

REFERAT Hovedudvalget d. 23-04-2025

Mødedato Onsdag d. 23. april 2025 kl. 08:00

Mødested Mødelokalerne Gisselfeld A + B

Mødedeltagere Lissie Andréa, Ida Byrge Sørensen, Morten Just, Jacob Svava Mortensen, Jørgen Lyngså Larsen, Lene Hansen, Vibeke Flintholm Vahlers, Stine Baad Clausen, Anja Elfriede Johansson, Bente Østrup Olsen, Jonas Hansen, Emil Lehmann Lindegaard, Katrine Dalgaard Salkola, Holger Spangsberg Kristiansen, Christina Storm, Dina Milword Lorentzen

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden (5 min).....	3
Godkendelse af referat(-er) - (5 min).....	4
Meddelelser - indledende (5 min).....	5
Orientering: Årlig arbejdsmiljødag 21. maj 2025 - (15 min).....	6
Drøftelse: Data om arbejdsmiljø 2024 - (25 min).....	7
Orientering: APV september 2025 - (15 min).....	10
Drøftelse: Proces for nyt MUS-koncept (20 min).....	13
Drøftelse: Evaluering af Områdeudvalg - (20 min).....	16
Drøftelse: Årshjul - Årlig drøftelse af retningslinjer - (15 min).....	17
Orientering: Årshjul - Det social kapitel - (5 min).....	18
Orientering: Den kommende proces for vilkårsaftaler (15 min).....	19
Beslutning: Godkendelse af MED-struktur i Center for Beskæftigelse - (10 min).....	20
Beslutning: Godkendelse af ændret MED-struktur i Udekørende Aften (10 min).....	21
Meddelelser - (5 min).....	22
Drøftelse: Hovedudvalgets kommunikationsindsats - (15 min).....	24

Punkt 17: Godkendelse af dagsorden (5 min)

81.38.04-A00-6-24

Indstilling

Godkendelse af dagsordenen herunder prioritering af punkter.

Beslutning

Hovedudvalget blev orienteret om, at bilag til punkt 28 "Beslutning: Godkendelse af MED-struktur i Center for Beskæftigelse" var sendt pr. mail kort før mødets start.

Dagsordenen blev godkendt.

Fraværende: Lissie Andréa, Ida Byrge Sørensen, Morten Just, Anja Elfriede Melin Lauridsen og Bente Østrup Olsen

Punkt 18: Godkendelse af referat(-er) - (5 min)

81.38.04-A00-6-24

Indstilling

Godkendelse af referater fra den 19. februar 2025 samt fra ekstraordinært virtuelt møde den 2. april 2025.

Beslutning

I forhold til referatet fra den 19. februar 2025 punkt 7 "Drøftelse | Genstart af sygefraværsindsats" var der et ønske om, at det blev tydeliggjort at medarbejderen som udgangspunkt sygemelder sig til lederen. Medarbejderen ringer om morgenen og sygemelder sig til lederen. Opnås der ikke kontakt i første forsøg, er det lederens ansvar at få kontakt til den sygemeldte i løbet af dagen.

Fra retningslinjen:

- Ved sygdom skal du ALTID have telefonisk kontakt til din leder. På enkelte arbejdspladser sker sygemeldingen til en anden, men lederen skal ringe retur til dig samme dag som sygemeldingen.

Stab for HR vurderer, at de eksisterende formuleringer lever op til det der efterspørges.

Fraværende: Lissie Andréa, Ida Byrge Sørensen, Morten Just, Anja Elfriede Melin Lauridsen og Bente Østrup Olsen

Punkt 19: Meddelelser - indledende (5 min)

81.38.04-A00-6-24

Meddelelser

Ny ledelsesrepræsentant i Hovedudvalget

Jacob Svava Mortensen stopper i Faxe Kommune den 30. april 2025.

Ny ledelsesrepræsentant efter Jacob bliver dagtilbudsleder Pia Kammersgaard Pedersen.

Vi takker Jacob for et godt samarbejde gennem tiden og byder Pia velkommen til Hovedudvalget. Pia deltager første gang på Hovedudvalgsmødet i juni måned.

Fra mødet:

Formanden informerede om ændringen i ledelsesrepræsentationen i Hovedudvalget, takkede Jacob for et godt samarbejde og ønskede god vind fremover.

Fraværende: Lissie Andréa, Ida Byrge Sørensen, Morten Just, Anja Elfriede Melin Lauridsen og Bente Østrup Olsen

Punkt 20: Orientering: Årlig arbejdsmiljødag 21. maj 2025 - (15 min)

87.00.00-P00-3-25

Sagsfremstilling

Temaet for Arbejdsmiljødagen den 21. maj 2025 er: "Styrkelse af arbejdsfællesskabet og trivslen i Faxe Kommune".

Arbejdsgruppen, som står for planlægning af arbejdsmiljødagen, har inviteret erhvervspsykolog Helen Eriksen til at komme og holde et foredrag om, hvordan vi skaber mening for den enkelte, for fællesskabet og for hele organisationen. Foredraget vil give et afsæt for videre drøftelser i TRIO-grupperne.

Målet for dagen er, at alle TRIO-grupper går derfra med minimum et tiltag til at styrke fællesskabet og trivslen på deres arbejdsplads.

Beslutning

HR-Chefen gav en kort indflyvning til dagen som overordnet ser således ud:

Tema: Styrkelse af arbejdsfællesskab og trivsel

Program

- Præsentation af udvalgte elementer fra sygefraværsindsats 2025
- Oplæg ved erhvervspsykolog Helen Eriksen, med et oplæg om "mening for den enkelte, for fællesskabet og for hele organisationen"
- TRIO udarbejder / justerer indsats de skal hjem og arbejde med og samler op på arbejdet med "fortællingen fra sidst".

Der blev gjort opmærksom på, at arbejdsgruppen har lyttet til evalueringen fra sidste arbejdsmiljødag, hvor der blev givet udtryk for en begejstring for en ekstern oplægsholder, hvorfor dette gentages.

Flere på skoleområdet har tidligere oplevet oplæg med erhvervspsykolog Helen Eriksen. Hun opleves som virkelig dygtig.

Fraværende: Lissie Andréa, Ida Byrge Sørensen, Morten Just, Anja Elfriede Melin Lauridsen og Bente Østrup Olsen

Punkt 21: Drøftelse: Data om arbejdsmiljø 2024 - (25 min)

87.00.00-P00-1-25

Resumé

Stab for HR udarbejder årligt en rapport som indeholder data om arbejdsmiljø.

Rapporten blev drøftet på direktionsmøde den 18. marts 2025 samt 2. april 2025 og på Chefforum den 8. april 2025.

Indstilling

Formanden indstiller, at Hovedudvalget drøfter den årlige rapport af kommunens arbejdsmiljø "Data om arbejdsmiljø 2024"

Beslutning

Oplæg vist på hovedudvalgsmødet er vedlagt som bilag 2.

Psykologisk krisehjælp og rådgivning

I forhold til anvendelsen af Nordisk Krisekorps ligger vi nogenlunde stabilt.

Der gøres opmærksom på, at det er vigtigt, at man kontakter Stab for HR, hvis man oplever noget der ikke fungerer i forbindelse med anvendelsen af dem, så det fremover kan gøres bedre.

Stress står for en stor del af henvendelserne. Billedet adskiller sig ikke fra de foregående år, men det er stadig bekymrende, at det er så stor en andel.

I forhold til stress bliver der nævnt nogle problematikker som er kendte stressfaktorer for medarbejderne. Medarbejdersiden gav her udtryk for, at nogle medarbejdere i hjemmeplejen har en oplevelse af, at der i vagtplanen ikke er sat tid af i medarbejderens besøgsplan til at køre fra borger til borger, men at denne tid lægges ind i borgerens besøg og dermed går fra borgerens tid.

Formanden oplyser, at problematikken skrives til referat, men at det ikke er noget der kan løses i dette fora. Derudover oplyses det, at formanden og HR-Chefen vil bringe problematikken videre til chefforum. Formanden opfordrer også til, at problematikken tages videre til de respektive centerudvalg.

Sygefravær

Dette dataområde blev ikke gennemgået på mødet, da sygefraværstallene er behandlet via særskilt sag om dette emne på sidste Hovedudvalgsmøde.

Medarbejder- og lederomsætning

HR-Chefen gør opmærksom på, at der kan være nogle usikkerheder omkring tallene for leder- og medarbejderomsætning på grund af måden tallene trækkes på. En rensning af tallene, så de bliver mere retvisende, vil være særdeles ressourcekrævende. Dog giver data fortsat indikationer på tendenser for den samlede organisation.

Der gøres opmærksom på, at der kan være nogle usikkerheder omkring disse tal. Det er dog det bedst mulige datagrundlag vi på nuværende tidspunkt kan trække i løssystemet KMD OPUS. På små arbejdspladser kan det se voldsomt ud, hvis bare få er stoppet og derudover indgår konstituerede ledere også i beregningen.

Vi ligger højt, både i forhold til leder- og medarbejderomsætningen og der kan med fordel holdes øje med begge områder, da det har stor betydning for arbejdsmiljøet på vores arbejdspladser.

Det er ønskeligt at få omsætningsprocenterne ned.

På mødet blev der spurgt til om vikarer og tidsbegrænsede ansættelser også tæller med i tallene. Stab for HR har nu undersøgt dette og svaret er som følgende: Som det fremgår af rapporten øverst på side 8, så inkluderer medarbejderomsætningen alle månedslønnede medarbejdere inkl. ledere. Det vil sige alle undtagen timelønnet ansatte

medarbejdere. Vikarer tæller derfor med, hvis de er ansat på månedsløn. I forhold til tidsbegrænsede ansættelser tæller disse med, da de ikke kan filtreres fra i de trukne data.

I forhold til ovenstående er en vigtig pointe, at selv om tallene ikke er 100 % retvisende, så kan de stadig bruges til at følge udviklingen på området i vores kommune, da de år for år udregnes efter samme metode.

Tilsyn fra Arbejdstilsynet

Arbejdstilsynet er overgået til ny ordning pr. 1. februar 2024, hvor den tidligere "Smiley-ordning" udgik.

Der ses ikke noget alarmerende i tallene omkring arbejdstilsynsbesøg.

Arbejdsulykker - typer og antal

Der er ikke den store udvikling i tallene omkring arbejdsulykker.

På nuværende tidspunkt arbejdes der med at gøre registreringen af krænkende handlinger og vold og trusler mere optimale, så de følger vores nye procedurer samt gældende lovgivning. Det bliver fremover muligt via en APP, at medarbejderen selv kan indberette oplevelsen. Der er et håb om, at den nye løsning er klar til brug inden sommerferien. Formanden gør opmærksom på, at denne ændring kan medføre en stigning i tallene til næste år, hvilket kun vil være godt, da man formoder, der på nuværende tidspunkt er et mørketal for området.

Til sidst under dette punkt blev der spurgt til anvendelse af Fratrædelsessamtaler i Faxe Kommune. Det blev oplyst, at nogle arbejdspladser stadig anvender dem. Der skal fremadrettet være en drøftelse af anvendelsen af Fratrædelsessamtalerne i Chefforum, da der her har været en større udskiftning blandt denne gruppe.

Der gøres under snakken opmærksom på, at opgaven kan fordeles ud til TR eller AMR, så det ikke kun er en lederopgave.

Fraværende: Lissie Andréa, Ida Byrge Sørensen, Morten Just, Anja Elfriede Melin Lauridsen og Bente Østrup Olsen

Sagsfremstilling

Rapporten "Data om arbejdsmiljø 2024" - bilag 1 - indeholder en række data om følgende fem områder:

- Psykologisk krisehjælp og rådgivning
- Sygefravær
- Medarbejder- og lederomsætning
- Tilsyn fra Arbejdstilsynet
- Arbejdsulykker - typer og antal

Formålet med denne rapport er, at give et indblik i Faxe Kommunes arbejdsmiljø 2024 ud fra ovenstående data. Derudover bruges den som udgangspunkt for Hovedudvalgets årlige drøftelse af kommunens arbejdsmiljø.

På grund af prioritering af ressourcer fremlægges rapporten uden analysedelen, hvilket er afstemt med kommunaldirektøren.

Rapporten har været til drøftelse i direktionen og chefforum, som bl.a. har medført følgende præcisering i rapportens indledning: Når denne rapport læses, er det vigtigt at have for øje, at der kan være en vis usikkerhed i forhold til data, bl.a. pga. organisationsændringer, der endnu ikke er slået igennem i systemerne, samt andre datamæssige usikkerheder. Af denne grund skal data forstås og læses på overordnet niveau (centerniveau) og ikke på arbejdspladsniveau.

Økonomiske konsekvenser

Ingen økonomiske konsekvenser

Bilag

Data om arbejdsmiljø 2024 - bilag 1

Punkt 22: Orientering: APV september 2025 - (15 min)

87.05.10-P00-1-25

Resumé

Faxe Kommune gennemførte en Arbejdspladsvurdering (APV) i september 2022. Da det er lovpligtigt at gennemføre APV hvert 3. år, og det tidligere er besluttet at lave en central APV i Faxe Kommune hvert 3. år, er det derfor igen tid til at gennemføre en central APV i september 2025.

Direktionen har d. 2. april godkendt koncept, spørgeramme og proces for APV 2025, samt sagen har været til orientering i Chefforum den 8. april 2025.

Indstilling

Formanden indstiller, at Hovedudvalget tager orienteringen om koncept, spørgeramme og proces for APV 2025 til efterretning.

Beslutning

Oplæg vist på hovedudvalgsmødet er vedlagt som bilag 11.

HR-Chefen oplyser på mødet, at det på nuværende tidspunkt undersøges om vi med de nuværende spørgsmål, eller med få tilføjelser også kan dække trivselsmåling med samme undersøgelse.

Vi holder fast i spørgerammen fra tidligere, for at kunne se udviklingen over tid.

Nyt i år er, at vi også sender evalueringen ud via E-boks. Analyser har oplevet en bedre svarprocent ved at bruge det og selv om svarprocenten tidligere har været ok, vil vi gerne højere op.

Anonymiteten blev drøftet på medarbejdersidens formøde og der var på hovedudvalgsmødet enighed om, at det er vigtigt, at det kommunikerer ud at evalueringen er anonym.

På mødet blev der spurgt til om evalueringen også lever op til en ledelseevaluering? Den lever ikke op til en decideret ledelseevaluering, men der indgår spørgsmål i APV'en, som også vil indgå i en ledelseevaluering.

Der gøres opmærksom på vigtigheden i, at det formidles ud, at der ikke skal laves endnu en handleplan, men at den nuværende blot skal opdateres med de ting der kommer frem via APV'en

Det blev på mødet italesat, at der er ansatte, som ikke har en arbejdscomputer til rådighed, samt der er områder, hvor sproget kan være en udfordring. I forhold til sproget kunne man måske tænke andre hjælpere ind i billedet end lederen, som sidste år var et af kritikpunkterne i forhold til denne problematik. Kunne Borgerservice måske hjælpe? De er vant til at håndtere borgere hvor sproget kan være en udfordring.

Når vi nu anvender E-boks, som i princippet er en privat ting, så er det ekstra vigtigt, at forventningen omkring tiden til at besvare evalueringen drøftes og kommunikerer ud.

Det er lederens opgave, at sætte tid af til at medarbejderne kan besvare evalueringen. Det er den lokale leder der skal fastsætte rammerne for hvordan man på arbejdspladsen kan besvare evalueringen.

Ligesom der laves workshops til TRIO-grupperne i forhold til at arbejde med resultaterne af evalueringen, så kunne man måske også lave en form for workshops for medarbejdere, hvor der gives hjælp til at besvare evalueringen. Bl.a. i forhold til dem der er udfordret på sproget.

På baggrund af drøftelserne på mødet er Stab for HR blevet opmærksom på, at der er en kommunikationsindsats ift. dette.

Man vil undervejs i evalueringsperioden kunne følge besvarelsesprocenterne på intranettet.

Formanden opfordrer Hovedudvalget til at huske, at de er de gode ambassadører og at det er vigtigt, at så mange som muligt deltager, så vi får så høj en svarprocent som muligt og dermed en valid APV, på de enkelte arbejdspladser, kommunen som helhed samt de enkelte centre mv.

Fraværende: Lissie Andréa, Ida Byrge Sørensen, Anja Elfriede Melin Lauridsen og Bente Østrup Olsen

Sagsfremstilling

Direktionen har på deres møde den 2. april 2025 godkendt konceptet for APV 2025 samt den beskrevne proces. Direktionens godkendelse indbefatter også, at det er de tidligere anvendte spørgerammer der fortsat anvendes.

Sagen har den 8. april 2025 været til drøftelse i Chefforum.

Den lovpligtige Arbejdspladsvurdering (herefter kaldet APV) består af en psykisk og en fysisk APV, der kan besvares i perioden 1. - 21. september 2025.

Alle besvarelser er 100% anonyme.

Psykisk APV

Den psykiske APV er baseret på Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljøes spørgeramme for måling af arbejdsmiljø, ligesom vores APV fra 2019 og 2022 (bemærk at der er reduceret i antallet af spørgsmål i den psykiske APV fra 2022, for at imødekomme et tidligere ønske om et kortere spørgeskema).

I den del af APV'en, der beskæftiger sig med det psykiske arbejdsmiljø, måles på flg. temaer:

- Indholdet og organiseringen af dit arbejde
- De krav, der stilles i dit arbejde
- Ledelse og samarbejde på din arbejdsplads
- Konflikter på arbejdspladsen
- Forandringer på din arbejdsplads
- Din oplevelse af din arbejdssituation
- Stress og trivsel i dit arbejde
- Krænkelser

Spørgerammen er vedlagt som bilag 1.

Det er et lovkrav, at der hvert 3 år gennemføres en trivselsevaluering, ligesom det er med APV. Stab for HR arbejder pt. med at få et overblik over hvad der eventuelt skal tilføjes af spørgsmål, for at vi med spørgerammen for den psykiske APV også kan betragte den kommende evaluering som en APV og trivselsevaluering. Forventningen er, at det vil dreje sig om ganske få spørgsmål.

Fysisk APV

Den fysiske del af APV'en er opbygget på den måde, at spørgsmål og kategorier varierer alt efter, hvilken faggruppe, der udgør størstedelen af den enkelte arbejdsplads' medarbejdergruppe.

Spørgsmålene er formuleret i forhold til Arbejdstilsynets Arbejdsmiljøvejviser og der er brugt samme spørgerammer i 2019 og 2022.

Der er lavet 9 forskellige spørgerammer for den fysiske APV.

- Kontor
- Undervisning
- Daginstitutioner
- Rengøring
- Døgninstitutioner og hjemmepleje
- Læger, tandlæger og dyrlæger (herunder bl.a. sundhedsplejer samt fysio- og ergoterapeuter)
- Restauranter og barer
- Servicemedarbejder
- Park og vej

Spørgerammerne er vedlagt som bilag 2-10.

Det er vigtigt at kunne følge udviklingen i resultaterne på vores APV, og det er derfor Stab for HR's anbefaling, fortsat at anvende samme spørgerammer som i 2019 og 2022. På den måde sikrer vi mulighed for at sammenligne de tre APV'ers

resultater og dermed kunne følge udviklingen.

Svarprocent

I 2019 lå svarprocenten på 69 % og i 2022 på 74 %. Vi havde en målsætning om at nå en svarprocent på 80 % i 2022, men det lykkedes ikke.

Jo højere svarprocent, des mere retvisende billede får vi af situationen på vores arbejdspladser. Med det i mente samt vores erfaring fra sidst, vil et realistisk mål for 2025 være en samlet svarprocent på 75 %.

I 2022 blev der sat 3 hyggekurve på højkant til de tre arbejdspladser med de højeste besvarelsesprocenter. Kurvene blev overrakt på et besøg af borgmester og kommunaldirektør til de 3 vindende arbejdspladser. Erfaringen fortæller os, at et konkurrence element kan virke motiverende. Derfor gentages det nu med APV 2025.

Workshops

Stab for HR har tidligere haft gode erfaringer med at gennemføre workshops som har fokus på hvordan arbejdspladserne kan læse og forstå deres APV-resultater. Tilbuddet vil være til TRIO. Dette foreslås at gøres igen i år og forventningen er, at der gennemføres 3 fysiske workshops.

Pilotprojekt

Der gennemføres et mindre pilotprojekt, hvor vi tester opsætningen inden udsendelse i september 2025.

Udsendelse via E-boks eller E-mail

De tidligere år er APV'en blevet udsendt til medarbejderne via deres arbejds e-mail. Analyzer har netop gennemført en evaluering i en kommune på samme størrelse som vores og her udsendt via både E-boks og arbejds e-mail. Dette gav en stigning i svarprocenten på 10 %. Stab for HR vil derfor afprøve dette med APV 2025.

Økonomiske konsekvenser

Der er indhentet et tilbud fra Analyzer på 135.000 kr. for opsætning og levering af rapporter. Udgiften afholdes inden for rammen.

Bilag

Bilag 1 - Spørgeramme - Psykisk APV 2025

Bilag 2 - Spørgeramme - Fysisk APV - Undervisning - 2025

Bilag 3 - Spørgeramme - Fysisk APV - Servicemedarbejder - 2025

Bilag 4 - Spørgeramme - Fysisk APV - Restaurant og Bar - 2025

Bilag 5 - Spørgeramme - Fysisk APV - Rengøring - 2025

Bilag 6 - Spørgeramme - Fysisk APV - Park & Vej - 2025

Bilag 7 - Spørgeramme - Fysisk APV - Læger, Tandlæger og Dyrlæger - 2025

Bilag 8 - Spørgeramme - Fysisk APV - Kontor - 2025

Bilag 9 - Spørgeramme - Fysisk APV - Døgn og Hjemmepleje - 2025

Bilag 10 - Spørgeramme - Fysisk APV - Daginstitution - 2025

Bilag 11 - Oplæg vedr. APV 2025 - Hovedudvalgsmøde 23. april 2025

Punkt 23: Drøftelse: Proces for nyt MUS-koncept (20 min)

81.04.02-G01-13-24

Sagsfremstilling

Hovedudvalget har på deres møde d. 11. december 2024 ønsket, at der laves ny ramme for medarbejderudviklingssamtaler (MUS). Stab for HR har derfor udarbejdet forslag til et nyt MUS-koncept, der er vedlagt som bilag 1. Der er desuden udarbejdet en skabelon til invitation, der er vedlagt som bilag 2. Direktionen har desuden ønsket, at der udarbejdes et matchende GRUS-koncept og at både MUS og GRUS-koncept pilottestes af medarbejdere og ledere inden det ultimo 2025 bliver obligatorisk at anvende. GRUS-konceptet er pt. under udarbejdelse.

Formål

Formålet med det nye MUS- og GRUS-koncept er at understøtte, at MUS/GRUS fungerer som en dynamisk og gensidigt værdiskabende samtale, hvor dialog og feedback fra begge parter er i centrum. Det nye MUS/GRUS-koncept lægger derfor vægt på at koble medarbejderens udvikling til organisatoriske mål og fokusområder. MUS/GRUS-konceptet indeholder fire temaer som er:

- Nuværende arbejdssituation
- Personlig trivsel
- Samarbejde og relationer
- Fremtidige mål og udvikling i organisationen

I tråd med udmeldingen fra Hovedudvalget, bliver det fremadrettet (ultimo 2025) obligatorisk at anvende det gældende MUS/GRUS-koncept på alle arbejdspladser. Hovedudvalget har desuden ønsket en generel udmelding om, at alle ledere skal huske at gennemføre MUS, samt at det er lederen, der inviterer den enkelte medarbejder til MUS/GRUS. Af aftale om kompetenceudvikling mellem KL og Forhandlingsfællesskabet fremgår det, at medarbejderudviklingssamtalerne (MUS) som udgangspunkt er individuelle, men man kan lokalt aftale samtalerne afholdt som gruppe/teamsamtaler (GRUS). Dette bør i så fald drøftes i MED-regi. Stab for HR bemærker desuden, at gruppeudviklingssamtaler (GRUS) kræver, at lederen er velbevandret som facilitator for at sikre udbyttet af samtalen for alle deltagerne.

Procesplan

Hovedudvalget har ønsket, at ny ramme for MUS/GRUS præsenteres på en af de årlige arbejdsmiljødage. For at sikre tilstrækkelig tid til udvikling og pilottestning, har Stab for HR derfor udarbejdet nedenstående forslag til procesplan, så den nye ramme for MUS/GRUS både behandles i Direktionen, Chefforum og præsenteres i Hovedudvalget forud for præsentation på arbejdsmiljødagen den 6. november 2025. Med denne tidsplan gives der plads til justeringer som følge af pilottesten.

Tidspunkt	Aktivitet
8. april 2025 (uge 15)	Præsentation i Chefforum + Rekruttering til pilottest
9. april - 23. april 2025 (uge 15-16)	Stab for HR udvikler GRUS-koncept + Forberedelse af pilottest
23. april 2025 (uge 17)	Præsentation af udkast til MUS samt information om procesplan til Hovedudvalget
Uge 18-21	Pilottest gennemføres i udvalgte afdelinger
Uge 21-22	Stab for HR gennemfører evaluering af pilottest
Uge 23	Med afsæt i pilottesten justerer Stab for HR MUS/GRUS-koncept
17. juni 2025 (uge 25)	Godkendelse af justeret MUS/GRUS-koncept i Chefforum

27. august 2025	Præsentation af endeligt MUS/GRUS-koncept i Hovedudvalget
6. november 2025	Præsentation på fælles Arbejdsmiljødag

Pilottest

For at sikre, at det nye MUS/GRUS-koncept fungerer på tværs af fagområder og medarbejdergrupper, har Direktionen ønsket, at Stab for HR gennemfører en pilottest. Formålet med pilottesten er at afprøve konceptet i praksis, få feedback fra ledere og medarbejdere og foretage eventuelle justeringer, før det rulles ud bredt.

Stab for HR foreslår at pilottesten gennemføres på følgende måde:

- Metode: Interviews med ledere
 - Proces: Centerchefer melder ind med i alt 3-5 ledere/afdeling, der kan bidrage til pilottesten. Information om de udvalgte ledere fremsendes til Stab for HR til Ane Marie Nord Anord@faxekommune.dk senest d. 15. april 2025, af hensyn til den samlede tidsplan.

Deltagelse i pilottesten forudsætter, at pågældende leder afholder MUS/GRUS i perioden uge 18-21 (28. april - 23. maj) og har mulighed for at deltage i et kort interview i uge 21/22. Interviewene vil have fokus på ledernes oplevelse af processen, brugen af spørgerammen, hvad der fungerede godt, hvilke udfordringer de stødte på og eventuelle forbedringsmuligheder.

- Metode: Interviews med medarbejdere
 - Proces: De udvalgte ledere melder navne på hver 2-3 medarbejdere ind til Stab for HR til Ane Marie Nord Anord@faxekommune.dk senest d. 25. april 2025 af hensyn til den samlede tidsplan. Interviewene skal afdække medarbejdernes oplevelse af MUS-konceptets relevans, udbytte af samtalen, og eventuelle forbedringsmuligheder. For medarbejdere, der har svært ved at afse tid til et (evt. online) interview, kan spørgsmålene fremsendes på skrift.

Stab for HR vil anvende resultaterne af pilottesten til at justere MUS/GRUS-konceptet. Det er derfor vigtigt, at vi får input fra forskellige dele af organisationen, så vi kan tilpasse MUS/GRUS-konceptet og sikre at det giver værdi på tværs af faggrupper.

Formanden indstiller, at Hovedudvalget

1. Drøfter vedlagte udkast til MUS-koncept
2. Giver input til udvikling af GRUS-koncept

Beslutning

I tråd med udmeldingen fra Hovedudvalget bliver det fremadrettet (fra ultimo 2025) obligatorisk, at anvende det gældende MUS-koncept på alle arbejdspladser.

Der arbejdes også på at udarbejde et GRUS koncept.

Hovedudvalget gav på mødet udtryk for, at det nye koncept er godt og brugbart. Det vil være godt, hvis den endelige udgave af konceptet er en skrivebar udgave.

Der var på mødet en drøftelse af spørgsmålene omkring ledelse. Drøftelsen endte ud i, at der var enighed om, at spørgsmålene bibeholdes i deres nuværende form men, at en uddybning af brugen af spørgsmålene ønskes.

Der opfordres til, at konceptet drøftes i de lokale MED-udvalg.

Det er vigtigt, at spørgsmålet om referatet fra MUS-samtalen skal i personalemappen er præciseret i materialet.

Der blev på mødet spurgt til muligheden for at kæde seniorsamtalen sammen med MUS samtalen, hvilket Stab for HR undersøger.

Det nye og endelige koncept for MUS og GRUS præsenteres på den årlige arbejdsmiljødag i november 2025.

Fraværende: Lissie Andréa, Ida Byrge Sørensen, Anja Elfriede Melin Lauridsen og Bente Østrup Olsen

Bilag

MUS-koncept - bilag 1

Skabelon til invitation til MUS - bilag 2

Punkt 24: Drøftelse: Evaluering af Områdeudvalg - (20 min)

81.38.04-A00-6-24

Sagsfremstilling

Områdeudvalg som strukturlag er en prøvehandling og erfaringerne med dette skal jf. MED-aftalen evalueres efter et år. MED-aftalen trådte i kraft pr. 15. marts 2024 hvilket betyder, at evalueringen skal finde sted indenfor nærmeste fremtid.

De tilsigtede gevinster ved oprettelse af Områdeudvalg er, at sager om arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold behandles der, hvor den tilhørende ledelsesmæssige beslutningskompetence er tilstede.

Hvert Områdeudvalg skal i evalueringen gøre rede for deres erfaringer med dette strukturlag til Hovedudvalget, som efterfølgende træffer afgørelse om, hvorvidt det konkrete Områdeudvalg skal opretholdes.

Der ønskes en drøftelse af denne opgave, herunder fastsættelse af en ramme for evalueringen, så vi sikrer os, at de rigtige spørgsmål stilles til Områdeudvalgene.

Formanden indstiller, at Hovedudvalget drøfter evalueringen af områdeudvalgene som strukturlag, og herunder får fastsat en ramme for evalueringen.

Beslutning

Områdeudvalgene har kun været funktionsdygtige i en kortere periode og evalueringen kan derfor med fordel rykkes frem i tiden.

Der gøres på mødet opmærksom på, at vi har Områdeudvalg på prøve andre steder end dem der skal evalueres jf. MED-aftalen.

Der var en drøftelse af, om der kan være information der går tabt til centerudvalgene, ved indførelse af Områdeudvalgene. Af denne årsag blev det på mødet besluttet, at Centerudvalgene også skal inddrages i evalueringen, da Områdeudvalgene måske kan have svært ved at vurdere netop den manglende information.

Hovedudvalget var på mødet enige om, at der skal gennemføres en evaluering af alle Områdeudvalg, hvor det evalueres hvordan det fungerer med dem og om de efterfølgende skal fastholdes.

Beslutningen blev, at der evalueres om et år. Stab for HR laver en proces for evalueringen og sørger for, at der kommer en ny drøftelse i Hovedudvalget inden evalueringen sættes i gang.

Fraværende: Lissie Andréa, Ida Byrge Sørensen, Anja Elfriede Melin Lauridsen og Bente Østrup Olsen

Punkt 25: Drøftelse: Årshjul - Årlig drøftelse af retningslinjer - (15 min)

87.00.00-P00-3-25

Sagsfremstilling

Jf. årshjulet skal Hovedudvalget hvert år i april måned drøfte følgende retningslinjer:

- "Retningslinje for forebyggelse og håndtering af vold og trusler"
- "Retningslinje for forebyggelse og håndtering af krænkende handlinger"
- "Retningslinje for trivsel og stresshåndtering"

De tre retningslinjer er vedlagt som bilag 1, 2 og 3.

"Retningslinje for forebyggelse og håndtering af vold og trusler" + "Retningslinje for forebyggelse og håndtering af krænkende handlinger"

Disse retningslinjer trådte i kraft i slutningen af 2024. De er nu ved at blive implementeret i organisationen og der er afholdt to webinarer for TRIO-grupperne.

Derudover arbejdes der pt. på en ændret registreringspraksis, som lever op til de nye retningslinjer, samt gældende lovgivning for området. Arbejdet foregår i et samarbejde mellem Forsikringsenheden og HR-Udvikling, som bl.a. har afholdt et kvalificeringsmøde med flere af organisationens arbejdspladser.

"Retningslinje for trivsel og stresshåndtering"

Retningslinjen er vedtaget af Hovedudvalget i 2009 og opdateret i oktober 2014.

Formanden indstiller, at Hovedudvalget drøfter de tre retningslinjer.

Beslutning

De to nye Retningslinjer "Retningslinje for forebyggelse og håndtering af vold og trusler" samt "Retningslinje for forebyggelse og håndtering af krænkende handlinger" er stadig under implementering og blev derfor ikke drøftet yderligere på mødet.

Retningslinjen "Retningslinje for trivsel og stresshåndtering" er redigeret tilbage i 2014. Indholdsmæssigt er den stadig relevant og gældende.

Der er fra Hovedudvalgets side et ønske om, at retningslinjen bliver opdateret, så den lever op til det vi arbejder med på nuværende tidspunkt.

Det er ikke en haste-opgave med at få redigeret retningslinjen, da den stadig indholdsmæssigt er relevant og gældende. Stab for HR har opgaven med at sætte gang i processen med at få revideret retningslinjen. Arbejdet forventes igangsat når der er ressourcer til det efter APV'en i efteråret.

Der nedsættes her en arbejdsgruppe med deltagere fra Stab for HR og Hovedudvalget.

Fraværende: Lissie Andréa, Ida Byrge Sørensen, Anja Elfriede Melin Lauridsen og Bente Østrup Olsen

Bilag

Retningslinje for forebyggelse og håndtering af vold og trusler - bilag 1

Retningslinje for forebyggelse og håndtering af krænkende handlinger - bilag 2

Retningslinje for trivsel og stresshåndtering - bilag 3

Punkt 26: Orientering: Årshjul - Det social kapitel - (5 min)

81.00.00-G01-17-17

Sagsfremstilling

Jf. årshjulet skal Hovedudvalget en gang årligt i april måned have en drøftelse jf. rammeaftale om det sociale kapitel i forhold til aftaler og status.

Grundet prioritering af ressourcer i HR-Udvikling udskydes dette punkt til Hovedudvalgsmødet i juni måned.

Beslutning

Hovedudvalget godkender, at punktet udsættes.

Fraværende: Lissie Andréa, Ida Byrge Sørensen, Anja Elfriede Melin Lauridsen og Bente Østrup Olsen

Punkt 27: Orientering: Den kommende proces for vilkårsaftaler (15 min)

81.00.00-P00-1-25

Sagsfremstilling

HR-Chef Jonas Hansen vil på mødet fortælle om planerne for opstart af processen for det videre arbejde med vilkårsaftalerne.

Beslutning

Formanden oplyste, at punktet her er et signal til Hovedudvalget om, at der arbejdes med opgaven.

På dialogmødet mellem Hovedudvalget og Chefforum i juni måned vil der blive lagt op til en drøftelse af, hvilke mødefora det giver mest værdi at Hovedudvalget fremover deltager i. Drøftelsen skal danne baggrund for det videre arbejde med vilkårsaftalen

Hovedudvalget giver udtryk for, at den solidariske hæftelse for fravær fra arbejdspladsen er den, der fylder mest og er vigtigst at få på plads. Måske kan man få inspiration fra andre kommuner i forhold til hvordan de håndterer det.

Hovedudvalget gør opmærksom på, at det fremover er vigtigt, at Stab for HR inddrages når der indgås vilkårsaftaler. Dette er formanden enig i.

Fraværende: Lissie Andréa, Ida Byrge Sørensen, Anja Elfriede Melin Lauridsen og Bente Østrup Olsen

Punkt 28: Beslutning: Godkendelse af MED-struktur i Center for Beskæftigelse - (10 min)

81.38.04-A00-6-24

Sagsfremstilling

Centerudvalget i Center for Beskæftigelse afholder ekstraordinært centerudvalgsmøde den 22. april 2025, hvor ny MED-struktur for centeret drøftes, inden det sendes til endelig godkendelse i Hovedudvalget.

Centerets nye MED-struktur, vil blive eftersendt til Hovedudvalget samt fremlagt på mødet.

Formanden indstiller, at Hovedudvalget drøfter og godkender den nye MED-struktur i Center for Beskæftigelse.

Beslutning

Mail sendt til Hovedudvalgets medlemmer samme morgen som hovedudvalgsmødet blev afholdt er vedlagt som bilag 1 til punktet.

Hovedudvalget godkender det indsendte forslag til MED-struktur i Center for Beskæftigelse.

Fraværende: Lissie Andréa, Ida Byrge Sørensen, Anja Elfriede Melin Lauridsen og Bente Østrup Olsen

Bilag

Bilag 1 - Referat fra møde i centerudvalget for Center for Beskæftigelse 22.4.2025 - tillæg til punkt 28

Punkt 29: Beslutning: Godkendelse af ændret MED-struktur i Udekørende Aften (10 min)

81.38.04-A00-6-24

Sagsfremstilling

Chef for Hjemme- og Sygeplejen ønsker oprettelse af to nye Lokaludvalg i henholdsvis Hjemmepleje aften Haslev og Faxe.

Der er pr. d. 1. maj 2025 ansat 2 nye distriktsledere for aftenvagterne. En distriktsleder for aftenvagterne i Haslev, distrikt Nord og Vest, samt en distriktsleder for aftenvagterne i Faxe, distrikt Syd og Øst.

Hver distriktsleder får det ledelsesmæssige ansvar for omkring 30-35 medarbejdere, og får selvstændig ledelsesret, beslutnings- eller indstillingsret på ansættelser og afskedigelser og delt regnskabs og budgetansvar med distriktslederne for dagvagterne.

Chef for Hjemme- og Sygeplejen er klar over, at der jf. §5 i MED-aftalen står, at der skal være et selvstændigt budget- og regnskabsansvar, men da det, er den bedst mulige måde at kvalificere og effektivisere medarbejdernes betingelser for medindflydelse og medbestemmelse jf. §4 stk. 1. ønskes et MED-lokaludvalg på hvert distrikt, trods delt regnskabs og budgetansvar.

De to Lokaludvalg hører til Hjemme- og sygeplejens & Sundhedscenterets Områdeudvalg.

Indstilling:

Formanden indstiller, at Hovedudvalget drøfter og godkender oprettelse af 2 Lokaludvalg under Udekørende Aften

Beslutning

Hovedudvalget var lidt tilbageholdende med at godkende forslaget, da budgetansvaret ikke er lagt med ud til de to nye distriktsledere for aftenvagterne.

Dette skabte en længere drøftelse.

Beslutningen blev, at punktet genbehandles på næste Hovedudvalgsmøde den 18. juni 2025, hvor der inden da skabes et mere klart beslutningsgrundlag at træffe beslutningen ud fra. Herunder bl.a. hvem skal sidde med i de nye MED-udvalg.

Fraværende: Lissie Andréa, Ida Byrge Sørensen, Anja Elfriede Melin Lauridsen og Bente Østrup Olsen

Punkt 30: Meddelelser - (5 min)

81.38.04-A00-6-24

Meddelelser

Ledelsesrepræsentanter i Uddannelses- og Udviklingspuljen

Centerchef Jørgen Veisig er stoppet i Faxe Kommune. Jørgen sad som ledelsesrepræsentant i Uddannelses- og Udviklingspuljen og man har derfor revurderet ledelsesrepræsentationen for dette område.

Formanden har vurderet, at den nuværende ledelsesrepræsentation i form af centerchef Jens Vedel Jørgensen samt HR-Chef Jonas Hansen er tilstrækkelig, og der skal derfor ikke findes en ny ledelsesrepræsentant efter Jørgen.

Fra mødet:

HR-Chefen informerede om ovenstående

Status på Centralisering af bogholderiopgaven

HR-Chef Jonas Hansen orienterer på mødet om status på opgaven.

Fra mødet:

Status er, at Center for Økonomi & Teknologi nu er i dialoger med de centre og stabe der er med i bølge 1. Bølge 1 består af Center for Økonomi & Teknologi, Stab for HR, Direktionssekretariatet samt Center for Kultur, Frivillighed & Borgerservice. Der bliver lige nu aftalt møder på ledelsesniveau og med nøglepersoner i disse centre/stabe.

Stab for HR er involveret i styregruppen, da der på sigt vil blive stillet spørgsmål i forhold til om nogen frivilligt vil flytte arbejdsplads.

Det er ikke hele stillinger i de centre der arbejdes med i bølge 1, så lige nu tænkes der i løsningsmuligheder.

Det er værd at supplere med, at der er andre kommuner der har arbejdet med dette og at der er gode erfaringer med en central bogføringsenhed i bl.a. Næstved, Lolland og Greve Kommuner.

Det er vigtigt at pointere, at dette ikke er en besparelse, men en styrkelse i forhold til fagligheden.

Hovedudvalget er nu orienteret om at processen er i gang og at der gøres alt hvad der er muligt, for at inddrage og gøre det frivilligt, så langt hen ad vejen det kan lade sig gøre.

Fraværende: Lissie Andréa, Ida Byrge Sørensen, Anja Elfriede Melin Lauridsen og Bente Østrup Olsen

Beslutning

På mødet blev der informeret om følgende under punktet Meddelelser:

Indkøbsenheden:

På mødet blev der efterspurgt information omkring Indkøbsenheden, da den opleves som manglende. Det blev aftalt noteret i referatet, samt formanden vil nævne det for centerchefen.

Opmærksomhedspunkt vedr. eventuelt indhold af farlige materialer i kommunens bygningers vægge:

AMR'erne fra Hovedudvalget havde et opmærksomhedspunkt med fra netværket for AMR'ere fra centerudvalgene.

Når der arbejdes på vores bygninger af ældre dato, skal man være obs på, at væggene kan indeholde farlige materialer. Vi er sikre på, at dem der arbejder med dette allerede er obs på det, men det opleves at være af så væsentlig en betydning, at budskabet ønskes videreformidlet.

Der bliver på mødet spurgt til om der er nogen der tjekker bygninger mv. i vores kommune. Der er løbende tilstandsvurderinger af kommunens bygninger, samt der foregår nogle vurderinger/prioriteringer fra Center for Ejendommens side, mht. hvilke opgaver der skal løses de enkelte år.

Hvis man oplever fejl eller mangler, eller har tvivlsspørgsmål til vores bygninger, skal man altid gå til egen leder. Lederen tager herefter fat i den tekniske serviceleder på arbejdspladsen, som kan vurdere om det er noget der skal arbejdes videre med.

Beskæftigelsesreformen:

Direktør Morten Just gav på mødet en kort orientering om beskæftigelsesreformen.

Der er landet en politisk aftale, men den er endnu ikke omsat i lovgivning. Der vil stadig skulle være en kommunal beskæftigelsesindsats, og reformen vil betyde større frihed til at kommunerne selv kan fastlægge, hvordan beskæftigelsesindsatsen skal tilrettelægges. De præcise økonomiske rammer for reformen er endnu ikke på plads, men det er forventningen, at kommunerne samlet skal spare ca. 2,6 mia. kr. i forlængelse af reformen. Reformen vil derfor få personalemæssige konsekvenser i Center for Beskæftigelse (CFB). Den nærmere drøftelse af, hvordan disse konsekvenser bedst håndteres vil ske løbende i CenterMED for CFB. Stab for HR vil også blive tæt involveret i implementeringen af reformen.

Hovedudvalgets 12:12 seminar:

Der blev på mødet efterspurgt datoer for afholdelse af Hovedudvalgets 12:12 seminar. Formanden oplyste, at sekretæren for Hovedudvalget pt. arbejder på at finde datoer, men at det formentlig først vil blive afholdt i starten af 2026, bl.a. pga. afholdelse af Kommunalvalget den 18. november 2025. Det forventes, at datoerne fastsættes snarest muligt.

Punkt 31: Drøftelse: Hovedudvalgets kommunikationsindsats - (15 min)

81.38.04-A50-1-23

Sagsfremstilling

Hovedudvalget drøfter i fællesskab hvilke pointer og budskaber, som er særlige vigtige at få kommunikeret ud i organisationen efter dagens møde. Både fælles og hvert enkelt medlem af udvalget.

På hovedudvalgsmødet den 19. februar 2025 blev det besluttet, at medarbejdersiden fremover tager en drøftelse af dette emne på deres formøder.

Allan Grasberger fra Kommunikation deltager sidst på mødet og hjælper med eventuelt videooptagelse, hvis dette ønskes.

Beslutning

Hovedudvalget ønsker, at der skal en information om de vigtigste emner og drøftelser fra mødet med i Direktionens Nyhedsbrev, med dem som afsender.

Denne gang ønskes der videreformidlet om følgende emner:

- Data om arbejdsmiljø 2024
- APV efteråret 2025
- Nyt MUS/GRUS koncept

Allan Grasberger fik på mødet et par stikord med på vejen om de forskellige emner.

Fraværende: Lissie Andréa, Ida Byrge Sørensen, Anja Elfriede Melin Lauridsen og Bente Østrup Olsen