

REFERAT Hovedudvalget d. 27-10-2021

Mødedato Onsdag d. 27. oktober 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 11. august 2021.....	4
Drøftelse: Arbejdsmiljøet i en coronatid.....	5
Økonomi: Opfølgning Budget 2021.....	6
Økonomi: Udmøntning af Budget 2022.....	7
Drøftelse: Evaluering af budgetproces 2022.....	9
Drøftelse: Den fleksible arbejdsplads.....	10
Drøftelse: Dimensionering af Centerudvalg for Børn, Unge & Familie.....	14
Drøftelse: Whistleblowerordning.....	16
Drøftelse: Sygefraværstatistik 3. kvartal 2021.....	18
Drøftelse: Evaluering af årlig arbejdsmiljødag 7. oktober 2021.....	19
Meddelelser.....	21
Næste møde.....	22

Godkendelse af dagsordenen

Sagsfremstilling

Godkendelse af dagsordenen.

- Herunder prioritering af punkter.

INDSTILLING:

Formanden indstiller, at dagsordenen godkendes.

BESLUTNING

Dagsordenen blev godkendt.

Godkendelse af referat fra sidste møde den 11. august 2021

Sagsfremstilling

Godkendelse af referat fra sidste møde den 11. august 2021.

(Se referatet på Intranettet under MEDorganisation/Hovedudvalget)

INDSTILLING:

Formanden indstiller, at referatet fra mødet den 11. august 2021 godkendes.

BESLUTNING

Referatet blev godkendt.

Drøftelse: Arbejdsmiljøet i en coronatid

Sagsfremstilling

De fleste restriktioner i forbindelse med corona er nu ophævet, og vi er på vej til noget, der ligner arbejdslivet som før coronaen. Skolerne tester dog fortsat en tid endnu, og det samme gælder for ældre- og sundhedsområdet. De landsdækkende hurtigtestcentre lukkede ned med udgangen af uge 40, og der anvendes fremover kun PCR-test, men nu på færre lokationer. På arbejdspladserne drøfter vi, hvad vi har lært af gode ting under coronaen - en læring vi kan tage med i de igangværende drøftelser om den fleksible arbejdsplads.

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

- Der er forholdsvis roligt på skoleområdet. Der opleves bekymring ved smitteudbrud eller smitte hos pårørende. Der er øget fokus på egen hygiejne med afspritning af hænder og aftørring af flader. Der er brug for, at vi fortsætter med det, men medarbejderne er ved at køre en anelse træt i alt det med forholdsreglerne. Der er brug for den ekstra rengøring, så længe børnene ikke er vaccineret. Der er også brug for information til forældrene og en snak med eleverne for at holde på med den fælles indsats.
- På daginstitutionsområdet er tilbagemeldingen meget ens med skolerne. Det bekymrer, at den ekstra rengøring er ophørt og også det, som blev italesat som personalets omsorgstræthed. Børnene er mere syge, og de vil egentlig gerne de mindre grupper igen for at få styr på det.
- Der er ikke noget nyt fra administrationen - Det meste er normaliseret, og der er fokus på hygiejnen. Der bliver anvendt hjemmearbejdsdage.
- Samme melding fra det socialpædagogiske område.
- Plejeområdet har enkelte smitteudbrud. Der blev kommenteret på en udsendt mail om test i arbejdstiden. Den ramte ikke hele personalegruppen, hvilket kan få nogen til at undlade test, og det er ærgerligt, idet beboerne er meget sårbare, og situationen skal tages alvorligt.

Økonomi: Opfølgning Budget 2021

Sagsfremstilling

Den seneste gennemgang af det forventede forbrug på alle driftsområder i 2021, viser et uændret skøn for merforbrug på omtrent 50 mio. kr. Særligt på beskæftigelsesområdet og socialområdet er skønnet behæftet med usikkerhed. På beskæftigelsesområdet kan der komme eftervirkninger af Covid-19 og på socialområdet arbejdes der fortsat med vækstreducerende tiltag, som vil påvirke det endelige resultat.

Det skønnede resultat for den samlede økonomi viser et underskud på 65 mio. kr. Heraf vil 45 mio. kr. påvirke kommunens kassebeholdning, da 20 mio. kr. til opsparing til en ny svømmehal er indregnet i resultatet.

Det seneste forventede regnskab (pr. 31. august 2021) behandles i Byrådet den 14. oktober. Hovedudvalget orienteres om hovedpointerne fra det seneste skøn for regnskabet i 2021.

Sagsfremstillingen til Byrådets behandling er vedhæftet sagen, og et bilag med det forventede regnskab for kommunen samlet set er også vedhæftet.

INDSTILLING:

Formanden indstiller, at sagen drøftes.

BESLUTNING

Der blev orienteret om, at tallene stort set er, som de så ud før sommerferien. Der er fokus på det specialiserende område, men der kommer ikke flere nye tiltag i år. Forventningen er, at tallene som fremlagt holder frem til årets slutning.

Økonomi: Udmøntning af Budget 2022

Sagsfremstilling

Budget 2022-2025 blev vedtaget af Byrådet den 14. oktober.

I budgettet er der, udover de budgetreduktioner der har været drøftet på fagudvalgsmøder i foråret og som omfatter specifikke centre, to tværgående besparelser, som skal fordeles ud på områderne og udmøntes. Det drejer sig om reduktionen af PL-fremskrivningen på 11,3 mio. kr. i 2022 og 15 mio. kr. i overslagsårene, samt reduktion af lønbudgetterne til finansiering af de indefrosne feriemidler.

De to tværgående reduktioner er nu fordelt på udvalg og centre, fordelingen er vedhæftet sagen.

PL-reduktionen

Forudsætningerne for beregningerne, der ligger til grund for fordelingen er:

- Kun serviceudgifter
- Løn = Art 1 (lønudgifter) og art 5.1 (Tjenestemandspensioner (ikke grp. 001 og 002)).
- Pris = Art 2.2 (fødevarer), art 2.3 (Brændsel og drivmidler), art 2.6 (Køb af jord og bygninger ekskl. moms), art 2.7 (Anskaffelser), art 2.9 (Øvrige varekøb), art 4.0 (Tjenesteydelser uden moms), art 4.5 (Entrepreneur- og håndværkerydelser), art 4.9 (Øvrige tjenesteydelser mv.)

Præmissen for PL-reduktionen er, at de enkelte chefområder udmønter besparelsen der, hvor den mest hensigtsmæssigt kan findes - altså det modsatte af en mekanisk beregning for besparelsen, hvor alle enheder og områder berøres på relativ samme vis.

Der vil dermed foregå centerspecifikke processer for den konkrete udmøntning af PL-besparelsen. Såfremt det i et center omfatter personalereduktioner, vil "Drejebogen og proces for personalereduktioner i forbindelse med budgettet" blive anvendt.

Udmøntning af reduktion af lønbudgetter til finansiering af indefrosne feriemidler

Fordeling af budgetreduktion vedr. finansieringsordninger af de indefrosne feriemidler fremgår også af bilaget. Fordelingen på udvalg-chef er alene baseret på andel af art 1 – løn.

Hovedudvalgets hørings svar til Budget 2022 er vedhæftet sagen.

INDSTILLING:

Formanden indstiller, at punktet drøftes.

BESLUTNING

Fokus på drøftelsen var de tværgående budgetreduktioner, som rammer alle centre. Hovedreglen er, at der skal findes konkrete løsninger på centerniveau. Derfor falder løsningen også forskelligt ud pr. center. Det forudsættes, at der kørers proces på det, så

det sker på en ordentlig måde.

Når de pålagte tværgående budgetreduktioner er besluttet og effektueret, vil Hovedudvalget gerne se en oversigt over, hvordan pengene(på et overordnet niveau) blev tilvejebragt pr. center. Det er en af tillidsrepræsentanternes vigtigste opgaver at få overblik over, hvad budgetreduktionerne i givent fald betyder i stillinger. Det er en af konsekvenserne af en rammebesparelse. Der skal skabes et overblik over værktøjer, og hvad det har givet anledning til i personalebesparelser. Ikke genbesatte stillinger tæller også med.

Der var meldinger fra hovedudvalgsmedlemmer, som havde deltaget i vælgermøder, hvor det blev oplyst, at en skole havde valgt at tage besparelsen på budgettet på specialklasserne, hvortil de tilstedeværende politikere oplyste, at det ikke var noget, de havde været med til at beslutte. Der må også politisk være en forståelse for, hvad det indebærer, når der bliver besluttet en rammebesparelse og dermed også en politisk opbakning til den lokale udmøntning heraf.

Der var en drøftelse af de 2 §17 stk. 4 - udvalg. Det handler om regelforenkling og god sagsbehandling. Hovedudvalget vil gerne se rapporterne og have mulighed for at drøfte konklusionerne.

Drøftelse: Evaluering af budgetproces 2022

Sagsfremstilling

Budgettet for 2022-2025 blev vedtaget af Byrådet den 14. oktober. Budgetprocessen for udarbejdelsen af budget 2022-2025 var anderledes end tidligere års processer. Bl.a. behandlede fagudvalgene budgettet på forårsmøderne, og høringsperioden blev flyttet til efter Økonomiudvalgets 1. behandling.

Hovedudvalget evaluerer budgetprocessen, herunder Hovedudvalgets deltagelse i budgettemadage og dialogmøder med Økonomiudvalget.

Samtidig drøftes input til processen for udarbejdelsen af budget 2023-2026.

Budgetvejledningen for udarbejdelsen af budget 2022-2025 er vedhæftet som bilag.

INDSTILLING:

Formanden indstiller, at budgetprocessen for budget 2022 evalueres, og at Hovedudvalget kommer med input til den kommende budgetproces for budget 2023.

BESLUTNING

Der blev udvekslet synspunkter om det, som kan betegnes som en prøvehandling i ny budgetproces for 2022. Der har været udfordringer på begge sider, især fordi budgetprocessen ikke indeholdt det sædvanlige sparekatalog, men processen blev afviklet på en helt ny måde. Fagudvalgene har også været inddraget anderledes end tidligere år. Medarbejdersiden føler sig hægtet af i forhold til det økonomiske overblik, idet udvalgsmedlemmerne ikke har en dybere økonomisk viden. Der har manglet de økonomiske oversigter på hjemmesiden over, hvad der er i spil, og hvad der er besluttet. Ledelsen medgav, at der flere gange blev givet information i et stort "politisk rum" i forbindelse med de to budgettemadage for både Byråd og Hovedudvalg, hvor der ikke forinden havde været en nødvendig drøftelse og mulighed for at spørge ind, før mødet sammen med politikerne. Det er bedre at tage det forinden på et møde i Hovedudvalget om, hvordan vi arbejder med det, og hvad vi melder ud til organisationen.

I forhold til den kommende budgetproces for 2023 blev der nævnt:

- Medarbejdersiden ønsker en drøftelse af budgetvejledningen inden Økonomiudvalget beslutter
- Budgetvejledningens afsnit om medarbejdersporet skal fremstå mere uddybende og mere detaljeret - Det er efterspurgt
- Der skal sikres en mere ligelig involvering i budgetmaterialet

Økonomiudvalget skal ligeledes drøfte evaluering af budgetprocessen for 2022, og herefter drøfter vi det igen i Hovedudvalget, herunder formålet med dialogmøderne og hvilken rækkefølge de skal have.

Drøftelse: Den fleksible arbejdsplads

Sagsfremstilling

Formålet med sagsfremstillingen er at præsentere arbejdsgruppens forslag til det videre arbejde med emnet Fleksible arbejdspladser. Sagsfremstillingen danner baggrund for en drøftelse på Hovedudvalgs mødet den 27. oktober 2021.

Baggrund

På Hovedudvalgs mødet den 11. august 2021 blev det besluttet at nedsætte en arbejdsgruppe. Arbejdsgruppen består af Sandie Hoffmann Larsen og Lissie Andréa fra Hovedudvalget samt Pernille Guldbæk og Jonas Hansen fra Stab for Organisation & HR.

Siden Hovedudvalgs mødet i august er den årlige arbejdsmiljødag blevet afholdt. Hovedemnet for dagen var udvikling af den fleksible arbejdsplads. Her drøftede og arbejdede deltagerne med at finde frem til konkrete handlinger eller udviklingsområder, som kan medvirke til at skabe fleksible arbejdspladser. Ét af kriterierne for arbejdsgruppens forslag til det videre arbejde har været, at det skal være relevant både for dem, der deltog på arbejdsmiljødagen, og de der ikke deltog. Et andet kriterium har været, at forslaget skal være relevant for alle typer af arbejdspladser.

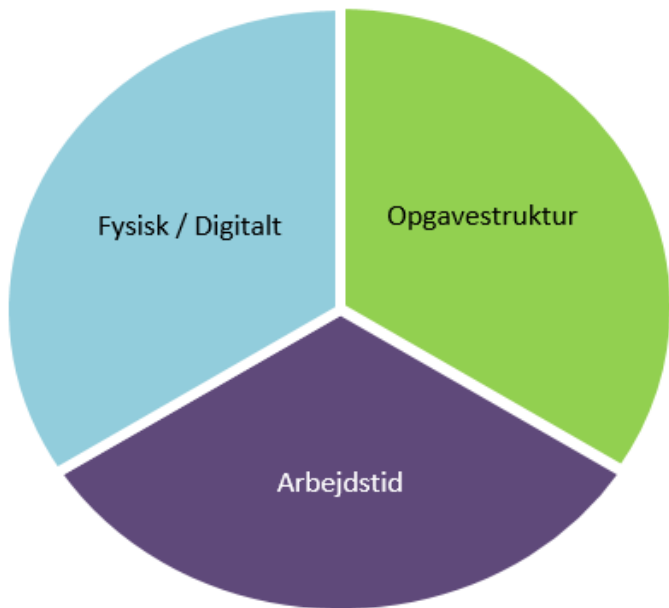
Forslag til det videre arbejde med Fleksible arbejdspladser

Arbejdsgruppens arbejde har konkret udmøntet sig i en vejledning til, hvordan drøftelsen på den enkelte arbejdsplads kan foregå (se bilag 1). Vejledningen indeholder tre dele:

- Introduktion hvor baggrund og formål beskrives
- Beskrivelse af hvordan drøftelsen kan struktureres uanset, om man er fem eller hundrede personer
- Spørgsmål der er inddelt i tre spørgsmålskategorier, hvor arbejdspladserne kan vælge de spørgsmål, der er relevant for dem

Alle arbejdspladser skal drøfte spørgsmålet "Hvad er fleksibilitet for jer". Derudover skal TRIO / AMG på forhånd have udvalgt to spørgsmål fra to af de tre spørgsmålskategorier, som efterfølgende drøftes. De tre spørgsmålskategorier består af spørgsmål, der falder indenfor nedenstående tre temaer.

Spørgsmålskategorier



Figur 1

Formålet med de tre spørgsmålskategorier er at give arbejdspladserne mulighed for at undersøge fleksibilitet fra forskellige vinkler.

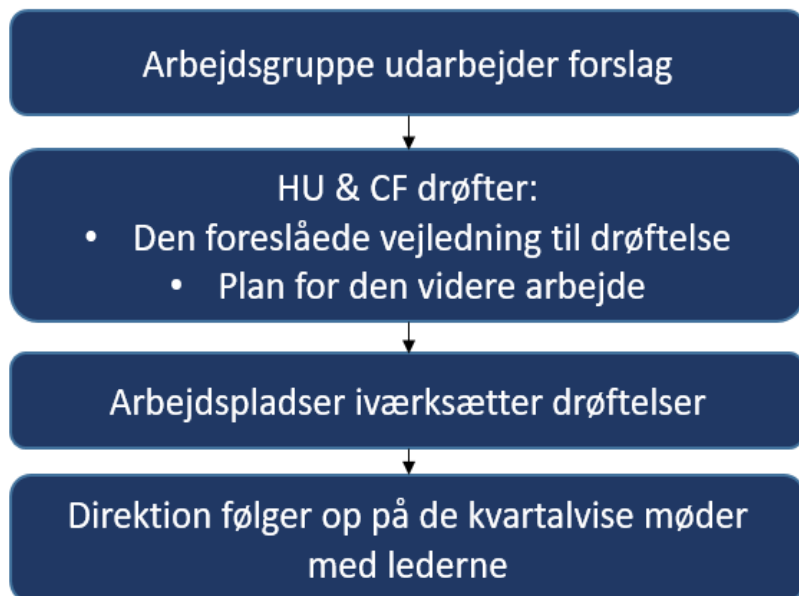
Kerneopgaven

Drøftelserne af mulighederne for øget fleksibilitet skal naturligvis ses i samspil med kerneopgaven og inden for rammerne af kerneopgaven. Prioriteringen er derfor følgende:

- Kerneopgaven: Hvad kræver løsningen af den?
- Arbejdsfællesskabe: hvordan etableres det omkring kerneopgave?
- Den enkeltes behov: hvordan tilgodeses det?

Plan for den fremadrettede proces

Med tanke på, at drøftelserne om den fleksible arbejdsplads blev skudt i gang på arbejdsmiljødagen foreslår arbejdsgruppen følgende plan



INDSTILLING:

Formanden indstiller, at Hovedudvalget drøfter:

- Vejledningen til drøftelse af fleksibilitet på arbejdspladser
- Forslag til plan for den fremadrettede proces

BESLUTNING

Jonas Hansen præsenterede arbejdsgruppens forslag og nærmere betegnet en drøftelse af, hvordan vi kan få det implementeret i organisationen. Oplægget er tilføjet referatet som nyt bilag.

Der var en tilkendegivelse af, at det ikke blot handler om tilstedeværelse på arbejdspladsen eller det at arbejde hjemme fra. Det skal også drøftes, hvordan kerneopgaven kan løftes måske lidt mere fleksibelt for dem som nu skal møde op hver dag på arbejdspladsen, idet kerneopgaven ikke kan løses andre steder fra.

Det handler også om de selvledende teams - Arbejdstilrettelæggelsen lykkes bedre, når medarbejderne oplever indflydelse på deres hverdag, men omvendt giver det jo nye udfordringer i forhold til borgerne. Flexibilitet kan også være et frivilligt ønske om en anden arbejdsplads i en periode for at hjælpe der, hvor det kniber.

Vejledningen skal være mere tydelig i, at det ikke kun handler om at arbejde hjemme fra, men også at den fleksible arbejdsplads bidrager til en bedre arbejdsplads og bedre arbejdsvilkår.

Der var enighed om, at der ikke skal være prøvehandling - Det skal sendes ud nu. Det skal drøftes på arbejdspladserne, og vi skal give os selv plads til at fejle, for det er det, vi lærer af. Etablering af selvstyrende team kan godt kræve noget proceshjælp for at

komme i gang.

Der var forslag om, at Carsten Riis som opfølgning på det vi nåede på arbejdsmiljødagen får fremstillet en tv-optagelse/indslag som kan vises ved de indledende drøftelser på arbejdspladserne, så står opgaven mere skarpt med tydelig afsender. Udsendelse skal være til hele TRIO-gruppen.

Drøftelse: Dimensionering af Centerudvalg for Børn, Unge & Familie

Sagsfremstilling

Centerudvalget for Børn & Undervisning har fremsendt ønske om en dispensation til en udvidelse af antallet af medlemmer i Centerudvalget med begrundelse i organisationsændringen til Center for Børn, Unge & Familie pr. 1. januar 2022 for fortsat at sikre en bred repræsentation og inddragelse.

Bemanningen af centerudvalgene fremgår af MEDaftalens § 9.B.1. Stk. 2:

Stk. 2.

Centerudvalgene består af 5-10 medlemmer. Såfremt et Centerudvalg repræsenterer mere end 25 arbejdsmiljøgrupper, er rammen aftalt til 5 -11 medlemmer. Med mindre andet lokalt er aftalt, er det de lokale tillidsrepræsentanter, der indbyrdes aftaler antallet og fordelingen af pladser, heraf som minimum 2 medlemmer valgt af og blandt medarbejdere, der er arbejdsmiljørepræsentant. Hertil kommer ledelsesrepræsentanter og Centerchefen for området, der er formand for udvalget. Næstformanden vælges af og blandt medarbejdersidens medlemmer.

De respektive centerudvalg fastsætter selv antal repræsentanter fordelt på hovedorganisationsniveau, arbejdsmiljørepræsentanter samt ledelsesrepræsentanter.

Antallet af repræsentanter i centerudvalgene godkendes i Hovedudvalget.

Centerudvalget for Børn & Undervisning udfylder den maksimale ramme:

Center for Børn & Undervisning	AC 1	FTF 5	LO/OAO 3	AMR 2 + 1	Ledelse 3 + 1	12 + 4
Selvejende institutioner						

Den nuværende dimensioneringsplan er aftalt i Forhandlingsorganet og endelig godkendt af Hovedudvalget. Gældende dimensioneringsplan er vedhæftet som bilag.

INDSTILLING:

Formanden indstiller, at Hovedudvalget drøfter en midlertidig tilpasning af centerstrukturen i forbindelse med organisationsændringen.

BESLUTNING

Centerudvalget for Familie, Social & Beskæftigelse har stort set nedlagt sig selv, idet opdelingen til 3 nye centre er under forberedelse. For at sikre en bred inddragelse blev det aftalt, at Centerudvalget for Børn & Undervisning inviterer

centerudvalgsmedlemmerne fra de afdelinger, som bliver tilknyttet den nye centerkonstellation, med til de kommende møder. Her skal de sammen finde ud af hvordan og hvem fremover i forhold til centerudvalget. Det samme gør sig gældende i forhold til Center for Sundhed & Pleje samt Center for Beskæftigelse & Integration.

Thomas Knudsen koordinerer fordelingen med de berørte centerchefer.

Ovenstående er en midlertidig løsning indtil organisationsændringen er faldet på plads. I forbindelse med de kommende drøftelser af en ny MEDaftale skal der også indgå en drøftelse af dimensioneringsplanen for centerudvalg i forhold til årets organisationsændringer.

Drøftelse: Whistleblowerordning

Sagsfremstilling

Den 17. december 2021 træder en ny lov om beskyttelse af whistleblowere i kraft. Herefter bliver det lovpligtigt for alle arbejdsgivere med 50 eller flere ansatte at etablere en intern whistleblowerordning, hvor det skal sikres, at whistleblowerens identitet holdes fortrolig, og der indføres et forbud mod repressalier mod whistleblowere.

Faxe Kommune har haft en politisk besluttet whistleblowerordning siden 1. november 2018. Den nye lovgivning giver anledning til nogle rettelser i den eksisterende whistleblowerordning. Indholdsmæssigt bliver ordningen ikke meget anderledes, end den er i dag, men der stilles i loven krav til fx:

- at whistleblowerens identitet holdes fortrolig, medmindre denne har givet udtrykkeligt samtykke til videregivelse,
- at oplyse medarbejderne om proceduren for intern indberetning og for ekstern indberetning til Datatilsynet, og
- at whistlebloweren skal have bekræftelse og feedback om de tiltag, der iværksættes, inden for bestemte frister.

Der vil blive forelagt en sag for Byrådet til godkendelse af opdateringen. Herefter vil beskrivelsen af whistleblowerordningen blive opdateret på intranettet og kommunens hjemmeside.

Kommentarer til opdateringen:

Ordningen omfatter alle ansatte m.m. med oplysninger fra arbejdsrelaterede aktiviteter, herunder også samarbejdspartnere. Loven stiller kun krav om, at whistleblowerordningen som minimum stilles til rådighed for kommunens ansatte. Borgere får ikke adgang til at anvende whistleblowerordningen, da de altid har mulighed for at kontakte kommunen, og de ikke opnår en særlig beskyttelse mod repressalier som whistleblower.

Hvad er omfattet?

Alt, der er omfattet af loven, primært alvorlige lovovertrædelser og alvorlige forhold. Ordningen omfatter ikke overtrædelser af interne retningslinjer og konflikter på arbejdspladsen.

Proceduren

Der kan indberettes anonymt og ikke-anonymt. Der er ikke i loven krav om mulighed for anonym indberetning. Der kan kun indberettes skriftligt i det særlige system oprettet dertil. Det er borgerrådgiveren som upartisk person, der modtager indberetninger og screener dem i en whistleblowerenhed. Whistleblowerenheden kan forlange, at den relevante direktør og afdeling med respekt for den særlige tavshedspligt udarbejder en redegørelse, som afrapporteres til whistleblowerenheden.

Whistleblowerens navn må kun med samtykke gives videre fra whistleblowerenheden, så hvis der ikke er samtykke, går kommunikationen gennem whistleblowerenheden.

Whistleblowerenheden skal give feedback til whistlebloweren, herunder om de tiltag der er iværksat eller påtænkes iværksat, hvorfor enheden har valgt denne opfølgning og om

undersøgelsens forløb og udfald, hvis det er muligt.

De berørte personers rettigheder

Whistlebloweren er ekstra beskyttet, og dennes identitet må ikke uden samtykke gives videre, heller ikke til de personer, som en indberetning vedrører. Man kan ikke få aktindsigt i whistleblowerens identitet eller oplysninger, hvorfra man kan udlede dennes identitet. Hvis indberetningen skal have ansættelsesretlige konsekvenser over for en medarbejder, vil det i nogle tilfælde ikke være muligt at oplyse sagen tilstrækkeligt uden samtykke fra whistlebloweren, og dermed kan man ikke træffe en afgørelse over for medarbejderen.

INDSTILLING:

Formanden indstiller, at Hovedudvalget drøfter den opdaterede whistleblowerordning - herunder målgruppe og anvendelse.

BESLUTNING

Som følge af en lovændring om beskyttelse af whistleblowere er vores whistleblowerordning opdateret. Der var en kort drøftelse, og der blev spurgt til, om ordningen blev benyttet. Carsten Riis oplyste, at der havde været en håndfuld sager og kun 3 i hans tid som kommunaldirektør.

Drøftelse: Sygefraværstatistik 3. kvartal 2021

RESUME

Til orientering er den kvartalsvise sygefraværstatistik for 3. kvartal 2021 vedhæftet som bilag. Grundet at datagrundlaget først var klar tæt på deadline, gennemgås kun statistikens hovedpointer. En mere uddybende sagsfremstilling vil blive behandlet på fællesmøde mellem Hovedudvalg og Chefforum.

Sagsfremstilling

Sygefraværet frem til 3. kvartal 2021 er 0,25 procentpoint lavere end samme periode sidste år.

Hvor sygefraværet alene for 2. kvartal 2021 lå højere end 2. kvartal 2020, ligger sygefraværet alene for 3. kvartal 2021 lavere end sygefraværet for 3. kvartal 2020.

Tre centre(Center for Sundhed & Pleje, Center for Familie, Social & Beskæftigelse og Center for Økonomi) oplever en stigning i sygefraværet, og fire centre(Center for Børn & Undervisning, Center for Ejendomme, Center for plan & Miljø og Center for Kultur, Frivillighed & Borgerservice) oplever et fald sammenlignet med sidste år.

INDSTILLING:

Formanden indstiller, at Hovedudvalget drøfter sygefraværstatistikken.

BESLUTNING

Tallene blev taget til efterretning og drøftes mere indgående, når Hovedudvalget mødes med Chefforum om sagen den 23. november 2021.

Lederne har mulighed for at dykke længere ned i fraværstallene i SD-lønssystemet, og det kan danne grundlag for de lokale drøftelser om årsager.

Der var en erfaringsudveksling af oplevelsen af afskedigelse som følge af sygdom. Der kan ikke sættes nogle fælles retningslinjer op, idet en afskedigelse altid skal ske baseret på helt konkrete forhold som jo i sagens natur er individuelle og fortrolige. Det er ikke al viden, der kan deles, men det er en god ide at informere om det, som kan deles. Det er lederen, som drøfter processen med sygdomsopfølgning i lokaludvalget, så alle er informeret, og det ikke kommer som en overraskelse, at man bliver ringet op.

Der var et indlæg om den centrale opfølgning på problematikker om arbejdsmiljøet. Der mangler et centralt overblik og et sted, hvor arbejdsmiljørepræsentanterne kan få sparring. Vi skal kigge på en modernisering af indsatsen på arbejdsmiljøarbejdet, når vi drøfter MEDaftale.

Drøftelse: Evaluering af årlig arbejdsmiljødag 7. oktober 2021

RESUME

Hovedudvalget afholdte den 7. oktober 2021 den årlige arbejdsmiljødag for arbejdsmiljøgrupperne. Igen i år var alle ledere samt tillidsrepræsentanter inviteret.

Sagsfremstilling

Til brug for evalueringen af dagen er programmet for arbejdsmiljødagen samt resultatet fra den gennemførte elektroniske evaluering vedhæftet som bilag.

I alt var ca. 245 tilmeldt arrangementet. Hvor mange der deltog på selve dagen er ikke registreret.

Den elektroniske evaluering:

Denne gang fik deltagerne mulighed for at evaluere dagen inden de gik hjem og i alt 115 har taget i mod dette tilbud.

Der er generelt stor tilfredshed med indlægget fra kommunaldirektøren, hvor de fleste havde en oplevelse af, at indlægget var relevant for arbejdsmiljødagen. Enkelte har valgt at kommentere på indlægget, og det er overordnet set positive ord kommunaldirektøren får med på vejen, særligt er det nævnt, at det er dejligt med ros og anerkendelse.

Også indlægget om Faxe Kommunes arbejdsmiljøberetning for 2020, fremført af hovedudvalgets arbejdsmiljørepræsentanter samt organisationspsykolog Lasse Ornebjerg, var der en generel tilfredshed med. Her har enkelte valgt at komme med kommentarer, som giver et indtryk for, at der ønskes en mere levende måde at fremlægge arbejdsmiljøberetningen på, samt mere forklarende grafer.

Rigtig mange har udtrykt stor tilfredshed med indlæg og gruppearbejdet om fleksible arbejdspladser med Johanne Grant fra LEAD og har vurderet, at det var relevant for deres arbejdsplads. Derudover oplevede de også, at de tog noget brugbart med sig fra drøftelsen og gruppearbejdet. Enkelte har givet en kommentar, der understøtter den positive oplevelse.

Sidst men ikke mindst har størsteparten vurderet, at deres deltagelse på arbejdsmiljødagen var en god investering og at direktionen afsluttede arbejdsmiljødagen på en god måde, hvilket også understøttes af de kommentarer der er givet.

Enkelte har kommenteret, at det var positivt at være placeret arbejdspladsmæssigt ved bordene, og at alle ledere og tillidsrepræsentanter var inviteret til dagen. Et par enkelte har kommenteret at de manglede deres ledere på dagen.

INDSTILLING:

Formanden indstiller, at Hovedudvalget:

- evaluerer afholdelsen af arbejdsmiljødagen 2021
- beslutter om alle ledere samt tillidsrepræsentanter fremover skal deltage på den årlige arbejdsmiljødag

BESLUTNING

Tilbagemeldingerne indgår i det videre arbejde. Svarprocenten var lav og som følge heraf ønsker Hovedudvalget fremover, at der udsendes et link til evalueringen og ikke anvendelse af QR-koder.

Det blev bemærket, at der manglede ledere - Der opfordres til pligtig deltagelse.

I forbindelse med afrapporteringen af arbejdsmiljøberetningen efterlyses der indlæg om, hvordan der er arbejdet med de indsatser, som skiller sig ud. Til gengæld var det rart, at der ikke var for meget oplæg, men også mulighed for at arbejde med noget konkret.

Næste års arbejdsmiljødag bliver igen med TRIO-grupperne, og datoen fastsættes og udmeldes lige så snart det er muligt.

Meddelelser

BESLUTNING

- Opdatering på igangværende planlægning af Hovedudvalgsseminar på Slangstrupgaard den 30/11 + 1/12 2021 - Program er under udarbejdelse.
- Den 23. september 2021 var Hovedudvalget indkaldt med henblik på at udarbejde høringssvar til den kommende organisationsændring for Center for Familie, Social & Beskæftigelse. Høringssvaret er vedhæftet til orientering.

Næste møde

BESLUTNING

Næste ordinære møde er fastsat til den 15. december 2021.