan bidrage til at lindre symptomer, men har også en stor forebyggende effekt.

Holdtræning

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

Der blev udført 630 holdtræninger i 2024 mod 423 holdtræninger i 2023.

Udeblivelser

En udeblivelse defineres ved, at man enten har meldt afbud for sent, eller helt har undladt at melde afbud. Høje-Tåstrup fysioterapi oplyser at 72 har meldt afbud for sent, mens 43 ikke har meldt afbud.

Antallet af udeblivelser udgjorde 115 i 2024 mod 156 i 2023. Dette giver et fald i udeblivelser på 2,68%. I 2024 begyndte Høje-Tåstrup fysioterapi at kunne give påmindelse på mail og sms, hvilket de forventer vil nedbringe udeblivelserne yderligere i 2025.

Kommunen betaler fuld pris for udeblivelser, det er derfor vigtigt at der er fokus på at nedbringe antallet af udeblivelser.

2.Ergonomisk vejledning

Høje-Tåstrup Fysioterapi har i 2024 udført 2 foredrag på rådhuset samt 4 workshops for medarbejdere på Rådhuset, givet ergonomisk vejledning til medarbejdere i driftbyen samt i en daginstitution.

Til sammenligning blev der i 2023 ikke givet ergonomisk vejledning, foredrag eller workshops.

3.Influenzavaccination

I samarbejde med Danske Lægers Vaccinations service blev der tilbudt og gennemført vaccinationer i perioden oktober 2024 - november 2024. 493 er blevet vaccineret i 2024.

Vaccinationerne blev i lighed med tidligere år udført på 6 udvalgte skoler (Borgerskolen, Fløng skole, Læringshuset, Mølleholmskolen, Sengeløse skole og Torstorp skole) samt på Rådhuset.

Sundhedspersonalet blev henvist til primært at benytte andre gratis tilbud, gældende for sundhedspersonale, dvs. hos egen læge, apoteker, drop-in m.fl.

4.Fitnesscenter

Kommunens fitnesscenter kan anvendes af alle ansatte. Center for intern Service og ejendomme oplyser, at 653 ansatte

(2023: 565) pr 31/12-2024, har Fitness profilen på deres nøglekort, hvilet er en stigning på 88 medarbejdere. Det er ikke muligt oplyse hvor mange medarbejdere der benytter sig af fitnesscentret. Årsagen er at man ikke får et retvisende billede af hvem der præcis går ind ad døren for at træne og hvem der blot bruger døren som gennemgang til andre steder på Parkskolen.

5. Rygestopkurser

Sundhedscentret afholder løbende rygestopkurser for borgere, som ligeledes kan benyttes af ansatte. Ved tilmelding, skal man ikke oplyse, om man er borger eller ansat. Derfor har vi ikke data på hvor mange ansatte, der har benyttet tilbuddet. Derudover er det muligt for medarbejderne at tilmelde sig rygestopkursus i Høje-Taastrup kommune, i en af vores 9 samarbejdskommuner eller i bopælskommunen.

Rygestopkurserne annonceres på både kommunens hjemmeside (htk.dk) og mithtk.

Bilag

Høje Taastrup fysioterapi - Statusrapport 2024 sundhedsordningen - Statusrapport 2024

Oversigt over sundhedstilbud til medarbejdere

Afbud Frederikke Heise, John Wennerwald, Heidi Hansen, Thommas Nielsen

Punkt 6: Lukning af Rådhuset på indeklemte dage i 2025 og 2026

25/547

Baggrund

Det hænder, at der forekommer indeklemte dage, hvor det giver mening at holde rådhuset lukket.

Dette er tilfældet fredag den 2. maj 2025, fredage den 6. juni 2025 samt fredag den 2. januar 2026.

Direktionen har derfor besluttet, at der skal forelægges en sag i Hovedudvalget, forinden endelig beslutning i direktionen.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget drøfter direktionens ønske om at holde lukket på rådhuset på følgende 3 indeklemte dage:

- Fredag den 2. maj 2025
- Fredag den 6. juni 2025
- Fredag den 2. januar 2026

Beslutning Hovedudvalg den 03-02-2025

Medarbejdersiden ønskede følgende tekstændring:

”ved lukning af Rådhuset på en indeklemt dag vil medarbejderne skulle afvikle ferie, eller anden form for fri. Alternativt kan der ske hjemmearbejde efter aftale med nærmeste leder”.

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 det fremgår ovenfor.

Ved lukning af Rådhuset på en indeklemt dag vil medarbejderne skulle afvikle ferie, omsorgsdage eller seniordage.

Direktionen ønsker at rådhuset skal holde lukket de 3 indeklemte dage.

Afbud Frederikke Heise, John Wennerwald, Heidi Hansen, Thommas Nielsen

Punkt 7: Ændring af MED-struktur - Driftsbyen

25/1050

Baggrund

Høje Taastrup Kommunes MED-struktur er godkendt af Hovedudvalget jf. MED-aftalen bilag 7.

I henhold til MED-aftalen kræver ændringer i strukturen på lokal- eller sektorniveau Hovedudvalgets godkendelse.

Denne sag fremlægges for Hovedudvalget, da Driftsbyen i 2025 ønsker at ændre deres MED-struktur fra at være tostrengt, med både et samarbejdsudvalg og et arbejdsmiljøudvalg, til at være enstrengt, og dermed kun have ét samlet lokaludvalg.

Indstilling

1. Det indstilles, at Hovedudvalget godkender, at Driftsbyen i 2025 etablerer ét samlet lokaludvalg, og dermed går fra at have en tostrengt MED-struktur, til at have en enstrengt MED-struktur.
2. Det indstilles samtidig, at Hovedudvalget godkender, at Driftsbyen evaluerer dette ved udgangen af 2025, og til den tid beslutter, om de ønsker at bibeholde en enstrengt MED-struktur som hidtil, eller om de ønsker at fortsætte med en tostrengt MED-struktur.

Beslutning Hovedudvalg den 03-02-2025

Hovedudvalget godkendte indstillingen.

Sagsfremstilling

Det fremgår af MED aftalens bilag 7, at der i Driftsbyen, i modsætning til de øvrige sektorområder i HTK, er tale om en tostrengt MED-struktur. Dette betyder, at MED-strukturen i Driftsbyen består af et samarbejdsudvalg, som alene behandler medindflydelse og medbestemmelse, og et arbejdsmiljøudvalg, som alene behandler arbejdsmiljø. De to udvalg holder fælles møde to gange om året.

Ved udvalgenes andet fællesmøde i 2024 blev det drøftet at afprøve, om MED-strukturen fremover skal være enstrengt i stedet for tostrengt, og at samarbejdsudvalget og arbejdsmiljøudvalget dermed kun mødes fælles i ét samlet lokaludvalg. Referat af fællesmødet er vedlagt som bilag.

Det blev ved fællesmødet samtidig drøftet, at Driftsbyen ønsker at afprøve en enstrengt MED-struktur i 2025, og evaluere ved årets udgang, om de ønsker at fortsætte med en enstrengt MED-struktur, eller om de ønsker at gå tilbage til en tostrengt MED-struktur.

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

Bilag

MED struktur i Driftsbyen - Underskrevet referat fra halvårsmøde mellem Arbejdsmiljøgrupper og Sektor MED-Udvalget 22-10-2024.pdf

Afud Frederikke Heise, John Wennerwald, Heidi Hansen, Thommas Nielsen

Punkt 8: Oversigt over arbejdsgrupper

24/22561

Baggrund

Til Hovedudvalgets orientering, fremlægges til hvert møde en status på arbejdet i de af Hovedudvalget nedsatte arbejdsgrupper.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget tager oversigten til efterretning.

Beslutning Hovedudvalg den 03-02-2025

Arbejdsmiljøgruppen er ved en fejl blevet slettet fra oversigten. Den skal selvfølgelig på igen.

Sagsfremstilling

Arbejdsgruppe	Opgave	Deltagere	Status
HTK som nøglekommune for partsprojektet ”Fokus på fuld tid”.	Projektet forankres i arbejdsgruppen.	<ul style="list-style-type: none">• Heidi Hansen• Brith Josephsen• Tine Hoffmann• Maj-Britt Thy• Ane Saabye (CBA-Organisation)	Forløbet er udskudt og starter forventeligt op til marts 2025 med forventeligt 13 dagtilbud.
Nedsat 22. oktober 2020.			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.
			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.
			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 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.

- Anja Krogh
Manghezi
- Lars Holte
- Heidi Hansen
- Heidi Yoma
Rasmussen
- Tine
Hoffmann
- Lene
Strandquist
- Brith
Josephsen
- Mette B. K.
Jensen
- Trine Groth

Rasmussen

- Lene
Fridberg
(HR)
- Patricia Thor
Dahl (CBA)

Arbejdsgruppen har
sammen med direktionen
arbejdet med udvikling og
implementering af Strategi
og Fremtidens Fleksible
Velfærd. Ved det seneste
møde blev den strategiske
indsats omkring seniorer
drøftet.

Kommende datoer:
24.03.25

24.04.25

18.06.25

Afbud Thommas Nielsen, Heidi Hansen, John Wennerwald, Frederikke Heise

Punkt 9: Eventuelt

24/22561

Baggrund

Punktet er åbent for input.

Beslutning Hovedudvalg den 03-02-2025

Peter Christensen orienteret om et nyt tilbud ”Spinning” på parkvej, som er lavet som en forsøgsordning.

Medarbejdersiden udtrykte ønske om en markering på elevatorerne på rådhuset, så det bliver mere tydeligt, hvilke der skal benyttes af borgere, og hvilke der skal benyttes af medarbejdere.

Medarbejdersiden kom med forslag til, at IT-afdelingen reklamerer lidt mere om kodeviseren som et alternativ til Authenticatoren.

Afbud Frederikke Heise, John Wennerwald, Heidi Hansen, Thommas Nielsen