

REFERAT Hovedudvalget d. 08-01-2024

Mødedato Mandag d. 08. januar 2024 kl. 09:00

Mødested Mødelokalerne Gisselfeld A + B

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsordenen.....	3
Godkendelse af seneste referater.....	4
Beslutning Oprettelse af MED-udvalg i CFØ.....	5
Beslutning Brud på MED-aftalen.....	6
Beslutning Valg af repræsentant til Uddannelses- og Udviklingspuljen.....	8
Drøftelse Evaluering af den årets anden arbejdsmiljødag 2. november 2023.....	9
Drøftelse Status på fratrædelsessamtaler pr. 30.11.23.....	11
Drøftelse Forventet regnskab.....	14
Drøftelse Budget.....	15
Drøftelse Indendørs temperaturer.....	16
Drøftelse Kørselsgodtgørelse til høj takst (genoptagelse af sag).....	17
Beslutning Strategiplan jf. årshjul.....	18
Meddelelser.....	19
Næste møde.....	20

Punkt 1: Godkendelse af dagsordenen

81.38.04-A00-5-23

Sagsfremstilling

Godkendelse af dagsordenen.

- Herunder prioritering af punkter.

Beslutning

Udover den planlagte dagsorden, har Hovedudvalgets medlemmer følgende temaer, som de gerne vil have drøftet. Temaerne visiteres hermed;

- Afregning af St. bededag – Næste gang.
- Tidsregistrering jf. EU – Næste gang.
- Nyttejobbere – Næste gang og Vibeke inviteres til at deltage.
- Den interne jobbank – Den er ikke lovlig i sin form og skal derfor opdateres. I den forbindelse er der behov for særligt at adressere to ting; begrænsning ved faggrupper, angivelsen af at interne skal tilbydes jobåbninger først. Sidstnævnte er den lovstridige del. Hovedudvalget godkender, at der arbejdes på en justering af betingelserne.
- Vakante stillinger – I nyhedsbrevet.
- Opgavebortfald / glidning - Evaluering senere på året.
- Trivselsmåling og lederevaluering drøftes med Chefforum snarest.
- Evaluering af dialogmødet med ØK drøftes 17. januar 2024.

Viderefæret af dette møde varetages af Sandie og Morten straks efter mødets afslutning.

Punkt 2: Godkendelse af seneste referater

81.38.04-A00-5-23

Sagsfremstilling

Godkendelse af referat fra ordinære møde den 25. oktober 2023, ekstraordinære møde den 4. december 2023 samt ordinære møde den 13. december 2023.

(Se referatet på Intranettet under MEDorganisation/Hovedudvalget)

Beslutning

Godkendt.

Punkt 3: Beslutning | Oprettelse af MED-udvalg i CFØ

81.38.06-A00-2-23

Resumé

Godkendelse af MED-udvalg i Center for Økonomi.

Indstilling

Udvalgssekretariatet indstiller at Hovedudvalget godkender etableringen af et CenterMED-udvalg i Center for Økonomi.

Beslutning

Godkendt, med den tilføjelse, at der skal afholdes personalemøder med MED-status på de tre områder ”Finans & regnskab”, ”Budget & analyse” og ”Forsikring”. Disse områder holder i forvejen løbende personalemøder. Hovedudvalget peger på, at et antal af disse blot skal formaliseres med MED-status. Leder og medarbejdere på disse områder skal derfor internt aftale hvor ofte hen over et år, der som minimum skal afholdes personalemøder med MED-status. Det kan fx være to eller fire gange om året. Årsagen er, at disse områder minimum et antal gange i løbet af året på deres afgrænsede ledelsesområde behandler MED-temaer (arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold) med de betingelser, som MED-status kræver (varsling, høring og referat).

Der henvises til Faxe Kommunes eksisterende MED-aftale § 9.B.2 vedrørende centerudvalgets opgaver og ansvar, ligesom der henvises til MED-aftalens §§ 9.C.1 og 9.C.2 vedrørende de opgaver og det ansvar, som følger et personalemøde med MED-status. Der henvises yderligere til §§ 9.D.1 og 9.D.2 vedrørende arbejdsmiljøgruppens opgaver og ansvar.

Til orientering skal bemærkes, at den nye MED-aftale for Faxe Kommune forventes godkendt i foråret 2024. Indtil den nye aftale er færdigbehandlet og godkendt, er den eksisterende gældende. Derfor kan der aktuelt ikke henvises konkret til den nye aftales vejledning om opgaver og ansvar. Det kan dog nævnes, at forhandlingsorganet bl.a. har arbejdet med at præcisere hvilke opgaver og ansvar, som hører til de forskellige niveauer. På alle udvalgsniveauer gælder dog: Sager, der behandles, skal være i overensstemmelse med niveauets beslutningskompetence. Dvs. at personalemøder med MED-status behandler helt konkrete sager knyttet til den konkrete enhed, mens centerudvalget behandler sager, som har relevans for alle i hele centret.

Sagsfremstilling

I forlængelse af behandling af ansøgning om etablering af MED-udvalg i Center for Økonomi på Hovedudvalgets møde den 25. oktober 2023, pkt. 66, præciseres det herved, at centret jf. referat fra centermøde i CFØ af 30. marts 2023, at medarbejderne har drøftet mulighederne og i fællesskab besluttet at etablere et CenterMED. Dvs, ingen lokale MEDudvalg eller personalemøder med MED-status, ej heller lokale arbejdsmiljøgrupper (i Budget & Analyse, Finans- og Regnskab samt Forsikring).

I det at MED-strukturen i Faxe Kommune er énstrengt, (hvilket betyder at arbejdsmiljøopgaverne falder ind under MED-organisationens), vil arbejdsmiljøopgaverne således blive varetaget af Center for Økonomis CenterMED, hvor alle enheder i centret er repræsenteret.

Bilag

CFØ oprettelse af lokal MED udvalg

Baggrundsinfo Pmøde 30 marts 2023

Dagsordenspunkt Beslutning Oprettelse af MED udvalg i CFØ

SV MED-udvalg i Center for Økonomi

Punkt 4: Beslutning | Brud på MED-aftalen

81.38.00-K02-1-23

Resumé

Medarbejderrepræsentanterne på Tycho Brahes Vej ønsker at Hovedudvalget behandler følgende; Ifm. flytning af skærmet afdeling på socialpædagogisk center vest, Tycho Brahes Vej 6A, er informationspligten (§ 7) ikke overholdt.

Indstilling

Formanden indstiller, at Hovedudvalget behandler henvendelsen og træffer afgørelse om videre forløb.

Beslutning

Noter om drøftelserne:

Medarbejderne har oplevet inddragelsen, orientering og sagsfremstilling – jf. MED-aftalens §7 – som mangelfuld. Man har derfor ikke følt sig ordentligt forberedt. Se i øvrigt sagsfremstillingens dokumenter.

Ledelsen anerkender, at der har været mangler i forløbet, særligt omkring §7. Undervejs i processen er der forsøgt rettet op og løsningen på forløbet, er som følge heraf, også faldet anderledes ud, end oprindeligt tilsigtet.

Beslutning:

Hovedudvalget understreger, at det er vigtigt, at sagsfremstillingerne er fyldestgørende, der gør, at også baglandet kan deltage kvalificeret i forløbet/drøftelserne.

Hovedudvalget indskærper, at vi, som organisation/ledere generelt, godt kan blive bedre til at formulere;

”Hvad skal vi være opmærksom på, inden vi træffer beslutningen om...” Så medarbejderne er klar over, at de nu høres og at lederne ikke træffer beslutning før en høring af medarbejderne. Ligesom forløbet skal dokumenteres tilstrækkeligt.

Ved implementeringen af den nye MED-aftale, vil vi, bl.a. baseret på disse erfaringer, være endnu tydeligere omkring vigtigheden af §7.

Sagsfremstilling

På Center MED dagsorden d 29.6.23 punkt nr. 4.4 – drøftelse af nye tiltag, ændringer og aktiviteter på Handicap & Psykiatriområdet. Ændret organisering af skærmede pladser på Tycho Brahes Vej / ingen sagsfremstilling til punktet

Pga. manglede sagsfremstillingen (bilag 1), og et uoplyst grundlag, har Center-MED repræsentanter ikke haft mulighed for at drøfte punktet med sit bagland, da der ikke er intet i dagsorden der indikerer, hvad det er man fra ledelsens side vil drøfte. (bilag 2)

Vi får først indikation af lukningen på ekstra ordinært LMU den 15.8.23, denne dagsorden indikerer heller ikke flytning af skærmet afd. (bilag 3)

På mødet bliver medarbejder orienteret om, at der er taget beslutning om at lukke skærmet afd. og flytte den til Førslev.

Sagsfremstillingen bliver først offentlig gjort til et ekstra LMU d 29.8.23, dette LMU møde bliver lavet om til et personalemøde, da ledelsen bliver gjort opmærksom at det skal på et personalemøde, da man ikke orienterer på MED.

Vi tænker at der er brud på § 7 ifølge MED aftalen

Desuden har ledelsen en særlig informationspligt der er fastlagt i § 7 stk. 4 Og § 6 stk. 1

På vegne af medarbejderrepræsentanterne på TBV

(Henvendelse og samtlige bilag der refereres til, findes i ét samlet bilag i denne sagsfremstilling.)

Økonomiske konsekvenser

Ingen økonomiske konsekvenser.

Bilag

Brud på MEDaftale

Punkt 5: Beslutning | Valg af repræsentant til Uddannelses- og Udviklingspuljen

81.38.04-A00-5-23

Resumé

Der skal foretages valg til arbejdsgruppen for uddannelses- og udviklingspuljen.

Indstilling

Formanden indstiller, at der foretages ny- eller genvalg til arbejdsgruppen.

Beslutning

Lissie, Lene, Anja E., Bente – Vibeke (suppl)

Sagsfremstilling

Arbejdsgruppen skal jf. kommissoriet sammensættes af 3 ledelsesrepræsentanter og 4 medarbejderrepræsentanter. Gruppen vælges for en periode på 2 år ad gangen. Valg foretages i december i ulige år. Der skal tillige vælges suppleanter.

Økonomiske konsekvenser

Ingen økonomiske konsekvenser.

Punkt 6: Drøftelse | Evaluering af den årets anden arbejdsmiljødag 2. november 2023

87.00.00-P00-3-23

Resumé

Den 2. november 2023 blev den anden årlige arbejdsmiljødag afholdt og omkring 300 ledere, arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentanter deltog.

Indstilling

Formanden indstiller, at Hovedudvalget:

- Drøfter evalueringen
- Drøfter temaet til næste arbejdsmiljødag
- Drøfter hvornår og i hvilket antal arbejdsmiljødagen for 2024 skal afholdes?

Beslutning

Noter fra drøftelser:

Langt de fleste oplevede det som relevant og praksisnært. Der var kort vej fra teori til praksis. Det var godt. Vi skal dog være opmærksom på, at ikke alle er lige klar til at snakke om den slags temaer. Denne målgruppe skal have noget mere assistance til at anvende det.

Beslutning:

Målet skal fortsat være, at indholdet på dagen er meget praksisnært.

Vi skal huske at genbesøge tidligere temaer, for at sikre implementeringen og for at få nye med ind i loopet.

Sagsfremstilling

Rapporten med evaluering af dagen er vedlagt sagen som bilag 1.

63 ud af cirka 300 deltagende på dagen har besvaret evalueringen.

Evalueringen viser, at der er en generel tilfredshed med dagen, med oplægsholderne og de værktøjer/modeller TRIO'erne fik præsenteret på dagen. Det kan blandt andet nævnes, at 73 % har svaret "Enig" eller "Meget enig" på spørgsmålet "Alt i alt er jeg tilfreds med Arbejdsmiljødagen". På spørgsmålet om hovedtemaet "Psykisk arbejdsmiljø i en udfordret tid" var relevant for os som samlet gruppe af TRIO'er på tværs af organisationen", svarede 76,2 % "Enig" eller "Meget enig".

Arbejdsmiljødag 2024

Arbejdsmiljødag for 2024 skal snarest kalendersættes, og der er derfor behov for en drøftelse samt beslutning om antallet af dage samt placering af disse. De sidste to år har det været afholdt som to halve dage i maj og november måned.

Tema til arbejdsmiljødag 2024

Som en del af evalueringen har deltagerne haft mulighed for at komme med ønsker til tema for næste arbejdsmiljødag. Der er stort set ikke kommet forslag til temaer ind og derved er der ikke noget oplagt tema.

Mange giver udtryk for, at interne oplægsholdere er en god ide og noget der endelig skal holdes fast i. Enkelte nævner, at dagen skal holdes praksisnært og at man ikke skal opfinde nye ting/værktøjer, men bruge tiden på noget af det vi allerede arbejder med. Se bilag 1.

Et bud på tema kunne være: Hvordan arbejder vi videre med psykologisk tryghed efter besparelser mv. som blev gennemført i 2023 eller hvordan kan TRIO hjælpe og understøtte arbejdspladsen under de nye vilkår.

Økonomiske konsekvenser

Såfremt det besluttet, at der skal afholdes to halve arbejdsmiljødage i 2023, skal vi gøre opmærksom på, at det udgiftsmæssigt er en større udskrivning fra kontoen for "Arbejdsmiljø og sygefravær". Forplejningen er en smule billigere, men der er dobbelt leje af hal samt AV-udstyr, plus det kræver en del ressourcer fra HR i forbindelse med planlægning og afholdelse af dagene.

1 hel arbejdsmiljødag koster:

AV-udstyr	23.200 kr. <u>excl. moms</u>
Leje af hal	4.000 kr. <u>excl. moms</u>
Forplejning til 300 deltagere	73.200 kr. <u>excl. moms</u>
I alt	100.400 kr. <u>excl. moms</u>

En halv arbejdsmiljødag koster:

AV-udstyr	23.200 kr. <u>excl. moms</u>
Leje af hal	4.000 kr. <u>excl. moms</u>
Forplejning til 300 deltagere	52.200 kr. <u>excl. moms</u>
I alt	79.400 kr. <u>excl. moms</u>

Forskellen på at holde en hel arbejdsmiljødag frem for to halve er 58.400 kr. ($100.400 - 79.400 \times 2$) plus ressourcer til planlægning og facilitering af dagen.

I ovenstående tal er der ikke taget forbehold for, hvis man vælger at anvende en ekstern foredragsholder eller lignende på dagen.

Bilag

Bilag 1 - Evaluering af årlig arbejdsmiljødag 2. november 2023

AM dag nov 2023 evaluering

Punkt 7: Drøftelse | Status på fratrædelsessamtaler pr. 30.11.23

81.14.20-P05-1-23

Resumé

Drøftelse af erfaringer med fratrædelsessamtalekonceptet.

Indstilling

HR & Løn indstiller, at Hovedudvalget drøfter status, resultater og erfaringer med fratrædelsessamtalerne.

Beslutning

Noter fra drøftelserne:

Det er besluttet i ØK at vi skal have fratrædelsessamtaler. 616 er fratrådt i perioden for undersøgelsen. 51 samtaler er afholdt. (8% har været ledere 92% medarbejdere.) Yderligere info om indholdet i vedhæftede filer.

Drøftelse om hvorvidt metoden skaber nok værdi til at fortsætte. Der hersker delte meninger.

Uanset hvad, står det klart, at det er et stort ressourcetræk for lederne. Det trækker i retning af, at vi skal stoppe indsatsen. Der er imidlertid også vigtige oplysninger i de indsamlede data – nytteværdien afhænger af hvis og hvordan disse oplysninger bruges.

Beslutning:

Data kommer til at danne grundlag for vores organisationsudvikling. Vi kommer til at arbejde mere med lederhåndværket 'ledelse af personale', samt hvordan det lokale ledelsesfællesskab fungerer, på baggrund af denne seneste dataopsamling.

Vi skal være opmærksom på, at vi skal imødekomme ØKs bestilling. Men samtidig undersøge om der er andre måder at komme i mål, ift. at afdække hvad vi skal gøre for at fastholde gode medarbejderkræfter.

Sagsfremstilling

I forlængelse af drøftelse om fraværssamtaler på Hovedudvalgsmødet 7/6-2023 genbesøges emnet, Fratrædelsessamtalen som værktøj i Faxe Kommune. Formålet med sagsfremstillingen er at præsentere resultater og erfaringer fra arbejdet med implementeringen af fratrædelsessamtalerne.

I perioden 01.01.23-30.11.23 er der afholdt 51 fratrædelsessamtaler. Forekomsten af samtaler er størst i hhv. CBUF og CSSP, hvilket giver mening da disse også bærer den største andel af fratrådte ansatte i perioden.

Hvilket center er din arbejdsplads en del af?

Besvarelser	Procent	Antal
Center for Børn, Unge & Familie	37,5%	21
Center for Ejendomme	1,8%	1
Center for Beskæftigelse	21,4%	12
Center for Kultur, Frivillighed & Borger	7,1%	4
Center for Plan & Miljø	7,1%	4
Center for Social, Sundhed & Pleje	19,6%	11
Center for Økonomi	0,0%	0
Center for Teknologi	1,8%	1
Stab for Organisation og HR	3,6%	2
☰ Vis mindre...		
	100%	56

Fig. 1. Oversigt over fratrædelser afholdt fordelt på centre

Udviklingen i antallet af afholdte samtaler viser, at 2/3 af samtalerne (32 ud af 51) er afholdt i perioden september til og med november, hvilket fortæller os, at vi gennem afholdelse af workshops (d. 3. oktober 2023) er lykkedes med at få udbredt kendskabet til og brugen af værktøjet. Over de to afholdte workshops havde vi ca. 65 deltagere fra forskellige dele af vores arbejdspladser. Som ovenstående figur viser kan vi dog stadig udbrede brugen af værktøjet i meget højere grad på tværs af hele organisationen - afholdelse af workshops virker til at være en meget fordelagtig måde at få udbredt kendskabet og til at få besvaret de spørgsmål der måtte være.

Især ser vi potentialer i 1) at få flere ledere til selv at tage imod samtalen, når de fratræder (det er per d.d. kun 8,5% af samtalerne, der er afholdt for ledere) og 2) at øge brugen af samtalen i forbindelse med ansatte, der er blevet opsagt (der er kun 3 ansatte, der har angivet, at de er blevet opsagt som baggrund for fratrædelsessamtalen).

I forbindelse med ovennævnte afholdte workshops modtog vi feedback på fratrædelsessamtalerne. De primære tilkendegivelser er, at det fungerer godt med samtalen og at det hjælper, når man har prøvet det en gang. Der var derudover blandt andet efterspørgsel på en mulighed for at kunne svare, at den fratrædende ansatte ikke ønsker fratrædelsessamtalen. Dette er vi ved at inkorporere.

Resultaterne fra fratrædelsessamtalerne

Hvis vi ser på resultaterne på de afholdte workshops ser vi, at de 5 primære årsager til, at man har valgt at fratræde sin stilling er:

1. Det er tid til at prøve noget nyt (47,1%)
2. Den manglende mulighed for at udføre mine arbejdsopgaver tilfredsstillende (31,4%)
3. Arbejdspres (27,5%)
4. Udfordringer med ledelsen (23,5%)
5. Kompetenceudvikling og Løn & Fryssegoder (begge på 17,6%)

Det skal her bemærkes, at der på det aktuelle spørgsmål ikke er en begrænsning på hvor mange felter den fratrædende kan krydse af, hvorfor summen er procenterne overstiger 100%.

Derudover er det værd at bemærke følgende: Til spørgsmålet om hvorvidt forskellige dele af den fratrædendes tid i Faxe Kommune har været af positiv eller negativ karakter, rangeres de respektive 7 dele således på en skala fra 1-5, mest negativ til mest positiv:

1. Lønnen (gennemsnitsscore: 2,9)
2. Øverste ledelse (gennemsnitsscore: 3)
3. Udviklingsmuligheder (gennemsnitsscore: 3,22)

4. Nærmeste leder (gennemsnitsscore: 3,58)
5. Transport til og fra arbejde (gennemsnitsscore: 3,8)
6. Kollegerne (gennemsnitsscore: 4,1)
7. Arbejdsopgaverne (gennemsnitsscore: 4,78)

Der tegner sig altså et billede af, at lønnen ikke er tilfredsstillende. Det kommer muligvis ikke som en overraskelse, men det gør det mere problematisk, at udviklingsmulighederne ikke scorer højere, da sådanne kan ses som en form for kompensation for lønniveauet. Slutteligt er det interessant at se, at "Øverste ledelse" scorer i den lavere ende. I de åbne besvarelser fra de fratrædende ser vi, at det for en del handler om, at den øverste ledelse er ukendt og fraværende; at der er en distance til den øverste ledelse.

Omvendt ser vi, at kollegerne og arbejdsopgaverne er de elementer, der i særlig grad bidrager særdeles positivt til arbejdslivet.

Økonomiske konsekvenser

Ingen økonomiske konsekvenser.

Bilag

Bilag 1. Rapport til HU Fratrædelsessamtaler 1.1.23-30.11.23

Status på fratrædelsessamtaler nov 2023

Punkt 8: Drøftelse | Forventet regnskab

00.30.14-G01-4-23

Sagsfremstilling

Der gives en kort orientering om kommunens økonomi med udgangspunkt i Forventet Regnskab 3, seneste viden samt kommunens likviditet.

Beslutning

Alt peger på, at der ikke vil være overskridelse af budget. Der har været en enorm god indsats fra hele organisationens side, som gør, at vi nu er på ret kurs.

Bilag

PP_ FR3 DEC 2023

Punkt 9: Drøftelse | Budget

00.30.10-G01-3-23

Sagsfremstilling

Formanden orienterer om status efter møde i Økonomiudvalget den 12. december 2023.

Beslutning

Der findes ikke en særskilt konto som anvendes i forbindelse med brug af eksterne konsulenter. Den bebudede besparelse på kr. 4 mio. ikke kan derfor hentes hjem.

Budgetvejledningen drøftes med Hovedudvalget, inden den fremlægges for ØK.

Punkt 10: Drøftelse | Indendørs temperaturer

81.38.00-G01-1-23

Sagsfremstilling

På teknik & miljøudvalgets (TMU) møde 3. oktober 2023, under punkt 158, blev det efter indstilling fra Center for Ejendomme besluttet, at videreføre serviceniveauet fra sidste år, herunder at opvarme til 19 grader flere steder.

Uddrag af sagsfremstilling (82.09.01-P20-3-22):

Beslutninger om opvarmning

Center for Ejendomme vurderer, at vi alle er bedre forberedt til endnu en vinter under samme vilka^or, og foresla^or derfor en videreførelse af serviceniveauet med opvarmning til:

21 grader pa^o børnearealer i daginstitutioner.

17 grader i sportshaller og gymnastiksale.

19 grader i øvrige opvarmede bygninger (undtagen lokaler med uniformskrav med korte ærmer).

Varmt vand i ha^ondvaske lukkes, hvor det er muligt.

Boliger, for eksempel pa^o plejehjem, berøres ikke af serviceniveauet.

Forslaget blev vedtaget af TMU.

AMR Anja Elfriede Johansson ønsker at bringe de arbejdsmiljømæssige konsekvenser af denne beslutning til drøftelse i Hovedudvalget.

Beslutning

Hovedudvalget problematiserer, at CFE har lavet en politisk sagsfremstilling, der har stor indflydelse på medarbejdernes trivsel og hvor medarbejderne ikke har været hørt. Også i år, sidder medarbejdere med jakke omkring benene. Det undres, at man viderefører en strategi, som er dimensioneret til en krisesituation. Der er vi ikke længere.

Hovedudvalget anbefaler, at løsningen genovervejes.

Punkt 11: Drøftelse | Kørselsgodtgørelse til høj takst (genoptagelse af sag)

81.13.00-A21-1-22

Resumé

Hovedudvalget har evalueret kørselsgodtgørelsesordningen, med de ændringer der trådte i kraft den 1. november 2022.

Indstilling

Formanden indstiller at de opsamlede data drøftes.

Beslutning

Undersøgelsen er drøftet og taget til efterretning.

Sagsfremstilling

Det blev besluttet på Hovedudvalgsmødet den 26. oktober 2022 punkt 54 at kommunikere den tilpassede ordning ud - dels via nyhedsbrevet, dels på intranettet.

Ved Hovedudvalgsmødet den 16. august 2023 punkt 51 blev det besluttet at evaluere ordningen.

Lanceringsoversigt	Visning	Autofunktioner	Start	Stoppet	Varighed
Kørselsgodtgørelse 2023 (109)			23-08-2023 17:59	02-10-2023 08:52	951 timer
Varighed af undersøgelse			23-08-2023 17:59	02-10-2023 08:52	951 timer

Gennemførelsoversigt (Alle lanceringer)	Antal	Procent
Antal deltagere (Maksimum)	500	100 %
Antal deltagere (Total)	99	100 %
Ufuldstændige	25	25 %
Gennemførte interview	74	75 %

Detaljer for undersøgelse	Specifikationer
Interviewmetode	Link til spørgeskema
Link til undersøgelse (URL) : Kørselsgodtgørelse 2023	https://survey.analyzer.com/?pid=gard5r7f
	QR Tag

Økonomiske konsekvenser

Ingen økonomiske konsekvenser.

Bilag

Evaluering af kørselsgodtgørelse med høj takst Udtræk 20231002

VS Vejledning om kørsel til høj takst

Punkt 12: Beslutning | Strategiplan jf. årshjul

81.38.04-A00-4-23

Sagsfremstilling

Hovedudvalget skal jf MED rammeaftalens § 9 stk 5 og 6 hvert andet år i ulige år gennemføre en strategisk drøftelse og i den forbindelse udarbejde en strategiplan.

Til inspiration er vedlagt strategiplaner fra hhv. Fåborg Midtfyn og fra Odder Kommune.

Formanden indstiller, at Hovedudvalget drøfter og udpeger vigtige indsatsområder, som har særlig fokus de næste to år, samt hvordan og hvornår der følges op og evalueres.

Supplerende oplysninger:

MED-rammeaftalens kommentarer til et hovedudvalgs strategiplan:

Parterne har med indførelsen af den strategiske drøftelse ønsket at understøtte og forpligtige de lokale parter til med jævne mellemrum at overveje og planlægge det løbende hovedudvalgsarbejde.

Den strategiske drøftelse er tænkt som en metode, der skal hjælpe hovedudvalget med at finde frem til, hvilke indsatsområder og opgaver, som de lokale parter er enige om er særligt væsentlige at fokusere på og arbejde med i en afgrænset periode.

Med ordet strategisk ønsker parterne at understrege, at drøftelsen og de indsatsområder og opgaver, der kommer ud af den, skal være relevante på længere sigt og skal vedrøre emner man i hovedudvalget er enige om er af særlig betydning og relevant for det lokale hovedudvalg og MED-arbejdet i øvrigt.

De indsatsområder og opgaver man i hovedudvalget kommer frem til gennem den strategiske drøftelse, skal ligge inde for hovedudvalgets hidtidige arbejds- og kompetenceområde.

Der er således med indførelsen af den strategiske drøftelse ikke tilsigtet at hovedudvalgets kompetencer skal hverken udvides eller indskrænkes i forhold til ledelsesretten, det politiske beslutningsniveau eller de forhandlingsberettigede organisationers kompetenceområde.

I henhold til AMO-bekendtgørelsen skal arbejdsgiver hvert år i samarbejde med AMO på det strategiske plan, gennemføre en årlig arbejdsmiljødrøftelse, jf. AMO-bekendtgørelsens § 9, jf. bilag 10. Denne årlige arbejdsmiljødrøftelse kan indtænkes i hovedudvalgets strategiske drøftelse.

Beslutning

Flyttes til næste ordinære Hovedudvalgsmøde.

Bilag

Odder Kommune hovedudvalgets-strategiplan-2021-2024-godkendt-den-21-februar-2022

Fåborg Midtfyn Hovedudvalgets strategi 2021-2022

Punkt 13: Meddelelser

81.38.04-A00-5-23

Meddelelser

Kort opdateret orientering om log-sagen.

Beslutning

Flyttes til næste ordinære Hovedudvalgsmøde.

Punkt 14: Næste møde

81.38.04-A00-5-23

Meddelelser

Næste ordinære møde er fastsat til den 21. februar 2024.

Beslutning

Næste ordinære møde fastholdes til den 21. februar 2024.

Der indkaldes til ekstraordinært møde den 17. januar 2024 om evaluering af dialogmøde med ØK.

Der indkaldes til nyt dialogmøde omkring den 1. februar med Chefforum (udsættelse fra tidligere drøftelse ang. trivselsmåling og lederevaluering).