

# REFERAT Hovedudvalget d. 19-02-2020

**Mødedato** Onsdag d. 19. februar 2020 kl. 09:00

**Mødested** Mødelokale Gisselfeld AB - Rådhuset, Frederiksgade i Haslev

## Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsordenen.....	3
Godkendelse af referat fra sidste møde den 11. december 2019.....	4
Økonomi: Regnskab 2019.....	5
Drøftelse: Budgetproces 2021.....	6
Drøftelse: Brud på MEDaftalen.....	8
Drøftelse: Status på handleplan for øget nærvær - bedre trivsel.....	10
Drøftelse: Retningslinjer for nærværssamtale, pixiudgave af den gode samtale og arbejdsmiljøets 8	12
Drøftelse: Trivselsmåling 2019.....	14
Drøftelse: Ledelseevaluering 2020.....	17
Drøftelse: Oplæg til fælles dag for TR/AMR m.fl.....	19
Drøftelse: Handleplan for arbejdsmiljøet 2020.....	21
Drøftelse: Oversigt og status på TRIO-grupper.....	22
Drøftelse: Det sociale kapitel.....	27
Drøftelse: Fælles om forebyggelse.....	29
Orientering: Valg af leverandør til administrative systemer pr. 1. januar 2021.....	30
Meddelelser.....	31
Næste møde.....	32

# **Punkt 1: Godkendelse af dagsordenen**

81.38.04-P35-1-20

## **Sagsfremstilling**

Godkendelse af dagsordenen.

- Herunder prioritering af punkter.

## **Indstilling:**

Formanden indstiller, at dagsordenen godkendes.

## **Beslutning**

Medarbejdersiden synes, at dagsordenen generelt er for lang i forhold til de 3 timer mødet varer. Indholdet af visse sagsfremstillinger kunne med fordel kortes ned, så noget af indholdet i stedet fremgår af bilag. Der efterlyses mere selvforklarende sagsfremstillinger, som i fagudvalgene.

Ved de kommende planlægningsmøder af dagsordenen vil formandskabet drøfte tidsaspektet i forhold til mødets punkter - alternativt booke mere tid.

Dagsordenen blev herefter godkendt.

## **Punkt 2: Godkendelse af referat fra sidste møde den 11. december 2019**

81.38.04-P35-1-20

### **Sagsfremstilling**

Godkendelse af referat fra sidste møde den 11. december 2019.

(Se referatet på Intranettet under MEDorganisation/Hovedudvalget)

### **Indstilling:**

Formanden indstiller, at referatet fra mødet den 11. december 2019 godkendes.

### **Beslutning**

Referatet blev godkendt.

## **Punkt 3: Økonomi: Regnskab 2019**

81.38.04-P35-1-20

### **Sagsfremstilling**

Regnskab 2019 viser pr. 31. januar 2020 overskridelse af Faxe Kommunes servicramme på 23,1 mio. kr. Overskridelsen vedrører primært fra Senior & Sundhedsudvalget, Socialudvalget samt Børn & Læringsudvalget, hvor der i alle udvalgene har været merforbrug i forhold til skønnet fra budgetopfølgningen pr. 31. august 2019.

Vi er ved at undersøge årsagerne til merforbruget samt, om det får konsekvenser for overholdelse af budget 2020. Det kan kræve hurtige handlinger på den administrative og politiske bane.

Økonomiudvalget fik den første orientering den 28. januar 2020.

I forlængelse heraf er der lavet en handeplan, der beskriver dels, hvordan vi får overblik over sammenhængen mellem regnskab 2019 og budget 2020 dels, hvordan vi får justeret vores økonomistyring, så vi undgår en lignende situation i fremtiden.

Vedlagt sagsfremstillingen er bilag med aktuel opgørelse af regnskab 2019.

### **Indstilling:**

Formanden indstiller, at orienteringen tages til efterretning.

### **Beslutning**

Formanden orienterede om status på sagen. Det er ikke det endelige regnskab som foreligger. Der kan komme flere flytninger inden regnskabet forventes endeligt i april. Det er vigtigt, at overholde servicrammen, idet kommunen ellers kan risikere at få en økonomisk sanktion fra staten.

Regnskabet som sådan er historisk, forstået som at det kan vi ikke gøre noget ved, men det er vigtigt at få klarlagt, hvad årsagen til overskridelsen på p.t. 21,7 millioner kroner er, og hvilke konsekvenser det kan få for budget 2020. Der er igangsat undersøgelser for at klarlægge årsagen hurtigst muligt, så der kan handles fremadrettet. Der er møde igen den 2. marts 2020 for at få noget mere indsigt i årsagen. Chefforum har været indkaldt ekstraordinært. Økonomiudvalget behandler sagen den 4. marts 2020. På nuværende tidspunkt er der ikke klarlagt en årsag til det pludselige opståede merforbrug på et udvalgsområde.

Sagen blev taget til efterretning. Det står p.t. ikke klart om budget 2020 skal genåbnes. Når årsagen til merforbruget er kendt vil Hovedudvalget gerne indkaldes til en nærmere orientering med henblik på at blive klædt på til, at vi sammen kan forklare situationen ude i organisationen.

### **Bilag**

Bilag - 2019 Regnskabsopgørelse sammenlignet med 2018

## Punkt 4: Drøftelse: Budgetproces 2021

81.38.04-P35-1-20

### Sagsfremstilling

I henhold til kommunens principper for økonomistyring har Økonomiudvalget ansvaret for, at der hvert år udarbejdes en tids- og handleplan for det kommende års budgetprocedure.

Budgettemadag i juni forventes at kunne afholdes den 25. juni 2020. Det skal præciseres overfor organisationen og høringsorgan, at høringsperioden for budget 2021-2024 starter 2. juni 2020 med høringsfrist 31. juli 2020.

Der foreslås en proces, hvor der arbejdes med et politisk-administrativt spor, et brugerspor og et medarbejderspor.

I det politiske spor er der lagt vægt på, at der føres en tæt dialog med Hovedudvalget under hele budgetprocessen. Dialogen foregår dels på økonomiudvalgsmøder og dels på de 2 planlagte budgettemadage. Hovedudvalget har afholdt det første møde med Økonomiudvalget den 28. januar 2020. Form og muligheder for en forbedret dialog blev drøftet på mødet.

Hovedudvalget skal drøfte punkt 3 i vejledningen omhandlende medarbejdersporet med dialogmøder.

Økonomiudvalget behandler budgetvejledning 2021-2024 med tids- og handleplan for processen den 4. marts 2020. Udkast til budgetvejledning for 2021 er vedhæftet som bilag.

### Indstilling:

Formanden indstiller:

- at punkt 3 i vejledningen om medarbejdersporet drøftes
- at Hovedudvalget mødes den 22. juni 2020 med henblik på at udarbejde høringssvar til budget 2021

### Beslutning

Medarbejdersiden efterlyste, at den drøftelse, som havde været med Økonomiudvalget den 28. januar 2020, også kunne læses/afspejles i budgetvejledningen.

Der var en længere udveksling af synspunkter om muligheder, og om en Workshop med byrådet kunne erstatte de planlagte dialogmøder med fagudvalgene - Det overvejes fortsat for 2022, men opsamlingen på budgetproces 2021 blev:

- Dialogmøder med Økonomiudvalg og fagudvalg bibeholdes som planlagt.
- Møderne med Økonomiudvalget holdes et andet sted end byrådssalen.
- Der udveksles forslag til emner til dialogmøderne med Økonomiudvalget, så der er mulighed for forberedelse på begge sider. Der skal skubbes mere indhold ind i disse drøftelser, og det samlede Hovedudvalg har opgaven med at få det til at fungere.
- Hovedudvalget mødes med byrådet på temamøde formentlig i maj måned forud for byrådsmødet. Her planlægges en form for workshop med Hovedudvalget, centerudvalgenes formænd og næstformænd, og byrådet.
- Hovedudvalget har fortsat eget punkt på programmet på budgettemamøderne.

Indtil videre fastholdes det, at Hovedudvalget mødes den 22. juni 2020 med henblik på at udarbejde høringssvar til Budget 2021. Høringssvaret skal udarbejdes på grundlag af det materiale, som bliver sendt i høring den 2. juni 2020.

Der er høringsfrist den 31. juli 2020 kl. 12.00.

## **Bilag**

Budgetvejledning 2021

## Punkt 5: Drøftelse: Brud på MEDaftalen

81.38.04-P35-1-20

### Sagsfremstilling

Sagen om eventuelt brud på MEDaftalen ved omorganiseringen i Faxe Øst fra april måned 2019, har været drøftet på møde den 12-12-2019 mellem Lene Hansen, Lissie Andréa, Thomas Eriksen samt Lilli Christoffersen. Medarbejdersiden mener, at processen for omlægning i Faxe Øst ikke har fulgt MEDaftalen.

På mødet blev der drøftet § 6 fra MEDaftalen, som handler om medindflydelse og medbestemmelse og ligeledes § 7 om information og drøftelse.

Der blev talt om:

- Funktion
- Roller
- Forståelse
- MEDaftalen

Der blev i fællesskab ridset en tidslinje op for forløbet, som ser ud som følger:

- I efteråret 2018 starter en personalesag op begrundet i et stort merforbrug i Faxe Øst.
- Der arbejdes intenst på at klarlægge årsagerne til dette merforbrug, og ved årsskiftet står det klart, at noget må gøres, for at det ikke skal fortsætte ind i det nye år.
- FTR for FOA og DSR indkaldes og orienteres om sagen på et møde med centerchefen den 25-01-2019.
- Lederen af Faxe Øst opsiger sin stilling 31-01-2019.
- FTR for FOA oplyser, at en teamleder på personalemøde den 31-01-2019 orienterer om, at der er truffet beslutning om, at udekørende medarbejdere skal have indmøde på plejecentrene, og de skal stille lokale til rådighed.
- FTR FOA oplyser, at hun var blevet orienteret af sin leder om, at sagen skulle drøftes på centerudvalgsmøde i december 2018, men sagen blev ikke behandlet der.
- Centerchefen udarbejder et høringsoplæg om påtænkt organisationsændring i Faxe Øst, som præsenteres på et fællesmøde for MEDudvalgene den 06-02-2019.
- Høringsoplægget er udleveret til alle og høringsperioden løber til 06-03-2019.
- Der er indkaldt til Centerudvalgsmøde den 21-02-2019, hvor sagen drøftes.
- Centerudvalgsmøde igen den 13-03-2019 efter høringsfristens udløb.
- Centerchefen ændrer oplægget på baggrund af hørings svar og udsender tilbagemelding på hele sagen den 15-03-2019.

Medarbejdersiden oplever en proces i december måned, som de ikke ved noget om, og i januar melder en teamleder ud om beslutninger, der påstås truffet uden MEDudvalgene har været med i drøftelser om emnet. Der har heller ikke været indkaldt til et lokaludvalgsmøde i Faxe Øst med henblik på at drøfte sagen og høringen.

Ledersiden er blevet rådgivet til at følge Procedureretningslinje for drøftelse af større rationaliserings- og omstillingsprojekter i Faxe Kommune, herunder udbud og udlicitering samt tilhørende tjekliste. Denne procedureretningslinje er besluttet i Hovedudvalget i december 2016.

Sagsgennemgangen viser, at der er ”ubekendte oplysninger”, som ikke tidligere har været taget med i forhold til en sammenhæng, i relation til drøftelsen i Hovedudvalget.

Ledelsen kan ikke informere om igangværende personalesager og medarbejdersiden kan ikke være med til at kvalificere ledelsens oplæg, når man ikke bliver inviteret ind i tilblivelsen af oplægget, før forslag bliver præsenteret.

Det er afgørende for begge parter, at der sker involvering og inddragelse allerede i den indledende fase, hvor udfordringerne erkendes. Det kunne være sket i efteråret 2018 i den konkrete sag. Fremadrettet skal involvering og inddragelse ske så tidligt som muligt, herunder også i den indledende fase.

## **Indstilling:**

Formanden indstiller:

1. At Hovedudvalget drøfter, hvordan vi håndtere organisationsændringer på den mest optimale måde på centerniveau.
2. At Hovedudvalget drøfter en arbejdsmetode, der kan give læring og retning til lokaludvalgene.
3. At Hovedudvalget tager stilling til sagens videre forløb

## **Beslutning**

Der blev orienteret om en konstruktiv dialog på mødet den 12. december 2019. Sammen blev der opridset en tidslinje, hvor flere hændelser fremkom end tidligere oplyst. Hvad var fortællingen? og hvad var der rent faktisk sket? Det er helt afgørende, at der sker involvering og inddragelse så tidligt som muligt i processen. Efter Hovedudvalgets opfattelse skulle den inddragelse og involvering være sket noget tidligere. Det er ikke en forudsætning, at man skal have det fulde overblik, før der sker involvering af tillidsfolkene. Det er en fælles indsats at forholde sig til oplysningerne efterhånden som de erkendes og klarlægges.

Kendskab til MEDaftalens regler om medindflydelse og medinddragelse i Center for Sundhed & Pleje har brug for en opdatering. Medarbejdersiden foreslår, at TRIO-grupperne i centeret mødes og bliver opdateret på forståelsen af medindflydelse og medinddragelse.

Hovedudvalget konstaterer, at der er tale om brud på MEDaftalens bestemmelser om involvering og medinddragelse, jf. MEDaftalens § 6 og § 7, så tidligt som muligt og inden der træffes beslutninger, der påvirker arbejdspladsen/medarbejderne. Hovedudvalget iværksætter gennemgang af MEDaftalens bestemmelser for TRIO-grupperne i Center for Sundhed & Pleje i henhold til ovenstående og via ekstern oplægsholder (gerne ved Sanne Nikolajsen). Hovedudvalget deltager i mødet.

Sagen oversendes herudover til drøftelse i Centerudvalget for Sundhed & Pleje.

## **Bilag**

Bilag - Høringsoplæg organisationsændring Faxe Øst udekørende

Bilag - Tilbage melding påtænkt organisationsændring Faxe Øst

Bilag - Procedureretningslinje for drøftelse af større rationaliserings- og omstillingsprojekter

Bilag - Tjekliste

## **Punkt 6: Drøftelse: Status på handleplan for øget nærvær - bedre trivsel**

81.28.00-G01-1019-18

### **Sagsfremstilling**

Sagsfremstillingen orienterer om de forskellige indsatser, der er gennemført, og som skal gennemføres, i relation til handleplan for øget nærvær - bedre trivsel (tidligere benævnt handleplan for sygefraværsindsats).

#### Status på handleplan for øget nærvær - bedre trivsel

Nærværsteamet i HR & Løn Afdelingen har det sidste kvartal arbejdet med nedenstående aktiviteter og arbejder i øjeblikket med planlægning af aktiviteter, som skal igangsættes i næste kvartal. (se punkt implementering af handleplan for øget nærvær - bedre trivsel). Ligeledes arbejdes der på at revidere den overordnede tidsplan.

#### Lederrekruttering og coaching

Nærværsteamet bidrager oftere med personlighedstest i forbindelse med lederrekruttering. Der er igangsat flere coachingforløb med nyansatte ledere. De ansættende chefer og ledere udtrykker stor tilfredshed med støtte til lederrekruttering, der bidrager til at kvalificere de bedst egnede kandidater. De nyansatte ledere, som gennemfører coaching udtrykker glæde over coaching, som de oplever styrker deres lederkompetencer.

#### Arbejdsgruppe vedr. udarbejdelse af procedure for god håndtering af sygefravær

Jævnfør hovedudvalgets beslutning d. 23. oktober 2019, blev der nedsat en gruppe til udarbejdelse af procedure for god håndtering af sygefravær. Se punkt 7 i dagsordenen.

#### Arbejdsgruppe vedr. sammenskrivning af intentionerne i Nærværspolitikken og retningslinjer for stress og trivsel

Hovedudvalget nedsatte en arbejdsgruppe, der skulle sammenskrive intentioner i Nærværspolitikken og retningslinjer for stress og trivsel. Arbejdsgruppen har udarbejdet et første udkast til retningslinjer for stress og trivsel, som mangler at blive gennemarbejdet.

#### Ansættelse af to nye HR-Udviklingskonsulenter

Økonomiudvalget besluttede ultimo 2019 at opnormere HR & Løn Afdelingen med to HR-Udviklingskonsulenter. De to medarbejdere er nu ansat. De har forud for deres ansættelse deltaget i kompetenceudviklingsaktiviteter. Yderligere kompetenceudvikling sker løbende gennem sidemandsoplæring i forbindelse med igangværende og fremtidige opgaver og processer på arbejdspladserne.

#### Nærværsteamets deltagelse i proces i Center for Sundhed & Pleje

Centerchefen gennemførte en proces med TRIO'erne på arbejdspladserne i centeret. Nærværsteamet var inviteret med, hvor nyansatte medarbejdere i Nærværsteamet fik mulighed for at stifte bekendtskab med TRIO'erne og lytte til de udfordringer de oplever. På dagen fremlagde TRIO'erne deres forskellige idéer, tanker og planer for at arbejde med nærværet på arbejdspladserne.

#### Implementering af handleplan for øget nærvær - bedre trivsel

Handleplanen for øget nærvær - bedre trivsel drøftes igen i chefforum d. 18. februar 2020 hvor aktiviteter, der skal gennemføres i det næste kvartal præsenteres. Chefforum inddrages i implementeringsplanen gennem en dialogisk proces.

Den 18. februar 2020 gennemføres drøftelse mellem Chefforum og Hovedudvalget med fokus på handlinger og resultater i relation til handleplanen. Drøftelserne finder sted kvartalsvis.

Implementeringsplanen fremlægges på lederforum (ledere niveau 1-4) d. 28. februar 2020. Her vil en dialogisk proces klæde lederne på, så de kan tage ejerskab og succesfuldt gennemføre aktiviteter og processer på deres arbejdspladser.

Alle ledere (niveau 1-5) er inviteret til Faxe Leder og Læringsakademiet d. 27. april 2020, hvor lederne klædes på til at gennemføre nærværssamtaler og bruge KOMLIS til opfølgning af sygefravær. Der gennemføres også drøftelser om, hvordan den enkelte leder, gennem visioner og nærvær, omkring løsning af kerneopgaven, kan styrke arbejdsmiljøet og trivsel.

Sygefraværstatistikken for år 2019

Se bilag 1-4 for detaljeret gennemgang af sygefraværstatistikken.

### **Indstilling:**

Formanden indstiller, at orienteringen drøftes og tages til efterretning, og at der samles op på drøftelsen den 18. februar 2020 med Chefforum.

### **Beslutning**

Claus Strandmark indledte med en kort opsummering af status på udviklingen af sygefraværet, som det fremgår af bilag. Chefforum havde ligeledes drøftet sagen, og her var meldingen, at der skulle arbejdes mere med ledelse og ledelseskompentence, ligesom de niveau5 stillinger, som indgår i en TRIO-gruppe, skal inddrages i det videre arbejde, når handleplanen rulles ud.

Medarbejdersiden udtrykte anerkendelse til det materiale, der er på vej. Der var dog også en opfattelse af, at trivselsfokus kommer lidt for langt væk med materialet. Vi skal arbejde med, hvordan vi højner trivslen. Materialet skal være mere fællesskabsorienteret.

De forskellige skriv skal gerne være med til at løfte og forbedre den fælles indsats.

Der var spørgsmål til, at BDO nu skal med ind og lave noget på sygefravær området, og hvordan det skal passe sammen med, at vi gør tingene fælles. Svaret på det er, at BDO har tilbudt vederlagsfrit at hjælpe til med at skrive en ansøgning til STAR (Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering) på et specifikt område. Der henstilles til, at Centerudvalget bliver orienteret.

### **Bilag**

Bilag 1. Sygefraværstatistikken for år 2019

Bilag 2. Fraværstatistik opdelt i ordinært ansatte og medarb på særlige vilkår - år 2019

Bilag 3. KOMLIS Sygefravær rapport 4 kvartal 2019

Bilag 4. Rapport vedr langtidsfriske - for perioden 2013 til 2019

# Punkt 7: Drøftelse: Retningslinjer for nærværssamtale, pixiudgave af den gode samtale og arbejdsmiljøets 8 dyder

81.28.00-G01-1019-18

## Sagsfremstilling

Sagsfremstillingen beskriver det arbejde som arbejdsgruppen nedsat af Hovedudvalget har udført vedr. udarbejdelse af retningslinjer for; nærværssamtale, pixiudgave af den gode samtale og arbejdsmiljøets 8 dyder.

Arbejdsgruppen består af Lissie Andréa og Lene Nielsen (Hovedudvalget), Tina Norking (niveau 3 leder), Anette Kornerup-Nielsen (Niveau 4 leder), Thomas Hansen og Jonas Hansen (HR & Løn Afdelingen).

Formålet med arbejdsgruppens arbejde var at udarbejde en samlet procedure for god håndtering af sygefravær på arbejdspladsen for blandt andet at ensrette og styrke håndtering af sygefravær på arbejdspladserne.

Arbejdsgruppen har udarbejdet en samlet procedure, benævnt retningslinjer for nærværssamtale (bilag 1). Proceduren skal anvendes af lederne, når der følges op på fravær på arbejdspladsen og når tilbagevenden efter et sygdomsforløb skal fremmes. Til at støtte lederne er der også udarbejdet en pixiudgave for ”Den gode samtale” (bilag 2), som skal styrke nærværet i samtalen mellem lederen og den sygemeldte. Københavns kommunes 10 dødssynder for arbejdsmiljøet er omskrevet til arbejdsmiljøets 8 dyder (bilag 3) og kan anvendes til dialog på arbejdspladserne, når der arbejdes med nærvær og arbejdsmiljø.

Det grafiske layout af alle tre produkter har kommunikationsteamet ansvaret for, når produkterne er blevet drøftet og godkendt af Hovedudvalget. Når det grafiske layout er på plads, forventes brochurerne at blive implementeret i forbindelse med udrulning af handleplan for øget nærvær – bedre trivsel. Dette forventes at ske, når alle ledere er samlet ved Faxe Leder og Læringsakademidagen i april måned.

## Indstilling:

Formanden indstiller, at retningslinjer for nærværssamtale, pixiudgave af den gode samtale og arbejdsmiljøets 8 dyder drøftes.

## Beslutning

Claus Strandmark orienterede fra Chefforums drøftelse af sagen - Der var følgende bemærkninger:

- Der er meget fokus på det længerevarende sygdomsforløb, men det som fylder, er det tilbagevendende sygefravær af 1-2 dages varighed.
- Hvordan melder man sig syg? - Chefgruppen foretrækker, at det er personlig kontakt til chef/leder.
- Der er ikke overensstemmelse i om det er dage/uger.
- Der spørges til hvem, der er målgruppen - Materialet skal kunne læse af alle.
- Sprogbruget - sygdom burde være nærvær.

Medarbejdersiden synes, at der er forskel på det, som bliver skrevet, og det som bliver sagt. Nærværspolitikken er udmøntet som forudsat og behandlet og beskrevet i de forskellige lokaludvalg, og her er der gode grunde til at have truffet den beslutning, som nu er gældende.

Ledersiden melder ud, at der ikke skal være forskel på, hvordan vi sygemelder os - altså ikke noget med SMS, men personlig telefonisk kontakt. Der skal stå, at bestemmelsen gælder for alle, medmindre det enkelte lokaludvalg har bestemt noget andet, og det foreligger på skrift (Vikardækning og lignende). Intervallerne for kontakt skal ligeledes være ens for alle. Der skal være uddannelse af vores personaleledere - også med hensyn til sygemeldinger - Det skal ikke uddelegeres. Drøftelser i lokaludvalgene om nærværspolitikken skal genopfriskes.

Spørgsmålet om man kan bede medarbejdere om at underskrive referat af mødet om sygefravær på selve mødet eller de skal have nogle dage blev rejst. Det undersøges i HR & lønafdelingen.

Der var enighed om, at vi skal gøre ting anderledes, når en kultur skal ændres. Vi ved godt at det ikke sker lige fra den ene dag til den anden, men det er et sted at starte, og alle har forstået, at vi skal gøre noget ved det sygefravær.

Der var bemærkninger til oplægget om arbejdsmiljøets 8 dyder. Det fremgår ikke klart, hvem der er målgruppe, og hvordan det skal omsættes. Det skal kunne forstås af alle. Materialet er tænkt til TRIO-grupperne. Der er noget forståelsesmæssigt med punkt 4, 6 og 7. Bemærkningerne tilrettes i oplægget.

Tak til arbejdsgruppen for godt arbejde.

## **Bilag**

Bilag 1. Retningslinjer for Nærværssamtale

Bilag 2. Den gode samtale - Pixiudgave

Bilag 3. Arbejdsmiljøets 8 dyder

## Punkt 8: Drøftelse: Trivselsmåling 2019

81.04.00-G01-9-19

### Sagsfremstilling

I denne sag præsenteres resultatet af trivselsundersøgelsen gennemført i 2019, som giver et aktuelt billede af de styrker og svagheder, der er i organisationen. Der præsenteres endvidere overordnede temaer, der skal handles på.

Det samlede resultat for Faxe Kommunes Arbejdspladsvurdering og trivselsevaluering er vedlagt som bilag 1.

Arbejdspladsvurdering og trivselsevalueringen viser følgende udfordringer:

- Det psykiske arbejdsmiljø er præget af generelt højt arbejdspress. For mange medarbejdere oplever udfordringer med balance mellem arbejds- og privatliv, højt arbejdstempo, at man ikke når at løse de opgaver man skal, og heller ikke i den ønskede kvalitet og inden den fastlagte deadline. For mange føler sig stressede. Næsten halvdelen af de, der har svaret har følt sig stressede indenfor de seneste 14 dage.
  - Ovenstående bygger bl.a. på følgende spørgsmål:
  - "Er arbejdstempoet så højt, at det påvirker kvaliteten i dit arbejde?" - samlet score på 2,4 (rød)
  - "Tager dit arbejde så meget af din energi, at det går ud over privatlivet?" - samlet score på 2,5 (rød)
  - "Er det nødvendigt, at du arbejder meget hurtigt?" - samlet score 1,9 (rød)
- Resultatet i forhold til ledelse rummer både udfordringer og styrker. Ledelsen har udfordringer med at informere og inddrage medarbejdere i de mange forandringer medarbejderne oplever i dagligdagen og udvikling af medarbejderne som sker i form af afholdte MUS-samtaler er mangelfuld.
  - Ovenstående bygger bl.a. på følgende spørgsmål:
  - "Får du på din arbejdsplads informationer om fx vigtige beslutninger, ændringer og fremtidsplaner i god tid?" - samlet score 2,4 (rød)
  - "Bliver der stillet modstridende krav til dig i dit arbejde?" - samlet score 2,6 (gul)
  - "Har du indenfor det sidste år holdt udviklingssamtale med din leder?" (udviklingssamtalen kan være individuel (MUS), gruppe/team (GRUS/TUS) eller leders samtale med leder (LUS)) - samlet score 2,5 (rød) - 37 % har svaret NEJ
  - "Resulterede udviklingssamtalen i, at der blev aftalt en udviklingsplan?" - samlet score 2,7 (gul) - 30 % har svaret NEJ
- I forhold til krænkende handlinger har vi nul-tolerance. Det drejer sig om; mobning, seksuel chikane, anden chikane, diskrimination og fysisk vold. Af de cirka 1700 som har besvaret undersøgelsen har 15 % inden for det sidste år oplevet trusler. 8 % har oplevet fysisk vold.
  - Ovenstående bygger på følgende spørgsmål:
  - "Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for fysisk vold i forbindelse med dit arbejde?" - 8 % har svaret JA
  - "Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for trusler i forbindelse med dit arbejde?" - 15 % har svaret JA
  - I forhold til ovennævnte 2 spørgsmål, kommer den fysiske vold og truslerne fra; borgere, patienter, elever og børn. I forhold til trusler, er der enkelte tilfælde hvor der er svaret leder, kollega og forældre.
- De krænkende handlinger hænger sammen med de følelsesmæssige krav. Her oplever for mange, at man har kontakt til aggressive og modvillige personer og man bliver stillet i følelsesmæssigt vanskelige situationer.
  - Ovenstående bygger bl.a. på følgende spørgsmål:

- "Har du i dit arbejde kontakt til personer, der er modvillige eller aggressive over for dig?" - samlet score 2,5 (rød)
- "Bringer dit arbejde dig i følelsesmæssigt krævende situationer?" - samlet score 2,3 (rød)

Arbejdspladsvurdering og trivselsevaluering 2019 viser følgende styrker:

- Der er god kontakt til nærmeste leder. Lederne prioriterer arbejdet med trivsel, lederne har en anerkendende og støttende tilgang til medarbejderne og samarbejdet er præget af gensidig tillid og gensidig respekt.
  - Ovenstående bygger bl.a. på følgende spørgsmål:
  - "Kan du tale med din nærmeste leder om det, hvis du oplever problemer i arbejdet?" - samlet score 3,3 (grøn)
  - "Prioriterer din nærmeste leder trivslen på arbejdspladsen højt?" - samlet score 3,1 (grøn)
  - "Er forholdet mellem din nærmeste leder og medarbejderne præget af gensidig respekt og anerkendelse?" - samlet score 3,1 (grøn)
- Den generelle trivsel blandt medarbejderne er tilfredsstillende. Der scores højt på engagement og arbejdsglæde og man fortæller gerne venner om arbejdspladsen og anbefaler den gerne, fordi man er stolt af sit arbejde. Medarbejderne oplever i høj grad arbejdet som meningsfuldt og svarer, at man som helhed er glad for sit arbejde.
  - Ovenstående bygger bl.a. på følgende spørgsmål:
  - "Føler du dig motiveret og engageret i dit arbejde?" - samlet score 3,3 (grøn)
  - "Giver dit arbejde dig selvtillid og arbejdsglæde?" - samlet score 3,2 (grøn)
  - "Er du stolt over at arbejde på din arbejdsplads?" - samlet score 3,2 (grøn)

Temaer der skal handles på

- Ledelsen har altid et ekstra stort ansvar, når det gælder trivsel på arbejdspladsen. Det gælder både i forhold til det konkrete resultat og i forhold til at igangsætte konkrete handlinger. Undersøgelsen viser, at der stadig er behov for at arbejde med ledelse i kommunen. Det er lederne, som har ansvaret for at definere og skære medarbejdernes opgaver til, så medarbejderne får en oplevelse af at slå til og ikke oplever stress. Der er behov for en drøftelse i hele organisationen om balance mellem opgaver og tid, herunder også hvordan de personlige krav og forventninger spiller ind.
- I forhold til de krænkende handlinger og de følelsesmæssige krav, kan problematikkerne være meget forskelligartede på de enkelte arbejdspladser, alt efter borgernes/brugernes udfordringer og behov, medarbejdernes kompetencer, m.m. Det vil derfor give mest mulig effekt, at lave indsatser for den enkelte arbejdsplads, fremfor en overordnet indsats for hele kommunen. Derudover har Faxe Kommune en retningslinje for forebyggelse og håndtering af vold, mobning og chikane (se bilag 2), som kan hjælpe og støtte arbejdspladserne i deres arbejde med håndtering samt forebyggelse på dette område.
- I stedet for at sætte nye og flere aktiviteter i gang skal vi tænke trivselsindsatsen sammen med Handleplan for "øget nærvær – bedre trivsel" og aktiviteterne i Faxe leder og læringsakademi

Ovenstående viser de overordnede tendenser i undersøgelsen. Resultaterne for den enkelte arbejdsplads ser sikkert anderledes ud. En inddragende proces på den enkelte arbejdsplads, hvor resultatet af arbejdspladsvurdering og trivselsevalueringen drøftes, er afgørende for, at man kommer bag tallene og sammen bliver enige om handlinger. Det kan eksempelvis ske i TRIO'erne, men gerne i et bredere forum.

Svarprocenter

Den Fysiske arbejdspladsvurdering (APV) har en samlet svarprocent på 68 %. Psykisk arbejdsmiljø og trivsel på arbejdspladsen har en samlet svarprocent på 69 %

Resultatet er tæt på målsætningen, som var 70 %. Svarprocenten varierer fra 53 pct. for Center for Sundhed & Pleje, til 98 pct for center for HR, Økonomi & IT.

Når vi sammenligner Faxe Kommune med Vordingborg, Næstved, Lejre, Roskilde, Køge, Greve og Lolland Kommuner, har vi en lavere svarprocent end de har. Deres svarprocenter er i intervallet 81 % til 91 %. forhold til vores svarprocenter, er der samlet set følgende opmærksomhedspunkter:

- Kan vi øge svarprocenten i de centre hvor svarprocenten er lav med inspiration fra centrene med højest svarprocent ved fremtidige evalueringer?
- Kan vi med inspiration fra de kommuner vi har sammenlignet os med få hævet vores svarprocenter ved fremtidige evalueringer?

Sådan læses resultaterne

Når man læser resultatet af evalueringen er følgende godt at vide; Der er anvendt en 0-4 skala, dvs. at middelværdien er 2 og der er anvendt en farvekode, så man hurtigt og nemt kan overskue resultatet:

RØD - Her SKAL der handles på den udfordring resultatet viser.

GUL – Her BØR man arbejde med den udfordring resultatet viser.

GRØN - Her er resultatet tilfredsstillende. Der kan med fordel arbejdes med, hvordan man fastholder det positive resultat og måske endda drøfte muligheden for at gøre resultatet endnu bedre i fremtiden.

I forhold til de spørgsmål der stilles under ”Krænkende handlinger” i evalueringen, så er der her nultolerance. Det vil sige, at blot én medarbejder har svaret ja til at de har været udsat for f.eks. mobning eller seksuel chikane, så vil dette temas resultat få farven rød og vil kræve handling på arbejdspladsen.

Den fysiske arbejdspladsvurdering

I denne sagsfremstilling er der kun kigget på den psykiske arbejdspladsvurdering og trivselsevaluering, da der for den fysiske arbejdspladsvurdering er tale om 9 forskellige spørgerammer alt efter branche. Der kan derfor ikke gives et meningsfuldt samlet overblik.

### **Indstilling:**

Formanden indstiller, at Hovedudvalget drøfter resultatet af arbejdspladsvurdering og trivselsevaluering 2019, og de temaer der skal handles på.

### **Beslutning**

Trivselsmålingen har tidligere været på dagsordenen. Der var en kort gennemgang af sagsfremstillingen og vægten på drøftelsen var på de temaer, der skal arbejdes videre med. Der var ingen yderligere specielle bemærkninger.

### **Bilag**

Bilag 1 - Faxe Kommune total rapport - Psykisk arbejdsmiljø og trivsel på arbejdspladsen

Bilag 2 - Retningslinje for forebyggelse og håndtering af vold, mobning og chikane

## Punkt 9: Drøftelse: Ledelseevaluering 2020

81.04.00-G01-4-20

### Sagsfremstilling

I Faxe Kommune evaluerer vi med 2 års mellemrum vores ledelse, således vi kontinuerligt kan udvikle os ledelsesmæssigt individuelt og organisatorisk.

Vi har tidligere gennemført evalueringerne åbne. Borgmesteren har besluttet, at han i forbindelse med den kommende ledelseevaluering vil have den gennemført anonymt, samt fremrykket mest muligt, således den gennemføres i foråret 2020.

Evalueringen erstatter derfor den planlagte evaluering, der skulle være gennemført i efteråret 2020. Kadencen vil herefter være sådan, at ledelseevalueringer gennemføres i foråret hvert andet år og næste ledelseevaluering vil derfor blive gennemført i foråret 2022.

Evalueringen kommer til at tage afsæt i følgende hovedemner: (Det er de samme emner/spørgsmål som i 2018 evalueringen. Der vil i spørgeskemaet blive anført, hvilken konkret leder det er man, som medarbejder evaluerer)

- Troværdighed
- Kommunikation
- Konfliktåndtering
- Helhedstænkning
- Teambuilding
- Personaleledelse (Udvikling af andre)
- Faxe i Fællesskab (Forandringer)
- Nytænkning
- Resultater
- Faglig ledelse

Udover ovenstående elementer, som alle ledere vil blive evalueret på, af ens medarbejdere, vil der ligeledes skulle ske en evaluering af direktionen, på følgende elementer:

- Troværdighed
- Kommunikation
- Nytænkning
- Resultater

Spørgsmålene vil være de samme, som stilles i forhold til nærmeste leder.

Generelt til undersøgelsen:

- Evalueringen gennemføres anonymt – hvilket betyder, at INGEN kan se hvad den enkelte medarbejder har svaret.

- Spørgsmålene har 5 svarmuligheder fra ”I meget lav grad” til ”I meget høj grad”, samt mulighed for at svare ”ved ikke”.
- Under hvert spørgsmål har man mulighed for at give eventuelle kommentarer, som den nærmeste leder, samt lederne over denne leder vil få adgang til.
- I forhold til anonymitetsgrænsen anbefales det, at fastsætte den til 5. Det vil sige, at hvis færre end 5 har besvaret evalueringen på en given arbejdsplads/en given leder, så vil der ikke kunne dannes en rapport. Dette for at sikre, at ingen kan spekulere i hvilken medarbejder der har afgivet hvilket svar. Denne grænse anbefales af Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA)
- I forhold til hvem der kan se medarbejdernes kommentarer vil vi anbefale, at disse kan ses af lederen selv, samt lederne over den givne leder.
- Den evaluerede leder vil få adgang til at se resultaterne og trække relevante rapporter. Den enkelte leder har ansvaret for at dele resultatet med deres medarbejdere. Lederens leder, samt ledere over denne vil have adgang til at se resultaterne.
- Der vil blive udarbejdet centervise opgørelser over resultatet, samt en samlet for hele Faxe Kommune, dog uden medarbejdernes åbne kommentarer.
- Der vil blive udbudt 2-3 cafemøder i perioden hvor evalueringen gennemføres.
- Opgaven omkring opdatering af hvilke medarbejdere den enkelte leder har under sig, vil denne gang ligges ud til lederne. Det er MEGET vigtigt, at denne opgave prioriteres af den enkelte leder, så ALLE medarbejdere får mulighed for at deltage, samt at fratrådte medarbejdere ikke påvirker svarprocenterne. Opdateringen sker direkte i ”Woba”, som er det system ledelsesevalueringen gennemføres i.

#### Tidsplan:

Opsætning og testning af system, herunder pilottest	Nu til 6. marts 2020
Lederne opdaterer medarbejderne i Woba	9. marts - 13. marts 2020
Ledelsesevalueringen gennemføres	16. marts - 3. april 2020
Rapporter tilgængelige fra	14. april 2020

Forudsætningerne for god ledelse er konstruktiv feedback, således ledere og medarbejdere kan udvikle arbejdspladsen i fællesskab.

Det er en forudsætning for, at vores arbejdsplads er attraktiv og vi kan holde fokus på vores kerneopgaver – borgerne – at rammerne for understøttelse af opgaverne sker på bedst mulig måde og med gensidig respekt for hinandens roller og ansvar, ledelse og medarbejder.

Det er derfor vigtigt, at evalueringen ikke står alene, men den efterfølgende dialog og håndtering af besvarelserne, skal bringe vores organisation videre med afsæt i Faxe i Fællesskab – for sammen kan vi mere.

#### **Indstilling:**

Formanden indstiller, at evalueringen fremrykkes og gennemføres som beskrevet.

#### **Beslutning**

Medarbejdersiden tilslutter sig den fremrykkede ledelsesevaluering.

## Punkt 10: Drøftelse: Oplæg til fælles dag for TR/AMR m.fl.

81.38.04-P35-1-20

### Sagsfremstilling

På Hovedudvalgets møde den 14. august 2019 blev muligheden for en fælles TR/AMR-dag drøftet. Det blev besluttet, at der er behov for et oplæg om et samlet forløb, som kan være udgangspunkt for en fortsat drøftelse i Hovedudvalget.

Arbejdsgruppens oplæg:

Arbejdsgruppen

Arbejdsgruppen består af:

- Lene Møller Olsen, arbejdsmiljørepræsentant (erstatte Mie Andersen)
- Lene Hansen, FTR for FOA (Lissie Andréa deltog på andet arbejds møde)
- Claus Strandmark, Centerchef

Formelle krav og bindinger

Af MED-aftalen fremgår, at der årligt skal være en arbejdsmiljødag, hvor arbejdsmiljøberetning og handleplan for arbejdsmiljø drøftes. Arrangementet holdes for alle arbejdsmiljørepræsentanter. Arbejdsmiljø ”dag” skal forstås rummeligt, idet der ikke er krav om, at arrangementet skal vare en hel dag.

Af MED-aftalen fremgår, at der årligt afholdes en arbejdsmiljødag pr. center, hvor centerets arbejdsmiljøberetning og handleplan for arbejdsmiljø drøftes. Arrangementet holdes for alle centerets arbejdsmiljørepræsentanter. Arbejdsmiljø ”dag” skal forstås rummeligt, idet der ikke er krav om, at arrangementet skal vare en hel dag.

Der er krav om, at der tilbydes 2 årlige undervisningsdage til AMR/TR. Hvis arbejdsmiljødagen er velstruktureret og med oplæg, kan den tælle med som undervisning.

Hvorfor fælles ”dag”?

Argumentet for at overveje at lave en fælles dag for de to fora er, at der er en faglig problematik, som både TR og AMR skal forholde sig til og arbejde med i 2020.

Derudover er der med handleplan for ”øget nærvær og bedre trivsel” taget beslutning om, at alle TRIO-grupper i 2020 skal arbejde med sygefravær og trivsel på arbejdspladserne. Sygefravær og trivsel er således det gennemgående tema, der skal arbejdes med i alle fora i 2020.

Med en fælles dag får vi adresseret den største organisatoriske udfordring og gennemført de planlagte aktiviteter mest hensigtsmæssigt.

Med en fælles dag hører vi alle det samme og får derfor det samme afsæt og referenceramme.

To modeller

Arbejdsgruppen har overvejet to modeller:

En hel dag for AMR, TR og alle lederne, inklusive de niveau 5-ledere, som indgår i en TRIO. Det vil sige, at målgruppen bliver alle TRIO- grupperne. Denne dag erstatter dermed arbejdsmiljødagen for ledere niveau 1-4 og alle arbejdsmiljørepræsentanter.

Har vi en hel dag kan man både få inspirationsoplæg om formiddagen og tid til at arbejde med egne konkrete trivselsudfordringer centervis om eftermiddagen. På den måde kan vi styrke sammenhængen i, hvad der arbejdes med centralt og strategisk, og de arbejdsmiljøudfordringer, der arbejdes med på centerniveau. Konkret kan man centervis arbejde med den konkrete dagsorden og arbejdsproces for centerets arbejdsmiljødag.

En halv dag for AMR, TR og alle lederne, inklusive de niveau 5 ledere, som indgår i en TRIO. Det vil sige, at målgruppen bliver alle TRIO- grupperne. Denne dag erstatter dermed arbejdsmiljødagen for ledere niveau 1-4 og alle arbejdsmiljørepræsentanterne.

Med en halv dag sikrer vi, at alle hører det samme, men tiden bliver knap, så man kan ikke nå at arbejde konkret med udfordringer på centerniveau.

Arbejdsgruppens anbefaling:

Arbejdsgruppen anbefaler, at der afholdes én fælles TR/AMR dag, hvor også alle niveau 5 ledere (dem som indgår i en TRIO) deltager, fordi der er behov for en fælles og koordineret indsats om de udfordringer, vi har i forhold til sygefravær og trivsel.

Anbefalingen gælder kun som en prøvehandling i 2020.

Derudover anbefaler arbejdsgruppen, at der holdes en TR-dag senere på året, da AKUT-midlerne kun må bruges til TR-aktiviteter.

### **Indstilling:**

Formanden indstiller, at Hovedudvalget drøfter arbejdsgruppens oplæg.

### **Beslutning**

- Der er lagt op til en TRIO-dag for 2020. Det fælles arrangement afvikles i 2020 som en prøvehandling, som vi evaluerer på senere på året. Spørgsmålet om tidsforbruget i form af en halv eller en hel dag overlades til den gruppe, som skal arrangere dagen.
- Der afholdes særskilt TR-dag i sidste halvdel af 2020. Tovholdere på opgaven er Lissie Andréa og Lene Høiriis Nielsen.

## **Punkt 11: Drøftelse: Handleplan for arbejdsmiljøet 2020**

81.38.04-G01-1-15

### **Sagsfremstilling**

Handleplanen for arbejdsmiljøindsatser er opdateret med de konkrete aktiviteter, der er iværksat siden sidste Hovedudvalgsmøde. Handleplanen er drøftet med Hovedudvalgets arbejdsmiljørepræsentanter, og arbejdsmiljørepræsentanterne vil præsentere den opdaterede handleplan på mødet.

Handleplanen fremgår af bilag.

### **Indstilling:**

Formanden indstiller:

- at arbejdsmiljørepræsentanterne Lene Møller Olsen og Michael Hofflund præsenterer handleplanen for arbejdsmiljøet.
- at Hovedudvalget drøfter og eventuelt tilretter handleplanen for arbejdsmiljøet 2020.

### **Beslutning**

Der var ingen nye tilføjelser til handleplanen på dagens møde.

### **Bilag**

Bilag - Hovedudvalgets handleplan for arbejdsmiljøindsatser 2020

## Punkt 12: Drøftelse: Oversigt og status på TRIO-grupper

87.00.00-G01-1-18

### Sagsfremstilling

TRIO-grupperne er omdrejningspunktet for arbejdet med arbejdsmiljø, trivsel og sygefravær i Faxe Kommune. Det er derfor afgørende, at TRIO-samarbejdet er etableret og fungerer på kommunens arbejdspladser.

På hovedudvalgsmødet i oktober måned var der en drøftelse om TRIO-grupperne og på den baggrund er følgende ønsker fremkommet:

- En oversigt der viser hvem der er med i TRIO-gruppen på den enkelte arbejdsplads
- En undersøgelse der viser om arbejdspladserne har en TRIO-gruppe og om de fungerer
- Udarbejdelse af en kort skrivelse, som beskriver den velfungerende TRIO

Denne sag giver svar på ønsker fra Hovedudvalget.

### Oversigt over TRIO

HR & Løn Afdelingen har på den allerede eksisterende liste over MED-organisationen i Faxe Kommune indarbejdet en kolonne der hedder "TRIO-grupper". Denne liste er nu opdateret med oplysning om hvem der deltager i TRIO-grupperne på den enkelte arbejdsplads. Listen er vedlagt sagen som bilag 1.

Det er vigtigt, at arbejdspladserne fremover giver HR & Løn Afdelingen besked ved ændringer i TRIO-gruppen.

### Spørgeundersøgelse

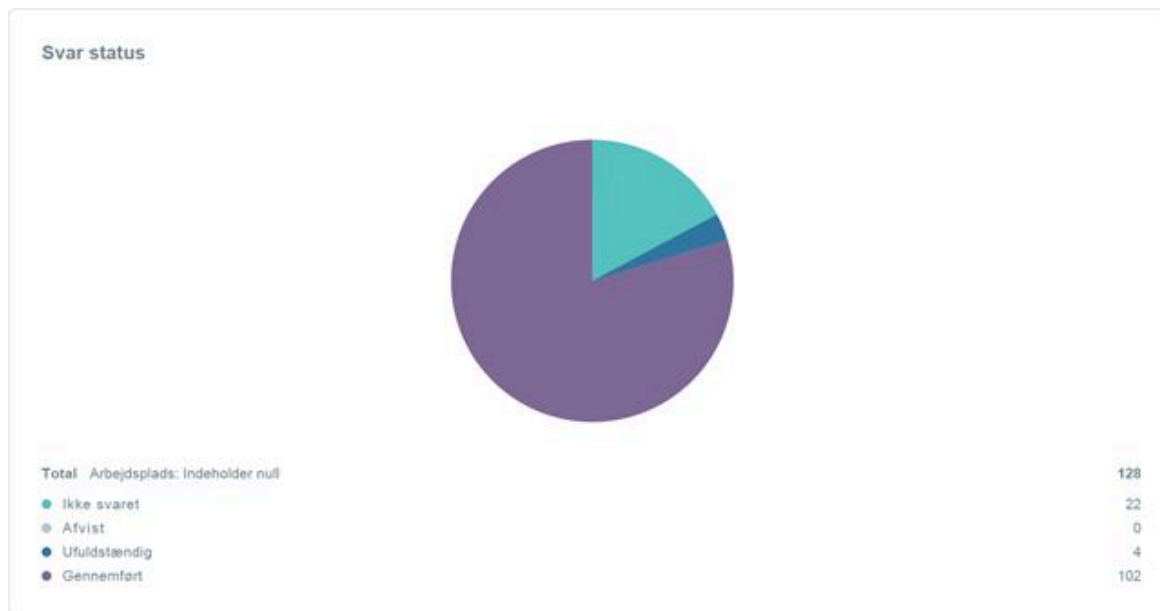
Undersøgelsen skal vise om arbejdspladserne har en TRIO-gruppe, samt om den fungerer. Undersøgelsen er sendt til lederne, og skulle besvares af den samlede TRIO-gruppe.

Resultatet af undersøgelsen er vedlagt som bilag 2.

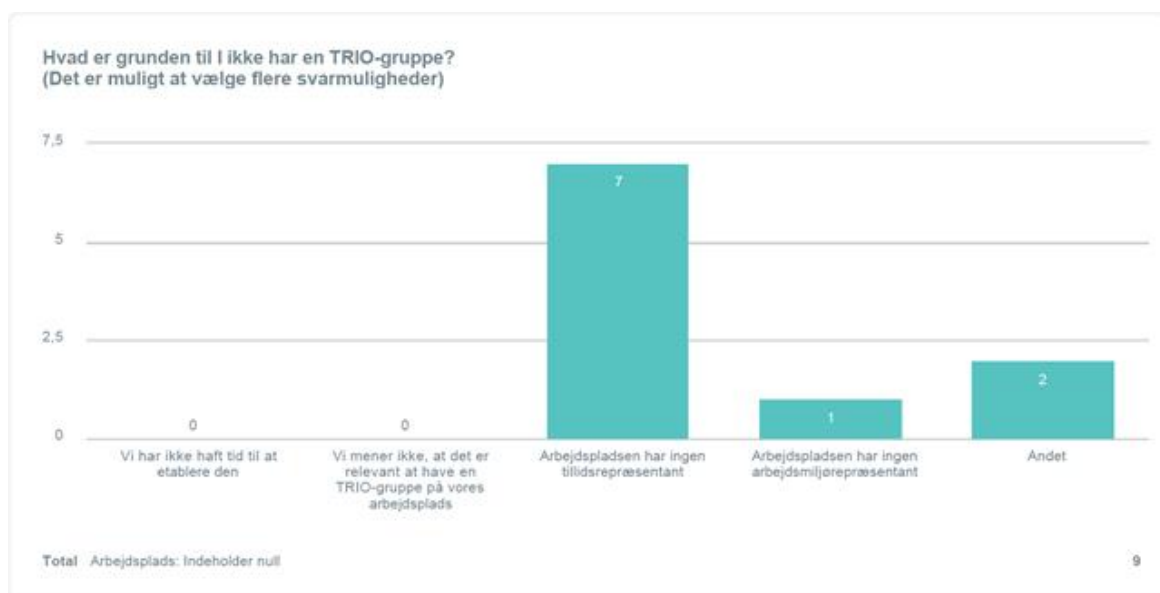
Vi har ikke stillet spørgsmålet "Fungerer TRIO'en?" - fordi det er et værdiladet spørgsmål. Vi har valgt at stille følgende spørgsmål i stedet, for at belyse om arbejdet med TRIO-grupperne på arbejdspladserne er etableret og sat i system:

- Har I en TRIO-gruppe på arbejdspladsen?
- Hvor ofte mødes I?
- Hvordan informerer I arbejdspladsen om jeres arbejde i TRIO-gruppen?

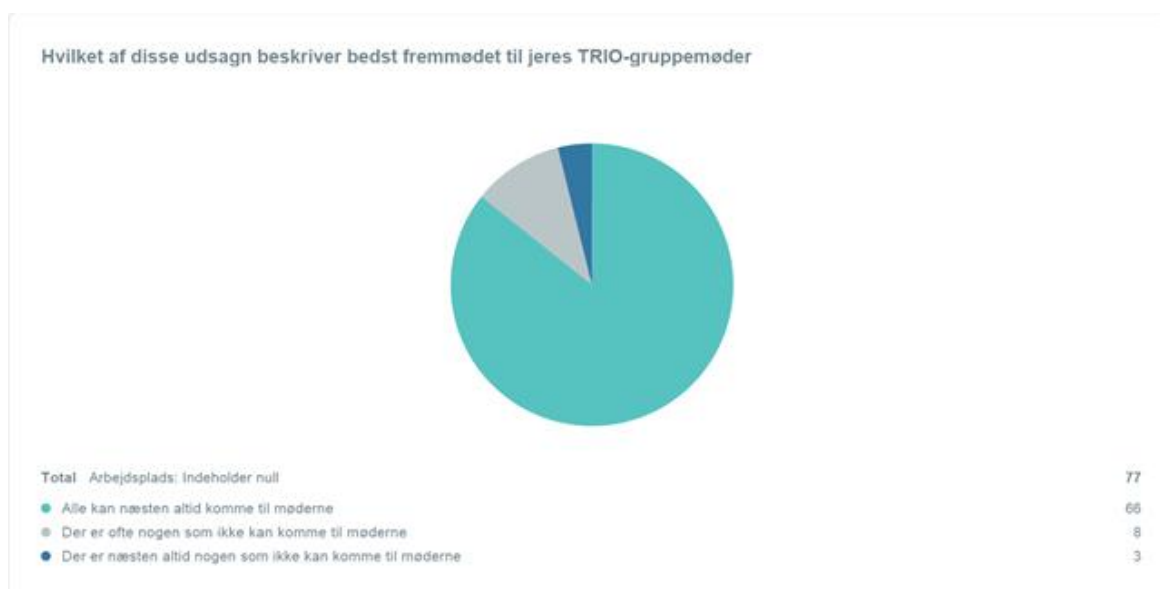
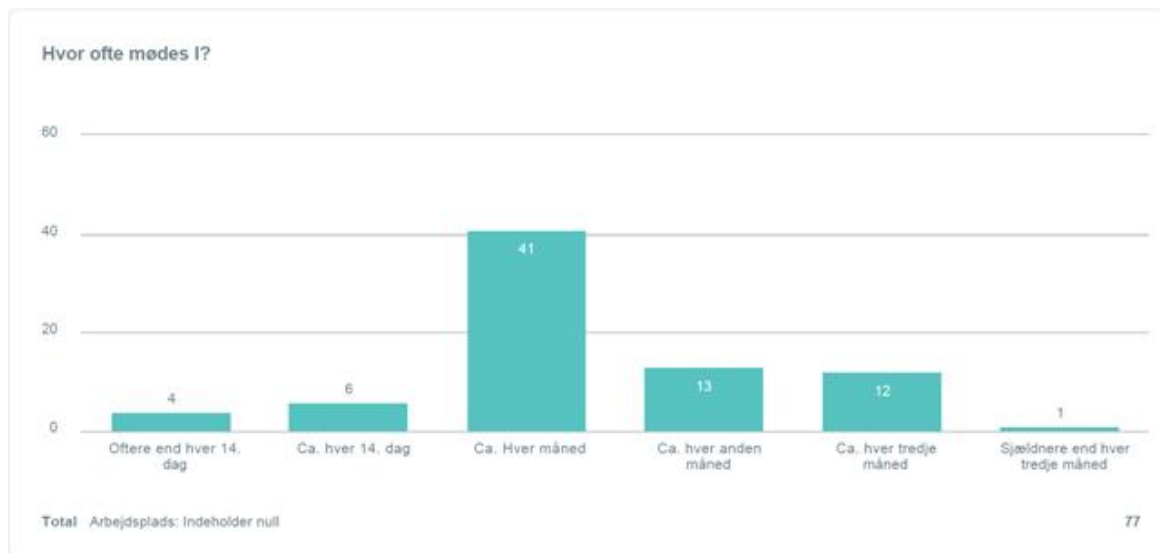
Undersøgelsen er sendt til lederne ud fra MED-oversigten. Den er sendt til i alt 128 ledere, hvoraf 102 har besvaret undersøgelsen fuldt ud. Nogle ledere har svaret JA til at de på arbejdspladsen har en TRIO-gruppe og efterfølgende har de svaret NEJ til, at de som leder deltager i en TRIO-gruppe. Derfor er det ikke det samme tal, der går igen gennem hele resultatet.



9 arbejdspladser har svaret NEJ til at de har en TRIO-gruppe på arbejdspladsen. I nedenstående oversigt vises begrundelserne. Det har været muligt at vælge mere end et svar.

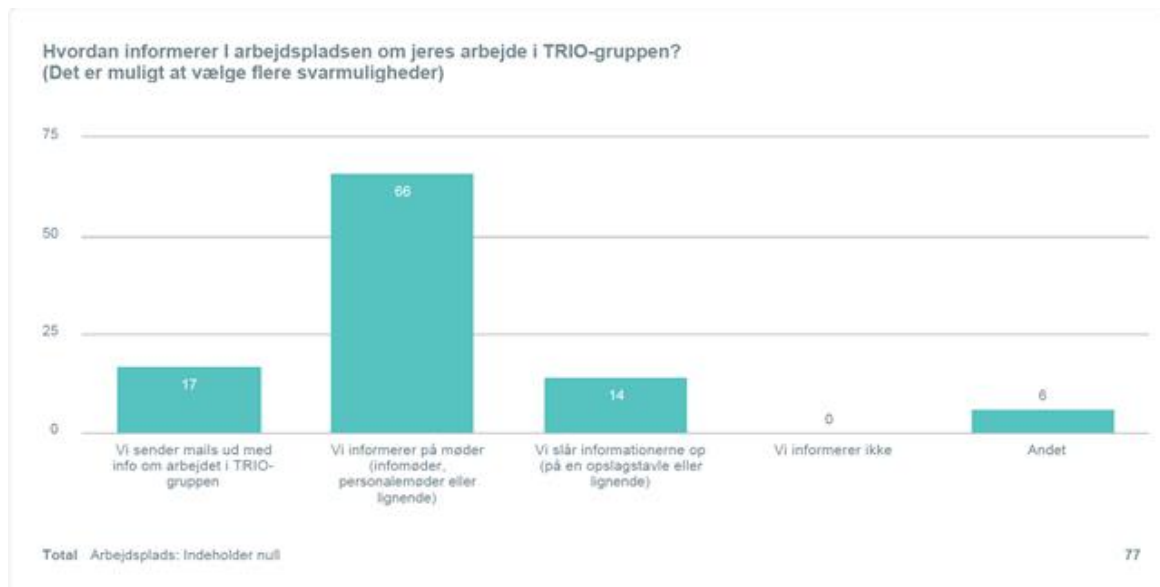


I undersøgelsen blev TRIO-grupperne stillet spørgsmålet "Hvor ofte mødes I?". Af nedenstående oversigt fremgår det, at der er stor forskel på hvor tit TRIO-grupperne på de enkelte arbejdspladser mødes.



Ud fra ovenstående vises et billede af, at det på de fleste af kommunens arbejdspladser er prioriteret at deltage på TRIO-gruppe møderne.

Nedenstående oversigt viser, at de fleste af kommunens arbejdspladser er bevidste om, at information om TRIO-samarbejdet er en vigtig faktor.



Alt i alt viser undersøgelsen, at de arbejdspladser der har besvaret undersøgelsen har godt gang i arbejdet med TRIO-grupperne på arbejdspladserne.

Fritekstbesvarelserne understøtter dette, men giver også et indtryk af, at enkelte arbejdspladser ikke er lykkedes med etablering af en velfungerende TRIO-gruppe på nuværende tidspunkt.

Skrivelse om den velfungerende TRIO

HR & Løn Afdelingen har udarbejdet et udkast til en skrivelse om den velfungerende TRIO, som stiller skarpt på den velfungerende TRIO. Dette er vedlagt sagen som bilag 3.

I skrivelsen kan man læse om; Hvad er en Trio?, hvad taler man om i en TRIO? Hvor hyppigt bør man mødes? Hvad er forskellen på TRIO og MED?

Skrivelsen vil efter en eventuel godkendelse blive sendt forbi Kommunikations afdelingen, så den opsætningsmæssigt og sprogligt bliver bedst mulig.

Sagen har været drøftet i Chefforum den 4. februar 2020.

## Indstilling:

Formanden indstiller, at udkast til den velfungerende TRIO drøftes.

## Beslutning

- Drøftelse af sagen udsættes til næste møde.
- Der var opbakning til, at pjecen kan udsendes. Eventuelle henvendelser om indhold drøftes ligeledes på næste møde.

## Bilag

Bilag 1 - Liste over MED-organisationen med TRIO-grupper

Bilag 2 - Spørgeundersøgelse - TRIO undersøgelse i Faxe Kommune - december 2019

Bilag 3 - Den velfungerende TRIO - Udkast

## Punkt 13: Drøftelse: Det sociale kapitel

81.00.00-G01-17-17

### Sagsfremstilling

Det fremgår af Hovedudvalgets årshjul, at det sociale kapitel drøftes en gang årligt.

Rammeaftalen om det sociale kapitel danner rammerne for medarbejderinddragelse ved beskæftigelse af ledige og personer med nedsat arbejdsevne. Rammeaftalens formål er at fremme:

- Den forebyggende indsats
- Beskæftigelse af allerede ansatte med nedsat arbejdsevne
- Beskæftigelse af udefra kommende med nedsat arbejdsevne
- Beskæftigelse af ledige

Rammeaftalen om det sociale kapitel samt parternes fælles vejledning om ansættelser på særlige vilkår fra marts 2017 er vedhæftet som bilag.

I henhold til aftalen skal Hovedudvalget have en generel og overordnet drøftelse med henblik på blandt andet, at:

- Fremme en fælles forståelse af og holdning til beskæftigelse på særlige vilkår
- Fastlægge retningslinjer for beskæftigelse af personer med nedsat arbejdsevne og ledige
- Drøfte retningslinjer og konsekvenser for personale og arbejdsvilkår for de øvrige ansatte, herunder sikre, at fortrængning eller udstødelse af allerede ansatte ikke finder sted
- Drøfte opfyldelse af aftalens formål og personalepolitiske tiltag for at forbedre det fysiske og psykiske arbejdsmiljø, herunder at forebygge sygdom og nedsættelse af arbejdsevnen

Der er indgået aftale vedrørende ansættelse af ledige med løntilskud samt aftale vedrørende ansættelse af seniorjobbere - aftalerne er vedhæftet som bilag

Under drøftelserne af retningslinjer for ansættelse på særlige vilkår indgår elementer som fx:

- Antallet af ledige og personer med nedsat arbejdsevne i løntilskudsjob og virksomhedspraktik
- Fordeling på områder
- Det generelle indhold af forløb, herunder uddannelseselementer

Der er udarbejdet en oversigt som viser fordelingen på områder for de forskellige jobformer for 2018 og 2019 - Oversigten er vedhæftet som bilag

- Oversigten er udarbejdet på grundlag af personer som er ansat i et ansættelsesforhold og dermed får løn udbetalt gennem Faxe Kommune som arbejdsgiver.
- Der er ligeledes modtaget tal fra 1. til 3. kvartal i 2019 fra jobcenteret om "udefra kommende med nedsat arbejdsevne", som ikke er i løn men modtager ydelse fra bopælskommunen. Jobcenteret oplyser, at tal fra 4. kvartal først bliver tilgængelige i uge 8/2020. Vær opmærksom på, at tallene ikke blot kan lægges sammen, idet den samme person godt kan indgå i flere kvartalers opgørelse alt efter starttidspunkt.

### Indstilling:

Formanden indstiller, at Hovedudvalget drøfter emnet det sociale kapitel samt de vedhæftede oversigter.

## **Beslutning**

Punktet udsættes til næste møde.

## **Bilag**

Bilag - Rammeaftale om det sociale kapitel

Bilag - Vejledning om ansættelser på særlige vilkår

Bilag - Aftale om løntilskud

Bilag - Aftale om seniorjob

Bilag - Oversigt over antal ansatte i særlige ordninger i 2018 og 2019

Bilag - Jobcentertal for ulønnede praktikker 2018 og 2019

## **Punkt 14: Drøftelse: Fælles om forebyggelse**

81.38.04-P35-1-20

### **Sagsfremstilling**

Formålet med denne sag er at orientere Hovedudvalget om status på Fælles om forebyggelse, samt hvilke kommende tiltag, der er undervejs. Der vil ligeledes være mulighed for en drøftelse af de ovenstående tiltag, herunder en drøftelse af kommende fysiske rammer og organisatorisk tilknytning for Fælles om forebyggelse.

Med investeringen i Fælles om forebyggelse lægges der op til en forandring, hvor den fælles indsats over for alle børn, unge og familier styrkes i hele kommunen. Det giver et større handlerum i den tidlige indsats - herunder med særligt fokus på at styrke det tværgående samarbejde omkring forebyggelse og specialiserede indsatser på det samlede børne- og ungeområde.

### **Indstilling:**

Formanden indstiller, at Hovedudvalget drøfter de kommende tiltag i Fælles om forebyggelse.

### **Beslutning**

Thomas Knudsen gennemgik, hvad der er sket procesmæssigt siden sidste hovedudvalgsmøde i december.

Center for Familie, Social & Beskæftigelse og Center for Børn & Undervisning arbejder videre efter planen. Foreløbig er der fastsat nogle principper, som der skal arbejdes videre ud fra:

- Organisering/fysisk placering
- Tidlig indsats
- Hurtig handling/sagsbehandlingstid
- Borgerinddragelse/samskabelse
- Metoder

Det som igangsættes lige nu er:

- De fysiske rammer - Der kigges på muligheder for fysisk fælles placering (ca. 80 medarbejdere)
- Lederansættelse - Der ansættes en leder, en leder der skal lede hverdagen uanset organisatorisk tilhørsforhold
- Ansættelsesrunde - der ansættes 5 sagsbehandlere
- Underliggende tilgang/metode
- Kompetenceafklaring/udvikling

Et løsningsforslag vil blive præsenteret til april. Lederforum bliver præsenteret for "fælles om forebyggelse" på lederforumdagen den 28. februar 2020. Der vil i forbindelse hermed blive udgivet en lille film, som forklarer projektet nærmere.

Medarbejdersiden har kun overordnet kendskab til projektet, men anerkender tilgangen til, at der skal ske noget anderledes. Der opfordres til at huske tidlig medinddragelsen, ligesom erfaringen fra første del af ejendomsstrategien bør indtænkes, når så mange skal have fælles arbejdsplads.

# **Punkt 15: Orientering: Valg af leverandør til administrative systemer pr. 1. januar 2021**

81.38.04-P35-1-20

## **Sagsfremstilling**

Økonomiudvalget besluttede 6. november 2019, at udbuddet af nyt økonomi-, løn- og debitorsystem skulle foretages som miniudbud på baggrund af udbudsmaterialet fra SKI 02.19.

Udbuddet er nu gennemført og Faxe kommune har den 6. februar 2020 indgået aftale med KMD om køb af nyt Økonomi-, løn- og debitorsystem for perioden 2021-2028 med mulighed for forlængelse i 2 år. Valget er faldet på KMD med løsningen KMD Opus. KMD Opus anvendes pt. til økonomistyring og lønadministration i 70 kommuner.

KMD havde den mest økonomisk fordelagtige løsning og løsningen med den højeste kvalitet. Faxe Kommune får dermed en sammenhængende løsning til Økonomi- og lønstyring fra én leverandør.

Sammen med leverandøren vil der i implementeringsprocessen være fokus på øget digitalisering og optimering af de interne administrative processer.

At implementere nye administrative systemer er en stor opgave. Ressourcemæssigt vil uddannelse af personalet i de nye systemer være meget krævende og for at aflaste organisationen for dette, omfatter den nye aftale ligeledes, at KMD varetager uddannelsen af både superbrugere og slutbrugere for alle de nye systemer.

Der er cirka 790 slutbrugere, der skal uddannes fordelt på:

- Personale ca. 200
- Vagtplan ca. 50
- Økonomi ca. 350
- Ledelsestilsyn mv. ca. 60
- Salgsfakturering ca. 50
- Debitor ca. 80

Medarbejdernes første mulighed for at møde det nye system bliver den 19. februar 2020, hvor der sammen med KMD afholdes introdag med præsentation af de enkelte systemer.

## **Indstilling:**

Formanden indstiller, at orienteringen tages til efterretning.

## **Beslutning**

Det er en stor forandring og omlægning, der skal igangsættes. Orienteringen blev taget til efterretning.

## **Punkt 16: Meddelelser**

81.38.04-P35-1-20

### **Beslutning**

- Der blev spurgt til 12-12 seminaret for Hovedudvalget. Der er ved at blive fastsat dato, som vil være efter sommerferien.

## **Punkt 17: Næste møde**

81.38.04-P35-1-20

### **Beslutning**

Næste ordinære møde er fastsat til den 29. april 2020.