

REFERAT Hovedudvalg d. 08-06-2022

Mødedato Onsdag d. 08. juni 2022 kl. 13:00

Mødested D115A

Mødedeltagere Lars Holte, Jørgen Lerhard (Fravær), Charlotte Markussen, Brith Josephsen, Heidi Hansen, Niels Krüger, Tine Hoffmann, Heidi Yoma Rasmussen, Per Frank Lauritzen, Karin Danielsen, Sanne Simonsen, Lene Strandquist, Charlotte Maria Nøhr Seedorff, Anja Obdrup (Fravær), Anya Krogh Manghezi, Susanne Bødker Petersen, Per Christoffersen, Kathrine Seier Skaastrup (Fravær), Lisbeth Brandt Andersen

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden.....	3
Budgetopfølgning 2022 og budget 2023.....	4
Ledelseevaluering 2022 - ny model, Dialog om ledelse.....	6
Tal om personale 2021.....	7
Evaluering og drøftelse vedr. ansættelser på særlige vilkår.....	10
Status fra arbejdsgruppen om rekruttering og fastholdelse.....	15
HU-arbejdsgruppe om samtaletyper?.....	16
Oversigt over arbejdsgrupper.....	18
Eventuelt.....	21

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden

21/18716

Indstilling

Det indstilles, at HovedUdvalget godkender dagsorden til møde den 8. juni 2022.

Beslutning Hovedudvalg den 08-06-2022

Godkendt.

Fraværende:

Kathrine Seier Skaastrup

Jørgen Lerhard

Anja Obdrup

Fraværende Kathrine Seier Skaastrup, Jørgen Lerhard, Anja Obdrup

Punkt 2: Budgetopfølgning 2022 og budget 2023

21/18716

Baggrund

Denne sag fremlægges med henblik på at give en orientering om budgetopfølgning vedrørende 2022 og en status på budget 2023.

Indstilling

Det indstilles, at HovedUdvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning Hovedudvalg den 08-06-2022

Kommunaldirektøren startede med at orientere om budgetopfølgningen for 2021, hvor det nu er lykkedes at finde knapt 32 mio. kr. Midlerne er fundet via den opbremsning der har været ude i organisationen. Der mangler fortsat en lille smule, men det er tæt på. Stor ros til organisationen.

I forhold til budget 2023-2026, gennemgik kommunaldirektøren en planche for MED-processen (planchen er vedlagt referatet).

Processen har været håndteret lidt forskelligt i sektorudvalgene, og der er derfor brug for at drøfte processen igen. En af de mulige årsager til de lidt forskellige processer i sektorudvalgene kan have været forskellige opfattelser af, hvordan fortrolighed håndteres bedst.

Fortrolighed blev drøftet, og der var enighed om at processen skulle ske under mest mulig hensyntagen til kommunens værdier/ordentlighed. Åbenhed og fortrolighed skal gå hånd i hånd.

Baglandet har budt loyalt ind med spareforslag, så de ved godt, hvad de selv har bragt i spil. Det skal bare håndteres professionelt og med en forklaring om hvad et sparekatalog er. Samtidig er det vigtigt med et ordentligt skriftligt materiale, så medarbejdersiden har mulighed for at forholde sig ordentligt til forslagene. Det er også vigtigt, at der bliver sat god tid af i SektorMED til drøftelsen.

Det er vigtigt, at SektorMED får materialet tilbage fra ØC til gennemsyn og efterfølgende på et SektorMED-møde kan bekræfte, at medarbejderforslag og bemærkninger fremgår i overensstemmelse med de input, medarbejderrepræsentanterne har båret med til SektorMED. Medarbejderforslag og -bemærkninger skal indgå i materialet til politikerne.

Kommunaldirektøren fremlagde et alternativ til en proces, som finder sted efter sommerferien.

Medarbejdersiden var på den ene side bekymret for at skubbe processen til efter sommerferien, da nogle sektorudvalg endnu ikke har haft materialet fra ØC til gennemsyn og kun har haft et første møde med drøftelse og mulighed for at fremlægge forslag til kataloget. På den anden side, vil det ikke give mening at bruge ressourcer på at forholde sig til noget materiale, som ikke er gennemarbejdet. Det vil være spild af ressourcer.

Der var således enighed i Hovedudvalget om at benytte den alternative proces, som finder sted efter sommerferien. ØC ser på, om der kan skubbes lidt på dagene, så der bliver mere tid til at kvalitetssikre mellem Kataloget sendes til HU og til

at HU mødes med direktionen. Der bliver derfor ikke sendt et katalog ud den 15. juni 2022 som først aftalt. Kataloget udsendes nu først den 10. august 2022 (eller tidligst muligt).

Kommunaldirektøren ser på, hvilke centre som skal have udarbejdet noget mere materiale og have indkaldt til møde i SektorMED inden sommerferien.

Der var enighed om at evaluere processen, for at sikre, at den bliver bedre næste gang, og at det er vigtigt, at vi får bilag 2 i MED-aftalen på plads – det bemærkes, at der er møde i bilag-2 HU-arbejdsgruppen den 15. juni 2022.

Opmærksomheden blev til sidst henledt på, at der ikke er tale om høring i MED-systemet, men at de faglige organisationer vil blive hørt i efteråret.

Fraværende:

Kathrine Seier Skaastrup

Jørgen Lerhard

Anja Obdrup

Bilag

Budgetproces 2023 - Dias til HU

Fraværende Kathrine Seier Skaastrup, Jørgen Lerhard, Anja Obdrup

Punkt 3: Ledelseevaluering 2022 - ny model, Dialog om ledelse

21/18716

Baggrund

Dette punkt vil blive eftersendt i en tillægssagsorden.

Beslutning Hovedudvalg den 08-06-2022

Fremgår af tillægssagsordenen.

Fraværende:

Kathrine Seier Skastrup

Jørgen Lerhard

Anja Obdrup

Afsnit uden overskrift

Fraværende Kathrine Seier Skastrup, Jørgen Lerhard, Anja Obdrup

Punkt 4: Tal om personale 2021

22/4884

Baggrund

HR-Centret udarbejder hvert år ”Tal om Personale”, som indeholder en række nøgletal på personaleområdet. Tal om Personale 2021 foreligger nu i endelig form og fremlægges for HovedUdvalget til orientering.

Indstilling

Det indstilles, at HovedUdvalget tager orientering om ”Tal om Personale 2020” til efterretning.

Beslutning Hovedudvalg den 08-06-2022

Medarbejdersiden havde følgende bemærkninger til rapporten:

- Det undres, at de tal der refereres til fra tidligere år, er forskellig fra dem som fremgår af tidligere rapporter.
- Det kunne være rart, hvis der i HU-sagsfremstillingen blev fremhævet nogle interessante emner fra rapporten.
- Det ville være interessant at få skema 12.1 om afskedigelser/begrundelser fordelt på centrene.
- Interessant, at gennemsnitslønnen i HTK er sakket bagud i forhold til regionen. Det kan jo være en medvirkende årsag til udfordringen med fastholdelse.

Kommunaldirektøren bemærkede til ovenstående, at Tal om personale er for hele kommunen, så hvis der er tal, som det enkelte center ønsker at ”dykke” længere ned i, kan man rette henvendelse til HR-Centret.

Det er svært at fremhæve særlige emner i rapporten, da det kan være meget forskelligt, hvad de enkelte sektorområder finder interessant. Det vil dog være interessant for HU-arbejdsgruppen om rekruttering og fastholdelse at benytte rapporten til at se ind i udfordringerne.

Ved tvivlsspørgsmål om data fra tidligere år, kan der rettes henvendelse til HR-Centret.

Fraværende:

Kathrine Seier Skaastrup

Jørgen Lerhard

Anja Obdrup

Sagsfremstilling

Tal om personale er tiltænkt som et værktøj til at danne sig et overblik over en række centrale områder. Det drejer sig om udviklingen i antallet af ansatte, personalets sammensætning og fordeling, sygefraværet mv. Formålet er at levere data, der kan understøtte drøftelser og arbejdet med at prioritere indsatsen.

Følgende kan særligt fremhæves fra Tal om Personale 2021:

Antal ansatte er steget fra 3856 i 2020 til 4017 i 2021

- Stigningen fra 2019 til 2021 er på 186,7 fuldtidsansatte svarende til 5,7%. Der var et lille fald i antal medarbejdere fra 2018 til 2019, men antallet er steget i 2020 og 2021.
- Der er sket et lille fald i antallet af borgere pr. ansat i 2021 (15,42), hvilket også var tilfældet i 2020 (15,56). Her skal dog påpeges, at en stor del af stigningen i antal ansatte skyldes corona.

Gennemsnitsalderen er faldet fra 45 år i 2020 til 44,6 år i 2021

- Gennemsnitsalderen er faldende i Høje-Taastrup Kommune, og den er faldet mere end i de øvrige kommuner.
- Fra 2018 til 2021 er den største stigning i gennemsnitsalderen sket i HR-centret med 1,9 år, Økonomiecentret med 1,8 år og Teknik- og Miljøcentret med 1,6 år.
- Det største fald er sket i Institutions- og Skolecentret med 1,8 år og Fritid & Kultur med 1,2 år.

Kønsfordeling i 2021 - 23% mænd og 77% kvinder

- Høje-Taastrup Kommune har en noget større andel af kvinder ansat end i Region Hovedstaden (73,7%), hvilket har været tilfældet i hele perioden 2018-2021.
- Høje-Taastrup Kommune har en lidt lavere andel af kvinder ansat end gennemsnittet for alle landets kommuner, og her har andelen af kvindelige ansatte ligget nogenlunde stabilt på 77,6% i hele perioden 2018 til 2021.
- Der er den højeste andel af kvinder i HR-Centret (92,3%), Sundheds- og Omsorgscentret (88,2%) og i Børne- og Ungerådgivningscentret (87,3%). Den laveste andel af kvinder findes i Driftsbyen (12,8%).

Anciennitet er faldet fra 8,3 år i 2018 til 7,7 år i 2021

- I Høje-Taastrup Kommune havde 57% af de ansatte i 2021 under 5 års anciennitet, hvilket er en lille stigning i forhold til 2020. 6% af de ansatte i Høje-Taastrup Kommune, havde i 2021 været ansat i 26 år eller mere. Det er det samme som i 2020.

Beskæftigelsesgrad er på 33,3 timer både i 2020 og 2021

- I både Region Hovedstaden (33,2 timer) og i alle landets kommuner (32,8 timer) under ét er arbejdstiden steget i 2021. Den gennemsnitlige beskæftigelsesgrad er fortsat højere i Høje-Taastrup Kommune sammenlignet med både Region Hovedstaden og alle landets kommuner.
- Laveste beskæftigelses findes i Fritids- og Kulturcentret (27,9 timer), Sundheds- og Omsorgscentret (30,7 timer) og Ungecentret (30,8 timer)
- Det største fald findes i Driftsbyen (-2,5 timer), Teknik- og Miljøcentret (-1,3 timer) og Sundheds- og Omsorgscentret (-0,7 timer).
- Den lave beskæftigelsesgrad i SUOC skyldes, at der er ansat en del på få timer og i weekendvagter (fx er de ansat på særlige vilkår til pasning af familiemedlemmer), hvilket trækker beskæftigelsesgraden ned.

Personaleomsætning – afgang 17,1% og tilgang 20,7% i 2021

- Den årlige personaleomsætning i Høje-Taastrup Kommune har været stort set uændret omkring 16% i 2018-2019.

- Samlet set har der i årene 2018-2019 har været flere tilgange end afgang, i 2020 var der flere afgang end tilgange, men i 2021 var der igen en del flere tilgange end afgang.
- I alle landets kommuner har der også i 2021 været flere tilgange end afgang, mens der i Region Hovedstaden har været nogenlunde lige mange tilgange og afgang.

Ansættelse på særlige vilkår er 1,5% i 2021

- Ansættelser på særlige vilkår er faldet jævnt i hele perioden 2018-2021 fra 2,3% af alle kommunens ansatte i 2018 til 1,5% i 2021.
- Antal løntilskudsstillinger er fortsat historisk lavt. Andelen af ansatte i fleksjob har været den samme de seneste fire år, nemlig 1,3%. Andelen af skånejob er faldet fra 0,2% i 2018 til 0,1% i 2021.
- Andelen af ansatte i seniorjob toppede i 2017 og er siden faldet til 0,1%. Noget af dette fald skyldes dog corona, hvor perioden med dagpenge er blevet udskudt flere gange, og der har derfor ikke været samme tilgang til ordningen, som ellers måtte være forventeligt.
- Driftsbyen, Fritids- og Kulturcentret og Social- og Handicapcentret har haft den højeste andel af ansatte på særlige vilkår målt i forhold til centrets samlede antal ansatte.

Sygefravær er på 13,0 dage i gennemsnit 2021

- Sygefraværet i hele kommunen er steget med 0,8 dag siden 2020, hvor det var 12,2 dage.
- Fraværet i 2021 lå en hel dag over måltallet, som var på 12,0 dage. 2021 har – ligesom 2020 – været et atypisk år for kommunen på grund af coronapandemien.
- Sygefraværet faldt 0,5 dag i 2020, og faldet blev ikke fulgt af et tilsvarende fald i de øvrige kommuner.
- I Høje-Taastrup Kommune er sygefraværet steget med 0,8 dage i 2021, i Region Hovedstadens kommuner under ét er det steget med 1,2 dage og i alle landets kommuner med 1,1 dage.

Afskedigelser er steget med 19% siden 2020

- Antallet af afskedigelser (167) i 2021 lå væsentligt højere end i 2020 (140), hvilket primært skyldes 21 fratrædelser for coronatestpersonale i BURC.
- Sygefravær er årsagen til de fleste af alle afskedigelser med 44%. Andelen har været faldende fra 54% i 2018 til 44% i 2021, men målt i faktiske tal er der en stigning i antallet fra 2020 til 2021.
- 46% af de afskedigede har været ansat i kommunen under ét år på afskedigelsestidspunktet (i 2020 var det 40%).

Direktionen blev orienteret den 16. maj, og ØkonomiUdvalget bliver orienteret den 23. august.

Bilag

Tal om Personale 2021 - Rapporten

Fraværende Kathrine Seier Skaastrup, Jørgen Lerhard, Anja Obdrup

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

22/9396

Baggrund

Hovedudvalget har jf. MED-aftalen en obligatorisk opgave vedr. ansættelser på særlige vilkår.

Opgaven har tre led:

1. Aftale retningslinjer for beskæftigelse på særlige vilkår.
2. Drøftelse med henblik på at fremme en fælles forståelse og holdning til beskæftigelse på særlige vilkår.
3. Sikre at fortrængning eller udstødning af allerede ansatte ikke finder sted.

Hovedudvalget har den 23. september 2013 vedtaget et sæt retningslinjer vedr. ansættelser på særlige vilkår, som senere i 2015 er blevet ajourført. Af retningslinjerne fremgår det, at Hovedudvalget hvert år skal drøfte ansættelser på særlige vilkår.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget drøfter om retningslinjerne fungerer tilfredsstillende, og om der er brug for særlige indsatser med henblik på at fremme en fælles forståelse af og holdning til beskæftigelse på særlige vilkår.

Beslutning Hovedudvalg den 08-06-2022

Medarbejdersiden gav udtryk for, at der fortsat er udfordringer med at proceduren ikke bliver overholdt i forhold til inddragelsen af tillidsrepræsentanten. Det er blevet meget bedre, men der er stadig forbedrings potentiale. Der er stadig ledere som ikke får inddraget tillidsrepræsentanten forinden ansættelsen.

Processen begynder ofte i Jobcentret, og først alt for sent bliver tillidsrepræsentanten involveret.

MitHTK kunne godt tydeliggøre processen og retningslinjerne noget mere.

HR-Centret ser på en evt. tilretning af MitHTK.

Fraværende:

Kathrine Seier Skaastrup

Jørgen Lerhard

Anja Obdrup

Sagsfremstilling

Det fremgår af retningslinjerne for ansættelser på særlige vilkår, at den årlige sagsfremlæggelse/ drøftelse skal belyse følgende:

- a) Antallet af ansatte på særlige vilkår fordelt på stillingstyper
- b) Antallet af ansatte på særlige vilkår set i forhold til ordinært ansatte

- c) Fordelingen på sektorniveau
- d) Fordelingen på overenskomstområder
- e) Udviklingen i antallet af ansættelser på særlige vilkår.

Ansættelser på særlige vilkår omfatter:

- Fleksjob
- Løntilskud
- Skånejob
- Seniorjob

Da Hovedudvalget også har Tal om Personale 2021 på dagsordenen på samme møde, belyses spørgsmålene primært fra data udarbejdet i forbindelse med Tal om Personale.

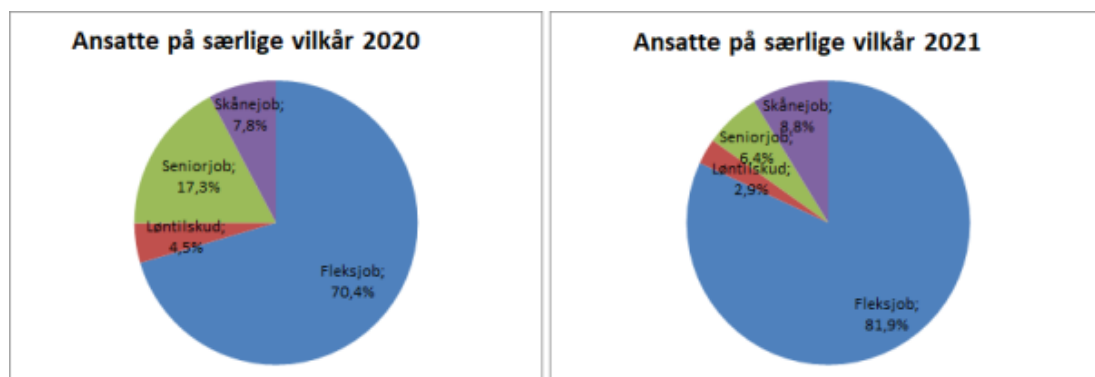
NB.

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

Ad a)

Af nedenstående figur 1 kan man se, hvordan ansættelser på særlige vilkår fordeler sig på de forskellige typer ansættelser. Fleksjob er fortsat den stillingstype der benyttes mest når der er tale om ansættelser på særlige vilkår, og også den, som igen i år har haft den største fremgang. Antallet af ansatte i løntilskud og seniorjob er nedadgående.

Selvom andelen i fleksjob er stigende, er den samlede andel af ansættelser på særlige vilkår faldende, hvilket kan ses længere nede i figur 2. Dette skyldes, at der i figur 1 er tale om en forholdsmæssig fordeling af ansættelser på særlige vilkår, hvor der i figur 2 er tale om, hvor stor en andel der er tale om i forhold til kommunens samlede antal ansatte.

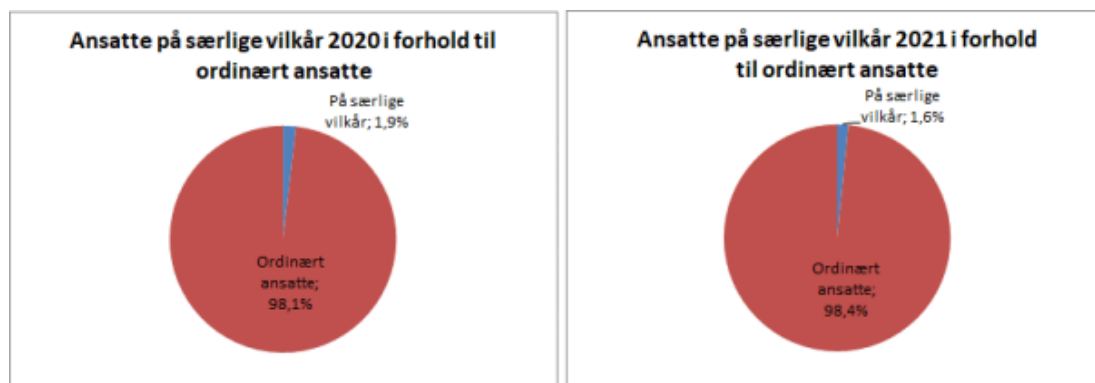


Figur 1 – Forholdsmæssig fordeling af ansættelser på særlige vilkår.

Ad b)

I 2021 beskæftigede kommunen i gennemsnit 3.332 ansatte, hvoraf 61,9 personer var ansat på særlige vilkår. Andelen af ansatte på særlige vilkår udgør således 1,6 % af det samlede antal ansatte, og har været nedadgående siden 2016.

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

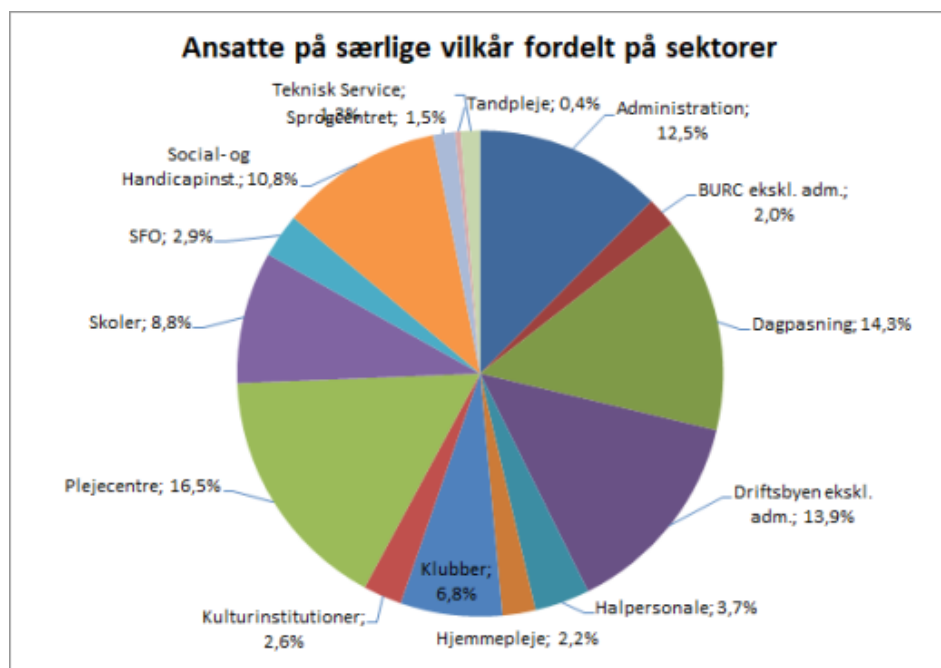


Figur 2 – Ansatte på særlige vilkår opgjort i procent af kommunens samlede antal ansatte

Ad c)

Af figur 3 kan det ses, hvordan andelen af ansatte fordeler sig på de forskellige sektorområder set i forhold til det samlede antal medarbejdere i sektoren.

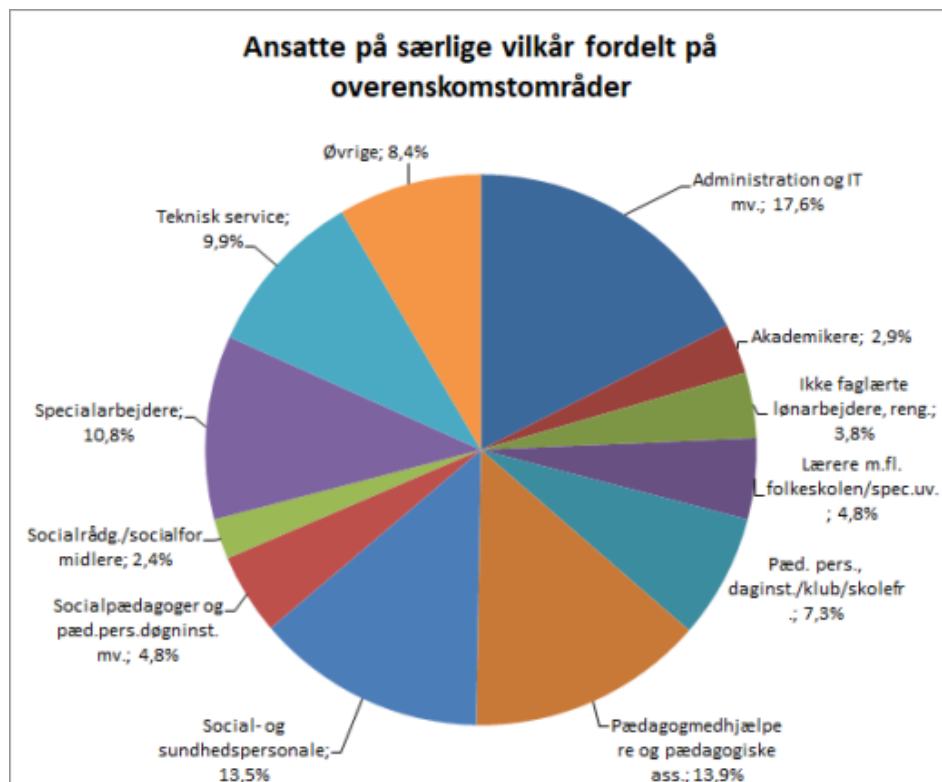
Det er fortsat Plejecentrene, som har den største andel af ansatte på særlige vilkår, tæt forfulgt af dagpasningsområdet og Driftsbyen. Der er ikke de store ændringer i fordelingen i forhold til tidligere år.



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

Ad d)

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



Figur 4 – Forholdsmæssig fordeling på sektorer.

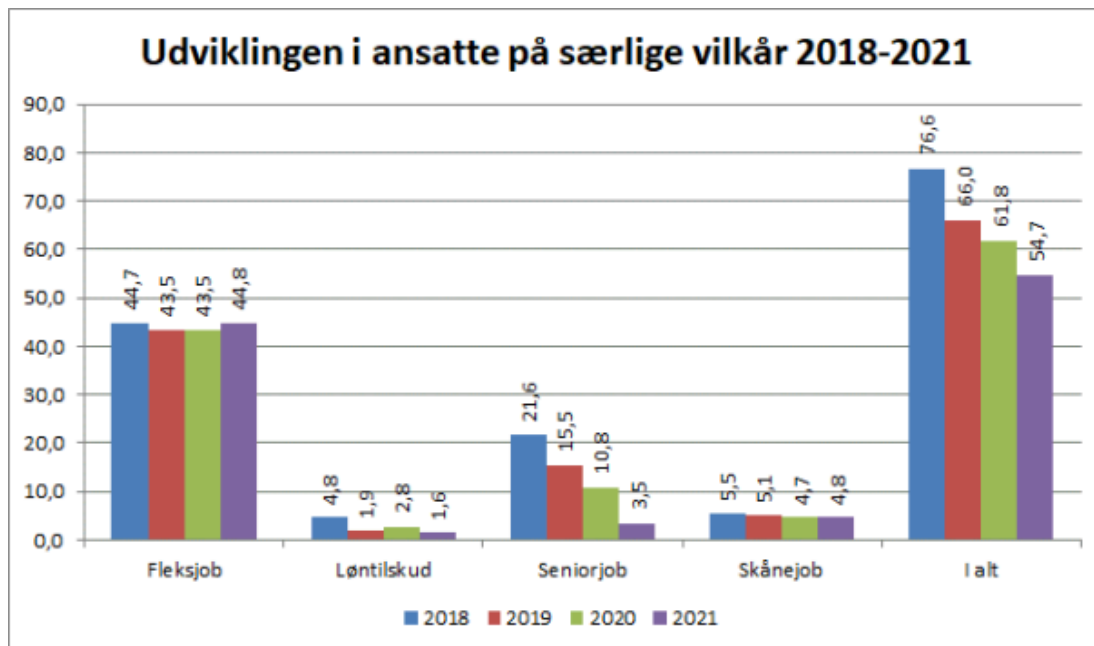
Af figuren ses det, at de fleste ansættelser på særlige vilkår sker på administrationsområdet. I 2020 var det det pædagogiske område der beskæftigede flest, men er nu faldet fra 17 % til 13,9 %. Det største fald er dog sket på det tekniske område, som er faldet fra 14,2 % til 9,9 %.

Ad e)

Udviklingen har gennem de seneste år generelt været faldende fra 76,6 ansatte i 2018 til 54,7 ansatte i 2021.

Af figur 5 nedenfor kan det ses, at antal løntilskudsstillinger fortsat er historisk lavt. Antallet af ansatte i seniorjob toppede i 2017 med 26,1 ansatte og er siden faldet til nu 3,5 ansatte. Noget af dette fald skyldes dog Corona, hvor perioden med dagpenge er blevet udskudt flere gange, og der har derfor ikke været samme tilgang til ordningen, som ellers måtte være forventeligt. Det kan derfor være, at vi i de næste par år, vil se en stigning i antallet af seniorjobs.

Antallet af ansatte i fleksjob og skånejob har været ret stabilt de seneste fire år.



Figur 5 – Antallet af ansatte på særlige vilkår i perioden 2018 - 2021

Økonomi

Oversigt

Bilag

Retningslinjer for ansættelser på særlige vilkår

Fraværende Kathrine Seier Skastrup, Jørgen Lerhard, Anja Obdrup

Punkt 6: Status fra arbejdsgruppen om rekruttering og fastholdelse

21/18716

Baggrund

Det er besluttet, at status fra arbejdsgruppen om rekruttering og fastholdelse på dette møde gives i et selvstændigt punkt på dagsordenen.

Indstilling

Det indstilles, at HovedUdvalget tager status til efterretning.

Beslutning Hovedudvalg den 08-06-2022

Arbejdet går godt, og fokusområderne er ved at blive delt lidt op i mindre bidder. Bl.a. er der udarbejdet en uddannelsesstrategi, og der er nu fokus på den attraktive arbejdsplads og de gode historier. Arbejdet skrider fint frem.

Status blev taget til efterretning.

Fraværende:

Kathrine Seier Skaastrup

Jørgen Lerhard

Anja Obdrup

Fraværende Kathrine Seier Skaastrup, Jørgen Lerhard, Anja Obdrup

Punkt 7: HU-arbejdsgruppe om samtale typer?

22/9922

Baggrund

HU-formandskabet har drøftet, om der er behov for flere beskrivelser af de forskellige samtale typer på personaleområdet i HTK, herunder også, hvad man som medarbejder kan forvente sig.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget træffer beslutning om, hvorvidt der skal nedsættes en arbejdsgruppe om samtale typer.

Beslutning Hovedudvalg den 08-06-2022

Medarbejdersiden påpeger, at der bør fremgå noget mere om samtale typer på MitHTK, herunder særligt hvad man som medarbejder kan forvente sig, når man indkaldes til diverse samtaler. Som et eksempel henvises til en vejledning som Gladsaxe kommune har lavet.

Kommunaldirektøren er enig i, at det er vigtigt at få skabt et overblik over samtale typer og forventninger, men at det ikke nødvendigvis er nødvendigt med en vejledning i lighed med Gladsaxes.

Vigtige fælles pointer er ønsket om tydelighed, tryghed og at man vil undgå unødigt at bevæge sig op ad konfliktrappen.

Der er enighed om, at der nedsættes en lille arbejdsgruppe bestående af 2-3 fra medarbejdersiden og 2 fra ledersiden.

Medarbejdersiden er efterfølgende vendt tilbage og meddelt, at Heidi Yoma og Brith Josephsen deltager i arbejdsgruppen fra medarbejdersiden. Det er endnu ikke besluttet hvem der, ud over Lars Holte, deltager fra ledersiden. Der afventes en tilbagemelding.

Fraværende:

Kathrine Seier Skaastrup

Jørgen Lerhard

Anja Obdrup

Sagsfremstilling

Formandskabet ønsker at høre Hovedudvalget, om der er opbakning til nedsættelse af en arbejdsgruppe, som skal se nærmere på de forskellige samtale typer.

Som det er nu, er det kun sygefraværssamtalen og den tjenstlige samtale som er beskrevet.

Afsnit uden overskrift

Fraværende Kathrine Seier Skastrup, Jørgen Lerhard, Anja Obdrup

Punkt 8: Oversigt over arbejdsgrupper

21/18716

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 08-06-2022

Ingen bemærkninger.

Fraværende:

Kathrine Seier Skaastrup

Jørgen Lerhard

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">• Heidi Hansen• Brith Josephsen• Lisbeth Brandt Jensen• Tine Hoffmann• Inge-Lise Clement• Maja W. Pedersen• Anya Manghezi• Anja Obdrup (HRC)• Ane Saabye (HRC)	Det planlagte forløb i SUOC og Dagtilbud er ca. 3-4 måneder forsinket pga. Corona. Dialogerne om ”op i tid” optager organisationen, og lever både i og udenfor projektet. Data viser fremgang i andel fuldtidsansættelser fra feb. 2021 til feb. 2022: i SUOC på 2,5 % og i Dagtilbud på 5,2 %. Næste møde er den 23. juni 2022.
Arbejdsgruppe om rekruttering og fastholdelse. Nedsat 22. oktober 2020.	Fokusområde fra HU-seminar 2020.	<ul style="list-style-type: none">• Tine Hoffmann• Heidi Hansen• Heidi Yoma• Charlotte Seedorf	Gruppen forventes at være aktiv i måske 2 år. På mødet d. 3. februar 2022 aftales en tæt møderække for resten af året, så arbejdsgruppen kan gå mere i dybden med temaer og indsatser i

- Karin Danielsen
- Lars Holte
- Anja Krogh Manghezi
- Thomas Svenne Langkjær
- Niels Krüger (suppl.)
- Anja Obdrup (HRC)

relation til arbejdskraft-udfordringen. Sidste møde i arbejdsgruppen var den 4. april 2022, og der er planlagt flere møder resten af året.

Status på gruppens arbejde gives i selvstændigt punkt på HU-møde den 8. juni 2022.

Arbejdsgruppe vedr. opdatering af MED-aftalen.

Nedsat 19. november 2020.

16. september 2021 ændres gruppens navn til:

Arbejdsgruppe vedr. MED-aftalens bilag 2

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

- Karin Danielsen
- Charlotte Seedorff
- Heidi Yoma Rasmussen
- Anja Obdrup (HRC)
- Louise Tribe (HRC)

Arbejdsgruppen har givet input til ny tids- og procesplan for budgettet, som er godkendt af Økonomiudvalget og Byrådet henholdsvis den 18. og 25. januar 2022. Næste møde er den 15. juni 2022.

Arbejdsgruppe vedr. HU-forenklinger i MED-systemet.

Nedsat 8. april 2021

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

- Heidi Hansen
- Niels Krüger
- Brith Josephsen
- Lisbeth Hansen
- Lars Holte
- Ulla Dedenroth
- Thomas Svenne Langkjær
- Lene Fridberg (HRC)

Første møde i arbejdsgruppen blev holdt den 3. december 2021.

Næste møde er den 25. maj 2022. Der er ikke aftalt nyt møde og arbejdsgruppen samler op via mail.

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)

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

Helle Planck
Larsen (HRC)

Ane Saabye
(HRC)

Fraværende Kathrine Seier Skastrup, Jørgen Lerhard, Anja Obdrup

Punkt 9: Eventuelt

21/18716

Baggrund

Punktet er åbent for input.

Beslutning Hovedudvalg den 08-06-2022

Ingen bemærkninger.

Fraværende:

Kathrine Seier Skastrup

Jørgen Lerhard

Anja Obdrup

Fraværende Kathrine Seier Skastrup, Jørgen Lerhard, Anja Obdrup