

# REFERAT Hovedudvalget d. 23-02-2022

**Mødedato** Onsdag d. 23. februar 2022 kl. 09:00

**Mødested** Mødelokale Gisselfeld AB - Rådhuset, Frederiksgade i Haslev

## Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsordenen.....	3
Godkendelse af referat fra sidste møde den 15. december 2021.....	4
Drøftelse: Arbejdsmiljøet i en coronatid.....	5
Drøftelse: Økonomi.....	6
Beslutning: Nye repræsentanter til Feriefondens bestyrelse.....	7
Drøftelse: Sygefravær og trivsel.....	8
Drøftelse: Den årlige arbejdsmiljødag 2022.....	10
Drøftelse: Håndtering af den overordnede lønpolitik.....	11
Drøftelse: Konklusioner fra §17 stk. 4 udvalg i 2021.....	12
Meddelelser.....	14
Næste møde.....	15

# **Punkt 1: Godkendelse af dagsordenen**

81.38.04-P35-1-22

## **Sagsfremstilling**

Godkendelse af dagsordenen.

- Herunder prioritering af punkter.

## **Indstilling:**

Formanden indstiller, at dagsordenen godkendes.

## **Beslutning**

Dagsordenen blev godkendt.

## **Punkt 2: Godkendelse af referat fra sidste møde den 15. december 2021**

81.38.04-P35-1-22

### **Sagsfremstilling**

Godkendelse af referat fra sidste møde den 15. december 2021.

(Se referatet på Intranettet under MEDorganisation/Hovedudvalget)

### **Indstilling:**

Formanden indstiller, at referatet fra mødet den 15. december 2021 godkendes.

### **Beslutning**

Referatet blev godkendt.

## **Punkt 3: Drøftelse: Arbejdsmiljøet i en coronatid**

81.38.04-P35-1-22

### **Sagsfremstilling**

På sidste møde i Hovedudvalget drøftede vi restriktioner, test flere gange om ugen, gyldige coronapas og mundbind m.m. til at vi næsten har ophævet de samme regler med virkning fra den 1. februar 2022. Samfundet er så godt som genåbnet trods enormt høje smittetal. I skrivende stund er kurven ikke rigtig knækket endnu, men det håber vi på med forårets komme.

Hvordan står det så til på arbejdspladserne? Hovedudvalgets medlemmer orienterer om status på arbejdssituationen fra de 8 centre samt Staben for Organisation & HR, og om det giver anledning til at drøfte forhold, som skal bringes videre.

### **Indstilling:**

Formanden indstiller, at Hovedudvalget drøfter status på corona og arbejdsmiljøet på arbejdspladserne.

### **Beslutning**

Dagpasningsområdet melder om en vis form for metaltræthed i al håndteringen af corona. Medarbejdere og ledere er trætte og har løbet stærkt for via en imponerende ekstra indsats at holde åbent trods de rigtig mange smittede. Det opleves rigtig hårdt og personalet udtrykker bekymring for den efterregning som givet kommer på et tidspunkt. Der efterlyses en udtalt anerkendelse for alt det hårde arbejde, der er udført.

Skoleområdet tilslutter sig en vis form for metaltræthed. Det er hårdt med halve klasser for kravene er jo de samme. Det er et kæmpe pres, at man ikke har nået det, som forventes. Skoleområdet udtrykker ligeledes bekymring for efterregningen. Der har været lang vej til hjælpen skønt alle hjælper til som det nu er muligt. Der er meget snak om sygefravær, vilkår og ressourcer. Området trænger til et boost for at kunne genstarte.

På administrationsområdet har mange været syge. Her opleves udfordringen med, hvornår man er syg, når privatliv og arbejdsliv blandes sammen. Tilgangen til det er noget, vi skal drøfte videre. Presset kommer mere fra implementeringen af 6-8 nye systemer på en gang, hvilket giver et meget presset arbejdsmiljø med deraf følgende fravær. Tempoet er blevet for højt. Der er nu også begyndt at komme borgerklager. Selvom vi er blevet mere digitale kan man jo ikke forvente svar med det samme.

Der var enighed om, at ovenstående udfordringer afledt af corona kalder på fortsatte drøftelser i de forskellige trioer, så der kan prioriteres og forventningsafstemmes.

Afslutningsvis var der en snak om aftaler med de faglige organisationer, som ikke blev til noget. Der er nogle perspektiver, som skal belyses noget bedre, så begge parter får det gennemført, såfremt der kommer en næste gang.

## **Punkt 4: Drøftelse: Økonomi**

00.30.00-S00-1-22

### **Sagsfremstilling**

På mødet orienteres om økonomien, herunder:

- Opfølgning på budget 2022 - data for 2022 er endnu meget foreløbige, og præget af implementeringen af et nyt system.
- Budgetvejledningen til udarbejdelsen af budget 2023-2026 blev besluttet på Økonomiudvalget den 9. februar 2022. Den endelige budgetvejledning er vedhæftet som bilag. I budgetvejledningen er forslag og kommentarer fra fællesmødet den 27. januar mellem chefforum og Hovedudvalget blevet indarbejdet.
- Status på det foreløbige regnskab for 2021.
- Status på implementeringen af det nye økonomi- og lønsystem.

### **Indstilling:**

Formanden indstiller, at der orienteres om status på økonomien - herunder budgetopfølgning, budgetvejledning for det kommende budget 2023-2026, foreløbige regnskab og implementering af nyt økonomi- og lønsystem.

### **Beslutning**

Formanden orienterede om regnskabstallene for 2021 som de foreligger p.t. Det kan nu aflæses, at indsatsen på det specialiserede område begynder at virke. Alt i alt er de foreløbige tal noget mere positive end forventet.

For Budget 2023 er der lige nu ikke tegn på, at vi skal ud i store besparelser, men vi er tidligt i processen og meget kan ske endnu.

### **Bilag**

Budgetvejledning for budget 2023 - 2026

Dagsordenspunkt Status på regnskabsafslutning og nyt økonomisystem behandlet på mødet 9. februar 2022 kl. 1530 (Udvalgslokale 3, Søndergade 12, Haslev) i Økonomiudvalget (2022).docx

## **Punkt 5: Beslutning: Nye repræsentanter til Feriefondens bestyrelse**

81.38.04-P35-1-22

### **Sagsfremstilling**

Feriefondens bestyrelse har anmodet om, at Hovedudvalget udpeger 1 ny medarbejderrepræsentant og 1 ny ledelsesrepræsentant til 2 ledige bestyrelsespladser.

Feriefondens bestyrelse består af 5 medlemmer, hvoraf 2 udpeges af ledelsen og 3 bestyrelsesmedlemmer udpeges af medarbejdersiden i Hovedudvalget.

Valg til bestyrelsen foretages hvert tredje år i maj måned, og sidste valg var i maj 2021, hvor siddende bestyrelse blev valgt.

Bestyrelsen er p.t:

Fra medarbejdersiden: Lene Møller Olsen, Tove Bjørklund og Karsten Møller - Tove Bjørklund er udtrådt af bestyrelsen.

Fra ledersiden: Anette Falk og Bente Margit Rasmussen - Anette Falk er udtrådt af bestyrelsen.

Den ledige bestyrelsesplads som medarbejderrepræsentant i Feriefonden har været annonceret på Intranettet.

Bestyrelsens indstilling til udpegning af medarbejderrepræsentant samt ledelsens udpegning af ledelsesrepræsentant vil foreligge til selve Hovedudvalgsmødet.

### **Indstilling:**

Formanden indstiller, at der udpeges 1 ny medarbejderrepræsentant og 1 ny ledelsesrepræsentant som indtræder i Feriefondens bestyrelse.

### **Beslutning**

- Medarbejdersiden udpeger Rikke Engelund, Jobformidler fra afdelingen Job og Integration.
- Ledersiden udpeger Helle Skovgaard, leder af Træningsafdelingen.

## Punkt 6: Drøftelse: Sygefravær og trivsel

81.38.04-P35-1-22

### Sagsfremstilling

Sygefraværet i Faxe Kommune har gennem de seneste år som helhed været blandt landets højeste. Det samlede høje sygefravær dækker over afdelinger og centre med lavt sygefravær, mens andre afdelinger og centre har et højt sygefravær.

Sygefraværet for 2021 forventes at lande på stort set det samme høje niveau som i 2020. Dvs. at vi i gennemsnit hver især har ca. 15 sygefraværsdage pr. fuldtidsansat pr. år.

Selvfølgelig spiller Covid-19 ind på sygefraværet, og særligt perioden siden oktober 2021 har været præget af unormalt høje sygefraværstal særligt på dagtilbud- og skoleområdet, hvor smitten også har været størst. Det ændrer dog ikke ved, at vi i 2022 har som en af de største opgaver i Hovedudvalget at arbejde med at få øget nærværet og sænket sygefraværet i vores organisation.

Vi har gennem de seneste 1½ års tid arbejdet med en række indsatser herunder strukturelle tiltag (mindre enheder i hjemmeplejen, afklaring af struktur på skole- og daginstitutioner mv.), hjælpeværktøjer (statistik, nøgletal, støtte fra HR til lokale forløb, understøttelse af ledere i den svære samtale, skabeloner til indkaldelse af samtaler), fokus på den lokale arbejdspladskultur (arbejdsfællesskaber, fremhævelse af TRIO's rolle på arbejdsmiljødag mv). Så vi har med andre ord et godt fundament – spørgsmålet er så, hvordan vi genstarter vores fokus på at reducere sygefraværet nu, hvor vi forhåbentlig snart er ovre Covid-19 med det mål, at vi ved udgangen af 2022 rent faktisk kan se nogle effekter af vores mange indsatser.

### Indstilling:

Formanden indstiller, at Hovedudvalget drøfter hvordan vi kan understøtte et fornyet fokus på sygefraværsindsatsen.

### Beslutning

Drøftelsen sker i forlængelse af punkt 3 om arbejdsmiljøet i en coronatid, hvor en del emner er berørt. Vi har et højt sygefravær, og det er nu 2 år siden projektet om Øget Nærvær - Bedre Trivsel blev skudt fra start. Grundet pandemien er der brug for en genstart af projektet.

Der var en drøftelse af ressourcer, men vi har ikke mindre ressourcer end andre, og hvad er det, som gør, at vi har flere syge end i andre kommuner?

Der var en opfattelse af, at vi bliver ved med at skrue på nogle håndtag, som ikke virker. Vi må prøve noget nyt, for laver vi det rigtige på det rigtige tidspunkt? I så meget andet er vi "gennemsnitlige", men ikke på sygefraværet. Det er noget kultur, vi skal have fokus på i hele organisationen.

Der blev efterlyst lokale sygefraværstal som TRIO kan tage udgangspunkt i. Vi skal udvide vores kendskab/ejerskab gennem TRIO, og lederne må fremlægge de lokale oversigter. Dette emne tages med til Lederforum den 25. februar 2022, for det er vigtigt, at TRIO er omdrejningspunkt for sygefraværdrøftelser.

Der blev ligeledes talt om det med at genstarte fællesskabet. Det er svært for nye kolleger i en presset hverdag, under coronarestriktioner, at få øje på det kollegiale fællesskab. Troen på egen gerning og oplevet selvværd mangler lige p.t.

grundet arbejdspress. Der er kørt en prøvehandling med selvstyrende teams i hjemmeplejen i Rønnedeområdet. Det virker, sygefraværet er meget lavt. Her tror man på, at sygefraværet kan sænkes - ikke til nul men mindre.

Der var enighed om, at vi ikke skal opfinde flere værktøjer, men få brugt dem som er. Sygefraværet er en indikation på, hvordan organisationen har det. Sygefraværet skal løses lokalt. Der skal fokus på TRIOsamarbejdet. Der skal hjælp til at sætte struktur på og få etableret de manglende TRIOgrupper.

## **Punkt 7: Drøftelse: Den årlige arbejdsmiljødag 2022**

87.00.00-P00-5-22

### **Resume**

Den årlige arbejdsmiljødag blev i 2021 afholdt den 7. oktober og der var generelt en stor tilfredshed med dagen - se bilag 1.

### **Sagsfremstilling**

På mødet den 28. april 2021 besluttede Hovedudvalget, at den årlige arbejdsmiljødag fra 2022 igen afholdes i maj måned, som det hidtil har været.

Et bud på afholdelse af den årlige arbejdsmiljødag i maj måned er torsdag den 19. maj 2022.

Da det er besluttet, at vi ikke længere skal udarbejde arbejdsmiljøberetninger i Faxe Kommune, er vi ikke som tidligere afhængige af hvornår den overordnede arbejdsmiljøberetning er udarbejdet samt godkendt. Dette betyder, at der nu er en større fleksibilitet i forhold til hvornår den årlige arbejdsmiljødag kan afholdes.

### **Indstilling:**

Formanden indstiller, at følgende drøftes:

- Hvilket formål skal arbejdsmiljødagen opfylde? Hvad skal organisationen og den enkelte deltager have ud af dagen?
- Med tanke på den nuværende situation i organisationen, hvilke temaer kunne være relevante at arbejde med?
- Hvordan er timingen for afholdelse af den årlige arbejdsmiljødag i maj måned, i forhold til andre ting som lige pt. foregår i kommunen?

### **Beslutning**

Det blev besluttet at afholde 2 halve dage i 2022.

- Den 19. maj 2022 fastholdes som arbejdsmiljødag (halv dag) - Datoen udmeldes hurtigst muligt, gerne med mødepligt.
- Der planlægges med en halv dag mere til efteråret med emnet det nye evalueringskoncept.
- Emnet for den halve dag i maj skal være TRIOsamarbejdet, herunder opkvalificering og styrkelse - Der skal arbejdes med emnet, derfor er der mødepligt.
- Hvis det er muligt at finde en TRIOgruppe, som kan fortælle om, når noget er svært, og hvad de gjorde ved det.

Arbejdsgruppen er tovholder på den fortsatte planlægning af dagen.

### **Bilag**

Bilag 1 - Rapport - Feedback på arbejdsmiljødag 2021

## **Punkt 8: Drøftelse: Håndtering af den overordnede lønpolitik**

81.15.00-P22-1-22

### **Resume**

Hovedudvalget skal drøfte organisationens håndtering af Faxe Kommunes lønpolitik.

### **Sagsfremstilling**

I december 2021 drøftede Hovedudvalget Faxe Kommunes lønpolitik og håndteringen af den i organisationen. Det blev besluttet, at nedsætte en arbejdsgruppe, som skulle arbejde videre med lønpolitik, råderum og forhandling.

Arbejdsgruppen består af Bente Olsen, Sandie Hoffmann Larsen, Lissie Andrea fra Hovedudvalget samt Jonas Hansen, Lilli Christoffersen og Pernille Kastning Guldbæk fra administrationen.

Arbejdsgruppen har afholdt møde d. 1. februar 2022. Her blev det besluttet, at Hovedudvalget skal fortsætte drøftelsen af lønpolitik, råderum og forhandling med tilføjelsen af temaerne: Rekruttering & fastholdelse, økonomisk råderum og ledernes viden & kompetencer.

Formålet med denne drøftelse er, at få Hovedudvalgets konkrete input og ideer til hvert af temaerne. Disse skal danne baggrund for en yderligere drøftelse mellem Hovedudvalget og Chefforum. Formålet er dels at sikre relevansen af de temaer, der arbejdes videre med samt få konkrete ideer til måder at arbejde med temaerne på fremadrettet.

### **Indstilling:**

Formanden indstiller, at sagen drøftes.

### **Beslutning**

- Det er måske måden, vi forhandler på - Hvis der var kendte beløb centralt kunne Direktion og Chefforum sammen med MEDsystemet sætte retning og kroner på nogle af pengene. Der savnes systematik i forhandlingerne.
- Det økonomiske råderum giver udfordringer, idet selv ikke lederne er bekendt med det fulde omfang, når der forhandles som aftalt i foråret. Der efterspørges fremlægning af tal og noget mere gennemsigtighed. Hvis råderummet er tilgængeligt og aftalt vil det medføre nogle bedre og konstruktive forhandlinger. I stedet aftales der engangstillæg, fordi økonomien ikke er kendt. Lønpolitikken skal følges, og der skal overvejende forhandles om varige lønforbedringer.
- Der blev talt om rekruttering og fastholdelse og det dilemma, at nytilkomne nogen gange får mere i løn end den erfarne medarbejder i maskinrummet som leverer på kerneopgaven uden den store opmærksomhed.
- De lokale forhandlinger er tillidsfolkene klar på - kriterier drøftes i lokaludvalget. Det som mangler er, hvilken sum kan vi forhandle om. Der kan også være tale om et flerårigt perspektiv.
- Drøftelsen sendes retur til arbejdsgruppen som drøfter videre på:
  - Vished og kendskab til kriterier for løndannelsen på centerniveau
  - Økonomisk råderum - Hvordan kan det synliggøres?
  - Flerårigt perspektiv

## **Punkt 9: Drøftelse: Konklusioner fra §17 stk. 4 udvalg i 2021**

00.01.10-A21-1-21

### **Sagsfremstilling**

Sagsresume

Under punktet modtager Hovedudvalget en orientering om resultatet af tre § 17.4. udvalgs arbejde og anbefalinger. Udvalgene er såkaldte § 17, stk. 4 udvalg nedsat i henhold til styrelseslovens bestemmelser herom.

Et § 17,4-udvalg er blandt andet kendetegnet ved, at de har en begrænset funktionsperiode og åbner mulighed for, at borgere og andre kan inddrages aktivt i et på forhånd aftalt udredningsarbejde.

Sagsfremstilling

Udvalgenes nedsættelser og sammensætninger blev aftalt under de daværende budgetforhandlinger. Det var i budgetforlig i efteråret 2018 og 2019.

Byrådet besluttede efterfølgende sammensætningen og godkendte mere formelt kommissorierne for udvalgene.

Kort fortalt skulle de særlige § 17.4 udvalg arbejde med

1. Anbefalinger til regelforenkling i den kommunale opgaveløsning (2019-2020),
2. Anbefalinger til en kvalitetsforbedring af den kommunale sagsbehandling på det sociale område (2020-2021), og
3. Anbefalinger af og planer for, hvordan udvalgte FN verdensmål kan omsættes til konkrete, lokale indsatser i Faxe kommune (2020-2021).

Udvalgene 2 og 3 kommissorier er lagt på sagen. For udvalg 1 er der vedhæftet den seneste statusopfølgning fra arbejdet med anbefalingerne fra udvalget.

Udvalgene har i deres funktionsperioder løbende haft besøg af borgere, medarbejdere og chefer fra administrationen indkaldt til drøftelser og udredninger.

For så vidt angår udvalg nummer 1 har udvalget primært aflagt forskellige institutioner et besøg og haft dialogen ”ude i marken”.

I udvalg nummer 2 har der hyppigt været tale om besøg af borgere, fagdirektør, centerchefer, afdelingsleder, nøglemedarbejdere og borgerrådgiveren på møder.

I udvalg nummer 3 har man prioriteret dialogen med de stående, politiske udvalg samt besøg på møder af borgere, NGO'er og lokale organisationer og foreninger.

Der er arbejdet med sagsfremstilling og referater. Materialet har løbende været publiceret på kommunens hjemmeside.

Resultatet af udvalgenes arbejde er lagt på sagen som bilag. Desuden er Økonomiudvalgets stillingtagen af det videre forløb for udvalg nr. 2 og 3 lagt på sagen samt administrationens kommentarer til anbefalingerne.

### **Indstilling:**

Formanden indstiller, at udvalgenes afrapportering drøftes.

### **Beslutning**

Der var en generel drøftelse af de nedsatte § 17 stk. 4 udvalgs arbejde. Politisk kan de tage de emner op, de ønsker. På den måde får udvalgene større ejerskab, og det kommer med i en politisk prioritering.

Hovedudvalget vil gerne tænkes ind som samarbejdspartner mens drøftelserne foregår. Hvis Hovedudvalget inddrages tidligere, får udvalget mere ud af samarbejdet. Medinddragelse inden ting besluttet er en bedre vej.

## **Bilag**

kommissorium\_verdensmaal\_0

Kommissorium for udvalget

Verdensmål Udvalget - anbefalinger til økonomiudvalget HD

Bedre sagsbehandling Udvalget - anbefalinger til økonomiudvalget

Statusopfølgning til regelforenklingsudvalgets afrapportering - version til ny status medio 2021

Administrationens kommentarer til anbefalinger på udvalget om sagsbehandling

Administrationens kommentarer til anbefalinger på udvalget om verdensmål

## Punkt 10: Meddelelser

81.38.04-P35-1-22

### Beslutning

- Arbejdet med nedsættelse af Forhandlingsorgan for ny MEDaftale er gået i gang. Koordineringsgruppen har afholdt deres første indledende møde den 31-1-2022.
- Lene Hansen gav en kort orientering om projekt "Hjemmeplejen skaber vi sammen". Socialstyrelsen har bevilget Faxe Kommune 10,8 mio. til etablering og udvikling af faste teams i hjemmeplejen. Der er via KL etableret vidensdeling mellem 6 deltagende kommuner. Der blev orienteret fra de afholdte erfamøder. Faxe Kommunes del af projektet er overvejende medarbejderdrevet, og det går foreløbigt ganske godt. Den gode omtale Faxe Kommune får med projektet påvirker positivt vores rekruttering.
- Henrik Reumert gav en kort status på projekt fælles om forebyggelse - Bl.a. at projektlederen Pauline Ansel-Henry har fået nyt job og er fratrukket. Organiseringen skal genovervejes, og der er fokus på, hvad næste skridt i projektet skal være.
- Jørgen Lyngsø Larsen fortalte om, at der i dag den 23. februar 2022 er fremvisning af de nye lokaler på Møllen for de nye børnehavebørn og deres forældre - Der har i nogen tid været pladsproblemer på Møllen.

## **Punkt 11: Næste møde**

81.38.04-P35-1-22

### **Beslutning**

Næste ordinære møde er fastsat til den 27. april 2022.