

REFERAT Hovedudvalget d. 11-08-2021

Mødedato Onsdag d. 11. august 2021 kl. 09:00

Mødested Mødelokale Gisselfeld AB - Rådhuset, Frederiksgade 9 i Haslev

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsordenen.....	3
Godkendelse af referat fra sidste møde den 9. juni 2021.....	4
Drøftelse: Arbejdsmiljøet i en coronatid.....	5
Økonomi: Opfølgning budget 2021 og budgetproces 2022.....	7
Temadrøftelse: Den Fleksible Arbejdsplads.....	8
Drøftelse: Udkast til ny ligestillingspolitik.....	11
Orientering: Fremtidige evalueringer i Faxe Kommune.....	13
Beslutning: Mødeplan 2022.....	15
Drøftelse: Sygefraværstatistik 2. kvartal 2021.....	16
Meddelelser.....	17
Næste møde.....	18

Punkt 42: Godkendelse af dagsordenen

81.38.04-P35-1-21

Sagsfremstilling

Godkendelse af dagsordenen.

- Herunder prioritering af punkter.

Indstilling:

Formanden indstiller, at dagsordenen godkendes.

Beslutning

Der var et ønske om at drøfte sygefraværspolitikken for 2. kvartal 2021. Optages på dagsordenen som nyt punkt 50.

Dagsordenen blev herefter godkendt.

Punkt 43: Godkendelse af referat fra sidste møde den 9. juni 2021

81.38.04-P35-1-21

Sagsfremstilling

Godkendelse af referat fra sidste møde den 9. juni 2021.

(Se referatet på Intranettet under MEDorganisation/Hovedudvalget)

Indstilling:

Formanden indstiller, at referatet fra mødet den 9. juni 2021 godkendes.

Beslutning

Referatet blev godkendt.

Der blev spurgt ind til status på spørgeskemaundersøgelsen om TRIOgrupperne som beskrevet i referatets punkt 36. Der arbejdes med, at emnet kan indgå på arbejdsmiljødagen i oktober. Spørgeskemaundersøgelsen kan være vigtig for at vælge det rigtige tema, og hvordan får vi det ind i MEDarbejdet? - Der opleves forskellighed på det område. Der skal opfordres kraftigt til deltagelse på arbejdsmiljødagen.

Pernille Guldbæk har opgaven sammen med Lene Møller Olsen og Michael Hofflund.

Punkt 44: Drøftelse: Arbejds miljøet i en coronatid

81.38.04-P35-1-21

Sagsfremstilling

Planen for genåbning af Danmark fortsætter. Startende fra den 14. juni 2021 og herefter pr. den 1. august 2021 og 1. september 2021 sker der ændringer i restriktionerne. Hvis alt forløber som det skal, er restriktionerne udfaset pr. 1. oktober 2021. Vi læser i dagspressen om smittetal og Delta-varianten af coronaen, og heldigvis kan hospitalerne indtil videre godt håndtere de indlæggelser, som kommer som følge heraf. Vaccinationsprogrammet forløber planmæssigt, og alle som måtte ønske det kan nu lade sig vaccinere.

Hvordan står det så til på arbejdspladserne? Hovedudvalgets medlemmer orienterer om status på arbejdssituationen fra de 7 centre, Staben for Organisation & HR samt IT & Digitaliseringsafdelingen, 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

- Skoleområdet melder om, at de er kommet godt i gang igen efter sommerferien. Alle restriktioner er ophævet, og der er udsendt nye retningslinjer. Der er fokus på selvhygiejne. Den ekstra rengøring fortsætter frem til efterårsferien. Vi er forpligtet med hensyn til kvik-test frem til 30/9 2021. Opdelingen af børn fortsætter, hvis nu vi skal til at smitteopspore. Der efterlyses noget mere tydelighed i udmeldingerne, så også forældre og personale på forkant ved, hvad der skal ske, hvis smitten bryder ud. Kommunikationen er lagt ud til skolerne - Henrik Reumert følger op.
- På dagtilbudsområdet er stemningen god og humøret højt - Alle er glade for at vende tilbage til normalen.
- Fra administrationen kom også spørgsmål om, hvordan man skal forholde sig, når børn og ægtefæller bliver syge. Der efterlyses en overordnet udmelding. Der opleves forskellige meldinger fra smitteopsporingen. Tilbagemeldingen er, at kommunen følger de officielle retningslinjer og udmeldinger.

Følgende er udmeldt i Direktionens nyhedsbrev den 13. august 2021:

Der dukker dog fortsat smittetilfælde op, så derfor skal vi fortsat bruge vores sunde fornuft, og vi fortsætter også med den ekstra rengøring et par måneder endnu, ligesom vi skal arbejde med selvhygiejne på arbejdspladserne i regi af vores nye hygiejneorganisation og i de lokale arbejdsmiljøgrupper.

Hvis man er nær kontakt

Og så lad os præcisere retningslinjerne fra Styrelsen for Patientsikkerhed om smittekontakt:

Hvis man har været i nærkontakt med en smittet kollega, borger, bekendt eller andet, gælder følgende:

1. Såfremt man er fuldt vaccineret, og der er gået 14. dage siden sidste stik, kan man fortsat tage på arbejde, men man skal testes på 4. og 6. dagen efter kontakten.
2. Hvis man ikke er vaccineret, eller der er gået mindre end 14 dage siden 2. stik, skal man arbejde hjemme og blive testet på 4. dagen og 6. dagen efter man har været i kontakt.

Dette er altså hovedreglen. Og så kan der i de konkrete tilfælde være andre vurderinger fra Styrelsen for Patientsikkerhed, hvis der er tale om særlige forhold.

Punkt 45: Økonomi: Opfølgning budget 2021 og budgetproces 2022

81.38.04-P35-1-21

Sagsfremstilling

Der er ikke udarbejdet nye prognoser siden mødet i juni, så det tilgængelige talmaterialet er stadig det samme.

For at imødekomme kommunens samlede økonomiske udfordring for 2021, er der udarbejdet forslag til kompenserende besparelser på driften som Byrådet har besluttet den 24. juni 2021. Det betyder blandt andet indførsel af "vurderet ansættelsesstop" for administrative stillinger for resten af 2021. Kommunaldirektøren har informeret herom i mail af 24. juni 2021.

Budgetprocessen for 2022 fortsætter og Hovedudvalget er ligeledes inviteret med til næste budgettemadag, som er programsat til den 23. august 2021.

Indstilling:

Formanden indstiller, at Hovedudvalget drøfter aktuel status på økonomi 2021 og budgetproces 2022.

Beslutning

Der er ikke fremlagt nyt talmateriale. Formanden gennemgik udvalgte områder for en opdatering og svarede på spørgsmål undervejs.

Formandens Power-point oplæg er vedhæftet referatet som nyt bilag - Læs mere heri for yderligere information.

Ny beregninger fremlægges på budgettemadagen den 23. august 2021, hvor også Hovedudvalget er inviteret med.

Medarbejdersiden beder om en melding, når Økonomiudvalget igen har forholdt sig til tallene for 2021 - Dette med henblik på overensstemmelse på udmeldingerne.

Bilag

Bilag - Budget 2022 oplæg ved Carsten Riis

Punkt 46: Temadrøftelse: Den Fleksible Arbejdsplads

81.38.04-P35-1-21

Sagsfremstilling

Hovedudvalget har i flere omgange pointeret det vigtige i, at vi som organisation lærer af erfaringerne fra corona-tiden, bl.a. når det kommer til en mere fleksibel arbejdsplads.

Det øgede brug af hjemmearbejde og en mere fleksibel tilrettelæggelse af arbejdstid under corona har således ikke medført et produktionstab – men tværtimod bidraget til nye læringer i organisationen om, hvordan nye arbejdsformer og brug af digitale virkemidler kan udvikle vores måde at arbejde på.

Derfor foreslås det, at Hovedudvalget tager en indledende drøftelse af arbejdet med den fleksible arbejdsplads som et første skridt i en mere strategisk tilgang til emnet.

Hvorfor tale om den fleksible arbejdsplads?

Arbejdet med fleksibel arbejdsplads skal understøtte, at Faxe Kommune forbliver en attraktiv arbejdsplads, som fortsat kan tiltrække og fastholde kvalificerede medarbejdere.

Kommunens ansatte skal opleve, at der er en god balance mellem arbejdsliv og fritid, og at både arbejdets varetagelse og fx familiemæssige hensyn tilgodeses, ved at rumme medarbejdernes forskellige ønsker for tilstedeværelse/hjemmearbejde, i det omfang det er muligt. Vores individuelle behov ændrer sig således hen over et livsforløb, og derfor er det afgørende, at vi hele tiden udfordrer os selv og overvejer, hvordan arbejdspladsen er parat til at tilpasse sig, bakke op eller dække ind under hensyntagen til kerneopgavens udførelse.

Arbejdet med fleksibel arbejdsplads bør også knytte sig tæt an til det strategiske arbejde omkring mødet med borgerne. En mere fleksibel tænkning ex. til placering af arbejdstid kan således også medvirke til bedre at imødekomme borgernes behov for kontakt til kommunen.

Hvordan skal vi arbejde med emnet?

Det mest oplagte tema for den fleksible arbejdsplads er at fortsætte med muligheden for hjemmearbejde på de arbejdspladser, hvor det er muligt, og supplere dette tema med at tale om fleksibel arbejdstid på de administrative arbejdspladser. En række kommuner (Se bilag for inspiration fra Solrød Kommune) har gjort sig erfaringer med og indført nye arbejdsformer og tider for de administrative arbejdspladser, hvilket kan tjene som inspiration for os.

Men det er vigtigt, at tankerne om fleksibel arbejdsplads også omfatter andre arbejdspladser end de administrative, bl.a. fordi det i høj grad netop er på andre arbejdspladser, at kommunen nu og fremover vil stå i rekrutteringsudfordringer.

Derfor bør alle arbejdspladser i forskelligt omfang arbejde med at fremme den fleksible arbejdsplads og overveje, hvordan man kan gøre det, så det konkret passer i forhold til den enkelte arbejdsplads kerneopgave, medarbejdersammensætning, arbejdsrutiner mv.

Drøftelsesspørgsmål til Hovedudvalgets møde

1. Hvordan vurderer vi, at der arbejdes med den fleksible arbejdsplads rundt om i organisationen allerede nu?
2. Hvor ser vi potentialer for at gå videre?
3. Hvordan kan vi gribe arbejdet an, således at vi både som samlet organisation skaber en mere fleksibel arbejdsplads og samtidig respekterer forskelligheden blandt arbejdspladsernes kerneopgaver, medarbejdersammensætning, arbejdsrutiner mv.?

Formanden for Hovedudvalget foreslår, at vi nedsætter en arbejdsgruppe med Hovedudvalgsrepræsentanter, som til det kommende møde i Hovedudvalget kommer med forslag til videre arbejde med emnet Flexibel arbejdsplads. Man kunne ex. forestille sig, at Hovedudvalget beslutter nogle overordnede pejlemærker og forventninger til organisationens arbejde med fleksibel arbejdstid – hvorefter de forskellige dele af organisationen så kan arbejde videre med temaet. Igen for at respektere forskelligheden i organisationen og give stort lokalt råderum til arbejdet med emnet.

Indstilling:

Formanden indstiller:

- At Hovedudvalget drøfter hvorledes vi skal arbejde videre med temaet Flexibel Arbejdsplads i Faxe Kommune.
- At Hovedudvalget nedsætter en arbejdsgruppe, som til næste møde kommer med forslag til videre arbejde med emnet Flexibel Arbejdsplads.

Beslutning

Formanden indledte drøftelsen med udsagn om, at den fleksible arbejdsplads er i gang for fuldt tryk ude i organisationen og det åbne spørgsmål om, hvad kan vi aktivt gøre der, hvor det ikke er tilfældet, og hvordan respekterer vi de forskelligheder, der nu er?

Der var enighed om, at det ikke kun skal handle om den administrative arbejdsplads men ALLE arbejdspladser. Hvordan f.eks. med plejen, skolerne og dagtilbud?

Der var en erfaringsudveksling fra egne rækker om, hvordan vi fortsat arbejder med de gode eksempler fra tiden med coronanedlukning. Kolleger i isolation deltager i møder via Teams hjemmefra, og det kunne også udbredes til et tilbud om virtuelle møder for skole/hjemsamtaler. Det er dejligt med arbejdsroen hjemme og den heraf mindre støj. Det er bevist, at vi godt kan finde ud af at arbejde hjemme og præstere. Hjemmearbejde gør også, at vi skal have fokus på den såkaldte "ubegrænsede arbejdstid" og arbejdspladskulturen.

Opsamling på drøftelsen om, hvordan vi arbejder videre med emnet blev:

- Der skal være en lignende debat i chefgruppen
- Der skal være et spor for de administrative arbejdspladser - Lissie Andréa og Sandie Hoffmann Larsen indgår i en kommende arbejdsgruppe.
- Det skal være lokalt forankret (og ikke kun for de administrative arbejdspladser).
- Der var enighed om at bruge op til den halve dag på emnet om den fleksible arbejdsplads på arbejdsmiljødagen til oktober. Pernille Guldbæk, Lene Møller Olsen og Michael Hofflund har opgaven sammen med HR & lønafdelingen.

Der var ligeledes enighed om, at vi gerne selv vil finde den gode løsning i stedet for på et tidspunkt at få det pålagt.

Emnet genoptages på et senere møde.

Bilag

Bilag - Fleksibel Fredag - Solrød Kommune til inspiration

Punkt 47: Drøftelse: Udkast til ny ligestillingspolitik

81.00.00-P22-1-21

Resume

Sagen beskriver arbejdsgruppens udkast til den nye ligestillingspolitik.

Sagsfremstilling

Den forhenværende ligestillingspolitik blev vedtaget i 2008 og på opfordring fra organisationen, var det tid til at opdatere den og gøre den mere tidssvarede. Den samme melding kom fra politisk hold, senest ved drøftelsen af ligestillingsredegørelsen i byrådet den 20. august 2020.

Faxe Kommunes nye ligestillingspolitik fokuserer ikke kun på lighed mellem køn – den sikrer også mangfoldighed i kommunen. Politikken tager dermed både afsæt i FN's verdensmål om ligestilling mellem kønnene såvel som lige muligheder, vilkår og rettigheder uanset race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse.

Faxe Kommunes holdning er, at menneskelige forskelle er med til at skabe nytænkning og et mere dynamisk miljø, ligesom det har en positiv afsmitning på kvaliteten af det udførte arbejde. Kommunen arbejder for, at sammensætningen af de ansatte afspejler mangfoldigheden i befolkningen. På den måde kan vi møde borgerne i øjenhøjde og sikre, at kommunens borgere også kan spejle sig i kommunen.

Ligestillingspolitikken skal også bidrage til at gøre Faxe Kommune til en endnu mere attraktiv arbejdsplads for alle uanset køn, alder og identitet, og dermed bidrage til at kommunen også i fremtiden kan rekruttere og fastholde kvalificeret arbejdskraft.

Ligestillingspolitikken

Politikkens opbygning består af formålet med politikken samt dens indhold som er kategoriseret ved: Ledelsesansvar, Job og kompetencer, Karrieremuligheder, Kommunikation og adfærd. Ligestillingspolitikken formål er en aktiv stillingtagen til, at alle i Faxe Kommune er velkommen uanset køn, race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse.

Ledelsesansvaret er først præsenteret i politikken, da det først og fremmest er direktionens, chefernes og ledernes ansvar at sikre, at der er mangfoldigt repræsentation i Faxe Kommune. Under Job og kompetencer skal vi sikre at køn, alder og identitet ikke har en betydning i personaleforhold; lige fra ansættelse til fratrædelse. Det er således personens faglige og personlige kompetencer, som er afgørende for vores valg af nye kollegaer ved ansættelse. Det skal herudover sikres, at Faxe Kommune understøtter, at alle medarbejdere uanset køn, alder og identitet oplever lige gode muligheder for uddannelse, løntillæg, jobindhold, orlov, karriere og forfremmelse. Under kommunikation og adfærd, understreges det, at det er alles ansvar at bidrage til, at alle former for krænkende handlinger og holdninger ikke finder sted.

Arbejdsgruppen har udvalgt rekruttering som et fokusområde som afslutningsvis beskrives i politikken. Faxe Kommune skal i forbindelse med ansættelser sikre, at hele rekrutteringsprocessen understøtter muligheden for at skabe ligestilling og mangfoldighed. Dette fokusområde er valgt, fordi Faxe Kommune anerkender, at det er fremtidens jobmarked.

Hovedudvalget drøfter arbejdsgruppens oplæg, og sender udkastet videre til endelig beslutning i Økonomiudvalget.

Se hele ligestillingspolitikken i bilag.

Indstilling:

Formanden indstiller, at Hovedudvalget godkender det fremlagte forslag og sender ligestillingspolitikken til beslutning i Økonomiudvalget.

Beslutning

Arbejdsgruppens oplæg blev godkendt. Forslaget sendes til endelig godkendelse i Økonomiudvalget.

Der faldt bemærkning om, at efter den endelige godkendelse i Økonomiudvalget udsendes ligestillingspolitikken til implementering via centerudvalgene.

Bilag

Ligestillingspolitik - udkast NY

Punkt 48: Orientering: Fremtidige evalueringer i Faxe Kommune

87.00.00-G01-10-21

Sagsfremstilling

Formålet med sagsfremstillingen er at beskrive den fremadrettede proces vedrørende udvælgelse af evalueringssystem til brug i hele Faxe Kommune.

På Hovedudvalgsmødet den 9. juni 2021 blev den fremtidige brug af evalueringer drøftet. Drøftelsen medførte følgende temaer og ønsker til fremtidens evalueringer:

1. At der bliver målt på det, der konkret er igangsat i de enkelte centre. Arbejdes der f.eks. med social kapital i et center, måles der på temaer, der er relateret til dette.
2. Evalueringerne skal i højere grad være fokuseret på den lokale arbejdsplads – det, der er vedkommende og meningsgivende er det, der er tæt på.
3. Evalueringer med kortere interval og som hurtigt kan tilpasses nyopståede behov på arbejdspladsen.
4. Evalueringer der er lettere at overskue og derved giver mere tid til handling. Pt. er evalueringerne ”tunge” og tidskrævende.
5. At evalueringerne skaber en baggrund for hurtigere handling på det vi ser, der ikke virker.
6. At der måles på det vi ved virker.
7. At der er sammenhæng mellem forskellige former for evalueringer.
8. Der hvor ledelsen halter, virker den nuværende ledelsesevaluering ikke.

På nuværende tidspunkt er en arbejdsgruppe bestående af medlemmer fra Hovedudvalget og HR ved at undersøge eksisterende alternative evalueringssystemer og muligheder på området. Det sker på baggrund af at kontrakten med den nuværende udbyder af det system vi har brugt til vores evalueringer er udløbet. Arbejdsgruppen vil på baggrund af drøftelsen i hovedudvalget den 9. juni 2021, samt møder og workshops i arbejdsgruppen fremlægge et forslag til et nyt evalueringssystem for fremtidens evalueringer i løbet af efteråret 2021. Håbet er, at vi allerede fra foråret 2022 vil være klar til at søsætte det nye koncept, som vil være gældende for hele kommunen og som udgangspunkt vil erstatte følgende:

- Arbejdspladsvurdering og trivselsevaluering
- Ledelsevaluering
- Arbejds miljøberetning

De ressourcer der skulle have været brugt til at gennemføre arbejdsplads- og trivselsevaluering i efteråret prioriteres til at få et nyt koncept og dertilhørende system for evalueringer på plads og op at køre i foråret 2022. Baggrunden er dels Hovedudvalgets drøftelse og besvarelse af 4 spørgsmål vedrørende de forandringer evalueringerne vurderes til at have, hvilket blev vurderet til fra gennemsnitlig til lille, samt at sikre at de fremadrettede evalueringer får størst mulig effekt.

Det kan være svært at komme på et bud på de økonomiske konsekvenser for denne sagsfremstilling, da det afhænger af flere faktorer. Kan den nye strategi håndteres i systemer vi allerede har adgang til, vil vi ikke skulle investere i en ny IT-plattform. Det vil derimod kræve mange personaleressourcer og kompetencer som skal afklares om er til stede.

Lovgrundlag:

- Arbejdspladsvurderingen skal mindst revideres hvert 3. år jf. Arbejdsmiljøloven. Den skal desuden revideres, hvis der sker ændringer i arbejdet, arbejdsmetoder eller arbejdsprocesser, og disse ændringer har betydning for arbejdsmiljøet. Derudover er der ikke nogen krav til metoden, som f.eks. kan være i form af spørgeskemaer, checklister eller dialogmøder.
- Jf. "Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne", er kommunen forpligtet til mindst hvert tredje år, at foretage målinger af medarbejdernes tilfredshed og trivsel, herunder det psykiske arbejdsmiljø. Målingerne kan ske i tilknytning til den lovpligtige arbejdspladsvurdering.
- Arbejds miljøberetningen udarbejdes jf. Faxe Kommunes MEDaftale.
- Der er ingen lovgivningsmæssige regler i forhold til gennemførelse af ledelsesevaluering.

Økonomi:

Skal der investeres i ny IT-plattform, vil det få økonomiske konsekvenser, som vi ikke på nuværende tidspunkt kan give et bud på.

Indstilling:

Formanden indstiller, at Hovedudvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning

Indledningsvist var der bemærkning om, at Hovedudvalget ikke kun orienteres men også drøfter oplæg til fremtidige evalueringer.

Fremtidige evalueringer har ligeledes været drøftet i Chefforum og tilbagemeldingen herfra er den samme som Hovedudvalget har fremsat.

Hovedudvalget vil gerne, at evalueringerne er mere fremadrettede end bagudskuende, idet det så er muligt at handle i tide. Der mangler også overblik. Arbejdsgruppen får p.t. præsenteret nogle forslag til systemer, som der kan arbejdes videre med. Der skal findes et system som vi kan bruge til noget, for ellers skal vi hellere lade være. Center for Børn & Undervisning har i forvejen besluttet at arbejde for nogle andre modeller og de tilbyder at være "prøvekanin" for, hvad det nu måtte blive for et system, som bliver besluttet.

Der var også bemærkninger om metode og sprog og målretning af faggrupper - Hjemmeplejen afprøver pt. en model for tilfredshedsundersøgelse, hvor fokus er på, om de forstår det, der bliver spurgt om.

Sagen kommer på igen, når arbejdsgruppen har færdiggjort deres undersøgelse og er klar med nogle nye bud på evalueringssystemer.

Punkt 49: Beslutning: Mødeplan 2022

81.38.04-P35-1-21

Sagsfremstilling

Der planlægges fortsat med 6 årlige ordinære møder. I 2022 holdes hovedudvalgsmøder formiddage i tidsrummet klokken 9.00 - 12.00 og formøder lægges fredagen før i tidsrummet klokken 8.30 - 12.00 samt på selve dagen i tidsrummet klokken 8.00 - 9.00.

MEDsekretariatet foreslår følgende mødedatoer i 2022:

- Onsdag den 23. februar 2022
- Onsdag den 27. april 2022
- Onsdag den 8. juni 2022
- Onsdag den 17. august 2022
- Onsdag den 26. oktober 2022
- Onsdag den 14. december 2022

Indstilling:

Formanden indstiller, at mødedatoerne godkendes.

Beslutning

Mødedatoerne blev godkendt.

Der vil eventuelt ske en tilretning i forbindelse med godkendelse af budgetvejledning for 2023.

Punkt 50: Drøftelse: Sygefraværstatistik 2. kvartal 2021

81.38.04-P35-1-21

Sagsfremstilling

Som aftalt indledningsvist en kort drøftelse af sygefraværstatistikken for første halvår af 2021.

Indstilling:

Formanden indstiller, at Hovedudvalget drøfter sygefraværstatistikken for første halvår af 2021.

Beslutning

Formanden orienterede om, at vi i den nye statistik ligger under tallene fra samme tidspunkt sidste år - Der er en faldende tendens.

Center for Sundhed & Pleje er det eneste center der er steget, sammenlignet med 1. halvår 2020. På baggrund af denne udvikling intensiveres der i dette center de månedlige opfølgingsmøder på sygefraværet.

Der var bemærkning fra plejeområdet om, at nærværprojektet ikke ser på det enkelte individ, og det er en udfordring. Vi skal lykkes med at få folk tilbage i arbejde på en ordentlig måde.

Vi havde ikke fraværstatistikken under drøftelsen af dette punkt, men den er tilføjet referatet som nyt bilag.

Bilag

Bilag - Sygefravær rapport januar til juni 2021

Punkt 51: Meddelelser

81.38.04-P35-1-21

Beslutning

- Der var en udveksling af oplevelser på face-book om sprogbrug og udtalelser fremsat af politikere. Det er ikke i orden, når medarbejdere kan identificeres.
- Stine Baad Clausen orienterede om planerne for det kommende Seminar for Hovedudvalget. Der er indgået aftale med Søren Viemose om facilitering. Der arbejdes på at få en dato på plads. Indholdet bliver noget i retning af:
 - Hvordan Hovedudvalget bliver et aktivt organ
 - Forventninger, roller og værdier
 - Samarbejde
 - Et årshjul til drøftelse
 - Optakt til ny MEDaftale
- Lene Møller Olsen orienterede fra Feriefonden - Der har været fin udlejning hele sommeren, og budgettet ser ud til at være i balance.
- Der blev nævnt røgfri arbejdstid og fritidsbrugerne som ikke helt overholder reglerne.
- Stine Baad Clausen og Sandie Hoffmann Larsen er tovholdere på TR-dagen, som er under planlægning.

Punkt 52: Næste møde

81.38.04-P35-1-21

Beslutning

Næste ordinære møde er fastsat til den 27. oktober 2021.

Der udarbejdes høringsvar til Budget 2022 den 1. september 2021.