

REFERAT Hovedudvalget d. 11-12-2024

Mødedato Onsdag d. 11. december 2024 kl. 08:00

Mødested Mødelokalerne Gisselfeld A + B

Mødedeltagere Lissie Andréa, Ida Byrge Sørensen, Morten Just, Jacob Svava Mortensen, Jørgen Lyngsø 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

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsordenen.....	3
Godkendelse af referat(-er).....	4
Drøftelse Hovedudvalgets input til næste budgetvejledning.....	5
Årshjul Lønpolitik.....	7
Beslutning Hovedudvalgets forretningsorden.....	8
Drøftelse Hovedudvalgets deltagelse på landsseminar 7/11-2024.....	9
Beslutning Hovedudvalgets kommentarer til ØK om status på Arealoptimering.....	10
Drøftelse Arbejdsmiljødialog.....	11
Drøftelse Evaluering af arbejdsmiljødag 21. november 2024.....	12
Orientering Status på udviklingen i sygefraværet januar til september 2024.....	13
Orientering Nytteindsats.....	16
Årshjul Medarbejder- og LedelsesUdviklingsSamtaler - MUS og LUS.....	17
Orientering Genstart af sygefraværsindsats.....	18
Beslutning Tilpasning af ledelsesrepræsentationen i Hovedudvalget.....	19
Beslutning Tilpasning af organiseringen i Center for Beskæftigelse.....	20
Drøftelse Hovedudvalgets kommunikationsindsats.....	21
Meddelelser.....	22

Punkt 103: Godkendelse af dagsordenen

81.38.04-A00-5-23

Indstilling

Godkendelse af dagsordenen, herunder prioritering af punkter.

Beslutning

Godkendt. Rækkefølgen på enkelte punkter ændres af praktiske årsager.

Punkt 104: Godkendelse af referat(-er)

81.38.04-A00-5-23

Indstilling

Godkendelse af referat(-er). Det vil som regel være det sidste ordinære Hovedudvalgsmøde. Men der kan have været et eller flere ekstraordinære møder siden sidst, hvor referater fra ordinære møder ikke gennemgås og godkendes, da tiden ved ekstraordinære møder ofte er begrænset.

Det betyder for nu:

- Ordinært hovedudvalgsmøde den 23. oktober 2024.
- Ekstraordinært hovedudvalgsmøde den 11. november 2024 om Procedurer og retningslinjer vedr. 'Krænkende handlinger' samt 'Vold og trusler'
- Ekstraordinært hovedudvalgsmøde den 6. december 2024 om status på arealoptimering.

Beslutning

Godkendt.

Punkt 105: Drøftelse | Hovedudvalgets input til næste budgetvejledning

00.30.10-G01-4-23

Sagsfremstilling

Næstformanden indstiller at medarbejdersporet i budgetvejledningen drøftes, så Hovedudvalget kan stille med forslag, input og/eller anbefalinger til næste budgetvejledning. Der tages afsæt i den seneste budgetvejledning 2025-2028.

Der er lidt spredte henvisninger til MED-systemets rolle flere steder i budgetvejledningen. Det væsentligste er dog samlet i afsnittet nedenfor.

Inddragelse af medarbejdere

Medarbejdere inddrages i budgetprocessen for, at skabe et politisk indblik i de faglige udfordringer, bekymringer og muligheder fra medarbejdernes synspunkt. Herudover skal inddragelse skabe gensidig forståelse for de overordnede rammer og dilemmaer bag prioriteringsforslagene, herunder de givne økonomiske og politiske rammer.

De respektive direktører er – sammen med centercheferne for områderne - ansvarlige for at sikre MED-inddragelse jf. figur 4 ovenfor. MED-organisationen i Faxe Kommune er – som råd, nævn og bestyrelser - også høringsberettiget.

Hovedudvalget og centerudvalgenes næstformænd inviteres til, at deltage i byrådets budgetmøder (ikke forhandling eller seminar) og budgettemadagene. Formålet er, at Hovedudvalget modtager samme information til brug i organisationen, som det politiske niveau om det kommende budgets forudsætninger og hvorledes det påvirker organisationen. MED-udvalgene inviteres til dialogmøde med fagudvalgene om prioriterings- og anlægsforslagene for at indbyde til dialog omkring effekter, konsekvenser m.v. fra MED-organisationens perspektiv.

Dertil er medarbejdersporet angivet i en tabel:

Medarbejderinddragelse	MED-organisationen MED-organisationen inddrages i budgetprocessen med dialogmøde mellem fagudvalg og center-MED/Hovedudvalg pba. forårets fagudvalgsforslag		maj
	Deltagelse på budgettemadage/møder med mulighed for dialog mellem Hovedudvalget og byrådet		januar, april og juni
	Høring Budgetforslaget sendes i høring med udsendelse af dagsorden til behandling af Økonomiudvalgets budgetforslag (den første behandling af budgettet).		22. august – 4. september

Det er yderligere angivet (side 11 afsnit 3), at der i tillæg til budgetvejledningen findes en administrativ tidsplan, hvor inddragelse af MED-organisationen fremgår mere detaljeret. Denne tidsplan findes i et Excel ark som bilag til dette punkt.

Beslutning

Hovedudvalget problematiserer at budgetterne ikke altid er retvisende. Det er svært at styre efter dem, så man ude i organisationen aktivt og kvalificeret kan byde ind.

Første runde er kort – men møderne er systematiseret. Lad os tænke klogt omkring, hvordan tiden bliver brugt i løbet af foråret. Særligt med tanke på at det valgår.

Anden runde vil altid kunne rumme overraskelser, trods et forlig. Ledelsen laver ikke høringsvar, da ledelsen naturligvis skal være loyal overfor den politiske beslutning. Det er Hovedudvalgets opgave. Formanden foreslår at mødet lægges i kalenderen i god tid, så alle er forberedt.

I kassen 'Medarbejderinddragelse' fra budgetvejledningen skal der i den første del ikke kun stå maj, men maj-juni.

Hovedudvalget ønsker fortsat et dialogrum med politikerne, svarende til det der blev gennemført 12. december 2023. Her blev mødet faciliteret af proceslederen fra direktionssekretariatet. Der var undervejs gruppedrøftelser hvor hovedudvalgets medlemmer og politikerne sad blandet. Sekretariatet videregiver materiale fra det omtalte møde til formanden til baggrund.

Bilag

Adm. tidsplan

Punkt 106: Årshjul | Lønpolitik

81.15.00-A26-1-22

Sagsfremstilling

Jf. Hovedudvalgets årshjul skal der i december i lige år drøftes lønpolitik. Det blev behandlet på sidste ordinære hovedudvalgsmøde og der er, sekretariatet bekendt, ikke kommet yderligere til sagen.

Af hensyn til evt. søgning i referatet, henvises der i dette referat til punktet sidste gang: Punkt 92 fra 23. oktober 2024.

Beslutning

Det kører som planlagt. Der bliver sendt til alle. Opmærksomhed på forhåndsftaler.

Bilag

Procedure for Lønforhandling

Punkt 107: Beslutning | Hovedudvalgets forretningsorden

81.38.04-A00-5-23

Sagsfremstilling

Jf. beslutning på Hovedudvalgets ordinære møde den 23. oktober 2024 pkt. 83, har Stine Baad Clausen og Thomas Børager produceret et udkast til en forretningsorden.

Formanden indstiller, at udkastet drøftes og forretningsordenen godkendes.

Beslutning

Starttidspunktet for Hovedudvalgsmøderne er fremadrettet fastsat til kl. 8:00-12:00. Godkendt.

Bilag

Forretningsorden for Hovedudvalget Endelig version

Forretningsorden for Hovedudvalget - udkast (002)

Punkt 108: Drøftelse | Hovedudvalgets deltagelse på landsseminar 7/11-2024

81.38.04-A00-4-24

Sagsfremstilling

Formanden indstiller at Hovedudvalget drøfter erfaringer fra Landsseminaret den 7. november 2024 i DGI byen, afholdt af MED-samarbejdet.

De fleste fra hovedudvalget deltog. De var spredt ned langs bordet og udgjorde på den måde tre mindre grupper. Her er de vigtigste output til efterbehandling på eget ordinære Hovedudvalgsmøde.

Melding fra Vibeke & Co.

Vi talte om, hvordan arbejdet med vores fokuspunkter i strategiplanen kunne ansues fra både den røde og blå side – jf. det oplæg vi fik. Vi brugte mest tid på at give Holger lidt historik i forhold til arbejdet i HU og samarbejdet med det politiske niveau.

Melding fra Jonas & Co.

Hvilke strukturer / aftaler skal vi have I HU for, at vi i højere grad, fra start af, kan sætte fælles viden og bud på løsninger i spil ved organisatoriske udviklingsprojekter?

Melding fra Thomas & Co.

Man kunne have denne standardsætning ifm. hovedudvalgsmøder, så udvalgets medlemmer mindes om HUs primære opgavefokus; "Formandskabet indstiller, at Hovedudvalget drøfter hvilke opmærksomhedspunkter sagen har for arbejdsmiljøet og for samarbejdet om kerneopgaven."

Beslutning

Alle enige om, at det var en rigtig god dag. Godt at vi var samlet og havde tid til den slags drøftelser. Ønske om at det bliver en tilbagevendende begivenhed, hvor hele hovedudvalget deltager hver gang. Afhængigt af, om emnet er relevant for os. Ønske om, at vi vender tilbage til dagsordenen fra seminaret. Kan vi få gjort 'Skub-træk' til en del af vores begrebsapparat og vores fælles sprog? Kunne være tema til næste 12:12 seminar. Sigtet for næste 12:12 er i august, så nyvalgte er med. Vigtigt med genbesøg og kvalificering af strategiplanen, frem for bare at drøne videre til nye punkter.

Opbakning til sætningen "Formandskabet indstiller..." under melding fra Thomas & Co. Den kommer til fremadrettet at indgå i Hovedudvalgsmøderne, som en påmindelse om fokus på udvalgets arbejde.

Punkt 109: Beslutning | Hovedudvalgets kommentarer til ØK om status på Arealoptimering

81.38.04-A00-3-24

Sagsfremstilling

Hovedudvalget har på ekstraordinært møde den 6. december drøftet udkast til personalepolitiske principper ifm. arealoptimering. Der er på baggrund af den drøftelse udarbejdet en skriftlig kommentar, som her kvalificeres og efterfølgende medbringes til økonomiudvalgets møde i aften af direktionen.

Beslutning

Godkendt med de rettelser, som er tilført dokumentet. Videresendt til ØK straks.

Bilag

Hovedudvalgets hørings svar Godkendt version

Hovedudvalgets hørings svar 20241211 Til godkendelse 20241211 2

Punkt 110: Drøftelse | Arbejdsmiljødialog

87.01.00-A00-2-24

Sagsfremstilling

På det ordinære Hovedudvalgsmøde den 14. august 2024, blev det besluttet, at dette punkt skal være fast tilbagevendende. Det skal sikre det vedvarende fokus på arbejdsmiljøarbejdet - både strategisk og i organisationen.

Under punkt 87 sidste gang, drøftede vi forberedelse til dialogmøde med Chefforum. Datoen for dette dialogmøde har været rykket, og nu planlagt til den 23. januar 2025. Vi genbesøger og opfrisker derfor de væsentligste forventninger.

Jacob Svava har bedt om, at vi genoptager drøftelsen omkring indendørs temperaturerne. Der henvises i den forbindelse til HUs referat af 8/1-2024 pkt. 10.

Vi besøger også strategiplanen og drøfter de tre fokuspunkter.

Beslutning

Emne: Dialogmødet mellem Hovedudvalget og Chefforum

Formanden uddyber bevæggrunden for at rykke dialogmødet mellem Hovedudvalget og Chefforum til den 23. januar 2025.

Ønsker til dialog med Chefforum: Trivsel, data, sygefravær og fleksibel arbejdstid. Arbejdsmiljølovgivningen bør evt. også behandles. Der mangler viden herom i organisationen. Mangel på datapunkter og et samlede koncept. Formanden præciserer: HU definerer behovet – HR stiller med en måde at komme det i møde.

Emne: Temperatur

Afhængigt af vindretning og hastighed kan der reelt være ned til 15 grader ude på institutionerne. Samtidig er det fortsat et problem, at et emne som er så indgribende ift. arbejdsmiljøet, ikke har været omkring Hovedudvalget, inden det bliver godkendt i TMU.

Holger og Jonas går videre med problematikken hos centerchef Jørgen Veisig. Der tages en drøftelse om hvordan det er muligt at være loyal overfor den politiske beslutning, samtidig med at kigger ind i, hvordan der kan handles på, at denne vintersæson får nogle bedre betingelser. Fx skal der være 19 grader. Hvis der reelt er mindre, skal der handles på det. Hvordan der skal handles på det, er noget af det, der skal drøftes med centerchefen. Handleanvisningerne skal være reelt kunne omsættes ude i driften. Forstået på den måde, at det skal undgås, at det giver anledning til fortolkninger, der kan lede til uenighed og konflikt. Servicemedarbejderne skal ikke blive syndebugke.

Slutteligt kan det konkluderes, at det i øvrigt kan bringes op af medarbejdersiden i forbindelse med de kommende dialogmøder mellem MED og fagudvalgene ifm. Budget 2026.

Punkt 111: Drøftelse | Evaluering af arbejdsmiljødag 21. november 2024

87.00.00-P00-3-24

Sagsfremstilling

Torsdag den 21. november 2024 var alle kommunens ledere, arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentanter samlet til hovedudvalgets anden halve arbejdsmiljødag. Temaet var "Fortællingens kraft"

94 ud af cirka 300 deltagende på dagen har besvaret evalueringen, som er vedlagt sagen som bilag 1.

Evalueringen viser, at der er en generel tilfredshed med dagen, den eksterne oplægsholder og de værktøjer/den viden TRIO'erne fik præsenteret på dagen.

Det kan blandt andet nævnes, at 97,9 % har svaret "Meget god" eller "God" til spørgsmålet "Hvad er din oplevelse af arbejdsmiljødagen som helhed?". 94,6 % har svaret "Helt enig" eller "Delvist enig" til spørgsmålet "Arbejdsmiljødagens indhold var relevant for mig og mit arbejdsmiljøarbejde" og 92,5 % har svaret "Helt enig" eller "Delvist enig" til spørgsmålet "Den viden/de værktøjer jeg har fået på arbejdsmiljødagen kan jeg bruge i min hverdag". Derudover har 96,8 % svaret "Helt enig" eller "Delvist enig" til spørgsmålet "Oplægget "Glad med vilje" v/ John Harmsen var relevant og brugbart for mig".

Under kommentarerne er der mange der giver udtryk for at det humoristiske oplæg "Glad med vilje" var en god oplevelse og nævner vigtigheden i at indholdet på dagen er praktisk anvendeligt i hverdagen og gerne direkte relaterbart. Det er godt at holde fast i den korte dag og vekslen mellem oplæg og arbejde i TRIO-grupperne og så er det vigtigt at prioritere, at der er god tid til arbejdet i TRIO-grupperne.

Enkelte nævner, at det var godt, at det var en medarbejderrepræsentant fra hovedudvalget der bød velkommen.

Arbejdsmiljødagene for 2025

Arbejdsmiljødagene for 2025 er fastsat til den 21. maj og 6. november 2025 og der vil i starten af det nye år blive sendt invitationer ud til deltagerne. Dagene afholdes også i 2025 som to korte dage.

Tema til næste arbejdsmiljødag

Som en del af evalueringen har deltagerne haft mulighed for at komme med ønsker til tema for næste arbejdsmiljødag. Der er stort set ikke kommet forslag til temaer ind og derved er der ikke noget oplagt tema.

Indstilling

Formanden indstiller, at Hovedudvalget

- Drøfter evalueringen
- Tager en drøftelse af hvad der er relevant for organisationen at arbejde med til næste arbejdsmiljødag i maj måned 2025

Beslutning

Kort gennemgået af Jonas Hansen, HR. Det skal fastholdes, at TRIOerne får mulighed for at starte indsatser på dagen, så det er nemmere at arbejde videre hjemme i dagligdagen.

Meldingen fra direktionen er i øvrigt, at AM-dagene er et prioriteret arrangement.

Bilag

Bilag 1 - Rapport - Evaluering af arbejdsmiljødag 21. november 2024

Punkt 112: Orientering | Status på udviklingen i sygefraværet januar til september 2024

81.28.00-G01-3-24

Sagsfremstilling

Status på sygefraværet

Sygefraværet for månederne januar til september 2024 er på 6,4%, hvilket er 0,6%-point lavere end samme periode i 2023. I grafen nedenfor ses den månedlige udvikling i sygefraværet for månederne januar til september 2024.

Sygefraværsanalyse for Faxe Kommune

Periode: År til sidste måned Januar - September

Sygefraværsprocent

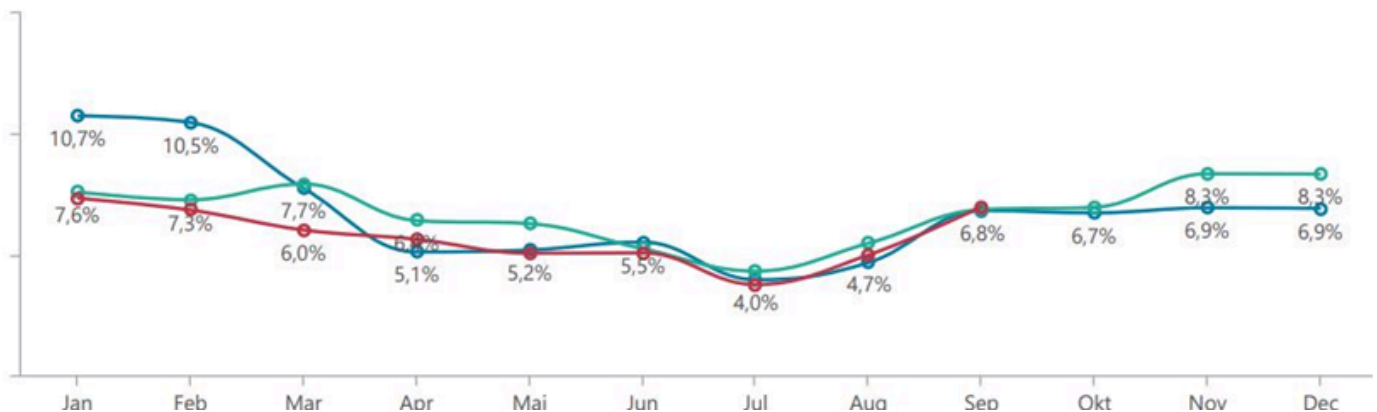
6,4%
Jan - Sep 2023

5,7%
Jan - Sep 2024

-0,6%
Ændring %-point

Månedlige udvikling i sygefraværet

— 2022 — 2023 — 2024

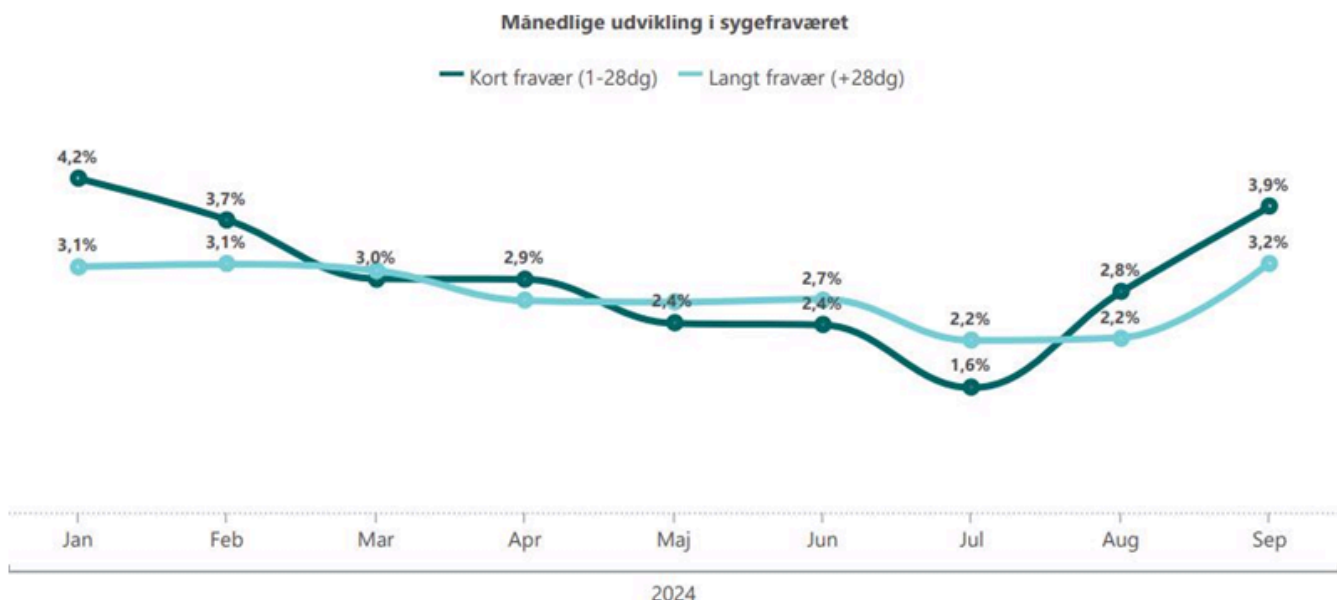


Figur 1: Månedlig udvikling i sygefraværet for månederne januar til september 2024 sammenlignet med samme periode i 2023 - fra "Bilag 1 - Politisk rapport jan-sep 2024"

Status på kort og langt fravær

Det korte fravær (1-28dg) er opgjort til 3,0%, mens det lange fravær (+28dg) er opgjort til 2,8% for månederne januar til september 2024.

I figuren nedenfor ses den månedlige udvikling i sygefraværet for månederne januar til september 2024 opgjort på kort (1-28dg) og langt fravær (+28dg).

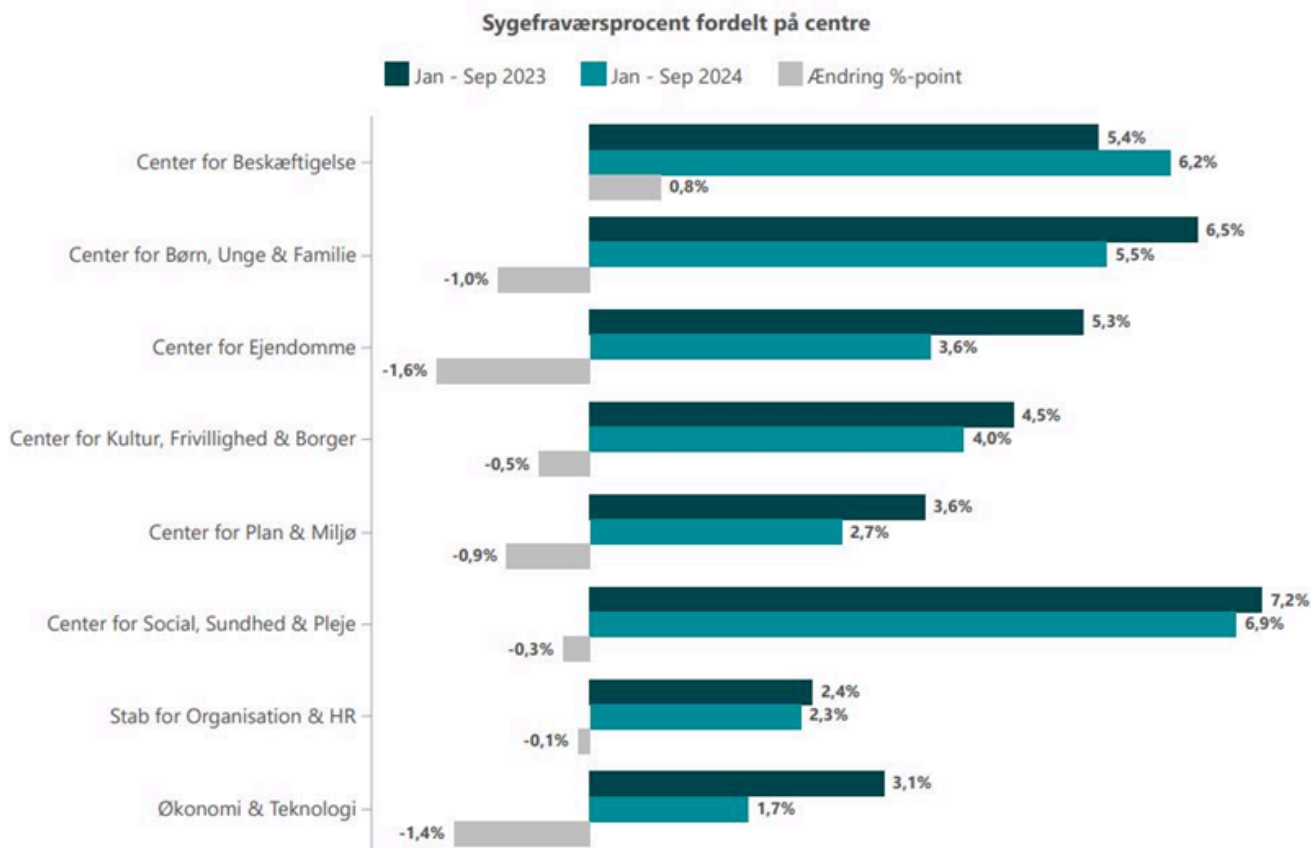


Figur 2: Månedlig udvikling i fraværslængder for månederne januar til september 2024 - fra "Bilag 1 - Politisk rapport jan-sep 2024"

Det korte fravær (1-28dg) er faldet 0,2%-point for månederne januar til september 2024, sammenlignet med samme periode i 2023 og det lange fravær (+28dg) er faldet 0,5%-point for månederne januar til september 2024, sammenlignet med samme periode i 2023.

Status på centrene

Sygefraværet i Faxe Kommunes centre viser, at 7 ud af 8 centre er faldet i månederne januar til september 2024, sammenlignet med samme periode i 2023. Af de to store centre, Center for Børn, Unge & Familier (CBUF) og Center for Social, Sundhed & Pleje (CSSP), er CSSP faldet med 0,3%-point, mens CBUF er faldet med 1,0%-point.



Andelsmæssigt er det fortsat i CBUF og CSSP, der er de største gevinster at hente ift. en generel nedbringelse af sygefravær.

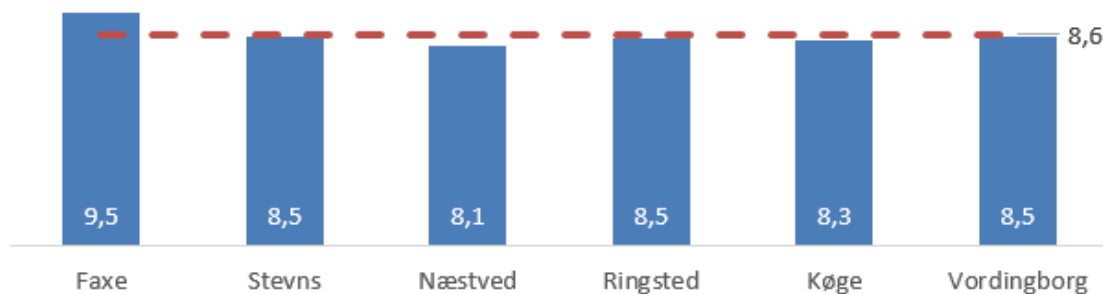
Sygefraværet i Center for Beskæftigelse (CFB) er steget med 0,8%-point fra januar til september 2023 til januar til september 2024. På denne baggrund er CFB blevet udvalgt, til at deltage som arbejdsplads i jobcenterets investeringsprojekt på sygedagpengeområdet.

Kommunerne og Regionernes Løndatakontor (KRL) Benchmark tal

Med de seneste tal fra KRL som opgør sygefraværet som fraværsværk pr. fuldtidsansat, har Faxe Kommune et fraværsværk pr. fuldtidsansat på 9,5 for perioden januar 2023 til juli 2024.

Faxe Kommune har for den viste periode det højeste sygefravær i forhold til omegnskommunerne. Faxe Kommune ligger sammen med Stevns Kommune over gennemsnittet for omegnskommunerne som er på 8,6. Figuren nedenfor viser KRLs tal opgjort som fraværsværk pr. fuldtidsansat.

KRL Fraværsværk pr. fuldtidsansat: jan 2024 - juli 2024



Figur 4: KRLs opgørelse af sygefraværet som fraværsværk pr. fuldtidsansat for perioden jan 2023 - juli 2024. (Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor)

Datagrundlag og opgørelsesmetode

Sagsfremstillingen er tilvejebragt vha. analyseværktøjet Targit pr. 12. oktober 2024, der henter data fra lønsystemet KMD- OPUS.

Eventuelle efterregistrerede sygefraværdsdata i KMD-OPUS senere end denne dato for analyseperioden er ikke omfattet af sagsfremstillingen. Sygefraværet er opgjort på baggrund af gældende organisering i KMD-OPUS og efter følgende metode: Sygefraværspcenten = Fraværstimer / Normtid (timer) x 100

Fraværsværk = Fravær vedr. Egen sygdom herunder Arbejdsskade, Delvist sygdom, Nedsat tjenestelig Arbejdsskade samt Fravær-pandemi.

Beslutning

Pkt 115 medtages under dette punkt. Chefforum skal i næste uge tale om en indsats ift sygefravær. Der skal følges op ud fra et omsorgs- og nærværsprincip. Der vil blive fulgt op efter en mere stringent tilgang og med en ensartethed. Det drøftes videre på dialogmødet med chefforum den 23. januar.

Bilag

Bilag 1 - Politisk rapport jan-sep 2024

Punkt 113: Orientering | Nytteindsats

15.18.15-P00-1-24

Sagsfremstilling

På hovedudvalgets møde d. 23. oktober 2024 blev det under den årlige drøftelse af Det Sociale Kapitel besluttet, at nytteindsats fremover skal indgå i materialet for drøftelsen.

Hovedudvalget har derudover ønsket at få forklaret og fremlagt aftalerne for området, herunder hvad det rent praktisk betyder at have en i nytteindsats. En medarbejder fra Center for Beskæftigelse deltager derfor på mødet og fortæller om nytteindsats, herunder fordelingen af dem på kommunens arbejdspladser.

Beslutning

Lene Rold orienterer. Måden nytteindsatsen forvaltes nu, ændres ikke betydeligt. Alle forløb etableres ud fra en individuel vurdering. Jobcenteret rækker ud til lederen på arbejdspladsen. Hvis man vurderer, at det giver mening, inddrages TR ift. om betingelserne er på plads, samt at sikre at medarbejderne på arbejdspladsen ikke belastes af indsatsen.

Tilføjet til referatet jf. aftale på Hovedudvalgsmøde den 19. februar 2025:

På mødet blev der også talt om arbejdspligt.

Et flertal i Folketinget har vedtaget, at der fra årsskiftet blev indført en arbejdspligt på op til 37 timer om ugen for personer, som modtager ydelser i kontanthjælpssystemet, og som ikke opfylder opholds- og beskæftigelseskravet.

Arbejdspligten betyder, at man skal bidrage for sin ydelse. Den gælder for personer på den nuværende selyforsørgelses- og hjemrejseydelse eller overgangsydelse, og fra 1. juli 2025 vil alle på den nye mindstesats blive omfattet.

Indsatsen i arbejdspligten kan både være nytteindsats, men det kan også være andre beskæftigelsesrettede indsatser som fx virksomhedspraktik og job med løntilskud. Hvis borgeren har ordinære løntimer, vil det nedsætte det antal timer, som borgeren skal være i arbejdspligt. Derudover kan danskundervisning, forberedelsestid, jobsøgning og transport mellem aktiviteterne også indgå i arbejdspligten.

Punkt 114: Årshjul | Medarbejder- og LedelsesUdviklingsSamtaler - MUS og LUS

81.04.02-P00-1-24

Sagsfremstilling

Ifølge Hovedudvalgets årshjul skal Medarbejder- og LedelsesUdviklingsSamtaler - MUS og LUS - drøftes på dette møde.

Til formålet findes følgende materialer på intranettet:

- Faxe MUS - formål og metode - se bilag 1
- Ledelsessamtale (LUS) - se bilag 2

Direktør Ida Byrge Sørensen vil på mødet sige et par ord om ledelsessamtalen (LUS).

Beslutning

Ida fortæller om erfaringerne med at bruge det nye LUS koncept, hvor ledelsesgrundlaget er integreret. Hun anbefaler HR, at man på samme vis laver en spørgeramme for MUS. Forslag om, at et nyt MUS kommer på en AM-dag, samt er der bliver en streg i sandet, hvorfra alle bruger det nye. Der er behov for, at der meldes ud generelt, at man skal huske at gennemføre MUS. Herunder, at det er lederen, der inviterer.

Bilag

Bilag 1 - Faxe MUS - formål og metode

Bilag 2 - Ledelsesudviklingssamtale - LUS-koncept

Punkt 115: Orientering | Genstart af sygefraværsindsats

81.28.00-P00-1-24

Sagsfremstilling

For at få en fælles og ensartet tilgang til arbejdet med sygefraværet er det besluttet, at der skal laves en samlet sygefraværsindsats for hele kommunen.

På mødet giver HR-Chef Jonas Hansen en status på arbejdet med udarbejdelse af denne.

Beslutning

Se under pkt. 112.

Punkt 116: Beslutning | Tilpasning af ledelsesrepræsentationen i Hovedudvalget

81.38.04-A00-5-24

Sagsfremstilling

Formanden ønsker at drøfte mulighederne for, at hele direktionen deltager i Hovedudvalgsmøderne.

Beslutning

Hovedudvalget støtter initiativet. Der sendes en anmodning til forhandlingsorganet om en ekstra ledelsesrepræsentant.

Punkt 117: Beslutning | Tilpasning af organiseringen i Center for Beskæftigelse

81.38.06-A00-1-24

Sagsfremstilling

Center for Beskæftigelse har haft en organisationstilpasning i høring. Plan, høringssvar og afklaring pba. høringssvar vedhæftet. Hovedudvalget skal tage stilling til hvilken tilbagemelding, der skal gives.

Beslutning

CFB anmodes om at eftersende den nye MED-struktur for deres center. Det vil blive behandlet i en skriftlig proces, hvor Hovedudvalget godkender.

Bilag

Organisationsændring_presentation til CenterMED 5_12_2024

Referat fra CenterMED 5.12.2024

Høringssvar_afd. UngeVejen & Jobrehabilitering

Høringssvar_afd. Politik & Administration

Høringssvar_afd. arbejdskraft og rekruttering

Høringsmateriale_ Fordele ved ny organisering uden ekstra ledelsesniveau

Punkt 118: Drøftelse | Hovedudvalgets kommunikationsindsats

81.38.04-A50-1-23

Sagsfremstilling

Hovedudvalgets samlede kommunikationsindsats drøftes - herunder hvordan de vigtigste pointer fra dagens møde effektivt når ud i organisationen.

Forslag; en trefløjet bord-ting.

Beslutning

Idé: At der fredagen efter Hovedudvalgets møde, bringes nogle korte citater til nyhedsbrevet fra lidt forskellige medlemmer af udvalget. Allan kunne evt. tage disse korte notater og bringe i nyhedsbrevet. Formanden stiller også gerne op til en videobid. TRIOer og næstformænd bør være primære modtagere af information og kommunikation fra Hovedudvalget.

Jørgen Lyngsø Larsen fortæller, at han forsøger i 2025 at bringe kommunikationen ud personligt, så der er mulighed for dialog og spørgetid.

Formanden støtter, at der bruges forskellige metoder til forskellige målgrupper.

Der bør være et fast punkt på Chefforum møderne, at man lige besøger referatet fra hovedudvalgsrådet. Direktionen har ansvar for at informere chefforum, og centercheferne har et ansvar for at samle op og informere deres ledere.

Hovedudvalget fastholder, altid at afslutte med en drøftelse om vigtigste pointer og god kommunikation fra hovedudvalgets dagsorden til resten af organisationen.

Punkt 119: Meddelelser

81.38.04-A00-5-23

Meddelelser

På sidste hovedudvalgsmøde under "Status på seniorpolitikken" kom følgende ønske frem:

Kan systemet "pushe" lederne, så de automatisk gøres opmærksom på, at tiden er moden til en snak med medarbejdere i målgruppen?

Rent teknisk er det ikke muligt at sætte automatiske push-meddelelser op via lønsystemet. Hvis dette skal gøres manuelt er der tale om en væsentlig administrativ opgave, som vil trække ressourcer fra opgaven med lønudbetaling, refusioner mv., hvilket ikke er ressourcemæssigt foreneligt med de resterende arbejdsopgaver. Følgende løsning anvendes i stedet: En gang årligt, i starten af året, sendes en mail til alle ledere hvor der gøres opmærksom på, at de med fordel kan skabe sig et overblik over deres ansatte for det kommende år, herunder hvem der er 58 år og derover i det kommende år. Der sendes en vejledning med mailen i forhold til hvordan dette gøres.

Beslutning

Der udsendes en årlig HR update, hvori seniorsamtalen indbefattes. Taget til efterretning.