

REFERAT Hovedudvalget d. 12-06-2019

Mødedato Onsdag d. 12. juni 2019 kl. 09:00

Mødested Mødelokale Gisselfeld AB - Rådhuset, Frederiksgade 9 i Haslev

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsordenen.....	3
Godkendelse af referat fra sidste møde den 24. april 2019.....	4
Økonomi: Budgetopfølgning 31. marts 2019.....	5
Økonomi: Budget 2020 - budgetforudsætninger på medarbejderområdet.....	6
Drøftelse: Hovedudvalgets indlæg på Budgettemadagen med Byrådet.....	8
Drøftelse: Opsamling/evaluering af TR-dagen 6. maj 2019.....	9
Drøftelse: Handleplan for arbejdsmiljøet 2019.....	11
Drøftelse: Sygefraværstatistik 1. kvartal 2019.....	12
Drøftelse: Status på Nærværprojektet.....	13
Drøftelse: Håndtering af sygefravær.....	15
Drøftelse: Nedsættelse af arbejdsgruppe til udarbejdelse af ligestillingspolitik.....	18
Meddelelser.....	19
Næste møde.....	20

Punkt 21: Godkendelse af dagsordenen

81.38.04-P35-1-19

Sagsfremstilling

Godkendelse af dagsordenen.

- Herunder prioritering af punkter.

Indstilling:

Formanden indstiller, at dagsordenen godkendes.

Beslutning

Dagsordenen blev godkendt og punkter prioriteret.

Punkt 22: Godkendelse af referat fra sidste møde den 24. april 2019

81.38.04-P35-1-19

Sagsfremstilling

Godkendelse af referat fra sidste møde den 24. april 2019.

(Se referatet på Intranettet under MEDorganisation/Hovedudvalget)

Indstilling:

Formanden indstiller, at referatet fra mødet den 24. april 2019 godkendes.

Beslutning

Der var bemærkning til punkt 17 om håndtering af omorganisering i Faxe Øst hjemmepleje i Center for Sundhed & Pleje. FTR Lene Hansen erindrer ikke, at der var enighed om at udveksle synspunkter før indsendelse. Vi er enige om at være uenige, og sagen indsendes til de centrale parter.

Referatet blev herefter godkendt.

Punkt 23: Økonomi: Budgetopfølgning 31. marts 2019

81.38.04-P35-1-19

Sagsfremstilling

Årets 1. budgetopfølgning pr. 31. marts 2019 foreligger nu og er blevet behandlet i fagudvalgene.

Fagudvalgenes uddybende redegørelser og sagsfremstillinger kan eventuelt læses på hjemmesiden. Sagsfremstillingen til Økonomiudvalgets behandling af sagen den 12. juni 2019 fremgår af bilag.

Indstilling:

Formanden indstiller, at der gives en orientering om budgetopfølgningen pr. 31. marts 2019.

Beslutning

Formanden orienterede jf. bilag om budgetopfølgningen pr. 31. marts 2019.

Der forventes merforbrug hos Børn & Læringsudvalget samt Socialudvalget. Læs eventuelt mere specifikt om redegørelserne herfor i referaterne fra fagudvalgenes behandling af budgetopfølgningen.

Der blev rejst spørgsmål om processen, når f.eks. Revisionsfirmaet BDO er på en given sag. Det opleves, at de fremsatte forslag bliver omsat til virkelighed uden den fornødne drøftelse med tillidsfolk og i MEDudvalg, når der er eksterne konsulenter på disse opgaver. Det er ligeledes svært at adskille, hvilket år vi taler om, når der kører forslag for både 2019 og 2020 samtidig. Når det står i de fremsatte forslag, at det har "ingen" afledte konsekvenser, føler de berørte personer sig meget berørt - Det kan godt skrives anderledes.

Ledelsen orienterede om, at de først har fået rapporten i midten af maj. Lige nu foregår der en præsentation af rapporten for fagudvalgene. Der er ikke truffet beslutning om noget for indeværende år. Signalerne om manglende involvering tages med tilbage til drøftelse i chefgruppen. Det er afgørende vigtigt, at man kommunikativt får inddraget og involveret lokaludvalgene.

Bilag

Bilag - Sagsfremstilling Økonomiudvalg - Budgetopfølgning 31. marts 2019

Punkt 24: Økonomi: Budget 2020 - budgetforudsætninger på medarbejderområdet

81.38.04-P35-1-19

Sagsfremstilling

Det fremgår af medarbejdersporet i Budgetvejledningen for 2020-2023, at Hovedudvalget behandler budgetforudsætninger og faglige udfordringer på medarbejderområdet.

Hovedudvalget samt næstformændene i centerudvalgene + arbejdsmiljørepræsentanten fra Direktionssekretariatet deltager i dialogmøde med Økonomiudvalget den 12. juni 2019.

Det er planlagt, at Hovedudvalget deltager i byrådets budgettemadag den 27. juni 2019. Materiale er under udarbejdelse og link til hjemmesiden, hvor det forventes offentliggjort den 1. juni 2019, udsendes til Byrådet og Hovedudvalget.

Der er ligeledes aftalt et møde den 20. juni 2019, hvor Hovedudvalget har mulighed for at udarbejde høringssvar til budget 2020-2023.

Indstilling:

Formanden indstiller, at der gives en kort orientering om status på diverse materialer, udsendelser, program m.v. som optakt til Hovedudvalgets drøftelse af deltagelse på budgettemadagen med Byrådet og dialogmødet med Økonomiudvalget.

Beslutning

Hovedudvalget mødes med Økonomiudvalget senere på dagen, hvor der er mulighed for dialog inden den politiske drøftelse af budgetforslaget.

Hovedudvalget er inviteret til at deltage i Byrådets første budgettemadag den 27. juni 2019. Budgettemadagen er planlagt til en halv dag, men det forventes, at dagen bliver aflyst set i lyset af den manglende regeringsdannelse og som konsekvens heraf, den manglende Økonomiaftale for 2020.

Der arbejdes på et budget i balance - også for overslagsårene. Anden budgettemadag - med deltagelse af Hovedudvalget - den 8. august 2019 forventes afholdt. Her forventes præsenteret et forslag på baggrund af det, vi ved til den tid.

Alt budgetmateriale findes på hjemmesiden - Se under "Budget og Regnskab" og "kommende års budget"

(link: <https://www.faxekommune.dk/borger/om-kommunen/budget-regnskab-oekonomi/budget-regnskab/kommende-aars-budget-2>)

Formanden pointerede, at de fremlagte forslag stadig kun er forslag. Der var tilbagemelding om, at de berørte medarbejdere var blevet orienteret om forslagene før offentliggørelse, men også at de meget gerne havde set, at de var blevet spurgt og inddraget i en beskrivelse af, hvilke konsekvenser en eventuel nedlæggelse ville få for området. Det er ikke helt optimalt at se sin stilling omtalt som "Ingen afledte konsekvenser". Der skal arbejdes på det kommunikative.

Der er høringsfrist på budgettet den 1. august 2019 kl. 12.00 for samtlige lokaludvalg, personalemøder med MEDstatus samt de 7 centerudvalg og Hovedudvalg.

Punkt 25: Drøftelse: Hovedudvalgets indlæg på Budgettemadagen med Byrådet

81.38.04-P35-1-19

Sagsfremstilling

Det fremgår af Budgetvejledningen for budget 2020-2023, at Hovedudvalget deltager i den planlagte halve budgettemadag med Byrådet den 27. juni 2019. Det fremgår ligeledes, at Hovedudvalget får et særskilt punkt på dagens program.

Indstilling:

Formanden indstiller, at Hovedudvalget drøfter ramme og indhold af det planlagte programpunkt.

Beslutning

Som det ser ud pt. forventes budgettemadagen den 27. juni 2019 aflyst, men budgettemadagen den 8. august 2019 fastholdes.

Emner der blev drøftet var:

- De mange forslag om nedlæggelse af stillinger får store konsekvenser for den opgavemængde, der skal løses. Det kan ikke lade sig gøre, og det er et fælles ansvar at sige det.
- Kvalitetsstandarder eller serviceniveau - Politisk må de italesætte tilvalg og fravalg. Måske bedre at fjerne opgaver end kun løse dem 80%.
- Forslaget med kapitalisering af nedsættelse af sygefravær - Det betragtes som en besparelse og gør ikke noget godt for arbejdsmiljøet. Der var en længere drøftelse af at se problemstillingen på en anden måde eller med en anden indgangsvinkel. Et udsagn var "at vi vender de samme sten igen og igen og år efter år". Der skal måske i stedet være mere fokus på det forebyggende arbejde.
- Ledelse og arbejdsmiljø

Medarbejdersiden kunne ønske sig, at politikerne også bød ind med emner, som de gerne ville høre Hovedudvalget forholde sig til.

Formanden oplyste, at politikerne har et reelt ønske om en dialog om, hvordan vi kan gøre det anderledes. På budgettemadagen er det det samlede Byråd, som hører signaler fra Hovedudvalget og ikke kun Økonomiudvalget.

Punkt 26: Drøftelse: Opsamling/evaluering af TR-dagen 6. maj 2019

81.38.04-P35-1-19

Sagsfremstilling

Hovedudvalgets årlige TR-dag (AKUT-puljen) blev i år afholdt den 6. maj 2019 på Kulturariet i Haslev.

71 tillidsfolk/Hovedudvalg var samlet til en inspirerende dag under overskrifter som tillidsreform og dens betydning i forhold til arbejdet med indsatser for fravær og nærvær. Eftermiddagen var reserveret til tillidsrepræsentanternes egen drøftelse af den igangværende budgetproces for 2020.

Som grundlag for drøftelsen vedhæftes program samt de udsendte oplæg fra dagen.

Indstilling:

Formanden indstiller:

1. at punktet fremlægges af Lissie Andréa og Lene Nielsen
2. at Hovedudvalget drøfter opsamling/evaluering af TR-dagen
3. at der fortsat en gang årligt inviteres til TR-dag
4. at TR-dagen finansieres af AKUTmidler
5. at Hovedudvalget står for TR-dagen og arrangerer den i samarbejde med HR & Løn afdelingen

Beslutning

Der var gode tilbagemeldinger fra tillidsrepræsentanterne. Både Solveig Havmand og fællestillidsrepræsentanterne fra København Kommune var rigtig gode til at se og beskrive sagen fra begge sider. Det var en rigtig god dag.

Første halvdel med tillidsreformen og indsatsen mod sygefravær gik rigtig fint. Anden halvdel med budgetprocessen har til gode at finde en form, som passer sig til så stort et forum.

Der var også forslag om at tænke TR-dagen og Arbejds miljødagen sammen - eller hver for sig en del af dagen og sammen om et udvalgt emne. Det giver mening i forhold til TRIO-grupperne, men kræver også en del mere planlægning.

Arbejds miljørepræsentanterne har dagen beskrevet i MEDaftalen med særlig fokus på arbejds miljøberetningerne.

Der ønskes et punkt på næste møde for en nærmere drøftelse af mulighederne for en fælles dag.

Bilag

Bilag - Program TR-dag 2019

Bilag - Udsendt mail om oplæg m.v. fra TR-dagen den 6. maj 2019 på Kulturariet i Haslev

Bilag - Thomas Eriksens oplæg

Bilag - Bente Zingenberg og Michala Toftager Bovian oplæg

Bilag - Solveig Havmands oplæg

Bilag - Artikel - Fra frustration til fællesskab

Bilag - Resultat af øvelse

Punkt 27: Drøftelse: Handleplan for arbejdsmiljøet 2019

81.38.04-G01-1-15

Sagsfremstilling

Handleplanen for arbejdsmiljøindsatser er opdateret med de konkrete aktiviteter, der er iværksat siden sidste Hovedudvalgsmøde. Handleplanen er drøftet med Hovedudvalgets arbejdsmiljørepræsentanter, og arbejdsmiljørepræsentanterne vil præsentere den opdaterede handleplan på mødet.

Handleplanen fremgår af bilag.

Indstilling:

Formanden indstiller:

- at arbejdsmiljørepræsentanterne Lene Møller Olsen og Mie Andersen præsenterer handleplanen for arbejdsmiljøet.
- at Hovedudvalget drøfter og eventuelt tilretter handleplanen for arbejdsmiljøet 2019.

Beslutning

Handleplanens arbejdsmiljøindsatser blev gennemgået. Ingen bemærkninger hertil, idet der ikke er sket så meget på indsatserne siden sidste møde.

Der har været en udskiftning og et genvalg for Hovedudvalgets arbejdsmiljørepræsentanter. De foreslår, at indsatserne skal gøres mere målbare, så handleplanen kan leve op til navnet "handleplan" og blive noget mere handlingsorienteret og dermed et mere aktivt dokument.

Der var forslag om, at niveaupdele handleplanen, så man kan se, hvem der efterspørger hvad.

Arbejdsmiljørepræsentanterne har regelmæssige møder med arbejdsmiljøfunktionen i HR & Lønafdelingen. Her kan drøftes emner og hentes hjælp til diverse udfordringer.

Medarbejdersiden afholder selv en årlig dag, hvor egne emner drøftes. I første omgang tages emnet op der.

Der efterlyses igen en udmelding fra Center for Ejendomme om en tilbagemelding på de indrapporterede ønsker/fejlmeldinger fra arbejdsmiljøberetningerne. Hovedudvalget vil gerne se en oversigt over, hvad der bliver handlet på.

Bilag

Bilag - Hovedudvalgets handleplan for arbejdsmiljøindsatser 2019

Punkt 28: Drøftelse: Sygefraværstatistik 1. kvartal 2019

81.28.00-G01-306-19

Sagsfremstilling

Sygefraværstatistikken for 1. kvartal 2019 er vedhæftet sagen.

Sygefraværet i alt for alle medarbejdere i Faxe Kommune er steget med 0,57 % -point i forhold til 1. kvartal 2018.

Ordinært ansattes sygefravær er steget – både kort- og langtidsfravær – med henholdsvis 0,30 % -point og 0,31 % -point.

Medarbejdere på særlige ansættelsesvilkår har haft mindre korttidsfravær i 2019 end i 2018 – i alt et fald på 0,52 % -point – til gengæld er langtidsfraværet steget med 0,41 % -point.

De 10 institutioner/afdelinger, som har haft henholdsvis det største fald og den største stigning i sygefraværet, fremgår af bilag.

Indstilling:

Formanden indstiller, at sygefraværstatistikken for 1. kvartal 2019 drøftes.

Beslutning

Sygefraværstatistikken for 1. kvartal 2019 blev drøftet - Der skal særligt fokus på, at fraværet er steget fra første kvartal 2018 til første kvartal 2019, ligesom der skal fokus på stigningen i antallet af ansatte.

Der var en drøftelse af, hvad langtidsfravær er og årsagerne til det. Årsagerne kan være mange. De konkrete årsager bliver ikke/må ikke registreres. Lokalt har man kendskabet, og det bliver drøftet i lokaludvalget og TRIO-gruppen.

Der var udsagn om, at psykisk arbejdsmiljø handler om ledelse og sygefravær tilsyneladende forvaltes meget forskelligt.

Emnet indgår i det fremadrettede arbejde med sygefravær.

Bilag

Fraværstatistik opdelt i ordinært ansatte og medarb. med særlige ans.vilkår - 1. kvartal 2018 + 201

Bemærkninger til fraværstatistikken 1 kvartal 2019

Punkt 29: Drøftelse: Status på Nærværprojektet

81.28.00-G01-1019-18

Sagsfremstilling

Nedenfor følger status på Nærværprojektet.

Nærværprojektet har udviklet et koncept, der støtter lederne på arbejdspladserne med at nedbringe sygefraværet, styrke nærværet og øge trivslen. Projektet arbejder med indsatser på fire niveauer (Organisation, Ledelse, Arbejdspladser (gruppe), Medarbejder (individ)), hvilket sikrer en sammenhængende parallel udvikling ved:

At udvikle lederteamets samarbejde.

1. At udvikle den enkelte leders ledelsespraksis i forhold til den aktuelle situation og behov.
2. At udvikle samarbejdet i TRIO-gruppen.
3. At udvikle den samlede medarbejdergruppes forståelse for hinanden, kerneopgaven og sammen udvikle nye løsninger og arbejdsgange.

Opstart af nye processer (se bilag 1 for en fuldstændig oversigt)

Nærværsteamet er på nuværende tidspunkt i gang med de indledende samtaler med lederne og TRIO-grupperne på Østskolens seks afdelinger (tre skoler og tre SFO'er) som baggrund for i alt seks separate udviklingsprocesser. Opstart sker i uge 32, 2019. I denne uge er alle lærere og pædagoger til rådighed, da eleverne fortsat har ferie. De seks afdelinger er følgende:

- Center for Børn & Undervisning, Østskolen, Afd. Rollo
- Center for Børn & Undervisning, Østskolen, Afd. Hylleholt
- Center for Børn & Undervisning, Østskolen, Afd. Karise
- Center for Børn & Undervisning, Østskolen, SFO Hyllen
- Center for Børn & Undervisning, Østskolen, SFO Solhøjen
- Center for Børn & Undervisning, Østskolen, SFO Tandhjølet

Nærværsteamet har fortsat igangværende indsatser på følgende arbejdspladser:

- Center for Børn & Undervisning, Østskolen, Lederteamet
- Center for Familie, Social & Beskæftigelse, Socialpædagogisk Center, Lederteamet
- Center for Familie, Social & Beskæftigelse, Socialpædagogisk Center, Thyco Brahes Vej
- Center for Familie, Social & Beskæftigelse, Socialpædagogisk Center, Hertelsvej
- Center for Familie, Social & Beskæftigelse, Socialpædagogisk Center, Rådhusvej 67
- Center for Sundhed & Pleje, Dalby Ældrecenter
- Center for Sundhed & Pleje, Plejecentrene Faxe Øst, Lederteamet

Processen på Center for Sundhed & Pleje, Frederiksgadecenteret er afsluttet efter nærmere aftale med leder/centerchef.

Foruden de konkrete processer arbejder Nærværsteamet på at udvikle følgende konkrete redskaber:

1. Evalueringsskema til måling af effekten af de iværksatte processer.
2. Digitalisering af arbejdsklimamåling for at øge brugervenligheden og effektivisere Nærværsteamets arbejdsgange.

Til håndtering af sygefraværet igangsættes en proces, som er nærmere beskrevet i sagsfremstilling omkring håndtering af sygefraværet. Nærværprojektet bliver en del af en samlet handleplan, der involverer hele organisationen.

Indstilling:

Formanden indstiller, at Hovedudvalget drøfter statusmelding på Nærvær-/sygefraværsindsatsen.

Beslutning

Claus Strandmark orienterede om, at nærværsteamet er fuldtallig igen, og aktiviteterne kører som planlagt. Et kommende fokuspunkt bliver at sammenkæde det som sker, efter nærværsteamet har kørt en proces på arbejdspladsen.

Bilag

Bilag 1 - Oversigt over nærværprojektets indsatser

Punkt 30: Drøftelse: Håndtering af sygefravær

81.28.00-G01-1019-18

Sagsfremstilling

Sygefraværet er steget fra 14,9 dage og 5,9 % (første kvartal 2018) til 16,3 dage og 6,47 % (første kvartal 2019). Statistikken viser, at sygefraværet er steget i de tre store borgernære centre og faldet i øvrige centre.

Følgende initiativer, rettet mod at reducere sygefraværet, er iværksat:

Iværksatte initiativer

- Nærværprojektet som er igangsat og forventes opstartet på arbejdspladser i de tre borgernære centre.
- Der tilbydes skræddersyede forløb til ledere, lederteams, arbejdspladser, målrettet konflikthåndtering og samarbejde.
- Indkøb af nyt fraværssystem, der kan anvendes til at give lederne bedre overblik over sygefraværet. Det giver også mulighed for at skræddersy notifikationer på sygefravær, ud fra lederens ønsker.
- Ledelsesinformationssystemet (KOMLIS) er under indføring, så organisationen og lederne i fremtiden kan få adgang til mere nuanceret data til at vurdere og træffe beslutninger omkring fremtidige initiativer til nedbringelse af sygefravær. Forventet leveringstidspunkt er den 1. januar 2020.
- Det undersøges, hvornår der kan indføres nyt evidensbaseret system til gennemførelse af trivsels- og arbejdspladsvurdering, der samtidigt indeholder vejledning til ledere omkring, hvordan de konkret kan hjælpe medarbejdere, der ikke trives.
- Ledere og medarbejdere, der oplever stress, højt arbejdspress eller andre arbejdsrelaterede udfordringer kan søge hjælp hos Nordisk Krisekorps.
- Kursus i den svære samtale for ledere.

Erfaringer og viden fra andre kommuner (opsamlet af KL)

Rapport fra KL (En kur mod sygefravær, oktober 2014) opsummerer erfaringer fra øvrige offentlige arbejdspladser og peger på, at sygefraværsindsatsen kan styrkes yderligere gennem:

- Tydelig ledelse
- Fælles ejerskab på – tæt og forpligtende samarbejde med MED-systemet
- Systematisk brug af statistik
- Systematiske sygefraværssamtaler
- Tidlige indsatser på arbejdspladserne ved forværring af sygefraværet
- Styrke trivsel, arbejdsmiljø og social kapital på arbejdspladserne

Overskrifterne beskrives nærmere i vedhæftet bilag.

Opsummering

På trods af den indsats organisationen tidligere har lavet, viser de seneste tal for sygefravær, at der er behov for at gentænke indsatsen. Der er ingen hurtige og lette løsninger i forhold til at løse problemet med et højt sygefravær. Vi står

overfor et problem og en kultur, som er grundigt forankret i organisationen.

Med afsæt i den metode og struktur, som KL beskriver, udarbejdes en handleplan, som skal forankres hos alle, så vi får bredt ejerskab til at handle på den udfordring, vi har med højt sygefravær. Det betyder, at handleplanen, skal udarbejdes af alle parter i kommunen, som har indflydelse på sygefraværet. Det omfatter; TRIO'er, Hovedudvalg, MED-udvalg, Chefforum og Lederforum. Handleplanen skal indeholde centrale tværgående initiativer, men endnu vigtigere definere hvordan der ude i organisationen skal laves lokale handleplaner. Løbende central og lokal opfølgning bliver et centralt omdrejningspunkt i indsatsen.

Handleplanen får et flerårigt sigte, da erfaringen fra andre kommuner viser, at et højt sygefravær kun løses ved en systematisk og vedvarende indsats.

Handleplanen vil blive udarbejdet, som en integreret del af procesplanen, som er visualiseret i bilag.

Fælles ejerskab på – tæt og forpligtende samarbejde med MED-systemet.

Udfordringerne med sygefraværet har været et emne på den årlige tillidsrepræsentantdag den 6. maj 2019, og på den årlige arbejdsmiljødag den 22. maj 2019. Den 7. juni 2019 afholdes lederforumdag med en udvidet deltagerkreds, niveau 1-5 (normal er lederforums deltagere, lederniveau 1-4), hvor sygefraværet også er et emne. Hovedudvalget drøfter sygefravær den 12. juni 2019. Økonomiudvalget orienteres på møde 12. juni 2019 om en plan for håndtering af sygefraværet. Direktionen og chefforum har endvidere et højt fokus på det høje sygefravær.

I tredje kvartal 2019 igangsætter HR & Løn Afdelingen planlægning af første fase af en længere proces involverende MED-systemet vedr. systematisk brug af statistik, systematisk brug af sygefraværssamtaler og nærmere serviceeftersyn af relevante eksisterende politikker (eksempelvis nærværspolitik og retningslinjer om stress og trivsel).

Første del af processen involverer et udvidet Hovedudvalg bestående af hovedudvalget og centerudvalgene. Her drøftes og besluttes nødvendige tiltag i forhold til den proces som HR & Løn Afdelingen har udarbejdet.

Anden del af processen involverer TRIO'erne, som skal bidrage med viden og forpligte sig til processen.

Følgende konkrete elementer er allerede aftalt mellem direktionen og repræsentanter fra Hovedudvalget og vil blive inddraget i handleplanen:

- Udarbejdelse af pixi-udgaver - Hvad er en omsorgssamtale.
- De 10 dødssynder - Faxe-udgave af Københavns afsæt
- Ledelsesinformationer/opfølgning
- Opfølgning på ledere og TRIO-grupperne
- MED-aftalen som konstruktivt element for samarbejde
- Institutionsbesøg med formand/næstformand
- Implementeringsplan
- Inddragelse af Hovedudvalget, Chefforum, Lederforum for fælles ejerskab

Indstilling:

Formanden indstiller, at Hovedudvalget drøfter den planlagte indsats for håndtering af sygefravær.

Beslutning

Den planlagte indsats for håndtering af sygefravær blev drøftet.

Der blev spurgt til, hvad der sker, når den planlagte indsats ikke virker. De fremlagte indsatser kræver, at lederen tager ejerskab. Sker det ikke, så falder tingene tilbage på lederen, og så bliver det centerchefen, som skal tage sagen op. Medarbejdersidens synspunkt er, at der mangler noget om, hvad og hvilke konsekvenser, det får for lederen, hvis tingene kører skævt. Vi skal blive bedre til også at tale om konsekvenser for ledelsen. Vi har længe dyrket "dem og os" - Det værdsættes, at vi nærmer os de lag, vi repræsenterer.

Der blev yderligere nævnt:

- Registreringsmåden af sygdom skal være den samme
- Der er indført et nyt modul i SD for sygdomsopfølgning, hvor lederen og lokaludvalget kan fastsætte sin egen opfølgningspolitik men minimum retningslinjerne fra nærværspolitikken
- Der skal måles på de 6 indsatsområder som fremsat af KL jf. bilag - Vi skal hindre, at vi går tilbage til udgangspunktet
- Hvornår holder vi samtaler? - Der skal kompetenceudvikles i den svære samtale, lige som der ikke skal være tvivl om, hvilken slags samtale det er, vi holder og tillidsrepræsentantens rolle heri. Der skal være tydelig kommunikation.

Ovenstående har været drøftet med repræsentanter fra Hovedudvalget, Lissie Andréa og Lene Høiriis Nielsen, og Direktionen den 28. maj 2019. Det er med afsæt i denne drøftelse og KLs 6 elementer, samt det som er nævnt i sagsfremstillingen, der er udgangspunkt for den kommende indsats.

Bilag

Erfaringer om sygefraværsindsats - uddrag fra KL rapport (En kur mod sygefravær, oktober 2014)

Proceshandleplan samlet

Punkt 31: Drøftelse: Nedsættelse af arbejdsgruppe til udarbejdelse af ligestillingspolitik

81.38.04-P35-1-19

Sagsfremstilling

Ligestillingspolitikken/ligestillingsinitiativerne blev vedtaget i 2008, og et af budskaberne fra den nedsatte arbejdsgruppe var, at vi skal tænke anderledes - Ligestilling handler om mere end mand/kvinde.

På opfordring fra organisationen er tiden nu inde til at få opdateret ligestillingspolitikken og gjort den mere tidssvarede.

Der nedsættes en arbejdsgruppe til formålet med HR & Lønafdelingen som tovholdere.

Den gældende ligestillingspolitik er vedhæftet som bilag.

Indstilling:

Formanden indstiller,

- at Hovedudvalget drøfter formål og rammer for arbejdet og deltagerkreds.
- at Hovedudvalget udpeger hovedudvalgsmedlemmer til arbejdsgruppen.

Beslutning

Jørgen Lyngså Larsen, Lissie Andréa og Marianne Hoff Andersen blev udpeget til arbejdsgruppen.

Bilag

Bilag - Ligestillingspolitik 2008

Punkt 32: Meddelelser

81.38.04-P35-1-19

Beslutning

- Nyt fra Faxe i Fællesskab

Ledere på alle niveauer vil gennemføre temamøder, hvor lederen (evt. med assistance fra centrets ambassadør eller proceslederen) tilrettelægger drøftelser om den kulturudvikling, vi gennemgår sammen, drøftelser omkring vores DNA, eller konkrete workshops, hvor der arbejdes med stærkere fællesskaber eller praksisudvikling. Alle ledere har indledt ”krydstræning”, hvor de er på besøg i hinandens praksis for at øge viden og forståelse for hinandens virke med henblik på bedre løsninger på tværs i forhold til borgerrettede opgaver. Der er fokus på nye bruger/borgertilfredshedsundersøgelser i slutningen af året – Faxe i Fællesskab skal kunne aflæses i borgernes oplevelse af deres møde med kommunen i form af øget involvering og/eller mere sammenhængende indsatser.

- Den fælles bilpark

Der var forespørgsel på administrationen af den fælles bilpark. Lene Møller Olsen har oplevet at booke en bil, og så ikke at kunne finde den omtalte bil. Har efterfølgende fået at vide, at el-bilerne er taget ud af bilparken. Der efterlyses udmeldinger, og at den tilgængelige liste med biler i bilparken bliver opdateret, så den svarer til de biler, der er til rådighed.

Yderligere oplysninger om bilparken findes på Intranettet under "fælles bilpark" - link: <https://intra.faxekom.dk/booking-og-bestilling/befordring-og-transport/faelles-bilpark>

Punkt 33: Næste møde

81.38.04-P35-1-19

Beslutning

Næste ordinære møde er fastsat til den 14. august 2019.