

REFERAT Hovedudvalget d. 26-10-2022

Mødedato Onsdag d. 26. oktober 2022 kl. 09:00

Mødested Mødelokale Gisselfeld AB - Rådhuset, Frederiksgade i Haslev

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsordenen.....	3
Godkendelse af referat fra sidste møde den 17. august 2022.....	4
Drøftelse: Ny formand og det fremadrettede samarbejde.....	5
Drøftelse: Økonomi.....	6
Drøftelse: Udmøntning af budgetforlig for 2023.....	8
Drøftelse: Sygefraværstatistik 3. kvartal 2022.....	9
Drøftelse: Fratrædelsessamtaler.....	13
Drøftelse: Program for arbejdsmiljødag 10. november 2022.....	17
Drøftelse: Energibesparende tiltag.....	19
Drøftelse: Vilkår og tidsforbrug for de tillidsvalgte.....	22
Drøftelse: Kørselsgodtgørelse til høj takst.....	23
Meddelelser.....	24
Næste møde.....	25

Punkt 44: Godkendelse af dagsordenen

81.38.04-P35-1-22

Sagsfremstilling

Godkendelse af dagsordenen.

- Herunder prioritering af punkter.

Indstilling:

Formanden indstiller, at dagsordenen godkendes.

Beslutning

Der ønskes et punkt om kørselsgodtgørelse på dagens dagsorden.

Dagsordenen blev herefter godkendt.

Punkt 45: Godkendelse af referat fra sidste møde den 17. august 2022

81.38.04-P35-1-22

Sagsfremstilling

Godkendelse af referat fra sidste møde den 17. august 2022.

(Se referatet på Intranettet under MEDorganisation/Hovedudvalget)

Indstilling:

Formanden indstiller, at referatet fra mødet den 17. august 2022 godkendes.

Beslutning

Referatet blev godkendt.

Punkt 46: Drøftelse: Ny formand og det fremadrettede samarbejde

81.38.04-P35-1-22

Sagsfremstilling

Thomas Knudsen er ny Kommunaldirektør og dermed ny formand for Hovedudvalget.

Det giver anledning til en gensidig forventningsafstemning om det fremadrettede samarbejde og opgaver mellem Hovedudvalget og Kommunaldirektøren/Formanden.

Indstilling:

Formanden indstiller, at Hovedudvalget drøfter forventninger til det fremadrettede samarbejde og opgaver.

Beslutning

Der var en åben snak om samarbejdet. Bred enighed om at fortsætte ad det spor, som vi sammen har lagt, hvor der er plads til alle og alle synspunkter og ikke mindst ordentlighed.

Det spor vil Hovedudvalget gerne fortsætte med særlig fokus på, at vi skal være meget opmærksomme, når vi har forskellige holdninger og i respekt for de "kasketter" som vi hver især varetager.

Thomas Knudsen kvitterede for tilbagemeldingen. Han oplever selv, at samarbejdet har udviklet sig til at blive bedre og bedre. Vi skal bestræbe os på at tage drøftelserne i Hovedudvalget i stedet for ude omkring. Det er ikke altid så nemt at være uenige, men når vi er det, er det bedst at bringe det ind i Hovedudvalget, istedet for at det vokser sig stort andre steder. Hovedudvalget skal varetage organisationens tarv. Det betyder, at vi også skal bringe de svære ting ind til drøftelse.

Der blev orienteret om, at der allerede nu er sat gang i rekruttering af ny direktør, således at Direktionen hurtigst muligt bliver fuldtallige igen - Forventeligt omkring 1. april 2023.

Punkt 47: Drøftelse: Økonomi

00.32.02-P24-1-22

Resume

Hovedudvalget orienteres om seneste status på forventet regnskab 2022 og udmøntningen af budget 2023.

Desuden evalueres budgetprocessen for 2023, og der orienteres om processen med det kommende budget 2024-2027, der allerede er startet med vedtagelsen af budgettet for 2023-2026.

Sagsfremstilling

Opfølgning Regnskab 2022

Processen med at få udarbejdet det sidste forventede regnskab for 2022 er i skrivende stund i fuld gang. På selve mødet gives en status på det skønnede resultat. I dette forventede regnskab sættes der ekstra fokus på den negative likviditetsudvikling, der er set i løbet af 3. kvartal. Den gennemsnitlige likviditet er faldet ca. 15 mio. kr. de seneste tre måneder. Derfor skønnes der denne gang også på forventede overførsler fra 2022 til 2023.

Den seneste nøgletalssag indeholder et bilag der meget overordnet har set på forbrugsmønsteret på de største udgifts- og indtægstyper på tværs af kommunen. Bilaget vedhæftes til sagen.

Udmøntning af Budget 2023

Budgettet for 2023-2026 vedtages i Byrådet den 13. oktober 2022. Hovedudvalget har tidligere i oktober fået en orientering om budgetaftalens konsekvenser.

Bilag til sagen: Hovedudvalgets høringssvar, budgetaftaleteksten og oversigter ift. ændringsforslaget.

Evaluering af budgetproces 2023

Budgetprocessen ved udarbejdelsen af budget 2023-2026 evalueres. Vi ved allerede nu, at budgetprocessen for 2024-2027 vil blive anderledes. Processen påbegyndes allerede nu med vedtagelsen af det kommende budget. Der orienteres om status på dette arbejde.

Indstilling:

Formanden indstiller, at Hovedudvalget orienteres om status for det kommende forventede regnskab samt udmøntningen af budgettet for 2023-2026. Samtidig evalueres budgetprocessen.

Beslutning

Jens Vedel Jørgensen redegjorde nærmere om indholdet af de 3 hovedoverskrifter i sagsfremstillingen og svarede på afklarende spørgsmål undervejs.

Jens Vedel Jørgensens oplæg med flere detaljer er vedhæftet referatet som nyt bilag.

Hovedudvalget udvekslede holdninger til de 2 store besparelser, som er lagt i budgettet omhandlende reducere af sygefravær på de 2 store velfærdsområder. Der er sendt et signal om, at der skal ske noget på sygefraværssområdet, og signalet er modtaget. Vi har et lille fald i sygefraværet, men vi må afvente og se hvad APV, Howdy og ledelsessamtalen viser og i mellemtiden fastholder vi de ting, vi har sat i gang.

Der var en drøftelse af rammebesparelsen på de 5 millioner kroner, som skulle være dialogbaseret. De 5 millioner er kun for et år, og det forsøges løst som et likviditetsspørgsmål. P.t afventes hvad regnskabet kan bidrage med i form af mindreforbrug, hvorefter Hovedudvalg og Chefgruppe inviteres med i dialogen.

Der blev talt om, at vi skal udfordre strukturen for at kunne finde varige besparelser. Der er ingen lavthængende frugter, så det bliver svært for alle. Det er en tung proces, som skal i gang allerede nu. Chefforum skal på seminar sammen med et konsulentfirma sidst i oktober måned 2022. Her skal grundstenen lægges til, hvad der skal ske. Oplægget skal behandles på ØK i midten af november. Medarbejdersiden ønsker hurtig involvering, så vi kan deltage i snakken, når de tunge og svære beslutninger skal meldes ud. Når der foreligger en fast tidsplan, vil den blive rundsendt. Hovedudvalget følger op på status på mødet den 14-12-2022. Med andre ord, så bliver budgetprocessen noget anderledes for 2024 end den har været for 2023 blandt andet begrundet i de strukturelle ændringer som kommer.

Der blev ligeledes talt om, at der gik for længe med udmelding af det endelige budget. Det er et ønske, at der som tidligere løbende bliver lagt dokumenter op på hjemmesiden, så det er muligt at følge processen.

Bilag

Bilag - Jens Vedel Jørgensens oplæg 26-10-2022

Analyse af forbrugsmønster i 2022 på væsentlige poster

Budgetaftale for 2023-2026

Ændringsforslag budgetaftale - Balance, oversigter og investeringsplan

Ændringsforslag budgetaftale - Overblik over ændringer

Hovedudvalgets høringssvar

Punkt 48: Drøftelse: Udmøntning af budgetforlig for 2023

81.38.04-P35-1-22

Sagsfremstilling

Byrådet har på sit møde den 13. oktober 2022 godkendt budgettet for 2023.

Hovedudvalget drøfter involvering i udmøntningen af budgetforliget for 2023.

Indstilling:

Formanden indstiller, at Hovedudvalget drøfter involvering i udmøntningen af budgetforliget.

Beslutning

Udmøntning af budgetforlig for 2023 blev drøftet sammen med det foregående punkt om økonomi. Der henvises dermed til beslutningen i punkt 47.

Punkt 49: Drøftelse: Sygefraværstatistik 3. kvartal 2022

81.28.00-G01-9-22

Sagsfremstilling

Sagsresumé

Nedenstående sag beskriver udviklingen i sygefraværet i 3. kvartal 2022. Derudover beskrives de igangværende indsatser med at reducere sygefraværet (Øget Nærvær - Bedre Trivsel).

Stabiliseringen af sygefraværet, som fremført ved sagsfremstillingen for 2. kvartal, ser ud til at fortsætte i 3. kvartal. Derved ligger 3. kvartal på niveau med sidste år. En positiv udvikling ses i det korte sygefravær (1-28 dg), som er faldet med +28% i forhold til samme periode sidste år. Dette er særligt båret af en forbedring af 1-dags fravær, vis andel i forhold til det samlede korte fravær er reduceret fra 75% sidste år til kun at have en andel på 23% i dette års 3. kvartal. Karakteren af sygefraværet har således ændret sig fra, at det i 3. kvartal 2021 var det korte sygefravær, der holdt sygefraværet oppe til, at det nu er det lange sygefravær.

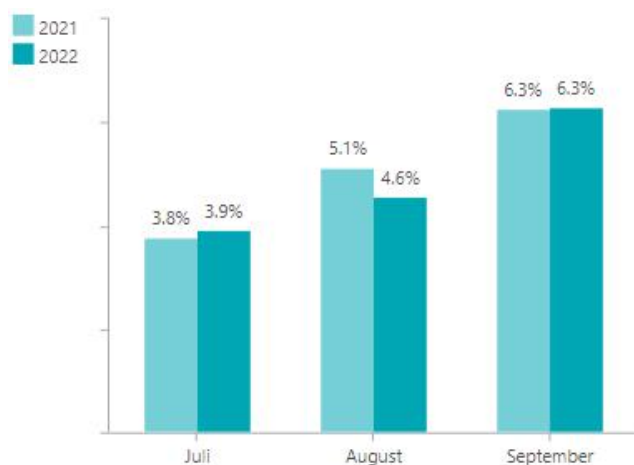
Datagrundlag som sagsfremstillingen er baseret på er pr. 5. oktober 2022. Eventuelle efterregistrerede sygefraværdata senere end denne dato er ikke omfattet af sagsfremstillingen.

I bilag 1 ses sygefraværstatistikken. Indhold og opsætning er som det plejer. Nedenfor gennemgås udviklingstendenser, der ikke er tilføjet rapporten, men som Targit som system giver mulighed for at se.

Status på sygefraværet

Det samlede sygefravær for hele Faxe kommune i 3. kvartal er på 4,9% hvor det for samme periode i 2021 var på 5,1%. Der er dermed tale om et fald på 0,2% point eller godt 4% lavere end 2021. Særligt august måned springer i øjnene med knap 11% lavere sygefravær end året før, hvilket svarer til 0,5% point. De månedlige total sygefraværprocenter i 3. kvartal er illustreret i grafen nedenfor jf. figur 1.

Figur 1: Sygefraværprocent pr. måned



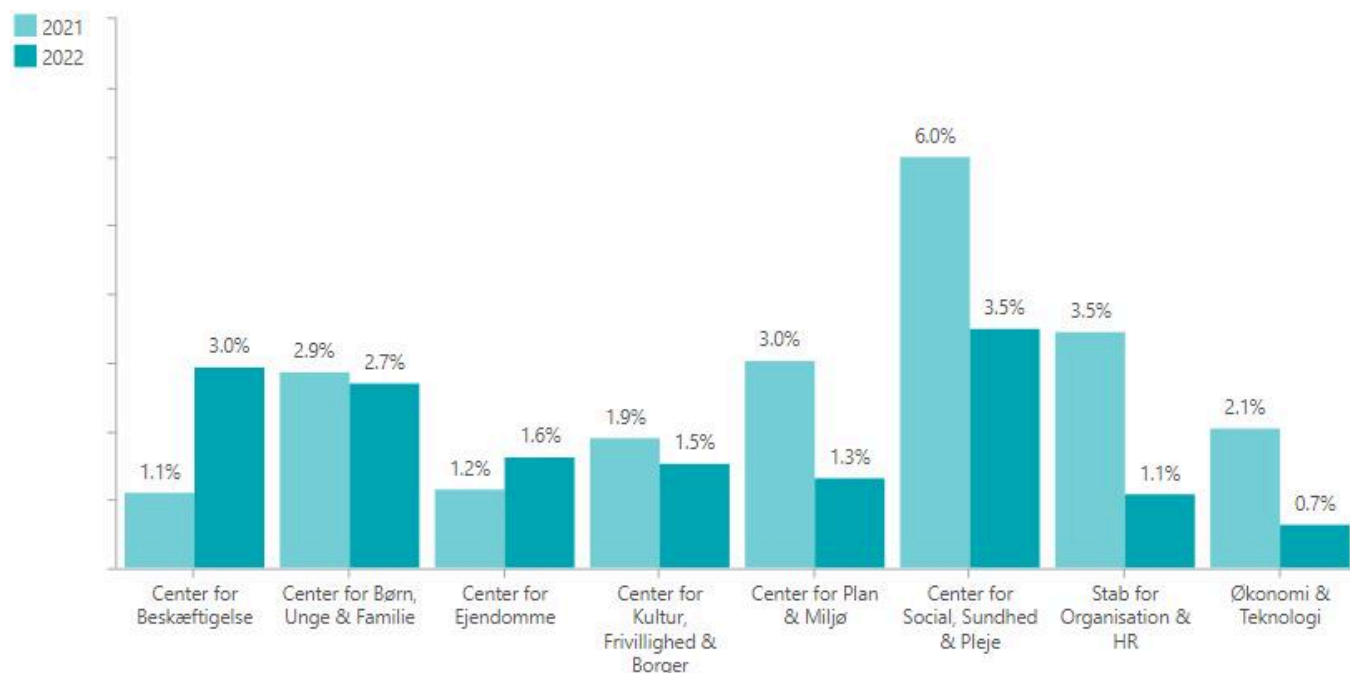
Kort sygefravær

Sygefraværet i 3. kvartal 2022 har mange ligheder med 2021 når vi ser på det måned for måned.

Ser vi til gengæld nærmere på det korte sygefravær, som er fravær mellem 1-28 dg pr. sygeperiode jf. KRL, ser vi tydelige forbedringer i sygefraværet. Samlet set er den korte sygefraværprocent gået fra 3,9% i 3. kvartal 2021 til 2,8% i 2022, hvilket svarer til en reduktion på +28%. Samtlige centre har forbedret det korte sygefravær på nær Center for beskæftigelse og Center for

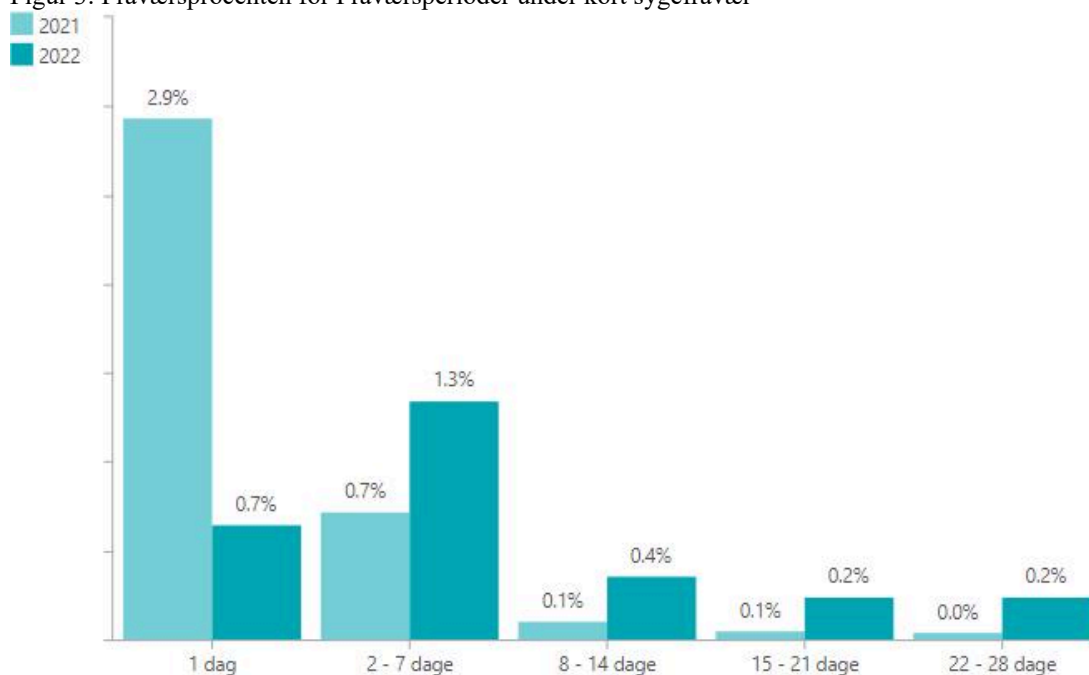
Ejendomme, mens CSSP, som drev en stor del af det korte sygefraværet sidste år, næsten har halveret fraværsprocenten. I Figur 2 nedenfor, ses det korte fravær pr. center for 3. kvartal i forhold til 2021 niveauet.

Figur 2: Kort sygefravær, 3. kvartal, fordelt pr. center.



Forskning og erfaringsmæssigt ses der en forbindelse mellem det korte sygefravær og udfordringer med trivslen og arbejdsmiljøet - særligt når det står for en høj andel af det totale sygefravær. 1 dags fravær, en såkaldt "øv dag", bruges i belastede arbejdsmiljøer til at puste ud eller få en pause fra arbejdet. Nedenfor i figur 3 ses sygefraværsprocenten fordelt på fraværsperioder. Her ses en væsentlig ændring i 1 dags sygefraværet i forhold til sidste år, som er faldet fra en fraværsprocent på 2,9% til 0,7%.

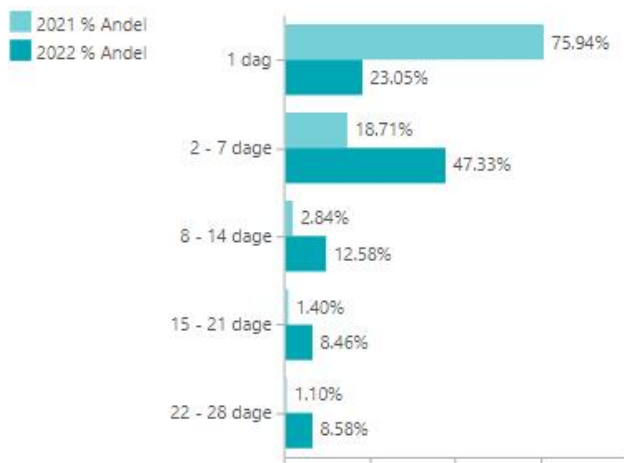
Figur 3: Fraværsprocenten for Fraværsperioder under kort sygefravær



Andelen af 1 dags sygefraværet i forhold til det resterende korte sygefravær er således gået fra en meget høj andel på 75% i 3. kvartal 2021 til et mere naturligt niveau på 23% i 2022.

Figur 4 nedenfor viser udviklingen i den procentvise fordeling af det kort sygefravær og forskellen mellem 2021 og 2022.

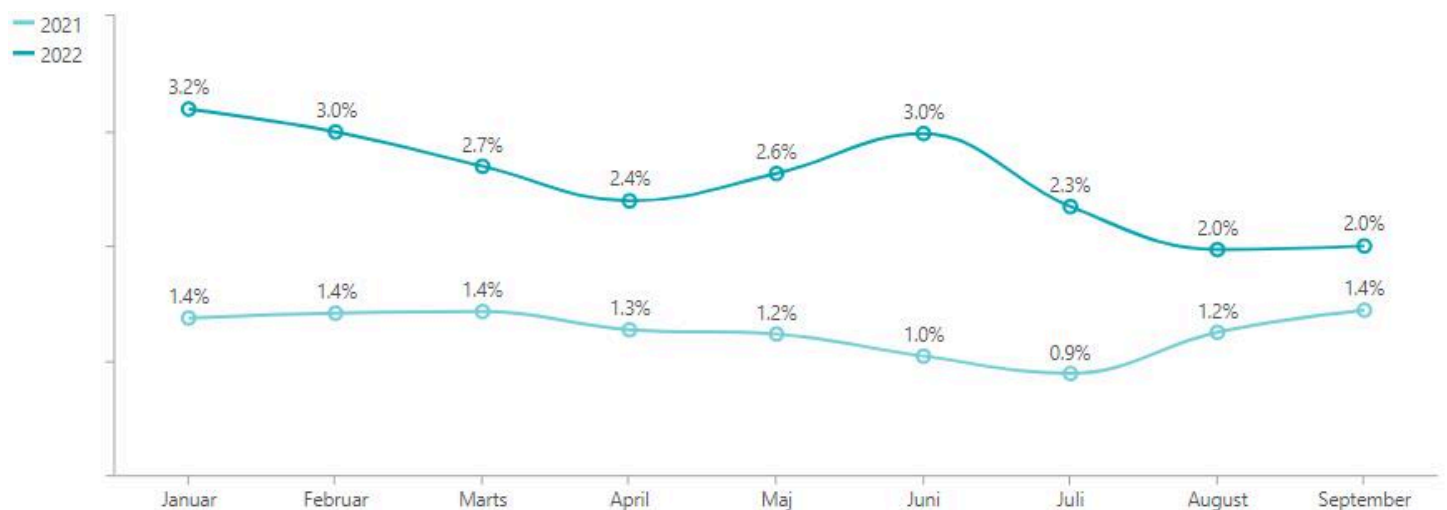
Figur 4: Fordelingen af sygefraværperioder - kort fravær



Langt sygefravær

I 3. kvartal 2021 stod det lange sygefravær, som jf. KRL er fravær +28 dage pr. sygeperiode, for 23,5% af det samlede sygefravær. Dette tal er nu 42,8%. Så hvor det sidste år i 3. kvartal primært var det korte sygefravær der drev sygefraværprocenten, ses nu at det lange sygefravær har en højere andel og påvirkning på sygefraværet i 3. kvartal 2022. Denne tendens har været gældende hele året jf. nedenstående graf i figur 5. Covid19-pandemi registreret sygefravær har ingen påvirkning på disse tal, da dette er registreret som kort fravær.

Figur 5: Langt sygefravær pr. måned for 2022 og 2021



Desuden ses det i statistikkerne, at mere end halvdelen af det lange sygefravær i 3. kvartal har sygefraværslængder på +90 dage, som betyder, at mere end halvdelen af det lange sygefravær stammer fra eller begyndte før, vi gik ind i 3. kvartal.

Igangværende indsatser

Som nævnt i de to forrige sagsfremstillinger arbejdes der fortsat med at øge forpligtigelsen i ledelseskæden, sikre kvaliteten og afholdelse af nærværssamtalen, test af nyt trivselskoncept (Howdy og Ledelsessamtalen) samt styrke onboarding af nye ledere. Alle nye ledere modtager tilbud om 3 coachingsessioner, og arbejdspladserne har fortsat mulighed for at få hjælp til at afholde udviklingsforløb på arbejdspladsen.

Nye tiltag

- For CBUF og CSSP arbejdes der pt. på, at alle arbejdspladser får et benchmark tal ud fra den overenskomstmæssige sammensætning af medarbejdere på arbejdspladserne. Dette arbejder foregår i et samarbejde mellem HR og BDO. Derved får alle arbejdspladser mulighed for at sammenligne eget sygefravær med landsgennemsnit for arbejdspladser med samme medarbejdersammensætning.
- Der afholdes nu møde med Cheferne for CSSP og CBUF med halvanden måneds mellemrum. Her tages der, 3 måneder i træk, udgangspunkt i en liste over de konkrete arbejdspladser, der har et sygefravær over landsgennemsnittet for arbejdspladser med samme medarbejdersammensætning (som beskrevet ovenfor). Efterfølgende vurderer centercheferne, sammen med lederne på de pågældende arbejdspladser, hvilke ekstra indsatser der skal iværksættes for at nedbringe sygefraværet og om HR skal involveres
- I både CBUF og CSSP afholdes der styregruppemøder med en fast kadence i forbindelse med STAR projekterne. Gennemgang og analyse af data får fremadrettet en mere central rolle, hvilket vil sikre en hurtigere kontakt til arbejdspladser, der oplever stigning i sygefraværet 3. måneder i træk.
- Den 31. oktober afholdes der jurakursus for alle lederne i CSSP, hvor der er fokus på de juridiske aspekter af arbejdet med sygefravær
- Targit er blevet relanceret og alle ledere har adgang.
- Den 10. november afholdes årets 2. arbejdsmiljødag, hvor der arbejdes med erfaringerne fra testperioden af Howdy og Ledelsessamtalen.

Forventet mindre forbrug af vikarer

I forbindelse med Budget 2023 har aftaleparterne vurderet, at de igangværende indsatser og prioritering af ressourcer i forbindelse med nedbringelse af sygefraværet bør kunne ses på sygefraværet, og det deraf følgende vikarforbrug i 2023. På denne baggrund er der derfor lagt en reduktion på vikarudgifterne i CBUF og CSSP på 1.250.000 kr. pr. center.

Indstilling:

Formanden indstiller, at Hovedudvalget drøfter status på udviklingen i sygefraværet.

Beslutning

Jonas Hansen gennemgik den sidste sygefraværsstatistik - Oplægget med forklaring er vedhæftet referatet som nyt bilag.

Der arbejdes med tallene, og der er møder hver anden måned på udvalgte områder, hvor der graves ned i statistikken for at finde svarene. Der blev kort drøftet begrebet øv-dage. En afdækning af det, er en opgave for Trio-grupperne. Medarbejdersiden gør opmærksom på, at ikke al 1 dages fravær er øv-dage f.eks. kronikere. Vi skal være påpasselige med en for hård retorik og værne om "tillid og ordentlighed" når vi afholder nærværssamtaler.

På decembermødet taler vi APV og sygefravær igen.

Bilag

Bilag - Jonas Hansens oplæg sygefravær

Bilag 1 - Politisk rapport 3. kvartal 2022

Punkt 50: Drøftelse: Fratrædelsessamtaler

81.00.00-A26-1-17

Resume

På mødet den 8. juni 2022 bad Hovedudvalget om, at der i vejledningen blev tilføjet hvem der får adgang til besvarelsen, hvor data bliver opbevaret, TR's forpligtelse samt hvad god brug af data er kendetegnet ved (etik).

Ydermere præsenteres en plan for udrulning af fratrædelsessamtalen.

Sagsfremstilling

Som tidligere beskrevet er spørgeskemaet blevet testet og tilpasset i tråd med den feedback, der er kommet fra testpersonerne. Baggrunden for spørgsmålene i spørgeskemaet er 6 temaer, som forskning har vist er afgørende ved onboarding samt spørgsmål, der spørger ind til årsagen til fratrædelsen. Spørgeskemaet kan afprøves via nedenstående link.

<https://surveys.enalyzer.com?pid=ca4s5rir>

Ændringer

Til forskel for den tidligere vejledning, som var en del af selve spørgeskemaet, har vi valgt at lave en separat vejledning (bilag 1). Den kommer til at ligge på intranettet sammen med linket til fratrædelsessamtalerne. Baggrunden for beslutningen er:

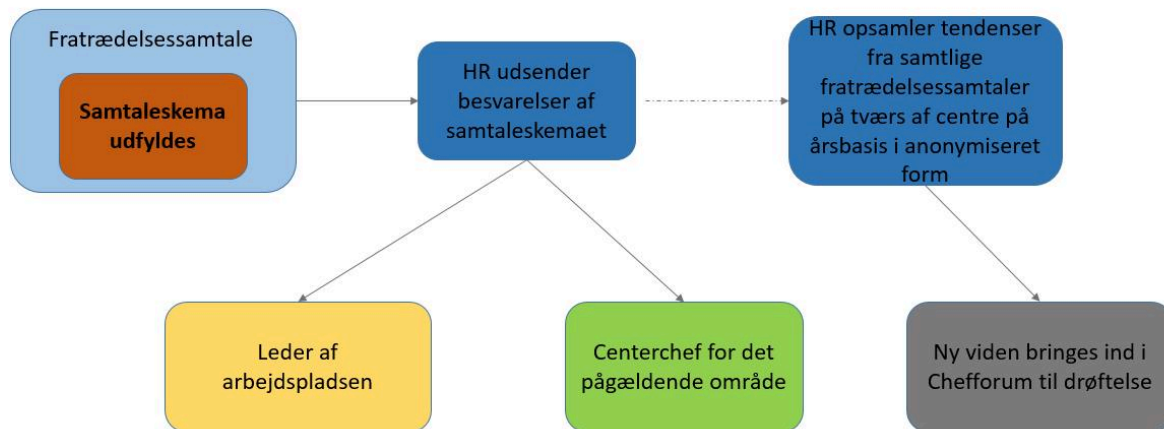
- Selve spørgeskemaet ville blive meget langt, hvis det skulle indeholde en beskrivelse af de etiske overvejelser. Derved ville spørgeskemaet blive mindre brugervenligt.
- Den der skal stå for at afholde samtalen (samtalelederen) kan nu orientere - og forberede sig på forhånd ved hjælp af vejledningen, fremfor først at få relevant viden under selve samtalen.

Dataflow

I vejledningen og introduktionen til selve spørgeskemaet er der nu tilføjet, at informationer bliver gemt i SBSYS og svarerne bliver delt med lederen på arbejdspladsen, HR og centerchefen for det pågældende center. Figur 1 viser informationsflowet.

Figur 1

Informationsflow - Fratrædelsessamtaler



Stab for Organisation & HR
HR & Løn

God brug af data (etik)

I vejledningen er følgende afsnit blevet tilføjet for at imødekomme ønsket om en beskrivelse af den gode måde (etik) at arbejde med indsigterne fra fratrædelsessamtalen:

- Den viden, der deles i spørgeskemaet, skal behandles på en respektfuld måde. Det betyder, at den oplevelse den fratrådte medarbejder giver udtryk for, bør respekteres. Lederen, centerchefen og HR er ansvarlig for, at den fratrådte medarbejders udtalelse behandles med saglighed og, at udtalelserne ikke bliver brugt på en anden måde, end det var tiltænkt (til at udvikle arbejdspladsen). Lederen af arbejdspladsen, centerchefen og HR er forpligtiget til at forholde sig til indholdet af spørgeskemaet og vurdere om der skal handles på den viden, der kommer frem ved samtalen.
- Erfaringer har vist, at i enkelte tilfælde kan den fratrædende medarbejder ønske, at besvarelserne først deles efter at vedkommende er stoppet på arbejdspladsen. Det respekter vi. Det er samtalelederens ansvar at tage kontakt til HR og oplyse om dette.
- For lederen på arbejdspladsen er formålet, at han/hun forholder sig til de konkrete oplevelser, den fratrædende medarbejder har og vurdere behovet for at foretage ændringer.
- For centerchefen er formålet at give ham/hende en mulighed for at kunne følge og sammenholde mønstre på et mere overordnet niveau.
- HR opsamler erfaringer fra hele kommunen. Denne opsamling er anonymiseret. Formålet med opsamlingen er, at opfange udviklingstendenser på tværs af hele kommunen og omsætte det til læring- / udviklingspunkter. Vurderer HR, på baggrund af besvarelserne, at der er tale om en ny tendens bringes dette ind i Chefforum til drøftelse. Opsamlingen og analyse af overordnede tendenser sker en gang årligt.

TR og AMR's forpligtigelse

I vejledningen bilag 1, har vi tilføjet følgende sætning:

"Som regel er det lederen på arbejdspladsen, der afholder samtalen. I enkelte tilfælde, hvor lederen ikke er samtaleleder, overtages opgaven af TR eller AMR, som er forpligtiget til at tage samtalen".

Vi har valgt at AMR har samme mulighed og forpligtigelse til at tage samtalen som TR, for at øge sandsynligheden for at samtalen afholdes.

Udrulning

Som tidligere skitseret er planen for udrulning følgende:

- Hovedudvalgsmedlemmer deltager i en video, hvor de interviewes om hvorfor man som leder, TR eller AMR skal bruge det nye værktøj
- Alle ledere, TR'er og AMR'er modtager en mail fra HR med information om formål og hvordan man kommer igang med at bruge fratrædelsessamtalen, samt et link til videoen
- Punkt i Nyhedsbrevet fra direktionen
- Indgår som en del af introen for nye ledere.
- Der afholdes webinar for de TR'er, AMR'er og ledere der gerne vil have en lidt grundigere introduktion

Grundet afslutning og opsamling af evalueringer fra testperiode af Howdy og Ledelsessamtalen samt afholdelse og planlægning af arbejdsmiljødag plus forberedelse med at optage video med Hovedudvalget, anbefaler HR at værktøjet udrulles i januar måned 2023.

Indstilling:

Formanden indstiller, at Hovedudvalget drøfter

- De ønskede tilføjelser
- Planen for udrulning
- Hvem af Hovedudvalgsmedlemmerne, der deltager i lanceringsvideoen

Beslutning

Jonas Hansen præsenterede tilføjelserne og en plan for udrulning - Oplægget er tilføjet referatet som nyt bilag.

Fratrædelsessamtalerne har været længe undervejs og Hovedudvalget besluttede, at fratrædelsessamtalerne skal sættes i værk nu lige efter arbejdsmiljødagen.

Der var en del ændringer til følgebrevet som ønskes mere skarpt formuleret. Stine Baad Clausen indsender nyt udkast til følgebrevet til Jonas Hansen.

Vibeke Flintholm Vahlers og Lene Møller Olsen deltager i lanceringsvideoen.

Bilag

Bilag - Jonas Hansens oplæg om fratrædelsessamtaler

Bilag 1 - Vejledning- information og forberedelse til fratrædelsessamtalen

Punkt 51: Drøftelse: Program for arbejdsmiljødag 10. november 2022

87.00.00-P00-5-22

Sagsfremstilling

Program for arbejdsmiljødag 10. november 2022

Nedenfor præsenteres programmet for arbejdsmiljødagen den 10. november 2022. Udover at præsentere programmet for arbejdsmiljødagen er formålet også at give Hovedudvalget et afsæt for en drøftelse af udvalgsmedlemmernes rolle på dagen.

Formål med arbejdsmiljødagen

Hovedformålet for arbejdsmiljødagen er at samle op på testforløbene med Howdy og Ledelsessamtalen, inddrage TRIO / AMG i erfaringerne og give dem mulighed for at drøfte erfaringerne i relation til deres egen arbejdsplads. Derudover præsenteres den genudrullede Targit-platform. En arbejdsgruppen, bestående af de to AMR'er fra Hovedudvalget Vibeke Flintholm Vahlers og Lene Møller Olsen, Thomas Knudsen (konst. Kommunaldirektør) og HR, har i et stykke tid arbejdet på programmet. Programmet for dagen ser således ud i overskrifter:

- Velkomst v/ DIR og HR & præsentation af HU-medlemmer på scenen
- TRIOs arbejde med data
- Howdy
- Ledelsessamtalen
- Tak for i dag

Program

TRIOs arbejde med data (30 min):

Formålet med dette punkt på programmet er:

1. Præsentere Targit med henblik på at give indsigt i opbygning og indhold
2. Skabe et udgangspunkt for en dialog om, hvad data kan bidrage med for TRIO / AMG
3. Få TRIO / AMG til at drøfte, hvad der er behov for, for at TRIO / AMG kan arbejde med data fremadrettet (det være sig Targit, APV-resultater, trivselsmålinger osv.)

Howdy (1t15m):

Efter en kort introduktion til Howdy som værktøj, har vi et panel bestående af nogle af vores testere af Howdy. Dette panel bliver præsenteret for nogle af de positive og negative erfaringer, vi er stødt på i forbindelse med testforløbet fra både ledere og medarbejdere, som de så skal forholde sig til, om de kan genkende eller ej, samt hvordan de konkret har arbejdet med Howdy. Der vil ligeledes være mulighed for at stille spørgsmål fra salen undervejs. Efterfølgende vil hver enkel TRIO drøfte følgende 2 spørgsmål og efterfølgende indsende deres svar i Menti:

- Hvilken værdi kunne Howdy tilføre på vores arbejdsplads?
- Hvad skulle vi gøre for, at Howdy kommer til at fungere hos os på vores arbejdsplads?

Ledelsessamtalen (1t15m):

På baggrund af en kort introduktion til Ledelsessamtalen (blandt andet i form af video, der viser de enkelte dele af samtalen), fordeles TRIO'erne ud til forskellige "erfaringsstationer", hvor de dér vil høre, hvordan det har været at lave

Ledelsessamtalen, fra testernes eget perspektiv. Derefter mødes TRIOerne og deler, hvad de hver især har hørt og bemærket, for på det grundlag at tage en drøftelse af:

- Hvilken værdi ser vi Ledelsessamtalen kunne give os på vores arbejdsplads?
- Hvilken måde skulle vi arbejde med Ledelsessamtalen for, at det blev værdifuldt på vores arbejdsplads?

Svarene indsendes via Menti

Indstilling:

Formanden indstiller, at Hovedudvalget drøfter:

- Programmet for dagen
- Hovedudvalgets rolle på dagen

Beslutning

Jonas Hansen præsenterede oplæg til program - Oplægget er tilføjet referatet som nyt bilag.

Der var opbakning til forslaget. En mindre drøftelse af om det giver mening med interview på scenen i så stor en forsamling. Det er svært at få erfaring med, så nu prøves det af. Medarbejdersiden synes, at Hovedudvalgets arbejdsmiljørepræsentanter skal fylde noget mere i programmet. Thomas Knudsen og Jonas Hansen taler sammen om mulighederne.

Bilag

Bilag - Jonas Hansens oplæg om arbejdsmiljødagen

Punkt 52: Drøftelse: Energibesparende tiltag

81.38.04-P35-1-22

Resume

Teknik & Miljøudvalget har taget stilling til energibesparende tiltag, som medvirker til at reducere kommunens samlede energiforbrug, så samfundet kan komme igennem vinteren uden at afbryde el og gas som følge af energikrisen.

Administrationen foreslår følgende tiltag, som nedsætter varmeforbruget og strømforbruget yderligere:

- Sænke temperaturen i kommunens bygninger til 19 grader.
- Sænke temperaturen i haller og gymnastiksale til 17 grader.
- Slukke for saunaer.
- Slukke for interaktive tavler i skolerne.
- Lukke for det varme vand til håndvaske.
- Forkorte fyringssæsonen.
- Reducere driftstid for varme og ventilation.
- Slukke for alt brugermedbragt hvidevarer.
- Slukke udendørs belysning ved bygninger og anlæg, hvor det er muligt.
- Begrænse julebelysningen.
- Informere medarbejdere om tiltagene ved at anvende Energistyrelsens kampagnemateriale.

Sagsfremstilling

Begrænsede gasleverancer fra Rusland har udfordret energisituationen i Europa. Derfor opfordrer Energistyrelsen alle landets arbejdspladser til at spare på energien over vinteren, så vi kommer sikkert igennem energikrisen.

Nedenfor er en kort beskrivelse af de energispareforslag, som blev besluttet på Teknik & Miljøudvalgets møde den 28. september 2022.

For alle forslag gælder, at de skal ske i overensstemmelse med gældende lovgivning og regulativer fra Arbejdstilsynet samt lokale forhold. Opvarmning til 19 grader i bygninger er i overensstemmelse med Arbejdstilsynets vejledning om temperatur i arbejdsrum på faste arbejdspladser, hvor temperaturen ikke bør komme under 18 grader for stillesiddende og stillestående arbejde.

Sænke temperaturen i kommunens bygninger til 19 grader

Forslaget indebærer, at opvarmningen bliver reduceret til 19 grader celsius i de kommunale bygninger, hvor det er teknisk muligt, og hvor administrationen vurderer, at det er muligt i forhold til brugerne. Dette gælder ikke for plejecentre/botilbud, vuggestuer og lignende, hvor administrationen af hensyn til børn og beboere vurderer, at der er behov for en lidt højere temperatur.

Sænke temperaturen i haller og gymnastiksale til 17 grader

Forslaget indebærer, at temperaturen bliver reduceret til 17 grader celsius i haller og gymnastiksale, hvor det er teknisk muligt.

Slukke for saunaer

Forslaget indebærer, at saunaer bliver slukket i svømmehallen.

Slukke for interaktive tavler i skolerne

Forslaget indebærer, at interaktive tavler på skolerne bliver slukket helt, når de ikke er i brug, så forbrug af standby-strøm bliver undgået.

Lukke for det varme vand til håndvaske

Forslaget indebærer, at der bliver lukket for fremføring af varmt vand til håndvaske, hvor det er muligt. Undtaget er plejecentre/botilbud, daginstitutioner og lignende.

Forkorte fyringssæsonen

Forslaget indebærer, at der først bliver tændt for varmeanlægget, når temperaturen ikke kan holdes på 19 grader uden opvarmning.

Reducere driftstid for varme og ventilation

Forslaget indebærer, at bygningernes driftstid for varme og ventilation bliver reduceret ved at slukke eller sænke driftstiden, hvor det er teknisk muligt.

Slukke for alle brugermedbragte hvidevarer

Forslaget indebærer, at der bliver slukket for alle brugermedbragte hvidevarer, fx køleskabe, kaffemaskiner, kogekander og microovne.

Slukke udendørs belysning ved bygninger og anlæg, hvor det er muligt

Forslaget indebærer, at belysning på parkeringsarealer ved kommunens bygninger bliver slukket om natten, og at boldbanebelysning bliver begrænset mest muligt.

Begrænse julebelysningen

Julebelysning bliver begrænset til lyskæder på de store juletræer rundt i byerne og enkelte lyskæder ved juletræerne. Alt er med natslukning.

Informere medarbejdere om tiltagene ved at anvende Energistyrelsens kampagnemateriale fra SparEnergi.dk

Administrationen sætter informationsmateriale op rundt omkring i kommunens bygninger om, hvordan alle kan være med til at spare på energien.

Slukke gadelamper

Flere kommuner vælger at slukke gadelamper. Administrationen anbefaler, at Faxe Kommune fortsætter med den nuværende belysning, da kommunens 7.300 gadelamper generelt er dæmpede mellem kl. 22 og kl. 6 med 50-65 procent, hvilket svarer til en natlukning mellem 4 og 5,2 timer pr. nat. Der er enkelte lamper i kryds, rundkørsler, tunneller og lignende, der ikke har dæmpning.

Indstilling:

Formanden indstiller, at Hovedudvalget drøfter betydningen af de besluttede energibesparende tiltag.

Beslutning

Hovedudvalget delte erfaringer fra dagligdagen i bestræbelserne på at være med til at sænke strømforbruget. Alle gør det så godt de kan, og der henstilles til at indgå i en dialog om pragmatiske løsninger, når vi støder på nye problemstillinger.

Emnet drøftes igen på decembermødet for en status om, hvordan det står til, når det forventeligt er blevet noget koldere.

Punkt 53: Drøftelse: Vilkår og tidsforbrug for de tillidsvalgte

81.38.04-P35-1-22

Sagsfremstilling

Medarbejdersiden ønsker en drøftelse af vilkår for de tillidsvalgte i forbindelse med udøvelse af funktionen som tillidsrepræsentant eller arbejdsmiljørepræsentant.

Der ønskes en drøftelse med udgangspunkt i på hvilket tidspunkt funktionen udøves og tidsforbruget til opgaven.

Indstilling:

Formanden indstiller, at Hovedudvalget drøfter arbejdsvilkår for de tillidsvalgte.

Beslutning

Medarbejdersiden oplever, at der bliver kigget skævt til TR-gruppen, når der skal ske deltagelse i diverse mødefora og arbejdsgrupper. Timerammen er ikke blevet justeret siden den tid, hvor de tillidsvalgte ikke deltog i så mange møder som nu. Hovedudvalget deltager nu i lederforums møder, og der er jævnlige møder med Økonomiudvalget. Der efterlyses en melding om, at tillidsarbejdet giver merværdi for organisationen.

Formanden vil nævne det på kommende lederforum, ligesom emnet drøftes på et kommende møde mellem Hovedudvalg og Chefforum.

Punkt 54: Drøftelse: Kørselsgodtgørelse til høj takst

81.38.04-P35-1-22

Sagsfremstilling

Som aftalt under godkendelse af dagsordenen optages et punkt om kørselsgodtgørelse til høj takst.

Indstilling:

Formanden indstiller, at kørselsgodtgørelse til høj takst drøftes.

Beslutning

Formanden orienterede om, at der nu kommer en præcisering af reglerne om tjenestekørsel til høj takst. Det har længe været til drøftelse, og politikerne er af den opfattelse, at de har besluttet en noget blødere praksis.

Der er ikke nogen politisk beslutning, hvor de har nikked til ændring af de konkrete regler, men Økonomiudvalget er blevet orienteret om præciseringen af reglerne på mødet i oktober måned. For chefforums behandling af sagen henvises til punkt 91 på referat af chefforums møde den 25. oktober 2022.

Der var forskellige opfattelse af fra hvornår, det er aftalt, at det skal gælde - Udmeldingen bliver fra 1. november 2022. Præciseringen af kørselsgodtgørelse til høj takst er udmeldt i Nyhedsbrevet fra Direktionen den 28. oktober 2022. Der arbejdes på en vejledning til Intranettet.

Punkt 55: Meddelelser

81.38.04-P35-1-22

Beslutning

- Lene Hansen orienterede om, at hjemmeplejen skal nedsætte nye MEDudvalg. Det giver udfordringer, idet det er i dialog størrelsen på MEDudvalgene besluttet. Ingen af parterne kan ensidigt fastsætte størrelsen på MEDudvalg.

Punkt 56: Næste møde

81.38.04-P35-1-22

Beslutning

Næste ordinære møde er fastsat til den 14. december 2022.