

REFERAT Hovedudvalget d. 23-10-2024

Mødedato Onsdag d. 23. oktober 2024 kl. 08:00

Mødested Mødelokalerne Gisselfeld A + B

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsordenen.....	3
Godkendelse af referat(-er).....	4
Beslutning Feriefondens bestyrelse.....	5
Beslutning Godkendelse af Hovedudvalgets strategiplan 2024-2025.....	7
Drøftelse Evaluering af Hovedudvalgets 12:12 seminar.....	8
Beslutning Forretningsorden for Hovedudvalget.....	9
Drøftelse Budget og regnskab.....	10
Drøftelse Status på implementering af ny MED-aftale.....	11
Drøftelse Ny udbuds- og indkøbspolitik.....	12
Drøftelse Arbejdsmiljødialog.....	13
Orientering Status på Targit.....	16
Orientering Tilbageholdte midler fra Uddannelses- og Udviklingspuljen 2024.....	17
Orientering Ændring af årlig status på det Sociale Kapitel.....	18
Orientering Status på Seniorpolitikken.....	19
Orientering Procedure for lønpolitik.....	20
Beslutning Tilpasning af Centerudvalg CBUF.....	21
Beslutning Tilpasning af MED-udvalg på Ny Østskolen.....	23
Beslutning Oprettelse af centerMED for Center for Økonomi, Indkøb & Teknologi.....	24
Orientering Revideret procedurer for kodeordssikkerhed.....	25
Orientering Fra deltid til fuldtid.....	27
Drøftelse Hovedudvalgets kommunikationsindsats.....	28
Meddelelser.....	29

Punkt 78: Godkendelse af dagsordenen

81.38.04-A00-5-23

Indstilling

Godkendelse af dagsordenen, herunder prioritering af punkter.

Beslutning

Godkendt.

Punkt 79: 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 ekstrordinære møder ofte er begrænset.

For denne gang betyder det konkret:

14/8-2024, Ordinært Hovedudvalgsmøde

26/8-2024, Ekstraordinært møde, Høringssvar om sammenlægning af CFØ og CFT

2/9-2024, Ekstraordinært møde, Høringssvar om budget 2025-2028

8/10-2024, Ekstraordinært møde om arealoptimering

Beslutning

Godkendt.

Punkt 80: Beslutning | Feriefondens bestyrelse

81.19.00-A00-1-23

Sagsfremstilling

Valg af nyt bestyrelsesmedlem til Feriefonden

Feriefondens formand siden 2008 Lene Møller Olsen har valgt at gå pension og derfor har vi brug for et nyt bestyrelsesmedlem på medarbejdersiden.

Det betyder aktuelt, at der skal udpeges en person til medarbejdersiden.

Jf. fondens vedtægter skal medlemmer til feriefondens bestyrelse vælges af Hovedudvalget blandt kommunens ansatte jf. § 3 stk. 2.

Bestyrelsens består af fem medlemmer, hvor repræsentanter fra ledelsen ikke må udgøre et flertal. Efter valget konstituerer bestyrelsen sig selv.

Arbejdet i fonden er frivilligt og der ydes ikke honorar for at deltage i bestyrelsesmøder. Bestyrelsesmøder afholdes ca. 10 – 12 gange årligt.

Fondens bestyrelse har gennem Direktionens Nyhedsbrev berettet om situationen og opfordret kollegaer til at byde ind på bestyrelsesposten hvis man er interesseret, og at den endelige udpegning bliver foretaget af Hovedudvalget.

Det har resulteret i fire henvendelser fra kollegaer der har givet en kort beskrivelse af dem selv og deres motivation for at være med.

Deres præsentationer findes i vedhæftede dokument.

Feriefondens nuværende bestyrelsesmedlemmer er:

- Lene Møller Olsen, Formand
- Karsten Møller, Næstformand
- Rikke Engelund, Kasser
- Lone Højgaard Petersen, Bestyrelsesmedlem (Ledelsen)
- Britt Røpke, Bestyrelsesmedlem (Ledelsen)

Feriefonden ejer tre ferieboliger som ansatte ved Faxe Kommune kan leje. Fondens bestyrelse har ansvar for at udleje, drive og drifte boligerne.

De tre ferieboliger:

- Et sommerhus i Marielyst med plads til 6 – 8 personer.
- En ferielejlighed i et ferielejlighedskompleks ved Fåborg med plads til 4 – 6 personer.
- Et ferierækkehus i Blåvandshuk med plads til 6 personer.

Boligerne kan bookes via intranettet.

Indstilling:

Fondens bestyrelse indstiller at der foretages valg af en af de fire medarbejdere, der har tilkendegivet interesse.

Beslutning

Hovedudvalget indstiller Henrik Uhrenfeldt Lück til posten.

Udvalget er nysgerrige på, hvor mange der kan sidde i fonden. Umiddelbart fem, men det er uklart, om det skal være netop fem eller om der kan være flere. Det vil fondens repræsentant Karsten undersøge.

Anbefaling om en form for "Fondens venner", mhp. at flere kan deltage uden at ændre vedtægter.

Bilag

Kandidater til Feriefonden - motiverede ansøgninger

Punkt 81: Beslutning | Godkendelse af Hovedudvalgets strategiplan 2024-2025

81.38.04-K07-1-24

Sagsfremstilling

På Hovedudvalgets 12:12 seminar 2024 den 12.-13. september 2024 udpegede deltagerne tre strategiske indsatsområder for den kommende periode.

- Psykisk arbejdsmiljø
- Viden, data, opfølgning og evaluering
- Bæredygtige arbejdsfællesskaber

Næste gang Hovedudvalget skal have en strategisk drøftelse og udarbejde en strategiplan er december 2025 for perioden 2026-2027. Her vil den forgangne periodes (2024-2025) fokuspunkter undergå en endelig evaluering.

Sekretariatet har udarbejdet en uddybende beskrivelse af de tre udpegede fokusområder.

Skal det nye tilbagevendende punkt 'Arbejdsmiljødialog' være en del af indsatsen jf. punktet om 'Psykisk arbejdsmiljø'? Og således være med til at imødekomme punktet om 'Viden, data, opfølgning og evaluering'?

Formanden indstiller at udvalget drøfter forslagene og godkender strategiplanen.

Beslutning

Udvalget er enige i, at teksten afspejler de drøftelser og det arbejde, der blev gennemført på 12:12 seminaret. Udvalget er enige om, at eksempler på metoder udgår af teksten (SMART mål, Design tænkning, KISS), da det kan skabe forvirring.

Udvalget vil meget gerne have det ud og leve i organisationen. Det kan og skal integreres i arbejdet med øvrige styringsdokumenter. Ikke som noget der kommer oveni, men noget som understøtter.

Den del der handler om Hovedudvalget og Chefforums samarbejdet rykkes ned i den sidste del. Strategiplanen skal afspejles i drejebogen for dialogmødet mellem Hovedudvalget og Chefforum.

Strategiplanen er første skridt mod handleplaner på de udpegede områder.

Forslag om at måden vi behandler nyttejobbere, behandles ifm. strategiplanens "bæredygtige arbejdsfællesskaber" og i drøftelserne med chefforum.

Der skal etableres en systematik omkring strategiplanen, så vi sikrer, at dens fokuspunkter indarbejdes i vores mødestruktur og arbejdsprocesser. Udvalgssekretariatet udarbejder forslag.

Bilag

Hovedudvalgets strategiplan 2024 version 4

Punkt 82: Drøftelse | Evaluering af Hovedudvalgets 12:12 seminar

81.38.04-G20-2-24

Sagsfremstilling

Drøftelse om Hovedudvalgets 12:12 seminar den 12.-13. september 2024. Indfrie de forventningerne? Var det værdifuldt? Hvad har vi lært? Hvilke aftaler blev der indgået? Skal vi gøre det på samme måde en anden gang? Skal der laves justeringer en anden gang?

Beslutning

Veltilrettelagt. Lad os blive mere skarpe på, ”Hvad så herfra?” / konkrete aftaler. Søren Obed Madsen var god, men det blev lidt ukonkret. Vigtigt output fra 12:12 seminaret var strategiplanen – den kom i hus. Næste skridt er konkrete handleplaner.

Bilag

Opsamling fra Hovedudvalgets 12 12 seminar 12 13 sep 2024

Slides fra Hovedudvalgets 12 12 seminar 2024

Punkt 83: Beslutning | Forretningsorden for Hovedudvalget

81.38.04-A00-5-23

Sagsfremstilling

Formanden indstiller, at Hovedudvalget udarbejder en ny og opdateret forretningsorden for Hovedudvalget.

MED-aftalens bilag E oplister følgende, som inspiration til en forretningsorden.

Bilag E – Inspiration til udarbejdelse af forretningsorden for MED-udvalg

MED-udvalg på alle niveauer skal udarbejde en forretningsorden, og nye medlemmer i MED-udvalget skal introduceres for den.

En forretningsorden evalueres minimum hvert 2. år. Forretningsordenen er et supplement til MED-aftalen og fungerer som et kodeks for ordentligt, holdbart og positivt MED-samarbejde og udgør sammen med den lokale MED-aftale rammerne for udvalgets arbejde.

En forretningsorden for et MED-udvalg skal typisk indeholde følgende punkter:

1. Opgaver
2. Udvalgets sammensætning
3. Bestemmelser om formand og næstformand samt valgperioder
4. Mødefrekvens, varighed, formøder, koordinering med andre MED-niveauer
5. Dagsordener, indhold, faste punkter, tidspunkt for udsendelse og i hvilken form, møder mellem formand og næstformand og eventuel sekretær
6. Referat, tidspunkt for udsendelse, kommunikation af referat og beslutninger, eventuel inddragelse af øvrige udvalg
7. Sekretærbistand, rolle og opgaver
8. Årshjul, som kan skabe overblik over de mål og indsatser, som udvalget arbejder med. Det er også et redskab til at huske at få de obligatoriske emner på dagsordenen ex drøftelse af budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold. Da flere opgaver er tilbagevendende med 2-3 års mellemrum ex APV og trivselsmåling, er det hensigtsmæssigt at udarbejde et årshjul over flere år. Opgaver fra Hovedudvalget og øvrige ovenstående udvalg vil ligeledes indgå i årshjulet.

Beslutning

Stine og Thomas udarbejder et oplæg til godkendelse. TB indkalder Stine til møde.

Punkt 84: Drøftelse | Budget og regnskab

81.38.04-000-1-24

Sagsfremstilling

Status på budget og regnskab. Formanden orientere bl.a. udvalget om rammebesparelsen på kr. 7,4 mio.

Hovedudvalget noterede sig ved seneste ordinære møde, at der ønskes en drøftelse af konsekvenser ved udmelding om mådehold. Fx hvordan det påvirker kantinedrift og CSR aktiviteter (organisationens ansvarlighed i forhold til det omgivende samfund. Fx nytte- og fleksjobberes betingelser på arbejdsmarkedet).

Beslutning

Der efterspørges et procespapir ifm. tilpasninger ift. budgetaftalen. Formanden fortæller at centercheferne har procesplaner. Aftalt, at HR samler dem sammen, så Hovedudvalget på et overordnet niveau får indblik og overblik.

Det er vigtigt at budgettets konsekvenserne synliggøres.

Det er afgørende, at de berørte behandles i overensstemmelse med ledelsesgrundlaget og MED-aftalens værdier.

Hovedudvalget peger på, at budgetterne fortsat ikke er retvisende. Der efterspørges endnu mere gennemsigtighed!

Punkt 85: Drøftelse | Status på implementering af ny MED-aftale

81.38.00-P27-1-23

Sagsfremstilling

Jf. udmelding på forårets Arbejdsmiljødag den 28. maj 2024, skal alle MED-udvalg have haft gennemgang af den nye MED-aftale på deres dagsorden - senest den 1. september 2024. Der er lavet et slidesæt, som skal anvendes. Dette slidesæt blev gennemgået på den nævnte AM-dag. Bl.a. for at det enkelte udvalg kunne vurdere, om ændringer i den nye MED-aftale ville have betydning for deres praksis. Herunder, at hvis det var nødvendigt med tilpasninger, skulle Hovedudvalget ansøges herom senest den 1. september 2024.

Kravet om at alle MED-udvalg / personalemøder med MED-status har gennemgået det, har yderligere været annonceret i kommunens nyhedsbrev den 9. august 2024, ligesom det er påpeget på intranettet under information om den nye MED-aftale.

Hovedudvalget har drøftet status på 12:12 seminar den 12.-13. september 2024. Jf. ny strategiplan skal Hovedudvalget tage stilling til, om vi har tilstrækkelig viden. Om vi har brug for ny eller yderligere viden for at kunne tage stilling til statusspørgsmålet? Bør der nedsættes en arbejdsgruppe blandt hovedudvalgets medlemmer, som kan indhente og bearbejde data?

Beslutning

Det er forskelligt, hvordan man griber det an. Der er forskellige holdninger. Men er det ikke også ok?

Værdierne fylder meget og det er godt. Det er samtidig ikke et emne, man kan sige er "løst" ved, at man har snakket om det. Det betyder, at man løbende og aktivt må arbejde med det og genbesøge det. Vi behandler implementeringsdelen på næste AM-dag den 21/11 med bl.a. en temperaturmåling.

Hovedudvalget efterspørger oversigt over næstformænd i MED-strukturen. TB følger op.

Punkt 86: Drøftelse | Ny udbuds- og indkøbspolitik

81.38.04-P22-3-24

Sagsfremstilling

Der er udarbejdet en ny udbuds- og indkøbspolitik. Den har været behandlet i Chefforum og efter rettelser herfra, skal den jf. tidsplan også fremlægges til drøftelse i Hovedudvalget.

Se bilag.

- Er principperne nemme at få øje på og forstå?

Beslutning

Kan det gøres kortere? Det er samtidig vigtigt, at politikken er tilpas udlagt. Opfordring til at der er vejledninger, som kan gøre det nemmere at gøre det rigtige.

Der savnes noget mere bæredygtighed – at vi handler genbrug. Opfordring til at det indføjes.

Bilag

Endeligt forslag til Faxe udbuds- og indkøbspolitik til Hovedudvalget

Proces for Ny udbuds- og indkøbspolitik

Punkt 87: Drøftelse | Arbejdsmiljødialog

87.01.00-A00-2-24

Sagsfremstilling

På seneste 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.

Konkret denne gang:

- Opfølgning på aftale om dialogmøde med chefforum den 24. oktober 2024, som punktet sidste gang primært omhandlede. Det udarbejdede program fremlægges.
- Drøftelse om hvad vi skal evaluere på i forlængelse af næste arbejdsmiljødag og hvordan?
- Der ønskes en status på personaleomsætning. Ønskes på centerniveau:

Personale- og lederomsætning

Efter ønske fra Hovedudvalget gives en status på udviklingen i personaleomsætningen for medarbejdere og ledere.

Nedenstående oversigt viser dels omsætningen i hele 2023 og den aktuelle omsætning i 2024 for perioden januar til 30. september 2024.

Udregningen er baseret på KMD's udregningsmetode, hvilket er:

Antal ansatte v. startdato for beregningsperioden + antal ansatte ved udgangen af beregningsperioden. Dette tal divideres med 2. Herefter beregnes, hvor mange procent antallet af fratrådte er af det pågældende tal.

Personaleomsætning 2023

Den samlede personaleomsætning (inkl. ledere) var i 2023 på 28,3 %. Tallet spænder over en vis variation fra 7,4 % i Direktionssekretariatet til 32,4 % i Center for Social, Sundhed & Pleje.

Enhed	Antal fratrådte	Antal ansatte pr.		Personaleomsætning i %
		01.01.2023	31.12.2023	
Den totale personaleomsætning	751	2692	2607	28,3
Stab for HR	2	18	19	10,8
Direktionssekretariatet	1	13	14	7,4
Center for Økonomi & Teknologi	11	67	66	16,5
Center for Ejendomme	30	176	173	17,2
Center for Social, Sundhed & Pleje	360	1136	1088	32,4
Center for Beskæftigelse	25	117	102	22,8
Center for Børn, Unge & Familier	308	1042	1022	29,8
Center for Kultur, Frivillighed & Borgerservice	11	81	81	13,6
Center for Plan & Miljø	3	39	38	7,8

Figur 1

Personaleomsætning 1. januar – 30. september 2024

Den samlede personaleomsætning for perioden i 2024 er på 19,2 %. Tallet spænder over en vis variation fra 7,2 % i Center for Økonomi & Teknologi til 32% i Direktionssekretariatet.

Enhed	Antal fratrådte	Antal ansatte pr.		Personale- omsætning i %
		01.01.2024	30.09.2024	
Den totale personaleomsætning	502	2606	2614	19,2
Stab for HR	3	19	20	15,4
Direktionssekretariatet	4	14	11	32
Center for Økonomi & Teknologi	5	69	70	7,2
Center for Ejendomme	19	174	175	10,9
Center for Social, Sundhed & Pleje	241	1083	1115	21,9
Center for Beskæftigelse	10	97	102	10,1
Center for Børn, Unge & Familier	198	1031	998	19,5
Center for Kultur, Frivillighed & Borgerservice	17	78	82	21,3
Center for Plan & Miljø	3	37	39	7,9

Figur 2

Lederomsætning 2023

Den samlede lederomsætning i Faxe Kommune var i 2023 på 23,5 % jf. figur 3.

Tallet spænder over stor variation, idet nogle centre har haft en lederomsætning på 0 %, mens andre områder har haft en lederomsætning på op til 31,3 %. De områder, der har haft den største lederomsætning er indenfor de store velfærdområder.

Enhed	Antal fratrådte	Ledere pr. 01.01.2023	Ledere pr. 31.12.2023	Total %
Den totale lederomsætning	30	130	125	23,5
Direktionen	0	2	3	0,0
Stab for HR	0	2	2	0,0
Direktionssekretariatet	0	2	2	0,0
Center for Økonomi & Teknologi	0	4	5	0,0
Center for Ejendomme	1	6	7	15,4
Center for Social, Sundhed & Pleje	9	37	32	26,1
Center for Beskæftigelse	2	9	6	26,7
Center for Børn, Unge & Familier	18	58	57	31,3
Center for Kultur, Frivillighed & Borgerservice	0	7	8	0,0
Center for Plan & Miljø	0	3	3	0,0

Figur 3

Lederomsætning 2024

Den samlede lederomsætning i Faxe Kommune var i perioden 1. januar til 30. september 2024 på 18,1 % jf. figur 4.

Tallet spænder over stor variation, idet nogle centre har haft en lederomsætning på 0 %, mens andre områder har haft en lederomsætning på op til 54,6 og 66,7 %. Det bemærkes dog, at der er tale om små områder med hhv. 6 og 2 ledere, hvilket betyder,

at procentandelen for lederomsætning hurtigt fremstår meget høj, selvom det kun er hhv. 3 ledere og 1 leder, der er fratrukket deres stillinger.

Enhed	Antal fratrukkede	Personale pr. 01.01.2024	Personale pr. 30.09.2024	Total %
Den totale lederomsætning	23	129	125	18,1
Direktionen	1	3	2	40,0
Stab for HR	0	2	2	0,0
Direktionssekretariatet	1	2	1	66,7
Center for Økonomi & Teknologi	0	5	5	0,0
Center for Ejendomme	0	9	9	0,0
Center for Social, Sundhed & Pleje	8	32	34	24,3
Center for Beskæftigelse	3	6	5	54,6
Center for Børn, Unge & Familier	10	59	57	17,3
Center for Kultur, Frivillighed & Borgerservice	1	8	7	13,4
Center for Plan & Miljø	0	3	3	0,0

Figur 4

Indstilling

Formanden indstiller, at Hovedudvalget drøfter personale- og lederomsætningen for 2023 + 2024.

Beslutning

Drøftelse af drejebogen for dialogdagen mellem Hovedudvalget og Chefforum. Det punkt der hedder "Aftale om mandat" skal tydeligt angive, at det handler om, at blive så konkrete som muligt, omkring hvad vi går med / hvad der er den fælles aftale. Denne aftale skal rumme en struktur for samarbejdet mellem Hovedudvalget og CF, herunder mødekandance. Aftale om strukturen skal (evt.) gå forud for temaet "databaseret arbejdsmiljøarbejde".

Punkter om narrativer reduceres til kun at være til sidst – ikke undervejs.

Exitsamtalen tilsidesættes flere steder i organisationen. Der er for og imod opretholdelsen af det. Disse overvejelser og drøftelser tages med ind i strategiplanen om data.

Punkt 88: Orientering | Status på Targit

81.28.00-G01-1-24

Sagsfremstilling

Sagen indeholder en orientering om drift og ejerskab over Targit. Targit er Faxe Kommunes platform til at fremvise ledelsesinformation, og som præsenterer kommunens sygefraværstatistik. At have retvisende sygefraværdata er afgørende i arbejdet med at nedbringe sygefraværet, hvilket fortsat både er en organisatorisk og politisk prioritet.

Status på drift og fremvisning af data

Som en følge af besparelserne i 2023, blev stillingen som analysekonsulent ikke genbesat i HR Udvikling. Ejerskabet og driften har i den mellemliggende periode været uafklaret. Da HR Udvikling ikke længere har medarbejdere med systemtekniske kompetencer ansat, har det ikke været muligt at vedligeholde platformen, hvilket har medført at sygefraværdata i nogle tilfælde, ikke var retvisende og i andre tilfælde ikke har været tilgængelige.

Ejerskabet er nu afklaret, og der er truffet beslutning om, at driften og systemejerskabet ligger i Center for Økonomi & Teknologi. Derudover er KMD hyret ind til at hjælpe med at genopsætte fremvisningen af sygefraværdata i Targit. Sideløbende arbejdes der på at få forårets organisationsændringer korrekt registreret i vores systemer (LOS og AD) samt at forkorte tidsperioden for at ændringer i forbindelse med fremtidige organisationsændringer slår igennem. Dette har en betydning for, at de rette data er tilgængelige i Targit under den enkelte arbejdsplads.

Mulig fremtidig brug af sygefraværdata

Data for sygefravær er desuden relevant at medtænke i den fremtidige drøftelse mellem Chefforum og Hovedudvalget ift. hvordan vi fremadrettet skal arbejde med evalueringer i Faxe Kommune (APV, Ledelseevaluering og Trivselsevaluering). Sygefravær er udtryk for tre forskellige problematikker, hvilket er:

- Fysisk og psykisk sygdom
- Kriser i privatlivet
- Et belastende arbejdsmiljø

Særligt sidstnævnte er relevant at medtænke i den kommende drøftelse mellem Hovedudvalget og Chefforum, da sygefravær kan være en indikation på et belastende arbejdsmiljø. Derved er det relevant i en drøftelse om et fremtidigt evalueringskoncept.

Indstilling:

Formanden indstiller, at Hovedudvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning

Taget til efterretning.

Der efterspørges alternative beskrivelser til "0,6%", som kan være nemmere at forstå / relatere til. Dagsværk? Timer? HR er ved at klargøre anden fremlæggelse.

Punkt 89: Orientering | Tilbageholdte midler fra Uddannelses- og Udviklingspuljen 2024

81.39.00-G01-1-23

Sagsfremstilling

Formålet med sagen er, at orientere om beslutning vedrørende tilbageholdte midler fra Uddannelses- og Udviklingspuljen 2024 samt ansøgningsmuligheder for 2025.

Ansøgning til uddannelse i 2025

Fra d. 2. oktober er det igen muligt at søge Uddannelses- og Udviklingspuljen om midler til uddannelse i 2025. Fristen for at ansøge er d. 11. november og styregruppen mødes d. 25. november, hvor ansøgningerne gennemgås og støtten uddeles. Uddannelses- og Udviklingspuljen vil igen i 2025 have et fuldt budget til rådighed på 1.071.169 kr.

Tilbageholdte midler for 2024

På Hovedudvalgsmødet d. 17. august 2023 blev det besluttet, at puljen for 2024 skulle deles i to, hvoraf den ene halvdel blev "holdt tilbage" som en mulig besparelse. I lyset af den økonomiske vanskelige situation Faxe Kommune befinder sig i, vil de tilbageholdte midler fra 2024 blive brugt til at dække budgetoverskridelser i 2024.

Indstilling

Stab for HR indstiller, at Hovedudvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning

Taget til efterretning.

Punkt 90: Orientering | Ændring af årlig status på det Sociale Kapitel

81.38.04-A00-2-24

Sagsfremstilling

På Hovedudvalgets møde d. 19. juni 2024 blev det under den årlige drøftelse af Det Sociale Kapitel besluttet, at der skulle vurderes, om der var behov for en opdatering af, hvilke data HU skal lade indgå i den årlige drøftelse.

Lene Rold og Jørgen Lyngså har sammen med HR vurderet, at nytteindsatsen (jf. kapitel 11 i lov om aktiv beskæftigelsesindsats) bør indgå i den fremtidige årlige drøftelse i Hovedudvalget.

Nytteindsats er en del af Jobcentrets tilbudsvifte. Nytteindsatsen består af udførelse af samfundsnyttige opgaver. Det kan fx. være vedligeholdelse af kommunale anlæg og servicearbejde for borgere, der ikke selv kan udføre arbejdet. Nytteindsats kan kun etableres hos offentlige arbejdsgivere.

I den forbindelse bemærkes det, at det følger af Lov om aktiv beskæftigelsesindsats § 48, stk. 3, at ved etablering af virksomhedspraktik i form af nytteindsats skal spørgsmålet om etablering have været drøftet mellem arbejdsgiveren og tillidsrepræsentanten/medarbejderrepræsentant.

Indstilling

Formanden indstiller at, Hovedudvalget godkender at nytteindsatsen indgår i fremtidige materiale, når Hovedudvalget drøfter Det Sociale Kapitel.

Beslutning

Efter en kort drøftelse, stod det klart, at der er brug for at fremsøge og fremlægge aftaler. HR følger op.

Øvrige er taget til efterretning.

Punkt 91: Orientering | Status på Seniorpolitikken

81.38.04-P22-1-24

Sagsfremstilling

Hovedudvalget skal ifølge seniorpolitikken i lige år drøfter politikken for at vurdere, om den er tidssvarende, og om den bliver anvendt efter hensigten.

Nugældende seniorpolitik tager udgangspunkt i og bygger videre på den til enhver tid gældende Rammeaftale om Seniorpolitik. Ifølge gældende politik betales udgifter til aftaler, som medfører udgifter for kommunen af den enkelte arbejdsplads.

HR er aktuelt vidende om ca. 20 senioraftaler, som medfører lønmæssige udgifter. Som oftest ved at pensionen opretholdes ved nedgang i arbejdstid. Derudover er det HR's vurdering at der lokalt etableres arbejdstids- og opgavemæssige ændringer, uden lønmæssige konsekvenser, med det formål at fastholde medarbejdere.

Det foreslås at Hovedudvalgets medlemmer forud for mødet gennemlæser gældende seniorpolitik, som vedlægges.

Chefkonsulent Sine Reffstrup deltager under punktets behandling.

Indstilling

Formanden indstiller at

- Hovedudvalget drøfter om seniorpolitikken er tidssvarende og om den bliver anvendt efter hensigten
- Hovedudvalget drøfter hvordan seniorpolitikken formidles i organisationen.

Beslutning

Kan systemet ”pushe” lederne, så de automatisk gøres opmærksom på, at tiden er moden til en snak med medarbejdere i målgruppen? HR undersøger og følger op.

Der skal arbejdes på opsamling. Falder også ind under strategiplanen om ”data og evaluering”.

Falder tillige ind under strategiplanen om ”bæredygtige arbejdsfællesskaber”.

På nuværende tidspunkt er seniorpolitikken indskrevet i MUS koncept. For at det kan fungere som en reminder, forudsætter det selvfølgelig, at der afholdes MUS.

Bilag

seniorpolitik_2018

Punkt 92: Orientering | Procedure for lønpolitik

81.15.00-A26-1-22

Sagsfremstilling

Baggrund

Med afsæt i en drøftelse i Hovedudvalget i 2022, vedrørende Faxe Kommunes lønpolitik og håndtering af denne, blev der nedsat en arbejdsgruppe for at udarbejde en procedure for lønforhandling. Arbejdsgruppen bestod af medlemmer fra Hovedudvalget, Chefforum og medarbejdere fra Stab for HR. Udkastet til proceduren har været drøftet på Chefforum d. 12 marts 2024 og igen d. 9. april. Ved sidstnævnte møde blev det besluttet at udsætte godkendelse af proceduren indtil det nye ledelsesgrundlag var på plads og relevante værdier fra ledelsesgrundlaget var indarbejdet, som en del af proceduren. De relevante ændringer er nu foretaget.

Indhold

Proceduren beskriver processen for lønforhandling (**se bilag 1**), og skal forstås som en konkretisering og udbygning af den eksisterende lønpolitik fra 2011. Formålet er, at sikre en ensartet og systematisk tilgang til lønforhandlingsprocessen i hele organisationen.

Implementering

Stab for HR vil i januar 2025, jf. beskrivelsen i bilag 1, sende en mail ud til alle ledere og tillidsrepræsentanter for at sikre at alle er informeret. Proceduren vil være gældende fra januar 2025.

Indstilling

Formanden indstiller, at Hovedudvalget drøfter proceduren.

Beslutning

Taget til efterretning.

Bilag

Bilag 1 - Procedure for Lønforhandling

Punkt 93: Beslutning | Tilpasning af Centerudvalg CBUF

81.38.06-A00-1-24

Sagsfremstilling

Ansøgning om revidering af MED-strukturen i Center for børn, unge og familier

Udvidelse af centerudvalget i Center for Børn, Unge og Familier

Centerudvalget i CBUF har drøftet sammensætningen af udvalget fremadrettet. Da vi er et stort center, der dækker mange forskellige områder, ønsker vi, at centerudvalget skal afspejle dette. Derfor ansøger vi om nedenstående sammensætning:

- 4 ledelsesrepræsentanter
- 2 valgte AMR
- 12 medarbejderrepræsentanter (FTR/TR/AMR)

Centerudvalget har haft denne sammensætning i en årrække, og vi synes, det fungerer efter hensigten med en bred repræsentation.

Oprettelse af områdeudvalg i Center for Børn, Unge og Familier

I centerudvalget i CBUF har vi drøftet muligheden for at oprette områdeudvalg som en prøvehandling. Vi ønsker at oprette et områdeudvalg på skoleområdet og på familieområdet samt søge om fortsat at have et øget antal deltagere i vores centerudvalg.

A. Områdeudvalg på skoleområdet

På skoleområdet har vi besluttet at benytte os af denne mulighed. I områdeudvalget vil Ung Faxe, Specialskolen samt folkeskolerne være repræsenteret.

Vi ønsker at sammensætte områdeudvalget inden for de rammer, der er skitseret i MED-aftalen. sammensætningen bliver følgende:

- 4 ledelsesrepræsentanter
- 2 valgte AMR
- 6 medarbejderrepræsentanter (FTR/TR/AMR under DLF, BUPL og FOA)

Såfremt vi skal drøfte emner, der relaterer sig til det teknisk/administrative personale, vil en repræsentant fra dette område blive inviteret ind som gæst.

B. Ny MED-struktur på familieområdet i Center for Børn, Unge og Familier

På familieområdet ønsker Centerudvalget endvidere at afprøve en ny struktur med etablering af et Områdeudvalg supplere med lokale medudvalg i de enkelte afdelinger. For 3 af afdelingerne etableres medudvalg som personalemøde med med-status, idet man er færre end 30 medarbejdere. –

Lokal-MED i Familieområdet har ved møde den 2. september 2024 besluttet at ansøge HU om at kunne afprøve en ny model for MED-samarbejdet.

Baggrunden for ansøgningen er bl.a., at afdelingen Familie- og Ungeindsatser (FUI) personalemæssigt har en størrelse, der i sig selv berettiger etableringen af et Lokal-MED. Hertil kommer, at der i september måned også er etableret en TRIO på Tingvej, så der nu på området er en TRIO tilknyttet hver lokation og opgaveområde. I drøftelserne på Lokal-MED er der særligt lagt vægt på, at en ny struktur vil:

- Gøre MED-samarbejdet mere nærværende og tættere på den daglige opgavevaretagelse
- Styrke arbejdsmiljøet lokalt

- Medvirke til at skabe sammenhæng mellem praksis og overordnet politisk og strategisk fokus
-

Sammensætningen af Område-MED vil fremadrettet være:

Familiechef – forperson

- 3 pladser til ledelsesrepræsentanter
- 1 plads til TR for DS
- 1 plads til TR for HK
- 1 plads til TR for SL
- 3 AMR

I alt 10 pladser

Lokal-MEDudvalg vil blive etableret i FUI på Søndergade.

Personalmøder med MED-status vil fremover foregå i hhv. Myndighed på Tingvej, i Modtagelsen og Børnehandicap samt i Tidlig Forebyggelse.

TRIO er etableret for:

- Søndergade Myndighed (Modtagelse og børnehandicap) og Tidlig Indsats
- Søndergade FUI
- Tingvej Myndighed

På vegne af centerudvalget i CBUF

Dorthe Lund Nielsen, formand, centerchef

Stine Baad Clausen, Næstformand

(Ansøgning med underskrifter vedhæftet.)

Beslutning

Godkendt. (Det er den underskrevne version, der gælder. Der er kommet en opdatering siden den, der oprindeligt er lagt på sagen.)

Bilag

Underskrevet ansøgning fra centermed CBUF til HU

Punkt 94: Beslutning | Tilpasning af MED-udvalg på Ny Østskolen

81.38.06-A00-1-24

Sagsfremstilling

Ny-Østskolen ønsker et MED-udvalg på 14 medlemmer grundet skolens opdeling i 5 skolematrikler. Vi ønsker at få vedlagte anmodning behandlet i Hovedudvalget på mødet den 23. oktober 2024.

Venlig hilsen

Henrik Villiam Østergaard
Skoleleder

Beslutning

Godkendt. Bemærkning: NyØsts navn er opdateret til Femkløverskolerne.

Bilag

12.09.24 Ansøgning om udvidelse af MED-udvalget Ny Øst

Punkt 95: Beslutning | Oprettelse af centerMED for Center for Økonomi, Indkøb & Teknologi

85.02.02-A21-14-24

Sagsfremstilling

Den 27. juni 2024 traf byrådet beslutning om en proces for ændring af centerstrukturen i Faxe Kommune, herunder at sammenlægge Center for Økonomi og Center for Teknologi. Forslaget om ændringen var i høring i MED-systemet, og der indkom 3 høringssvar. Det er direktionens vurdering, at med det nye center, Center for Økonomi, Indkøb & Teknologi (CØIT) vil der være en velfungerende ramme for den samlede opgaveløsning. Økonomi og teknologi er tværgående opgaveområder, der betyder meget for udviklingen af alle kommunens velfærdsopgaver. Ved at forankre dem i ét og samme center, forventes det, at området samlet set bliver en endnu stærkere og samspillende ressource for organisationen. De to centre ledes i dag af én og samme centerchef, hvorfor sammenlægningen ikke vil ændre antallet af centerchefer.

Byrådet godkendte indstillingen med henblik på at administrationen igangsatte en implementering af den nye struktur, herunder at inddragelse af forslag, samt input fra medarbejdere og ledere således at den nye struktur kunne træde i kraft pr. 1. oktober 2024.

Siden beslutningen har der været afholdt møder i eksisterende MEDstruktur for de to centre samt senest fællesmøde for alle medarbejdere i områderne mhp. drøftelse af 3 forslag til ny MEDstruktur for det sammenlagte center. Ovenpå fællesmødet for alle medarbejdere, har der været afholdt møder for medarbejderne mhp. tilbagemelding om indstilling af ny MED-struktur. Det skal tilføjes at der forinden fællesmødet, har været afholdt møde med sekretær for Hovedudvalget Thomas Børager og næstformand for HU Lissie Andrea mhp. modelmuligheder for MEDstruktur.

På den baggrund vedlægges centrets valg af ny MEDstruktur til godkendelse i Hovedudvalget.

Navnet for det sammenlagte center bliver Center for Økonomi, Indkøb & Teknologi (forkortet CØIT), idet der i navnet er taget højde for hjemtagelsen af udbuds- og indkøbsopgaven fra SUI pr. 1. januar 2025.

Beslutning

Godkendt. Bemærkning: Rettelse ifm. det nye centers navngivning; Center for Økonomi & Teknologi er det korrekte.

Bilag

CØIT - ny MED struktur 20241010 version 2

Punkt 96: Orientering | Revideret procedurer for kodeordssikkerhed

85.00.00-G01-17-24

Resumé

Udviklingen på cybersikkerhedsområdet går stærkt og der er et behov for en revidering af Faxe Kommunes procedurer for kodeordssikkerhed. Denne sag beskriver Center for Økonomi og Teknologis (herefter CØT) valgte tilgang til en styrket kodeordssikkerhed i Faxe Kommune.

Indstilling

Center for Økonomi og Teknologi indstiller, at Hovedudvalget:

1. tager orientering om reviderede procedurer for kodeordssikkerhed i Faxe Kommune til efterretning.

Beslutning

Taget til efterretning.

Sagsfremstilling

Center for Cybersikkerhed anbefaler alle at lave stærke kodeord, da det er en forudsætning for, at følsomme og fortrolige informationer beskyttes mod uønsket adgang. Senest har centeret den 20. september fastholdt deres trusselsvurdering i forhold til cyberkriminalitet som værende 'meget højt'.

Faxe Kommunens procedurer for kodeordssikkerhed er senest opdateret 10. november 2022, hvorfor den nu opdateres til at imødekomme det skærpede trusselsbillede. Proceduren er gældende for alle medarbejdere i Faxe Kommune og dækker primært adgangen til vores (PC/kontor) AD-bruger og dermed systemer vi tilgår via Single Sign On (SSO).

I dag er kravene til et sikkert kodeord, at det skal være minimum 8 karakterer med minimum et stort bogstav og et tal. Dertil skal kodeordet fornyes pr. 90 dage.

Fremover skærpes kravene således, at kodeordet skal være på minimum 15 karakterer og indeholde minimum et stort bogstav, tal og specialtegn. Med den øgede sikkerhed omkring kodeordet skal kodeordet fremover fornyes to gange årligt.

Proceduren vil fremover dække samtlige it-systemer, hvori der behandles fortrolige eller følsomme oplysninger. Det vil sige, at den ikke længere kun er dækkende for IT-løsninger, der anvender SSO. Det betyder ikke, at vores eksisterende it-leverandører skal ud og udvikle på deres IT-løsninger for at imødekomme denne procedure. IT-kontraktgruppen vil fremover undersøge dette i forbindelse med vurdering af nye IT-løsninger. Vi tillægger en pragmatisk tilgang med udgangspunkt i vores nuværende risikobaserede tilgang. Der kan fremkomme it-løsninger, som ikke vil kunne imødekomme denne procedure - det kan f.eks. være apps til mobile enheder eller IT-løsninger med fortrolige oplysninger, hvor brugeradministrationen ligger hos leverandøren. I disse tilfælde udarbejdes risikoanalyse, som pågældende leder, der ønsker at anskaffe løsningen skal tage stilling til. Har vi eksisterende IT-løsninger, der kan imødekomme de skærpede krav, ser vi gerne i CØT, at dette implementeres i løbet af første halvår 2025.

Tidsplan for implementering af skærpede krav til kodeordssikkerhed:

Den 8. oktober - orientering af Chefforum

Den 23. oktober - orientering af Hovedudvalget

November måned - teknisk opsætning af CØT og kommunikation til samtlige medarbejdere

December måned - Frivillig overgangsperiode (medarbejdere opfordres til at skifte kodeord)

Den 6. januar - ny kodeordspolitik træder i kraft (tvungen password skift).

Økonomiske konsekvenser

Ingen økonomiske konsekvenser.

Punkt 97: Orientering | Fra deltid til fuldtid

81.00.00-P20-1-24

Sagsfremstilling

På mange af de kommunale arbejdspladser er det størstedelen, der er ansat på deltid. At finde gode måder at ændre det og påvirke den kommunale beskæftigelsesgrad kræver en længere vedholdende indsats over flere år.

KL og Forhandlingsfællesskabet tilbyder et forløb, som kan give Faxe Kommune konkrete erfaringer med, hvad der virker og

hvilke rammer, der gør det nemmere, at arbejde med opgaven

Fuldtidsindsatsen er et partsprojekt mellem arbejdsgivere (KL) og arbejdstagere (Forhandlingsfællesskabet) og bor lokalt vores MED-system, hvor både medarbejdere og ledelsen er repræsenteret. Det giver mulighed for fra starten at skabe gode rammer for og forventningsafstemme deltagelsen og ambitioner med op i tid og fuldtid samt at træffe beslutninger om det videre arbejde.

Rundt omkring i landet har 200 arbejdspladser allerede deltaget i indsatsen, så der er gode erfaringer at bygge videre på.

Der lægges i første omgang op til, at det er arbejdspladser i CSSP, der deltager med arbejdspladser fra hjemmeplejen og plejehjemmene. Og at indsatsen derfor forankres i CSSP's centerudvalg,

Efter det færdige forløb orienteres Hovedudvalget om høstede erfaringer og drøfter erfaringerne og det videre arbejde.

Der nedsættes en styregruppe som består af både medarbejdere og ledelsesrepræsentanter.

Formand og næstformand indstiller:

- at Faxe Kommune deltager i "Fra deltid til fuldtid".
- at opgaven lægges i Center for Social, Sundhed og Pleje og forankres i centerudvalget
- Hovedudvalget orienteres om de høstede erfaringer, når forløbet er gennemført

Beslutning

Der står, at det er et orienteringspunkt. Det er rettelig et beslutningspunkt. Indstilling til beslutning er der gjort rede for.

Hovedudvalget synes, det er et godt træk og er spændt på at følge erfaringerne, i takt med at de ruller ind.

Bilag

Startspakke - En fremtid med fuldtid

Punkt 98: Drøftelse | Hovedudvalgets kommunikationsindsats

81.38.04-A50-1-23

Sagsfremstilling

Emil og Jacob har i dag ansvaret for videoreferatet. Det skal aftales, hvem der står for det næste gang.

Hovedudvalget drøfter i fællesskab hvilke pointer og budskaber, som er særlig vigtige at få kommunikeret ud i organisationen efter dagens møde. Både i videoen og via hvert enkelte medlem af udvalget.

Beslutning

Vidoreferatet tages op til revision. Der konstateres for få visninger. Videoreferatet afskaffes. Overvejelser om vi kan lave en referatversion, hvor vi hjælper med at pege på vigtige obs punkter til TRIOer fra referatet. Vi fortsætter behandlingen af emnet næste gang.

Punkt 99: Meddelelser

81.38.04-A00-5-23

Meddelelser

1. Anja og Vibeke orientere om program til Arbejdsmiljødag den 21. november 2024.
2. Jonas orienterer om "Pulje til bedre arbejdsmiljø i kommuner og regioner".
3. ?

Beslutning

Opmærksomhed på at "Fleksibel arbejdsplads og Arealoptimering" sætter historier i gang, før der er truffet beslutninger. Ida sørger for, at der kommer information ud i nyhedsbrevet.

Tidligere beslutning

Ingen.

Bilag

Drejebog AMDag II 20241121