

# REFERAT Hovedudvalget d. 24-02-2021

**Mødedato** Onsdag d. 24. februar 2021 kl. 09:00

**Mødested** Virtuelt

## Indholdsfortegnelse

|  |    |
|--|----|
| Godkendelse af dagsordenen.....  | 3  |
| Godkendelse af referat fra sidste møde den 16. december 2020.....      | 4  |
| Drøftelse: Indførelse af fratrædelsessamtaler.....                     | 5  |
| Drøftelse: Arbejdsmiljøet i en coronatid.....                          | 7  |
| Drøftelse: Fleksibel arbejdsplads/hjemmearbejdspladsen.....            | 8  |
| Økonomi.....   | 10 |
| Drøftelse: Budgetproces og budgetvejledning 2022 - 2025.....           | 12 |
| Drøftelse: Anvendelse af delvis sygemelding og fleksibelt arbejde..... | 14 |
| Drøftelse: Status på Øget Nærvær - Bedre Trivsel.....                  | 16 |
| Drøftelse: Servicetjek af MEDaftalen.....                              | 21 |
| Drøftelse: Den årlige drøftelse af lønpolitikken.....                  | 22 |
| Meddelelser.....   | 23 |
| Næste møde.....  | 24 |

# **Punkt 1: Godkendelse af dagsordenen**

81.38.04-P35-1-21

## **Sagsfremstilling**

Godkendelse af dagsordenen.

- Herunder prioritering af punkter.

## **Indstilling:**

Formanden indstiller, at dagsordenen godkendes.

## **Beslutning**

Dagsordenen blev godkendt.

## **Punkt 2: Godkendelse af referat fra sidste møde den 16. december 2020**

81.38.04-P35-1-21

### **Sagsfremstilling**

Godkendelse af referat fra sidste møde den 16. december 2020.

(Se referatet på Intranettet under MEDorganisation/Hovedudvalget)

### **Indstilling:**

Formanden indstiller, at referatet fra mødet den 16. december 2020 godkendes.

### **Beslutning**

Referatet blev godkendt.

## Punkt 3: Drøftelse: Indførelse af fratrædelsessamtaler

81.00.00-A26-1-17

### Sagsfremstilling

Faxe Kommune ønsker at skabe attraktive og udviklende arbejdspladser. En måde at sikre dette er ved at afholde strukturerede fratrædelsessamtaler. HR Udvikling har udviklet et digitalt fratrædelsværktøj jf. beslutning truffet på direktionens møde d. 23. januar 2018.

Målet med en fratrædelsessamtale er at sikre medarbejderen en god fratrædelsesproces, samt at indhente relevant viden som grundlag for udvikling af den enkelte arbejdsplads. Indhentet viden skal anvendes af arbejdspladsen til at skabe attraktive arbejdspladser, som tiltrækker og fastholder medarbejdere og ledere samt understøtter implementering af Faxe i Fællesskab gennem vidensdeling og innovation.

Det digitale fratrædelsværktøj er opbygget omkring et spørgeskema, som fokuserer på følgende:

1. Indfange årsagen til at medarbejdere forlader arbejdspladsen.
2. Sikrer overdragelse af viden fra medarbejdere til at udvikle attraktive arbejdspladser samt Faxe Kommune som organisation.
3. De fratrædende medarbejdere agerer som ambassadør for kommunen.

Spørgeskemaet udfyldes af samtalelederen mens samtalen foregår. Her uddybes blandt andet fratrædelsesårsagen og besvarelsene giver HR Udvikling mulighed for at analysere de indkomne data og målrette vores udviklingsfokus på baggrund heraf.

Skemaet kan tilgås via link på intranettet. Derudover findes der en vejledning til samtaleleder (bilag 2), samt en interviewguide til både samtaleleder og fratrædende medarbejder (bilag 1).

Strukturen af fokusområderne i fratrædelsessamtalen:

I spørgeskemaet er fokusområderne tilpasset efter relevans, ud fra længden af medarbejderens ansættelsestid. Den fratrædende medarbejder bliver derfor kun præsenteret for de fokusområder, som passer til ansættelsesvarigheden. Opdelingen af ansættelsesperioder er følgende (bilag 3):

- Indenfor prøveperioden (3 måneder)
- Mindre end 3 års ansættelse
- Over 3 års ansættelse

HR gennemfører i samarbejde med kommunens forskellige arbejdspladser en test - og afprøvningsperiode på 3 måneder inden det implementeres i hele organisationen.

Beslutning fra Hovedudvalget, 16. december 2020, pkt. 72:

Grundet tidspres blev punktet udsat til næste møde.

### Indstilling:

Formanden indstiller, at Hovedudvalget drøfter implementering af det digitale fratrædelsessamtalværktøj.

### Beslutning

Imran Akbar præsenterede forslaget og en status på, hvor langt vi er med at teste værktøjet af. Præsentationen er vedhæftet referatet som nyt bilag.

Værktøjet testes p.t. på 11 arbejdspladser.

Vigtigheden af fokus på implementeringen blev drøftet. I takt med, at vi opsamler viden fra resultatet af fratrædelsessamtalerne, justeres vores forskellige indsatser. Det skal medvirke til at forbedre arbejdsmiljøet og dermed fastholde medarbejderne. En opsamling kan også være et udtrykt behov, som afføder nye indsatser, både lokalt og centralt.

Der var en drøftelse af, hvordan man sikre sig, at medarbejderen ved, at der kan være tale om flere forskellige, man har sin fratrædelsessamtale med. Det er lederen, som lokalt modtager og kvitterer for opsigelsen samt sørger for journalisering i den centrale personalesag. Der var enighed om, at implementering skal ske gennem TRIO-gruppen med det formål at sikre ejerskab til opgaven samt at sikre, at de forskellige muligheder for samtalepartner tilbydes.

Brugen af fratrædelsessamtaler iværksættes, og Hovedudvalget ser frem til, hvad der kommer ud af indsatsen.

## **Bilag**

Bilag 1 - Interviewguide

Bilag 2 - Vejledning til samtaleleder

Bilag 3 - Indhold i spørgeskema

Bilag - Fratrædelsessamtaler

## **Punkt 4: Drøftelse: Arbejdsmiljøet i en coronatid**

81.38.04-P35-1-21

### **Sagsfremstilling**

Fra statslig side har man forlænget tiltagene til reduktion af smittespredning af COVID-19 til foreløbig den 28. februar 2021. Den 8. februar 2021 kom 0 - 4 klasse i skole igen, mens øvrige klasser fortsætter med virtuel hjemmeundervisning.

Der er øget fokus på smittespredning og smitteopsporing samtidig med, at vaccinationsprogrammet er ved at blive rullet ud.

Hvordan står det så til på arbejdspladserne? Hovedudvalgets medlemmer orienterer om status på arbejdssituationen fra de 7 centre og Direktionssekretariatet, og om det giver anledning til at drøfte forhold, som skal bringes videre.

De centrale parter har forlænget og opdateret Fælleserklæring af 29. januar 2021 omhandlende stor gensidig fleksibilitet, hurtighed og vilje til at finde smidige løsninger – centralt og lokalt. Fælleserklæringen er vedhæftet til orientering.

### **Indstilling:**

Formanden indstiller, at Hovedudvalget drøfter status på corona og arbejdsmiljøet på arbejdspladserne.

### **Beslutning**

Dagen i forvejen den 23. februar 2021 deltog Hovedudvalget på møde med Chefforum, hvor dagligdagens udfordringer som udløb af coronapandemien p.t. blev drøftet, så der var ikke så meget nyt at tilføje. Formanden gav udtryk for, at det havde været en god drøftelse med Hovedudvalget.

Chefforum drøftede efterfølgende hovedpointerne fra mødet. Det var blandt andet udfordringerne med udmeldinger af SFO/klub og det heraf faldende børnetal, rengøringen på skolerne og hjemmearbejdspladserne. Vi skal sørge for at holde kontakten til og blandt de kolleger, der fortsat skal udføre deres arbejde hjemmefra.

Chefforum var ligeledes så småt begyndt at fokusere på spørgsmålet om "Hvad så nu, når coronaen er væk?" - Der er jo nogle affødte problemstillinger f.eks. ledigheden.

### **Bilag**

Bilag - Fælleserklæring januar 2021

## **Punkt 5: Drøftelse: Fleksibel arbejdsplads/hjemmearbejdspladsen**

81.09.00-G01-1-21

### **Sagsfremstilling**

Vi har under Covid-19 pandemien oparbejdet gode erfaringer med at arbejde mere fleksibelt samt med hjemmearbejde. På nuværende tidspunkt har mange formentlig fået nok af hjemmearbejde, men i det store perspektiv hører vi også, at medarbejdere oplever, at de i højere grad kan arbejde mere fokuseret, og at der er bedre balance mellem kravene til arbejds- og privatlivet ved at gøre brug af hjemmearbejde. Disse erfaringer skal vi anvende til at styrke mulighederne for, at medarbejderne i fremtiden kan arbejde mere fleksibelt og fortsætte med en højere grad af hjemmearbejde efter Covid-19.

Arbejdsmiljølovgivningen stiller særlige arbejdsmiljøkrav til indretning af arbejdsstedet og til skærmarbejdet, når hjemmearbejdet foran pc foregår regelmæssigt og svarer til mindst en dag inden for en normal arbejdsuge. Arbejdstilsynet opfordrer til, at arbejdsgiveren sammen med de ansatte og arbejdsmiljøorganisationen udarbejder retningslinjer for hjemmearbejdet – herunder for indretning af hjemmearbejdspladser – så de ansatte kan udføre skærmarbejdet sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, selv om de arbejder hjemme.

Faxe Kommune har på nuværende tidspunkt ikke den endegyldige løsning på hvordan vi får skabt fleksible arbejdspladser samt et godt arbejdsliv, mens der arbejdes hjemmefra. Vi er derfor i dialog med andre kommuner i forhold til hvordan opgaven løses rundt omkring i landet for at indhente inspiration og løsningsforslag.

Det er også et område, hvor der er politisk stort fokus. Der vil måske komme en ændring i lovgivningen. Jf. en artikel i DK-Nyt den 12. august 2020, mener et folketingsflertal udenom regeringen ifølge Berlingske, at der skal lempes på arbejdsmiljøkravene til hjemmearbejdspladser. (se bilag 3)

Løsningen mens vi er fuldt hjemsendt kan med fordel være, at medarbejderne låner skærme, kontorstol, tastatur og lignende med hjem fra deres faste arbejdsplads. Her skal det også nævnes, at det ikke er et krav at medarbejderne har et hæve-sænke-bord stillet til rådighed. Kravet er derimod, at bordet skal have en overflade, der reflekterer mindst muligt, og det skal være tilstrækkeligt bredt og dybt til at opnå en fleksibel opstilling af skærm, tastatur, dokumenter og øvrigt tilbehør.

Uanset hvilke krav der gælder nu og i fremtiden, er der behov for, at vi i Faxe Kommune forholder os til, hvordan vi vil understøtte den fleksible arbejdsplads med fysiske arbejdsredskaber. Udgangspunktet bør være den enkelte medarbejders arbejdssituation og behov. Det indebærer også stillingtagen til, hvordan vi finansierer evt. meromkostninger i den forbindelse.

### **Økonomi**

Sagen har økonomiske konsekvenser, og der skal tages stilling til, hvordan vi håndterer det. Omfanget er ukendt.

### **Indstilling:**

Formanden indstiller, at Hovedudvalget drøfter den videre proces for at understøtte det fysiske arbejdsmiljø i en tid med stigende brug af hjemmearbejde.

### **Beslutning**

Hjemmearbejde under coronapandemien har vist os nogle gode positive ting relateret til den fleksible arbejdsplads, som er værd at fortsætte med. Det vil vi arbejde videre med, når arbejdslivet vender tilbage i normale rammer igen. Lige nu er der også mange, som glæder sig til at komme fysisk på arbejde og nok også uden coronarestriktioner.

Der var enighed om, at vi både her og nu skal løse de aktuelle arbejdsmiljøudfordringer i en tid med meget hjemmearbejde, og også få arbejdet med, hvordan vi efter coronaen kan arbejde strategisk med at anvende hjemmearbejde som led i en attraktiv og effektiv arbejdsplads.

Vedrørende den aktuelle problemstilling kigges der på det fysiske arbejdsmiljø, og der skal findes en løsning for dem, som er udfordret. Alt fra kontorarbejdspladsen må tages med hjem, og mangler der noget, så tal med lederen om, hvad der kan gøres.

Den fleksible arbejdsplads fremadrettet var der bred enighed om ikke skal være noget med ret og pligt men en mulighed. Der er en økonomisk udfordring, såfremt alle melder tilbage, at de ønsker hæve/sænke borde, men der findes mange løsninger midt imellem. Det arbejdes der med, lige som det også kan være en løsning på længere sigt, og i respekt for medarbejdernes ønsker i forhold til størrelsen og indretningen af deres bolig.

For nuværende var der enighed om ikke at lave en lokalaftale på det, men arbejde videre med en model for hjemmearbejde, når det passer ind, og behovet er der. Ejendomsstrategien gør, at mange sidder rigtig tæt, og det vil afhjælpe at have muligheden for at arbejde hjemmefra på udvalgte opgaver. Der må tages udgangspunkt i den enkelte arbejdsplads og den enkelte medarbejder og finde den bedst mulige løsning, som fungerer for begge parter. På den måde kan vi sende signalet om en produktiv og attraktiv fleksibel arbejdsplads.

Det blev aftalt, at samme drøftelse sættes på dagsordenen i Chefforum, således at arbejdet med i højere grad at give mulighed for hjemmearbejde forankres i ledelseskæden.

## **Bilag**

Bilag 1 - At-vejledning D.2.3-1 – Skærmarbejde – opdateret 20. december 2020

Bilag 2 - Uddrag fra Arbejdstilsynets hjemmeside - Arbejde hjemmefra og skærmarbejde - hvad er kravene

Bilag 3 - Artikel fra DK Nyt - Flertal ønsker at lempe arbejdsmiljøregler for hjemmearbejdspladser fra 12.8.2020

## Punkt 6: Økonomi

81.38.04-P35-1-21

### Sagsfremstilling

Regnskab 2020 og budget 2021

Med én undtagelse lander regnskab 2020, hvor vi forventede det gennem hele 2. halvår 2020.

I de månedlige økonomiopfølgninger (Forventet regnskab) havde vi forventet et merforbrug på servicerammen på cirka 25 mio. kr., hvoraf halvdelen kan forklares med merudgifter afledt af Covid 19. Merforbrug på serviceudgifter i regnskab 2020 lander meget tæt på 25 mio. kr.

Vi har meget fokus på serviceudgifter fordi, hvis der er merforbrug på servicerammen for alle landets kommuner tilsammen, vil det medføre sanktioner (bøder) i det efterfølgende år. Det foreløbige skøn for serviceudgifter på landsplan viser et mindreforbrug på cirka 2,7 mia. kr. Så vi skal ikke bekymre os om sanktion.

På udvalgsniveau ligner regnskab 2020 det, vi har forventet gennem hele efteråret - dog ikke på socialudvalget. Her viser regnskab 2020 et merforbrug på cirka 10 mio. kr. i forhold til det vi forventede. De største udfordringer ligger på det specialiserede børne-unge område, på de forebyggende foranstaltninger og anbringelser.

Som en del af den styrkede økonomistyring har vi ”trykprøvet” budgetterne for 2021 på de 4 store velfærdsområder. Budgetterne for 2021 blev lavet med udgangspunkt i det, vi vidste i sommeren 2020. Ved trykprøvningen har vi brugt ny viden i forhold til forbrug og aktivitet fra 2. halvår 2020 og undersøgt om budgetterne for 2021 stadig holder. Det gør de på BLU, SSU og BIU, men ikke på socialudvalget. Det skal tilføjes, at på BLU, SSU og BIU kræver det fokus og stærk styring at holde budgetterne.

På socialudvalget kan vi forvente budgetudfordringer i 2021. Hvor stor udfordringen bliver, er afhængigt af, om den vækst i forbrug vi så i 2020 fortsætter ind i 2021, og hvor godt vil de tiltag vi sætter i gang nu virker. De budgetudfordringer vi har isoleres til socialudvalget. Det betyder, at det samlede budget ikke åbnes.

Socialudvalget har drøftet status og udfordringer og bliver på marts mødet præsenteret for en vifte af tiltag, der skal modvirke udgiftsstigningerne på området.

Vi har siden før sommer 2020 hyret konsulentfirmaet Implement ind med henblik på, at de skal hjælpe os med at få valide aktivitetsdata på det sociale område. Korrekte og valide aktivitetsdata er nøglen til, at vi kan forstå og målrettet handle på de udfordringer, vi har på området. Denne opgave er Implement færdige med i løbet af 1. kvartal. Vi har imidlertid besluttet at fortsætte samarbejdet med Implement, så Implement også involveres i implementeringen af det nye data-setup og også skal bistå med at finde løsninger på budgetudfordringerne.

På mødet fortæller Thomas Knudsen mere om udfordringer og løsninger på det sociale område.

### Indstilling:

Formanden indstiller, at Hovedudvalget drøfter aktuel status på økonomien.

## Beslutning

Claus Strandmark forklarede lidt mere indgående om Regnskab 2020 og Budget 2021. For Budget 2021 har der været en såkaldt "trykprøvning" af, om tallene nu holder. Det gør de på de fleste områder, kun de store driftsområder har udfordringer. Der bliver arbejdet med indsatser for at holde budgettet, og kun på Socialudvalget er der overskridelser på ca. 10. mio. kr. fra 2020, som også har betydning for Budget 2021, og her skal der lidt mere til.

Thomas Knudsen orienterede om status med arbejdet på Socialudvalgets område, hvor også konsulentfirmaet Implement er på opgaven. Thomas Knudsen gav ligeledes Hovedudvalget en noget teknisk gennemgang af udfordringerne på området. Hovedpointerne var:

- Der har været en genberegning af socialudvalgets budget med henblik på et noget mere realistisk grundlag for budgetlægningen. Alligevel var der en overskridelse på ca. 10 mio. kr. for 2020 primært begrundet i regninger, som kom ind sidst på året. Det gav sig udslag i nærmere undersøgelser. Var det for høj vækst på området eller havde vi regnet forkert?
- Det var heldigvis ikke vækst, det primært handlede om, men desværre manglede overblik over økonomiske forpligtigelser. Det positive i den mindre gode historie er, at vi kan sige, hvad der er gået galt og også redegøre for det.
- For Budget 2021 bliver der kigget på aktivitetsdata, som skal medvirke til en mere sikker budgetlægning, fremfor generelle fremskrivninger.
- Der er politisk bevågenhed på området, og det følges tæt i udvalget.

Der arbejdes med tæt styring og et handlekatalog, som indebærer aktiviteter, der sænker væksten og et forsøg på at sænke udgiftsniveauet. Antallet af igangværende sager pr. sagsbehandler er sænket til 25. Der er også ansat en forhandlingskonsulent med den nødvendige faglige viden med henblik på at gennemgå vores botilbuds-kontrakter. Sammen med de lokale tiltag f.eks. fælles om forebyggelse skal det alt sammen medvirke til at finde løsninger midt imellem og dermed en bedre økonomi på området.

Det er vigtigt at understrege, at selvom den budgetmæssige udfordring lige nu er i Socialudvalget, så er det ikke alene på socialområdet, at man kan løse de økonomiske udfordringer. Det kræver samarbejde og tiltag på både børne- og skoleområdet, ungeområdet og arbejdsmarkedsområdet foruden selve socialområdet.

Der blev spurgt ind til feriepengeforpligtigelsen og udmelding af budgetter for 2021 for hjemmeplejen og hjemmesygeplejen - Claus Strandmark følger op på det.

# Punkt 7: Drøftelse: Budgetproces og budgetvejledning 2022 - 2025

81.38.04-P35-1-21

## Sagsfremstilling

Budgetvejledning og budgetproces

Budgetvejledningen til udarbejdelsen af det kommende budget for 2022 er blevet behandlet og godkendt af økonomiudvalget tidligere i februar.

Processen er blevet en del anderledes i forhold til tidligere år på en række punkter. De væsentligste ændringer i forhold til den tidligere proces er:

- Fagudvalgene arbejder i løbet af foråret med deres bidrag til det samlede budget. Det er en klar ambition at sikre en større involvering af udvalgene i udarbejdelsen af budgetterne.
- Høringsperioden ændres, både i forhold til hvornår den ligger i processen, og i forhold til længde. Høringen er i år fastsat til at løbe fra den 26. august til den 10. september. Tidspunktet er rykket, så det er et 1. behandlet budget, der kommer i høring og ikke som hidtil et forslagskatalog med besparelser og effektiviseringer.
- Det administrative oplæg til det kommende budget på anlæg fremlægges på den første budgettemadag i juni.

Hovedudvalgets involvering i budgetprocessen

Der er meget i den del af budgetprocessen, der omhandler involvering af medarbejdersiden, som ikke er lavet om i den nye budgetvejledning.

Der er to dialogmøder mellem Hovedudvalg og Økonomiudvalg i foråret. Det er ifølge tidsplanen i marts og i juni.

Hovedudvalget deltager på begge budgettemadage hhv. 17. juni og 23. august, og informeres derfor samtidig med Byrådet om økonomiaftalen mellem Regeringen og KL, samt om det budgetforslag, der vil komme i 1. behandling. Hovedudvalget vil også være indlægsholder med et punkt på dagsordenen på budgettemadagene.

I tidligere år har der været mulighed for dialogmøder med fagudvalg om budgetforslag i høring under selve høringsperioden. Muligheden for dialog har derfor været i forbindelse med fagudvalgsmøderne i juni måned, da høringen har været i juni og juli. Nu er høringen rykket til august/september, og derfor er muligheden for dialog med fagudvalgene rykket med, således at møderne kan afholdes 6.-9. september.

Høringsperioden er kortere i den nye budgetvejledning, men der er flere fordele ved den nye proces:

Det er et politisk forankret 1. behandlet budget, der kommer i høring. Det betyder, at der er indsigt i, hvordan forudsætningerne for det samlede budget er, og dermed også, hvorvidt og i hvilket omfang der er behov for besparelser. I tidligere år, hvor det har været hele forslagskataloget, der har været i høring, har det skabt stor uro i organisationen, at det var samtlige besparelsesforslag, der kom i høring. Det er forventningen, at kun de nødvendige besparelsesforslag, der har politisk "gang på jord", vil være indeholdt i det forslag, der kommer i høring.

Forslagskataloget forventes færdiggjort i juni måned, og derfor kan Hovedudvalget godt forberede sig derfra, i forhold til hvilke forslag, der skal forberedes høringssvar til, hvis de kommer med i budgetforslaget.

### **Indstilling:**

Formanden indstiller, at Hovedudvalget drøfter budgetproces og budgetvejledning for 2022 - 2025.

### **Beslutning**

Budgetproces og budgetvejledning for 2022 - 2025 blev præsenteret.

Medarbejdersiden udtalte kritik af processen frem mod den fremlagte budgetvejledning for 2022, som allerede blev vedtaget af Økonomiudvalget den 10. februar 2021. Medarbejdersiden har tidligere fremhævet, at de ønsker at blive inddraget i det, som omhandler medarbejdersporet, før den endelige budgetvejledning bliver fremlagt til politisk beslutning. Der er ingen mulighed for indflydelse, når budgetvejledningen er vedtaget, når den fremlægges for Hovedudvalget. Formanden accepterede kritikken.

Der var en kort drøftelse af tidsrammen for deltagelse i dialogmøder med de politiske udvalg, hvor opfattelsen er, at møder i september er lige sent nok, hvis man vil have ændret noget. Ledersiden mener der er mulighed for indflydelse - ikke mindst fordi et stort og centralt udarbejdet sparekatalog erstattes af mere målrettede forslag, hvorfor det i år kun er de forslag som faktisk er i spil, der skal gives høringssvar på. Der skal arbejdes med det på centerniveau i foråret. Ligeledes kendes indtægtssiden også, når høringssvaret skal udarbejdes.

Det blev hilst velkomment, at høringsfristen er flyttet ud af sommerferien.

Medarbejdersiden tog herefter orienteringen til efterretning.

### **Bilag**

Bilag - Budgetvejledning for budget 2022-2025

## Punkt 8: Drøftelse: Anvendelse af delvis sygemelding og fleksibelt arbejde

87.00.00-G01-7-20

### Sagsfremstilling

Vi har som organisation en forpligtigelse til at sikre løsning af kerneopgaven. Det gør vi gennem vores vigtigste ressource, nemlig medarbejderne. Når medarbejdere er syge, er det vigtigt at sygdom respekteres, samtidigt med at vi har fokus på at sikre en tilknytning til arbejdspladsen, som er forudsætning for en hurtig tilbagevenden. Nogle medarbejdere bliver sygemeldte på trods af, at de vil være i stand til at arbejde, enten på fuld tid ved at løse andre opgaver eller delvist sygemeldt og således varetager udvalgte arbejdsopgaver. Eksempelvis, hvis en medarbejder brækker benet og sygemelder sig, påvirker det løsning af kerneopgaven på arbejdspladsen. Det er muligt, gennem overholdelse af de rammer og vilkår, som overenskomsten opstiller, for medarbejdere at arbejde, eksempelvis hjemmefra med relevante opgaver enten på fuld eller nedsat tid (delvis sygemelding). Det er også muligt, at tilpasse arbejdsopgaver således at de kan varetages af medarbejderen trods et brækket ben. Et eksempel kan være, at lederen eller en kollega transporterer medarbejderen til og fra arbejdet (for egen regning – hvis Faxe kommune betaler transportudgifterne, så er det skattepligtig for lønmodtageren) nu når medarbejderen er gangbesværet og opgaverne kan varetages siddende. Her er anført et eksempel, der mest går på kontorarbejde, men det gælder generelt om at gennemtænke mulighederne på alle overenskomstområder. Kan sosu-medarbejderen, måske i stedet for tung fysisk pleje, deltage i mere omsorgsrelaterede opgaver omkring f.eks. en spisesituation, osv.

Følgende væsentlige rammer, vilkår og forhold skal være overholdt:

- Den enkelte leder skal være opmærksom på, at man ikke må spørge ind til hvad medarbejderen fejler. Det skal lederen respektere og overholde. Der er dog behov for en konkret og individuel vurdering, hvis lederen skal undersøge om og hvordan medarbejderen evt. kan arbejde fuld tid eller delvist, hvorfor lederen godt må spørge ind til arbejdsmæssige begrænsninger og muligheder. Lederen bør fokusere på hvordan man spørger/tager dialogen med medarbejderen. Lederne skal i den forbindelse tænke ud af boksen, om hvordan man som medarbejder kan bidrage til løsning af kerneopgaven. Det handler også om fastholdelse til arbejdspladsen, som er vigtig for en hurtig og god tilbagevenden til arbejdspladsen. Lederen bør anvende nærværssamtaler til at gennemføre samtalen og afklare hvad der er muligt. Afhængig af årsagen til sygemeldingen, vil det ikke være muligt for alle at kunne bidrage til kerneopgaven, ved at løse andre opgaver og/eller ved at justere/tilpasse arbejdsvilkårene. Dette skal respekteres ud fra medarbejderens udmelding og evt. mulighedserklæringer. Medarbejderen må ikke opleve at blive presset af lederen. Der må f.eks. gerne lægges en "ambitiøs" genoptagelsesplan ved delvist genoptagelse af arbejdet, men man skal passe på, hvordan det italesættes.
- Opgaver som en medarbejder sættes til at løse, skal være inden for den enkeltes overenskomst. Ved delvis sygemelding skal medarbejderen kun registreres som sygemeldt for de faktiske fraværstimer, da vedkommende jo bidrager til løsning af kerneopgaven i de faktiske arbejdstimer. En eventuel delvis sygemelding kan også bringes i anvendelse, hvis ikke man kan fylde hele arbejdsdagen med relevante arbejdsopgaver. Ovenstående forudsætter tilpasninger i forhold til den udfordring medarbejderen har, hvorfor lederen skal fokusere på medarbejderens funktionsnedsættelse og skræddersy arbejdet i forhold til det og at evt. hjælpemidler er til rådighed for medarbejderen. Evt. hvordan transporteres man til og fra arbejdet osv.
- Ved psykisk sygdom som kan være begrundet i forhold på den enkelte arbejdsplads, kan man måske omplacere medarbejderen midlertidigt eller permanent. Udfordringen ved denne løsning er dog, at udgiften ved en midlertidig omplacering ofte forbliver på hidtidig arbejdsplads, selvom arbejdet udføres i en anden afdeling/institution. Samtidig får afgivende leder kun dagpengerefusionen, hvis den omplacerede medarbejder er delvis sygemeldt og kun for det antal timer svarende til sygemeldingen, til at aflønne en evt. vikar.
- Lønkonsulenterne søger dagpengerefusion for den del man er sygemeldt, som er over 4 ugers sygdom, med mindre man har været ansat i mindre end 8 uger.

## **Indstilling:**

Formanden indstiller, at sagen drøftes og tages til efterretning.

## **Beslutning**

Der var en orientering om, hvad der arbejdes med p.t. og muligheden for at finde fleksible løsninger samt en erfaringsudveksling blandt hovedudvalgsmedlemmerne om forskellige tiltag, som er afprøvet på arbejdspladserne.

Formanden takkede for bemærkningerne og opfordrede til, at alle støtter op om hensigten med de delvise sygemeldinger og fleksible løsninger.

## Punkt 9: Drøftelse: Status på Øget Nærvær - Bedre Trivsel

87.00.00-G01-7-20

### Sagsfremstilling

Sygefraværstatistik

Resultatet for sygefraværet for hele 2020 er utilfredsstillende, med en stigning på 0,25 %-point sammenlignet med 2019. Se bilag 1 og 2.

Stigningen skyldes primært at 3. kvartal 2020 lå meget højt, både sammenligningen med 2019, og i forhold til hvordan 3. kvartal typisk ser ud. Ses der alene på 4 kvartal, ligger sygefraværet i 2020 på niveau med 2019 med en fraværprocent på 6,1%. Se bilag 3. Udviklingen med et stigende fravær, som kunne ses fra 2. kvartal til 3. kvartal, ser derfor ud til at være vendt.

Tendensen fra 2. og 3. kvartal har været, at langtidssygefravær havde en større andel af det samlede fravær sammenlignet med året før. Dette er fortsat gældende i 4. kvartal, men langtidssygefraværet fylder dog mindre end de to forrige kvartaler, og udviklingen går imod en fordeling, der var lig den i 2019.

Det er primært de borgernære centre; Center for Sundhed & Pleje, Center for Børn & Undervisning og Center for Familie, Social & Beskæftigelse der bidrager til stigningen sammenlignet med 2019. Enkelte afdelinger i Center for Sundhed & Pleje fortæller, at der en begyndende metaltræthed i medarbejderstaben, grundet ændrede arbejdsforhold og øget arbejdspress. Dette kan have en indvirkning på sygefraværet. Foruden de borgernære centre, ses der også en stigning i Center for Plan & Miljø, men det generelle billede er, at de resterende centre enten er på niveau med året før, eller er faldet. Herunder særligt Center for Kultur, Frivillighed & Borgerservice der næsten har halveret deres sygefravær.

#### Opsætning af måltal for sygefravær og udarbejdelsen af handleplaner

Der arbejdes netop nu med fastlæggelsen af måltal for sygefraværet for hver arbejdsplads. Formålet med måltallet er at fastsætte et konkret mål, som arbejdspladsen kan anvende i den løbende systematiske opfølgning på sygefraværet. Fastsættelsen af måltallet vil ske i samarbejde med den enkelte arbejdsplads, med udgangspunkt i et forslag, der baserer sig på landsgennemsnittet for afdelinger af samme type og branche. Som udgangspunkt skal afdelinger, der ligger over landsgennemsnittet for deres afdeling, nedbringe sygefraværet, og afdelinger der ligger under landsgennemsnittet, skal arbejde efter at fastholde sygefraværets lave niveau. På baggrund heraf udarbejdes handleplaner for enheden. På den måde stilles der eksplicitte forventninger til de lokale ledelser og TRIO/AMG'er, hvilket muliggør en mere forpligtende dialog om enhedernes performance på sygefraværsområdet.

#### Centervise arbejdsmiljødage og handleplaner

I strategidokumentet Øget Nærvær – Bedre Trivsel beskrives, hvorledes de centervise arbejdsmiljødage danner baggrund for, at den enkelte arbejdsplads kan gå i gang med det konkrete arbejde, herunder udarbejdelse af handleplaner. I handleplanen skal arbejdspladsen beskrive, hvad det er de vil arbejde med, for at nedbringe sygefraværet / fastholde et lavt niveau, hvornår der evalueres og hvem der har ansvar for hvad (bilag 4). På grund af Covid-19 er der pt. stor forskel på, hvor langt centrene er i denne proces. For en del af centrene er dagen blevet rykket flere gange pga. Covid-19. For de arbejdsmiljødage hvor HR er involveret fremadrettet er alle fremtidige dage ændret til at kunne gennemføres virtuelt via Teams.

I lyset af de udfordringer der har været med at afholde de centervise arbejdsmiljødage, samt det behov der er for at komme i gang med arbejdet, har HR i december 2020 udarbejdet en beskrivelse af det forestående arbejde med måltal og handleplaner, som fremadrettet skal supplere hinanden, samt en separat beskrivelse af Centerudvalgets rolle i indsatsen (bilag 5 og 6). Disse beskrivelser er sendt til alle centerchefer således, at de kan anvende informationen på det tidspunkt, der passer i forhold til processen i det enkelte center. Når arbejdspladserne er gået i gang med at arbejde med den indsats, de har beskrevet i handleplanerne, så skal de efter 3 måneder evaluere indsatsen og foretage eventuelle justeringer, hvorefter arbejdet fortsætter. Hvis det ikke lykkes arbejdspladsen selv at nedbringe sygefraværet, skal de kontakte HR. Det er lederen på den enkelte arbejdsplads og centerchefen, der er ansvarlig for dette. De erfaringer som arbejdspladserne får i deres arbejde samles op af centerudvalgene, som videresender det til HR.

#### Ledelsesfokus, arbejdspladskultur og hurtigere handling

Et vigtigt element i at lykkes med at nedbringe sygefraværet handler om at fastholde det ledelsesmæssige fokus på opgaven samt sikre opbakning til indsatsen for at reducere sygefraværet. Her er brug af ledelseskæden afgørende. Direktionen og centercheferne har personligt taget ejerskab for processerne i respektive centre og er i direkte dialog med enhederne. Det er netop igennem ledelseskæden, at lederne på de enkelte arbejdspladser oplever det ledelsesmæssige fokus og dermed forstår prioriteringen af at lykkes med denne vigtige opgave. Det er også i ledelseskæden, at der sker en løbende opfølgning og justering af handleplanerne. Dette løbende og vedvarende fokus bliver en afgørende faktor i at sikre reduktion af sygefraværet. Ligeledes er der fokus på, at lederen på den enkelte arbejdsplads har ansvaret for at handleplaner udarbejdes med inddragelse af TRIO og Arbejdsmiljøgruppen for derigennem at sikre, at den enkelte proces og aftalte initiativer får ejerskab på arbejdspladsen og er skræddersyet til de særlige vilkår, der måtte gælde på arbejdspladsen.

For at vende det uacceptable høje sygefravær på en række af kommunens arbejdspladser er det nødvendigt også at udvikle arbejdspladskulturen, så den i højere grad understøtter det professionelle arbejdsfællesskab via en strategisk og praktisk fokus på kerneopgaven og kulturen på arbejdspladsen. Det indebærer også, at vi skal turde tale om, hvordan vi kan undgå, at hensynet til den enkelte medarbejder kommer til at veje for tungt på bekostning af arbejdspladsen og dermed muligheden for at lykkes med kerneopgaven. Det vil medføre en anderledes insisterende opfølgning på sygefravær og hurtigere handlen herpå end tidligere.

#### Centerudvalgets ansvar

Som beskrevet indtager centerudvalgene en central funktion i at følge op og monitorere arbejdspladsernes arbejde med at nedbringe sygefraværet. I punktform består opgaven af følgende:

- Alle arbejdspladser sender deres handleplaner til Centerudvalget. Som en del af dette gennemgås måltallene.
- Arbejdspladserne med et sygefravær over landsgennemsnit kontaktes af lederens (på arbejdspladsen) leder. Formålet er at følge op og forstå baggrunden for sygefraværet.
- Når arbejdspladserne har arbejdet med deres handleplan i 2,5 - 3 måneder, evaluerer de indsatsen, og sender den nye handleplan til Centerudvalget. Derudover skal hver enkelte TRIO / AMG, som en del af evalueringen, vurdere hvilken effekt den iværksatte indsats har haft. Centerudvalget opsamler erfaringer og temaer fra hele centeret, og sender det videre til HR & Løn, som samler op for hele Faxe Kommune.

På den enkelte arbejdsplads fordeler ansvaret for udarbejdelse af handleplaner, måltal og opfølgning på indsatsen sig således:

#### Lederens ansvar

- At handleplaner og måltal udarbejdes.
- At sikre at samarbejdet fungerer i TRIO / AMG.
- At sikre at der arbejdes struktureret og systematisk (månedligt) med sygefraværstatistik og måltal.
- At handleplaner fremsendes til Centerudvalget (hver 3. måned).
- At have overblikket over hvad der forventes af TRIO / AMG samt dennes rolle.
- Vurdere hvornår der er behov for ekstern hjælp (HR).

#### TRIO / AMG's ansvar

- TRIO / AMG er den primære drivkraft i arbejdet med at udføre de konkrete aftaler i handleplanen.
- TRIO / AMG følger op og dels monitorerer udviklingen i sygefraværet (på månedlig basis) og justerer de iværksatte indsatser ved mangelfuld effekt (hver 3. måned).
- TRIO / AMG har ansvaret for at inddrage og skabe motivation for indsatsen for alle på arbejdspladsen.

- Vurdere hvornår der er behov for ekstern hjælp (HR).

#### Centerchefens ansvar

I strategidokumentet Øget Nærvær – Bedre Trivsel beskrives endvidere hvorledes Centerchefen har en rolle ift. at følge op på stigende sygefravær 3 måneder i træk. Det sker ved at indkalde og deltage på et møde med TRIO / AMG, hvor årsagen til sygefraværet drøftes. På baggrund af drøftelsen udarbejdes en ny handleplan med tiltag, der har til hensigt at afhjælpe årsagerne til stigningen eller et generelt højt sygefravær.

- At sørge for at lederen for arbejdspladser med et sygefravær over landsgennemsnit kontaktes af hans/hendes leder.
- At den centervise arbejdsmiljødag afholdes som afsæt til det konkrete arbejde med handleplaner med støtte fra HR.
- At alle arbejdspladser i centeret har fremsendt handleplaner og måltal til Centerudvalget.
- At Centerudvalget videresender en sammenfatning af de handleplaner arbejdspladserne har udarbejdet til HR & Løn efter 3 måneders arbejde.
- At indkalde og deltage i møder med TRIO / AMG på arbejdspladser med et stigende sygefravær tre måneder i træk.

#### Direktionens ansvar

- Direktionen besøger arbejdspladserne virtuelt og drøfter sygefraværssituationen samt indsatser mv.
- Direktionen er ansvarlig for kvartalsvis opfølgning i dialog med centercheferne på sygefraværsindsatserne

#### Støtte til organisationen ved HR & Løn

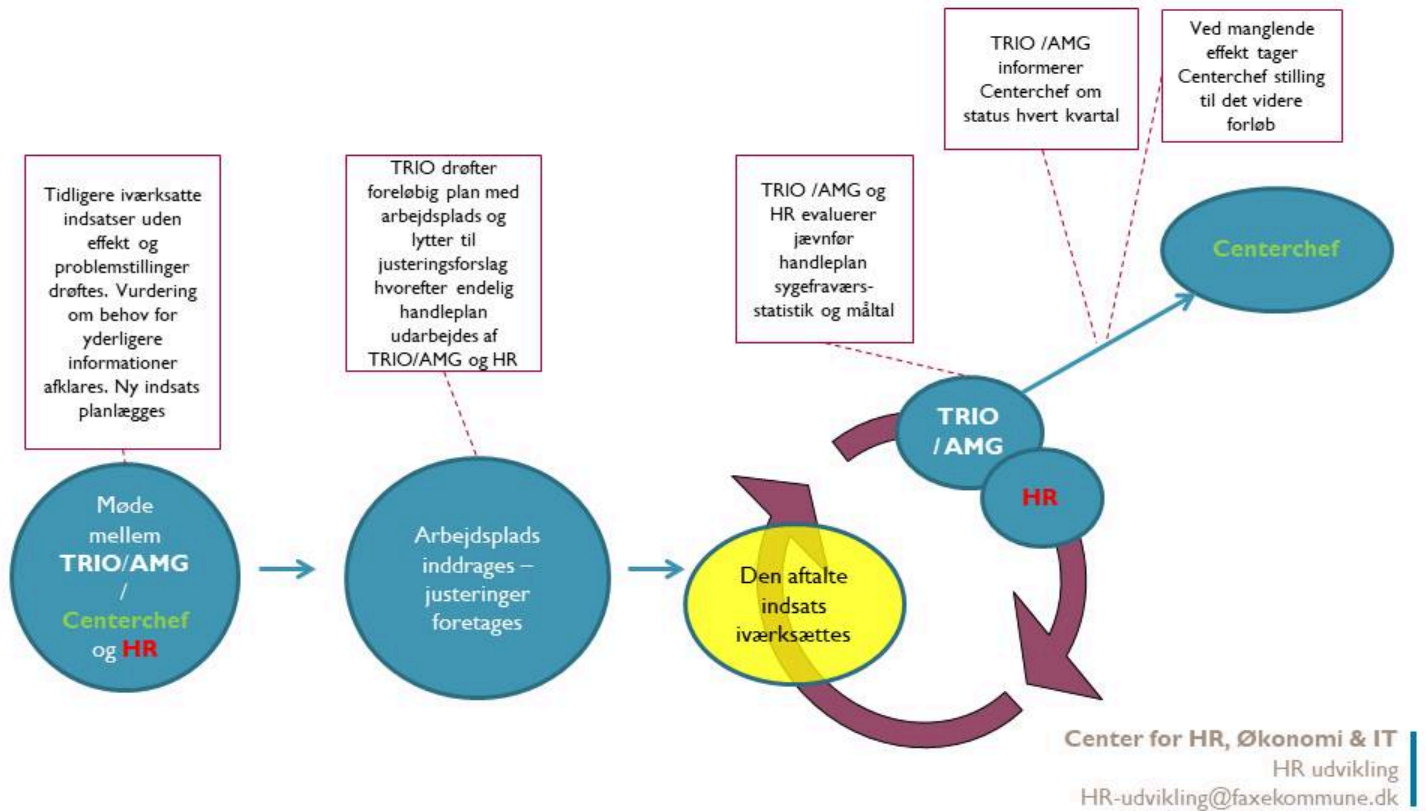
HR & Løn kan på ethvert givent tidspunkt inddrages og tilbyder en bred vifte af ydelser. Dog prioriteres de arbejdspladser, hvor sygefraværet er højest. I strategidokumentet beskrives det hvorledes arbejdspladser, der ikke har succes med at nedbringe sygefraværet efter justering af handleplan kontakter HR & Løn og inviterer til et møde. Videre står der:

"På mødet aftales det, hvordan HR og Løn afdelingen skal inddrages i processen og hvad, der konkret er næste skridt i processen. Arbejdspladsen involveres i planlægningen af den fortsatte proces. Der udarbejdes en ny handleplan. HR og Løn afdelingen faciliterer de aftalte indsatser, mens lederen og TRIO/AMG har ansvaret for at forankre og fastholde de aftaler processerne udmunder i".

Hvert forløb designes ud fra det der vurderes til at være årsagen til den manglende udvikling og i tæt samarbejde med arbejdspladsen. Forløb på arbejdspladsen varierer men kan i hovedtræk beskrives således.



# Flowdiagram over HR støttet proces på arbejdsplads



## HR's ansvar

- Følge op og samle alle erfaringer fra Faxe Kommune og formidle det til lederne.
- Støtte chefer i afholdelse af de centervise arbejdsmiljødage.
- Justering og tilpasning af implementeringsprocessen af Øget Nærvær - Bedre Trivsel i dialog med Direktion og Chefforum.
- Kvartalvis afrapportering ifm. sygefraværsstatistikken.
- Understøtte arbejdspladserne i form af ansættelser, afskedigelser, konflikthåndtering, design og facilitering af udviklingsprocesser på hele arbejdspladser, teamudvikling mv.
- Understøtte onboarding af nye leder ved personlighedstest og coaching, hvorved der gives støtte til det konkrete arbejde med sygefraværet til den enkelte leder og sikres at lederen har de personlige kompetencer til at løfte opgaven.
- HR ajourfører løbende de centervisesygefraværslister vedr. medarbejdere med hhv. 6 sygefraværsperioder eller 60 sygefraværdsdage

## Indstilling:

Formanden indstiller, at Hovedudvalget drøfter og tager sagen til efterretning.

## **Beslutning**

Status på Øget Nærvær - Bedre Trivsel blev drøftet med Chefforum på møde dagen før. Fokus på dette møde rettede sig mod hjemmeplejen og hjemmesygeplejen, som er meget trængt. Der opleves nogle strukturelle udfordringer, der kalder på en løsning f.eks. de manglende ressourcer, vikarbudget og organisering af rammerne samt det høje sygefravær. Der opleves også et pres fra mediedækningen, hvor der generelt tales mere om forråelse.

Området oplever stort pres på kerneopgaven, og der arbejdes med et forslag til en anden måde at organisere det på, som forventeligt forelægges Social- og Sundhedsudvalget i marts måned.

Medarbejdersiden anerkender den proces, som er i gang, men der er også opmærksomhed på, hvordan vi støtter op om medarbejdergruppen, så de kommer godt igennem omstillingsprocessen uden at miste modet. Der er mange, som ofte må tage mer-/overarbejde for at vagtplanen kan hænge sammen, og det slider på den lange bane, selvom der pt. findes løsninger med brug af vikarbureau. Det er ikke muligt at få besat alle stillinger, og dem vi ansætter, skal også være nogen, som har lyst til at være her. Det er ikke kun lønnen, som betyder noget, men også anerkendelse og rum til at udvikle sig, men det koster også ressourcer, som ikke er der lige nu.

Det er ikke alle områder, som har svært ved at rekruttere. Thomas Knudsen oplyste, at der var rigtig mange ansøgninger til f.eks. sagsbehandlerstillingerne, og han oplever, at der er meget velkvalificerede ansøgninger på en lang række områder. Det skal vi huske i debatten, når vi drøfter om vi kan tiltrække ansøgere eller ej - det er nok lidt branche-afhængigt. Det er en fælles opgave, at promovere Faxe Kommune som et godt sted at arbejde og på sigt tale det op.

Afslutningsvis udtrykte Hovedudvalget en særlig opmærksomhed rettet mod kulturforandringen og arbejdsmiljøet i hjemmeplejen.

## **Bilag**

Bilag 1 KOMLIS Sygefraværsrapport 4 kvartal 2020

Bilag 2 Sygefravær Oversigtsark 4 kvartal 2020

Bilag 3 Kvartalssammenligning

Bilag 4 Skabelon Handleplan på arbejdsplads

Bilag 5 Vejledning til udarbejdelse af handleplan og fastsættelse af måltal

Bilag 6 Vejledning til Centerudvalget - Øget Nærvær - Bedre Trivsel

## **Punkt 10: Drøftelse: Servicetjek af MEDaftalen**

81.38.04-P35-1-21

### **Sagsfremstilling**

Som et led i arbejdet med at skabe en tillidsbaseret styring, hvor der gives større rum for lokal beslutningskraft, ledelsesrum og medarbejderinddragelse, besluttede vi på mødet i december at igangsætte et servicetjek af MEDaftalen.

Hensigten er, at vi i fællesskab finder frem til og identificerer, hvilke områder vi ønsker at se på.

### **Indstilling:**

Formanden indstiller, at Hovedudvalget udarbejder en bruttoliste over emner/§ der trænger til et servicetjek.

### **Beslutning**

Der var en generel drøftelse af vores MEDaftale og ønsker til ændringer. Der var ikke så mange specifikke emner, men mere et ønske om at lave en helt ny aftale.

Hovedudvalget er enige om at igangsætte en proces for ny MEDaftale, som indebærer nedsættelse af et Forhandlingsorgan.

## **Punkt 11: Drøftelse: Den årlige drøftelse af lønpolitikken**

81.38.04-P35-1-21

### **Sagsfremstilling**

Hovedudvalget skal hvert år i sidste kvartal drøfte lønpolitikken. I år med nye overenskomster giver dette særlig mening, da den nye aftale kan få indflydelse på den lokale lønpolitik.

Overenskomstforhandlingerne for 2018-2021 indeholdt ikke særligt afsatte puljer til lokalløn. I 2021 forhandles der overenskomster igen, formentlig for en ny 3 årig periode.

Lønforhandlingerne skal forsøges godkendt inden udgangen af april kvartal.

Ved seneste drøftelse i Hovedudvalget var der enighed om, at vi har en god lønpolitik, men vi skal være bedre til at efterleve og håndtere politikken lokalt, og der skal være gensidig opmærksomhed på, også at overholde de indgåede forhåndsftaler.

Lønfastsættelsen foregår decentralt og håndteres i samarbejde med lokaludvalgene.

Medarbejdersiden ønsker her ud over en drøftelse af lønforhandlinger i de tværkommunale enheder - PT er der kun aftale om indkøb i samarbejde med Næstved Kommune.

I samarbejdsaftalen står der anført i §10 - Citat:

Den enkelte medarbejder i Den fælles indkøbsenhed skal lønforhandle med sin ansættelseskommune. Næstved Kommunes Indkøbschef har som den daglige leder af Den fælles indkøbsenhed indstillingsret vedr. arbejdsretslige forhold. Hver kommune bevarer arbejdsgiveransvaret - også i erstatningsretlige spørgsmål - for sine egne medarbejdere.

Beslutning fra Hovedudvalget, 16. december 2020, pkt. 74:

Grundet tidspres blev punktet udsat til næste møde.

### **Indstilling:**

Formanden indstiller, at Hovedudvalget drøfter lønpolitikken samt lønforhandlinger i tværkommunale enheder.

### **Beslutning**

Faxe Kommune deltager i tværkommunalt samarbejde om indkøb med Næstved Kommune. I de fremadrettede samarbejdsftaler bør der stå noget om de årlige lønforhandlinger, og hvilken proces der skal følges, så der ikke opstår tvivl. Faxe Kommune har 3 medarbejdere for 2 forskellige faglige organisationer ansat. Spørgsmålet løses konkret - Claus Strandmark følger op.

### **Bilag**

Bilag - Lønpolitikken

## Punkt 12: Meddelelser

81.38.04-P35-1-21

### Beslutning

- Jørgen Lyngsø Larsen takkede Henrik Reumert for opbakning og medvirken til bedre kommunikation på tværs af arbejdspladser om covid-19 på skoleområdet.
- Lene Møller Olsen spurgte ind til den reducerede bilpark og information om bookning af de tilbageværende biler. Carsten Riis sørger for der bliver rundsendt en beskrivelse til Hovedudvalget.
- Ulla Johansen orienterede om, at hun er med til at vaccinere for covid-19 i Haslev. Det går så godt, at de får ros fra bl.a. Region Sjælland. Der blev orienteret om rest-vaccine, når dagen er slut. Det er ikke noget, som kan planlægges, og det er tilfældigt, hvem som får dem - Der er ingen, som bliver snydt, men al vaccine bliver udnyttet.

## **Punkt 13: Næste møde**

81.38.04-P35-1-21

### **Beslutning**

Næste ordinære møde er fastsat til den 28. april 2021.