

Odder Kommune



Referat

Hovedudvalg

Den 04-12-2023

Tidspunkt: **09:30**

Sted: **Rådhuset, Mødelokale 2**

Deltagere:

**Henning Haahr
Sanela Ljeskovica
Morten Møller
Lone Bay
Simon Damsgaard
Jeanne Bøg Pedersen
Bodil Jeppesen
Torben Gejl Kristensen
Julie Fjældstad
Anette Holm Sørensen
Sabine Krieger
Laila Dueholm**

Afbud:

**Susanne Hammer-Jakobsen
Rikke Liboriussen
Tom Thielemann**

**Indholdsfortegnelse**

1.	Godkendelse af referat fra sidste møde	3
2.	Godkendelse af dagsorden	4
3.	Status på sygefravær og arbejdsmiljø	5
4.	Opfølgning på arbejdsmiljømål	7
5.	Socialt investeringsprojekt vedr. styrket sygefraværsindsats.....	8
6.	Sundhedsforsikring for ansatte	10
7.	Trivselsmåling 2024 - procesplan og spørgeramme.....	11
8.	Budget og økonomi.....	13
9.	Status vedr. udmøntning af P30.....	14
10.	Budgetproces.....	15
11.	Opfølgning på MED-konference.....	17
12.	Årshjul for 2024.....	18
13.	Eventuelt.....	19
14.	Kommunikation fra mødet.....	20



1. Godkendelse af referat fra sidste møde

Sagsnr.: S2019-15226

Dok.nr.: D2023-106364

Åbent

Fraværende: Rikke Liboriussen (Afbud), Susanne Hammer-Jakobsen (Afbud), Tom Thielemann (Afbud)

Forvaltningen indstiller

Punktet er til beslutning.

Der afsættes 2 minutter til punktet.

Beslutning Hovedudvalg 04-12-2023

Godkendt

Bilagsliste

[D2023-84738](#) Åbent referat - Hovedudvalg den 28-08-2023, kl. 08:00-12:00



2. Godkendelse af dagsorden

Sagsnr.: S2019-15226

Dok.nr.: D2023-106365

Åbent

Fraværende: Rikke Liboriussen (Afbud), Susanne Hammer-Jakobsen (Afbud), Tom Thielemann (Afbud)

Forvaltningen indstiller

Punktet er til beslutning.

Der afsættes 2 minutter til punktet.

Beslutning Hovedudvalg 04-12-2023

Godkendt



3. Status på sygefravær og arbejdsmiljø

Sagsnr.: S2021-3269

Dok.nr.: D2023-106378

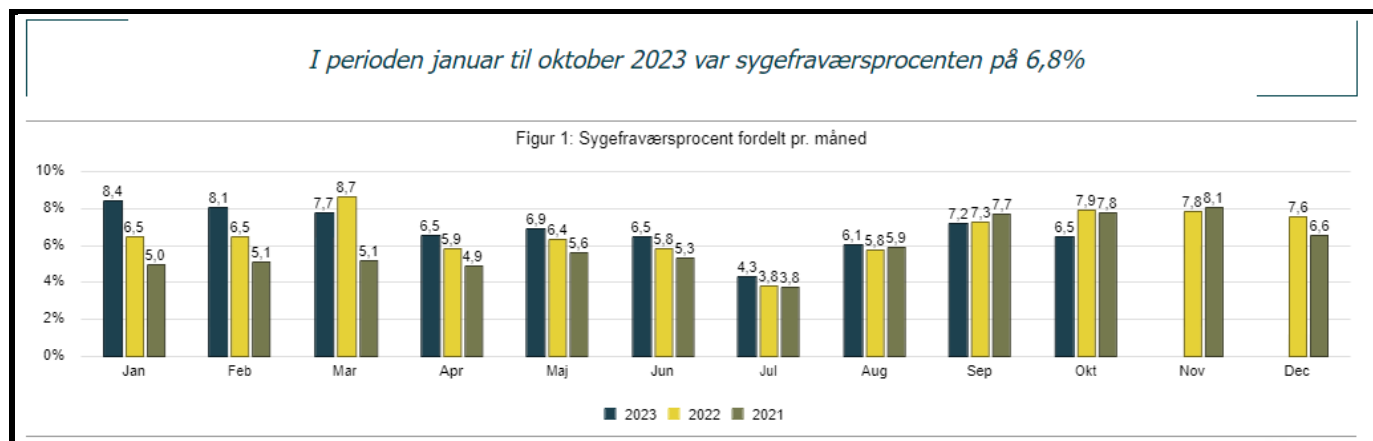
Åbent

Fraværende: Rikke Liboriussen (Afbud), Susanne Hammer-Jakobsen (Afbud), Tom Thielemann (Afbud)

Dagsorden

*Punktet er til information og drøftelse.
Der afsættes 15 minutter til punktet.*

Sygefravær



Sygefraværet er for indeværende år opgjort for perioden januar til og med oktober måned. Samlet set er sygefraværet i perioden opgjort til 6,8 procent, svarende til 14,8 dage i gennemsnit pr. fuldtidsbeskæftiget. Det er en lille stigning målt mod samme periode i 2022 som viste et fravær på 6,5 procent svarende til 14,1 dages fravær i gennemsnit pr. fuldtidsbeskæftiget.

Det lange og meget lange fravær (31-90 dage og >90 dage) tegner sig for over halvdelen af fraværet. Også her ses en stigning mellem 2022 og 2023 - i 2022 tegnede det lange og meget lange fravær sig for 47,3 procent af det samlede fravær, mens det i 2023 er steget til 51,9 procent af fraværet. Det bemærkes endvidere, at knap en fjerdedel af fraværet vedrører kort fravær af 2-5 dages varighed.

I forhold til fraværet målt på de seneste 12 måneder (november 2022-oktober 2023) udgjorde det samlede fravær syv procent svarende til 18,3 sygedage i gennemsnit pr. fuldtidsbeskæftigede. Samlet set udgjorde fraværet de seneste 12 måneder 96 årsværk.

Supplerende arbejdsmiljøuddannelse

Den 6. december afholdes supplerende arbejdsmiljøuddannelse med fokus på fremtidens generationer på arbejdspladsen. Der er for nuværende ca. 100 tilmeldte til arrangementet.

Status på influenza-vaccinationer

Det har været muligt at booke gratis influenzavaccination i oktober måned. I alt 291 ansatte har taget imod tilbuddet. Heraf har to personer modtaget vaccination på et af Danske Lægers Vaccinationservices mobile enheder, mens de øvrige 289 er vaccineret i Vita Park.



Der har undervejs været nogle tekniske udfordringer med booking via OdderIntra, da der er problemer med at tilgå intra efter overgang til Mitld. Det har givet visse udfordringer for medarbejdere, der ikke har adgang til Citrix og i HR, som har fået en del henvendelser vedr. problemet.

Forvaltningen indstiller

-

Beslutning Hovedudvalg 04-12-2023

I relation til sygefravær blev der spurgt til om vi ved noget om, hvorvidt det meget lange fravær er arbejdsrelateret. Det har vi ikke et fuldt billede af. I forbindelse med den kommende trivselsmåling vil der dog være spørgsmål, der afdækker om der har været arbejdsrelateret sygefravær.

Der blev orienteret om, at arbejdsmiljøgruppen under Hovedudvalget havde møde den 30. november.

Gruppen behandlede endnu et par ansøgninger til sundhedsordningen. Samlet set fra der herefter godkendt ansøgninger for knap 100.000 kroner.

Det er arbejdsmiljøgruppens anbefaling, at den del af sundhedsordningen der prioriteres til tilskud til lokale initiativer i 2024 reserveres til tiltag, der handler om opfølgning på trivselsmålingen.

Arbejdsmiljøgruppen drøftede endvidere et forslag om, at den gratis adgang til svømmehal også kommer til at omfatte Vandhalla i Hou. Der har været reserveret et beløb på 50.000 kr. årligt til at give mulighed for adgang til svømmehal. I 2022 blev der brugt knap 21.000 kr. på tiltaget. Det er derfor gruppens vurdering, at en aftale der også omfatter Vandhalla vil kunne holdes indenfor den samlede ramme på 50.000 kr. Derfor arbejdes der videre med en aftale med Eghmonthøjskolen om gratis adgang til Vandhalla på samme vilkår som til Odder Svømmehal. Der følges op efter et halvt år, med en vurdering af om ordningen skal justeres, således at den kan holdes indenfor den samlede ramme.

Arbejdsmiljøgruppen under Hovedudvalget er nedsat i henhold til den lokale MED-aftale. Derfor er det usikkert om den fortsætter og i hvilken for med en ny MED-aftale. Gruppen aftalte dog, at der afholdes møde i februar 2024, hvor der bl.a. drøftes rammer for ansøgninger til sundhedsordningen samt det kommende arbejdsmiljøregnskab.

Bilagsliste

[D2023-106568](#) Sygefraværsudvikling november 2022 - oktober 2023



4. Opfølgning på arbejdsmiljømål

Sagsnr.: S2020-26907

Dok.nr.: D2023-107778

Åbent

Fraværende: Rikke Liboriussen (Afbud), Susanne Hammer-Jakobsen (Afbud), Tom Thielemann (Afbud)

Dagsorden

Punktet er til beslutning.

Der afsættes 15 minutter til punktet.

Af arbejdsmiljømålene fremgår det, at der skal udarbejdes en fælles retningslinje for forebyggelse og håndtering af stress. Dette arbejde er endnu ikke påbegyndt. Hovedudvalget drøfter og beslutter hvornår retningslinjen skal være udarbejdet.

Forvaltningen indstiller

-

Beslutning Hovedudvalg 04-12-2023

Det blev besluttet, at HR teamet udarbejdet et forslag til en fælles retningslinje til Hovedudvalgets møde i februar 2024, således at retningslinjen kan anvendes i relation til resultatet af trivselsmålingen.



5. Socialt investeringsprojekt vedr. styrket sygefraværsindsats

Sagsnr.: S2020-26907

Dok.nr.: D2023-106387

Åbent

Fraværende: Rikke Liboriussen (Afbud), Susanne Hammer-Jakobsen (Afbud), Tom Thielemann (Afbud)

Dagsorden

Punktet er til information og drøftelse.

Der afsættes 15 minutter til punktet.

Odder Kommune har indgået aftale om et socialt investeringsprojekt med fokus på en forebyggende og styrket jobrettet indsats for sygemeldte. Projektet gennemføres i samarbejde med Marselisborg Consulting. Projektet indeholder tre hovedspor:

1. Forebyggende spor, hvor 2-3 kommunale arbejdspladser med højt sygefravær arbejder strategisk og operationelt med onboarding og den løbende faglige kvalitetssikring, kortlægning af sygefraværs mønstre, skærpelse af ledelsesrollen og den systematiske brug af sygefraværsdata, indsatsmodel og implementering af redskaber til håndtering af det tidlige sygefravær (dvs. i den arbejds giverbetalte periode).
2. Indsatsspor, hvor 100 sygemeldte med en anciennitet på min. 26 uger (50 på sygedagpenge og 50 på jobafklaringsydelse) modtager en ekstraordinær indsats i en 2 årig periode - bl.a. ved at en fast jobrådgiver fra Marselisborg, som følger borgeren i hele perioden. Når borgeren er sygemeldt, hvis borgeren bliver ledig og når borgeren er i arbejde.
3. Læringsspor hvor Marselisborg bl.a. leverer massiv og intensiv sagssparring til organisationen og medarbejderne og sætter fokus på styring og opfølgning. Her arbejdes således ikke kun med 100 borgere men med hele populationen af sygemeldte i kommunen mhp. en styrket indsats. Udover dette gennemføres kompetenceudvikling for alle relevante medarbejdere ift. at sikre sammenhængende forløb for borgere, som skifter ydelse (fx fra sdp til adp).

Projektet er forankret på beskæftigelsesområdet, men særligt forebyggelsessporet, hvor der udvælges 2-3 kommunale arbejdspladser har betydning for sygefraværsindsatsen bredt i organisationen.

Direktør for Social, Sundhed og Beskæftigelse Sanela Ljeskovica orienterer nærmere om status på projektet på mødet.

Forvaltningen indstiller

-

Beslutning Hovedudvalg 04-12-2023

Direktør for Social, Sundhed og Beskæftigelse Sanela Ljeskovica orienterede om projektet.

Projektet tager afsæt i, at Den Sociale Kapitalfond investerer midler i en indsats, som vurderes at have potentiale for en større økonomisk og social effekt end det investerede. Investeringen udmøntes i et samarbejde med en ekstern aktør - i dette tilfælde Marselisborg Konsulenterne.



Projektet vedrører beskæftigelsesområdet og et målsætning om at få flere sygemeldte tidligere tilbage i arbejde.

Der bliver investeret ca. 4 mio. fra den Sociale Kapitalfond. Der er udarbejdet en businesscase, der vurderer et provenu på ca. 7-10 mio. kr. baseret på at få 100 fuldtidsbeskæftige sygemeldte tilbage i beskæftigelse. Såfremt projektet giver de vurderede effekter skal "tilbagebetale" 5,6 mio. kr. Hvis der ikke er nogen effekter af projektet er der ingen udgift for Odder Kommune, og der er dermed ikke en økonomisk risiko forbundet med projektet for Odder Kommune.

Projektet har tre spor - forebyggelse, beskæftigelsesindsats og organisatorisk udviklingsspor, hvoraf særligt forebyggelsessporet relaterer sig til Odder Kommune som arbejdsplads.

Det forebyggende spor indebærer, at der udvælges 2-3 arbejdspladser til deltagelse i en fokuseret indsats - udvalgt efter en række kriterier. Hvilke arbejdspladser der deltager afklares endeligt efter den 8. december 2023.

Projektet løber over 18 måneder og der indgår i den indledende analysefase en trivselsmåling. Det blev bemærket, at det er vigtigt, at man ikke som deltagende arbejdsplads bliver "forstyrret" af at der er to målinger, da vi også i Odder generelt gennemfører trivselsmåling. Derfor skal projektet enten anvende resultaterne at vores egen trivselsmåling eller evt. kunne supplere denne med enkelte spørgsmål for de arbejdspladser, der deltager i projektet.

Marselisborg tager i sygefraværsindsatsen afsæt i det vi har i forvejen gør og har besluttet i Odder Kommune også i forhold til værktøjer til håndtering af sygefravær.

Den læring der viser i forebyggelsessporet fra de deltagende arbejdspladser skal dog udbredes til resten af organisationen.



6. Sundhedsforsikring for ansatte

Sagsnr.: S2020-26907

Dok.nr.: D2023-107777

Åbent

Fraværende: Rikke Liboriussen (Afbud), Susanne Hammer-Jakobsen (Afbud), Tom Thielemann (Afbud)

Dagsorden

Punktet er til information og drøftelse.

Der afsættes 10 minutter til punktet.

Punktet udspringer af en drøftelse om sygefravær og rekruttering/fastholdelse i et lokalt medudvalg, hvor udvalget også har drøftet muligheden for at tegne sundhedsforsikring som ansat.

Tanken er, at en sundhedsforsikring, der giver mulighed for hurtigere behandling af sygdom og arbejdsskader formentlig vil kunne bidrage til at nedbringe sygefraværet, ligesom at det kan ses som et gode, der kan tiltrække nye medarbejdere og fastholde eksisterende.

Her er et tilfældigt eksempel på en udbyder af sundhedsforsikring til offentligt ansatte:

<https://www.kommunesundhed.dk/>

Der ønskes en drøftelse af muligheden for at tilbyde sundhedsforsikring til ansatte.

Forvaltningen indstiller

-

Beslutning Hovedudvalg 04-12-2023

Der blev indledningsvis stillet spørgsmål ved om vi som kommunal arbejdsplads må tilbyde arbejdsgiverbetalt sundhedsforsikring. Det må vi godt i henhold til lovgivningen. Det vil dog være en politisk beslutning om vi ønsker dette, da det også vil være forbundet med en ikke ubetydelig udgift.

Der blev i Hovedudvalget givet udtryk for forskellige holdninger til, hvorvidt et tilbud om en sundhedsforsikning er en god idé for os som kommunal arbejdsplads.

Det blev endvidere drøftet, at vi har ret forskellige vilkår på vores arbejdspladser i forhold til forebyggende tiltag - nogle har eksempelvis mulighed for at træne i sundhedshuset mens andre ikke har. Det blev drøftet, at det først og fremmest bør afdækkes, hvilke muligheder vi har for forebyggelse indenfor egne rammer - herunder fx. mulighed for at anvende træningscentrets udstyr udenfor arbejdstid.

Det blev besluttet at arbejdsmiljøgruppen under Hovedudvalget ser nærmere herpå.



7. Trivselsmåling 2024 - procesplan og spørgeramme

Sagsnr.: S2023-562

Dok.nr.: D2023-106391

Åbent

Fraværende: Rikke Liboriussen (Afbud), Susanne Hammer-Jakobsen (Afbud), Tom Thielemann (Afbud)

Dagsorden

Punktet er til beslutning.

Der afsættes 20 minutter til punktet.

Plan for gennemførelse af trivselsmålingen

HovedUdvalget besluttede på deres møde i februar 2023 at udsætte trivselsmålingen til første kvartal 2024 af hensyn til de igangværende omorganiseringer, herunder særligt samling af administrative opgaver og medarbejdere. Der er udarbejdet en plan med henblik på, at trivselsmålingen udsendes umiddelbart efter uge syv og således at rapporterne er klar til udsendelse primo april. Det betyder, at der fortsat vil være omorganiseringer, særligt på dagtilbudsområdet, som ikke er endeligt implementeret på tidspunktet for udsendelse af trivselsmålingen, men da trivselsmålingen også er en APV for det psykiske arbejdsmiljø, er det ikke muligt at udskyde den yderligere. Der kan evt. gives mulighed for at der på dagtilbudsområdet gennemføres en opfølgende undersøgelse i 2025.

Som en del af processen planlægger HR teamet supplerende arbejdsmiljøuddannelse i uge 5, dels med et oplæg om trivsel og dels med inspiration og tid for TRIO'erne til planlægning af opfølgning på målingen mv.

Spørgerammen

HovedUdvalget besluttede ligeledes på mødet i februar 2023, at trivselsmålingen skulle suppleres med enkelte spørgsmål i forhold til kerneopgaven og eventuelle yderligere spørgsmål fra et eksempel på en "kulturmåling". HR teamet har gennemgået spørgemålene og tilføjet et tema vedr. kerneopgaven. Det er HR teamets vurdering, at øvrige spørgsmål fra kulturmålingen stort set er dækket i vores eksisterende spørgeramme til trivselsmålingen - dog er enkelte spørgsmål tilføjet til den kommende spørgeramme.

Derudover foreslår HR teamet, at spørgerammen også suppleres med et tema om psykologisk tryghed. HR teamet har endvidere gennemgået spørgerammen fra 2020 og foreslår at enkelte spørgsmål udgår i lyset af de nye tilføjelser. Endelig foreslår HR teamet, at enkelte spørgsmål under temaet "nærmeste leder" får en særlig formulering til ledere, således at de giver mere mening i ledernes besvarelse af målingen.

Af vedlagte bilag fremgår i første kolonne spørgerammen fra 2020 og i anden kolonne forslaget til spørgerammen for 2024.

Respondenter

I forbindelse med tidligere trivselsmålinger er som udgangspunkt sendt invitation til alle månedslønnede medarbejdere, men den enkelte leder har i forbindelse med validering haft mulighed for at undtage medarbejdere, som var opsagt, langtidssygemeldte, på barsel m.m. Kriterierne for at undtage medarbejdere fra trivselsmålingen har ikke været entydige.



Anbefalingen er, at der også denne gang sendes invitation til trivselsmålingen til alle månedslønnede medarbejdere, og at det alene er medarbejdere, der er opsagt af arbejdsgiver, der undtages fra trivselsmålingen. Trivselsmålingen udsendes denne gang alene via e-boks, og det er derfor også muligt at nå medarbejdere, som er langtidssygemeldte, på barsel m.m. Dog er der en risiko for, at svarprocenten påvirkes negativt, idet medarbejdere, som er væk fra arbejdspladsen, finder det vanskeligt og mindre relevant at besvare trivselsmålingen. Anbefalingen om at undtage medarbejdere opsagt af arbejdsgiver begrundes med et hensyn til den opsagte medarbejder.

HovedUdvalget bedes på baggrund af ovenstående tage stilling til hvilke ansatte der konkret skal modtage invitation til deltagelse i trivselsmålingen.

Forvaltningen indstiller

At HovedUdvalget

- Godkender spørgerammen for trivselsmålingen 2024
- Beslutter hvem der skal deltage i trivselsmålingen

Beslutning Hovedudvalg 04-12-2023

Hovedudvalget godkendte spørgerammen som anbefalet af HR teamet.

I forhold til HR teamets anbefalinger til respondenter drøftede Hovedudvalget fordele og ulemper men besluttede at godkende HR teamets anbefaling om, at alle månedslønnede inviteres til deltagelse, dog undtaget medarbejdere, der er opsagt fra arbejdsgivers side.

Hovedudvalget var enig om at opfordre til, at der på de enkelte arbejdspladser tilrettelægges mulighed for at besvare trivselsmålingen i arbejdstiden, således at vi igen får så høj en svarprocent som muligt.

Bilagliste

[D2023-108014](#) procesplan for trivselsmåling 2024 - til HU møde 4. december 2023

[D2023-108282](#) Spørgeramme for trivselsmålingen - til HU møde den 4. december



8. Budget og økonomi

Sagsnr.: S2021-3269

Dok.nr.: D2023-106368

Åbent

Fraværende: Rikke Liboriussen (Afbud), Susanne Hammer-Jakobsen (Afbud), Tom Thielemann (Afbud)

Dagsorden

Punktet er til information og drøftelse.

Der afsættes 10 minutter til punktet.

Kommunaldirektøren orienterer om status på budget for indeværende år, herunder status vedr. realisering af besparelser i forbindelse med P30.

Forvaltningen indstiller

-

Beslutning Hovedudvalg 04-12-2023

Kommunaldirektøren orienterede om, at det ser ud til budgetterne for 2023 stort set overholdes.

I forhold til P30 mangler der fortsat at blive realiseret 3,5 mio. kroner i forhold til ledelse og administration. Det arbejdes der således fortsat med en plan for i 2024.



9. Status vedr. udmøntning af P30

Sagsnr.: S2020-26907

Dok.nr.: D2023-106395

Åbent

Fraværende: Rikke Liboriussen (Afbud), Susanne Hammer-Jakobsen (Afbud), Tom Thielemann (Afbud)

Dagsorden

*Punktet er til information og drøftelse
Der afsættes 15 minutter til punktet
Birgitte de Place deltager under punktet*

Ledelsen orienterer om status på udmøntningen af besparelser og organisationstilpasninger i P30, herunder særligt status vedr. samling af administrative medarbejdere.

Der orienteres endvidere om status på forhandling af MED-aftale og om arbejdet med kernefortællingen, som er besluttet af koncernledelsen.

Forvaltningen indstiller

-

Beslutning Hovedudvalg 04-12-2023

Økonomi- og Administrationschef Birgitte de Place orienterede om, at alle et nyetablerede stillinger i staben er blevet besat med intern omplacering. Alle der har budt ind på stillingerne har desuden kunnet tilbydes jobs - og stort set også med tilgodeseelse af de ønskede stillingskategorier.

I en enkelt situation er der aftalt en "delt ansættelse" mellem en decentral arbejdsplads og staben.

Det er planen at medarbejderne fysisk skal samles i de enkelte teams, så det også er muligt at opbygge det faglige fællesskab. Der arbejdes dog også med midlertidige løsninger, da lokalesituationen ikke er endeligt på plads.

Formelt overgår medarbejderne til staben pr. 1. januar 2024. Det er dog aftalt, at januar særligt prioriteres til at sikre god regnskabsafslutning i hele organisationen.

Efterfølgende orienterede kommunaldirektøren kort om status på forhandlinger af en ny MED-aftale. Der har været afholdt møde i forhandlingsudvalget den 30. november, og der arbejdes godt videre med processen. Det er nedsat en mindre "skrivegruppe", som mødes primo januar og der er herefter nyt møde i forhandlingsudvalget i slutningen af januar.



10. Budgetproces

Sagsnr.: S2020-26907

Dok.nr.: D2023-107774

Åbent

Fraværende: Rikke Liboriussen (Afbud), Susanne Hammer-Jakobsen (Afbud), Tom Thielemann (Afbud)

Dagsorden

Punktet er til information og drøftelse.

Der afsættes 20 minutter til punktet.

Som en del af punktet drøftes følgende:

- evalueres budgetprocessen for budget 2024 med hensyn til Hovedudvalgets information om og mulighed for udtalelse i forhold til budgettet
- evaluering af procedureretningslinjer og drøftelse af plan for eventuel udarbejdelse af ny retningslinje
- plan for information og drøftelse af budget 2025 i budgetprocessen, herunder gennemgang af budgettet for medarbejdersiden (indarbejdes i årshjul)

Forvaltningen indstiller

-

Beslutning Hovedudvalg 04-12-2023

Økonomi- og administrationschef Birgitte de Place deltog under punktet og orienterede om, at kommunalbestyrelsen den 5. december afholder temamøde om evaluering af budgetprocessen, hvorefter budgetvejledningen for det kommende år udarbejdes.

Det vil i den kommende budgetvejledning blive indskrevet, hvordan og hvornår MED-organisationen involveres. Det blev i samme forbindelse aftalt, at Økonomi- og Administrationschefen afholder et informationsmøde med medarbejderrepræsentanterne i Hovedudvalget og Områdeudvalg/Fagudvalg, hvor budgettet gennemgås.

Hovedudvalget besluttede endvidere at nedsætte en arbejdsgruppe, der skal udarbejde forslag til justering af Hovedudvalgets procedureaftale, der bl.a. også beskriver MED-organisationens involvering i forbindelse med budgetlægning og -opfølgning. Deltagere fra medarbejdersiden bliver Tom Thielemann, Lone Bay, Torben Gejl Kristensen og Rikke Liboriussen. Ledelsesrepræsentationen afklares efterfølgende.

Bilagsliste

[D2023-104621](#) Udkast til Årshjul Hovedudvalget 2024

[D2012-164778](#) Bilag 3 til MED-aftale 2012, Procedureretningslinjer





11. Opfølgning på MED-konference

Sagsnr.: S2020-26907

Dok.nr.: D2023-106392

Åbent

Fraværende: Rikke Liboriussen (Afbud), Susanne Hammer-Jakobsen (Afbud), Tom Thielemann (Afbud)

Dagsorden

Punktet er til beslutning.

Der afsættes 10 minutter til punktet

Hovedudvalget drøfter udbyttet af MED-konferencen den 14. november 2023 og beslutter endvidere hvornår og hvordan der arbejdes videre med temaet om frisættelse.

Hovedudvalget træffer i den forbindelse udvalgets egen opgave i forbindelse med frisættelsesdagsordenen, herunder om der skal udarbejdes en fælles vision og værdier for arbejdet.

Forvaltningen indstiller

-

Beslutning Hovedudvalg 04-12-2023

Der blev givet udtryk for lidt forskellige oplevelser af konferencen.

Det blev drøftet, at det først og fremmest kan være relevant at afdække hvilke regler og (unødige) procedurer vi selv har skabt, og dermed evt. kan fjerne.

Der arbejdes også i koncernledelsen med frigørelsesdagsordenen.



12. Årshjul for 2024

Sagsnr.: S2021-26003

Dok.nr.: D2023-106393

Åbent

Fraværende: Rikke Liboriussen (Afbud), Susanne Hammer-Jakobsen (Afbud), Tom Thielemann (Afbud)

Dagsorden

Punktet er til beslutning.

Der afsættes 10 minutter til punktet.

Der er udarbejdet et foreløbigt årshjul for HovedUdvalget. Det foreslås, at det allerede planlagte møde i august flyttes til primo september, således at mødet tilrettelægges med mulighed for drøftelse af det kommende budget.

Forvaltningen indstiller

-

Beslutning Hovedudvalg 04-12-2023

Ingen bemærkninger.



13. Eventuelt

Sagsnr.: S2019-15226

Dok.nr.: D2023-106366

Åbent

Fraværende: Rikke Liboriussen (Afbud), Susanne Hammer-Jakobsen (Afbud), Tom Thielemann (Afbud)

Forvaltningen indstiller

-

Beslutning Hovedudvalg 04-12-2023

Det blev aftalt, at dagsordenen til Hovedudvalgsmøder fremadrettet også sendes til alle tillidsrepræsentanter.



14. Kommunikation fra mødet

Sagsnr.: S2019-15226

Dok.nr.: D2023-106578

Åbent

Fraværende: Rikke Liboriussen (Afbud), Susanne Hammer-Jakobsen (Afbud), Tom Thielemann (Afbud)

Forvaltningen indstiller

Punktet er til beslutning.

Der afsættes 5 minutter til punktet

Hovedudvalget beslutter, hvad der særskilt skal kommunikeres fra mødet og hvordan.

Beslutning Hovedudvalg 04-12-2023

Ingen bemærkninger.



Samlet bilagsliste

- [D2023-84738](#) Åbent referat - Hovedudvalg den 28-08-2023, kl. 08:00-12:00
- [D2023-106568](#) Sygefraværsudvikling november 2022 - oktober 2023
- [D2023-108014](#) procesplan for trivselsmåling 2024 - til HU møde 4. december 2023
- [D2023-108282](#) Spørgeramme for trivselsmålingen - til HU møde den 4. december
- [D2023-104621](#) Udkast til Årshjul Hovedudvalget 2024
- [D2012-164778](#) Bilag 3 til MED-aftale 2012, Procedureretningslinjer