

REFERAT Hovedudvalget d. 08-06-2022

Mødedato Onsdag d. 08. juni 2022 kl. 09:00

Mødested Mødelokale Gisselfeld AB - Rådhuset, Frederiksgade i Haslev

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsordenen.....	3
Godkendelse af referat fra sidste møde den 27. april 2022.....	4
Drøftelse: Økonomi.....	5
Drøftelse: Det sociale kapitel.....	7
Drøftelse: Evaluering af arbejdsmiljødagen 19. maj 2022.....	9
Drøftelse: Forslag til opdatering af retningslinjen for forebyggelse og håndtering af vold, mobning og seksuelle overgreb.....	11
Drøftelse: Læring og effekt af indsatser i Øget Nærvær - Bedre Trivsel.....	13
Drøftelse: Fratrædelsessamtaler.....	16
Drøftelse: Udvikling af MEDorganisationen.....	18
Meddelelser.....	19
Næste møde.....	20

Punkt 21: Godkendelse af dagsordenen

81.38.04-P35-1-22

Sagsfremstilling

Godkendelse af dagsordenen.

- Herunder prioritering af punkter.

Indstilling:

Formanden indstiller, at dagsordenen godkendes.

Beslutning

Dagsordenen blev godkendt.

Punkt 22: Godkendelse af referat fra sidste møde den 27. april 2022

81.38.04-P35-1-22

Sagsfremstilling

Godkendelse af referat fra sidste møde den 27. april 2022

(Se referatet på Intranettet under MEDorganisation/Hovedudvalget)

Indstilling:

Formanden indstiller, at referatet fra mødet den 27. april 2022 godkendes.

Beslutning

Referatet blev godkendt.

Punkt 23: Drøftelse: Økonomi

00.32.02-P24-1-22

Sagsfremstilling

Opfølgning på budget 2022

Den første opfølgning på budgettet for 2022, som er baseret på aprildata, er stadig i proces. Opfølgningen behandles i fagudvalgene den 2. uge i juni måned, og derfor vil konklusionerne fra den først kunne gives på selve mødet. Hvis materialet er klart forinden hovedudvalgets møde, vil det blive fremsendt.

De foreløbige hovedtal fra opfølgningen viser et forventet merforbrug i omegnen af 15-25 mio. kr. i 2022 på serviceudgifterne. En andel af de forventede merudgifter på servicerammen omhandler øgede udgifter til indsatser for de ukrainske flygtninge, eksempelvis oprettelse af flere modtageklasser. Det er forventningen at udgifterne vil blive kompenseret helt eller delvist af regeringen, men en endelig afklaring af, hvor meget og hvordan kommunerne kompenseres forventes ikke at komme før der er en økonomiaftale mellem KL og Regeringen.

Der er samtidig et forventet merforbrug på overførselsudgifterne på integrationsområdet, der skyldes udgifter til de ukrainske flygtninge. På baggrund af udmeldinger fra regeringen, er det forventningen, at disse udgifter bliver 100 % kompenseret. Der er dog heller ikke her en afklaring på, hvordan compensationen vil tilgå kommunerne.

Det er forventningen, at den kommende økonomiaftale for 2023 vil indeholde en konkret plan for udmøntningen. Økonomiaftalerne indgås erfaringsmæssigt primo juni. Der er dog sværere betingelser for forhandlingerne end normalt, på grund af de store samfundsøkonomiske usikkerheder, der er fulgt med krigen i Ukraine.

Budget 2023-2026

Forårets proces med budgetdrøftelser i fagudvalgene er ved at nå sidste omgang. På fagudvalgenes møder i juni præsenteres de endelige budgetforslag, der kommer til at indgå i årets budgetforhandlinger. På budgettemadag den 16. juni præsenteres resultatet af budgetarbejdet i MED-organisationen og fagudvalgene gennemført i foråret. Der præsenteres et overblik over besparelsesforslag og forslag til opprioriteringer. Det er også foreløbigt forventningen, at regeringen og KL har indgået aftale om kommunernes økonomi i 2022. Med aftalen i hånden har vi en indikation på hvordan vores indtægter bliver i 2023, og det er endnu en afgørende brik, når vi lægger budget. Det endelige overblik over vores budget har vi først efter sommerferien.

De største usikkerheder i forhold til det kommende budget kommer i år udefra. Skøn for den kommende udvikling i samfundsøkonomien er ekstraordinært usikre. Det handler både om prisstigninger særligt på energiområdet, statslige krav om kommunal medfinansiering af Arne-pensionen og forventeligt snævre udgiftsrammer for kommunernes service- og anlægsudgifter. De snævre rammer forventes som følge af, at råderummet til offentlige investeringer fra nationalt hold er blevet afsat til forsvaret og energiomstilling fra gas og olie.

2. juni er Hovedudvalget og centerudvalgenes næstformænd inviteret til temamøde om kommunaløkonomi, hvor økonomichefen fortæller bredt om kommunaløkonomi, og om det vi ved om de igangværende økonomiforhandlinger mellem KL og Regeringen.

Indstilling:

Formanden indstiller, at Hovedudvalget drøfter status på økonomien.

Beslutning

Hovedudvalget drøftede økonomien som den ser ud lige p.t. og Thomas Knudsen orienterede med sidste nyt. Der er energibesparende tiltag på vej som følge af de stigende energipriser, og her er det vigtigt at pointere, at det ikke er budbringerne (Servicemedarbejderne) som er ansvarlige - De kommende tiltag er politisk bestemt, og det bliver udmeldt i

nyhedsbrevet fredag. Herudover blev der orienteret om midtvejsreguleringen, som får betydning på bl.a. beskæftigelsesområdet. Midtvejsreguleringen kan få negativ betydning for kommunens likviditet. I modsat retning kommer der fra statsligt hold en øget pris- og lønfremskrivning, som vil få positiv indvirkning på kommunens likviditet. Der er ligeledes udfordringer på det specialiserede børne- og ungeområde. Overordnet set, ser det fornuftigt ud på driften, og der er "godt fat i butikken".

Afslutningsvis var der en drøftelse af budgetprocessen. Det giver mening at gennemføre den uanet hvad, og ingen er fritaget. Det tværgående samarbejde om opgaven giver værdi.

Hovedudvalget og centerudvalgenes næstformænd deltager på Byrådets budgettemadag den 16. juni 2022.

Punkt 24: 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 2020 og 2021 - 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 for 2021 fra jobcenteret om "udefra kommende med nedsat arbejdsevne", som ikke er i løn men modtager ydelse fra bopælskommunen. 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

Hovedudvalget drøftede de fremlagte oversigter og tog sagen til efterretning med bemærkning om, at der skal mere fokus på udbredelse af viden om de lokale aftaler, vi nu har. Thomas Knudsen tager opfordringen med til lederforum.

Bilag

Bilag - Oversigt over antal ansatte i særlige stillinger i 2020 og 2021

Bilag - Jobcentertal for ulønnede praktikker 2020 og 2021

Bilag - Rammeaftale om det sociale kapitel

Bilag - Vejledning om ansættelser på særlige vilkår

Bilag - Aftale om løntilskud

Bilag - Aftale om seniorjob

Punkt 25: Drøftelse: Evaluering af arbejdsmiljødagen 19. maj 2022

87.00.00-P00-5-22

Resume

Sagen opsummerer de tre temaer, der blev arbejdet med på arbejdsmiljødagen den 19. maj samt hovedpointerne i evalueringen.

Sagsfremstilling

Torsdag den 19. maj blev der afholdt den første af to arbejdsmiljødage i 2022. Temaet for dagen var TRIO samarbejdet efter ønske fra Hovedudvalget. På dagen blev der arbejdet med de tre følgende temaer.

1. TRIO's formål
2. TRIO som lokale "drivere"
3. Psykologisk tryghed

Evalueringer fra dagen viser en generel tilfredshed med dagen (se bilag 1). I skrivende stund har knapt halvdelen besvaret evalueringen. I besvarelserne kan det aflæses, at det tema, der blev oplevet som mest relevant, var oplægget og drøftelsen om psykologisk tryghed. Overvægten af besvarelserne ift. relevans ligger her på "Meget enig" (højeste score ud af fem mulige).

For de to resterende temaer ligger oplevelsen af relevans af drøftelse og oplæg på "Enig" (næsthøjeste score ud af fem mulige).

I den skriftlige frivillige feedback er der stor spredning i besvarelserne. Nogle er meget tilfredse, mens andre for eksempel ønsker et højere teoretisk plan og mindre show (se bilag 1 for eksempler). Der er ikke nogen klare tendenser i den frivillige skriftlige feedback.

Indstilling:

Formanden indstiller, at Hovedudvalget drøfter:

1. Hvilke erfaringer / oplevelser Hovedudvalget tog med fra dagen
2. Hvordan Hovedudvalget fremadrettet kan støtte op om TRIO's arbejde

Beslutning

Jonas Hansen præsenterede evalueringen, hvor ca. halvdelen af deltagerne har besvaret det udsendte spørgeskema.

Hovedudvalget drøftede evalueringsformen - Det er ikke tilfredsstillende, at kun halvdelen besvarer det udsendte spørgeskema. Det er vigtigt med tilbagemeldingen, for at deltagerne får så meget som muligt ud af dagen. Det er en vigtig del af at deltage. Arrangørerne skal vide, om vi er på rette spor, og om det er det rigtige, vi tager fat i. Alternativt må der forsøges med evaluering inden mødet slutter. Det blev også drøftet, om vi skal måle på oplevet kvalitet eller objektiv funktionalitet/organisatorisk effekt. Henrik Reumert rundsendte til inspiration udkast til en undersøgelse, hvor der er vægt på en tjekliste objektivt, hvilket opleves mere retningsvisende.

Der blev efterlyst pjecen om, hvordan TRIO fungerer og herunder en bedre formuleret formålsbeskrivelse. Pjecen skal være mere konkret. Jonas Hansen oplyste, at en ny og opdateret pjece er lige ved at være klar til udsendelse.

De arbejdspladser, som endnu ikke er kommet i gang, skal have en hjælpende hånd, for TRIO er den måde vi samarbejder på i hverdagen. Der er arbejdspladser, som ikke beder om hjælp. Der blev luftet flere forslag til løsning og Hovedudvalget gav mandat til, at HR & lønafdelingen inviterer sig selv ind og hjælper de sidste arbejdspladser i gang med etablering af TRIO og dermed kommer godt fra start.

Bilag

Bilag 1 Evaluering af den årlige arbejdsmiljødag 19. maj 2022

Punkt 26: Drøftelse: Forslag til opdatering af retningslinjen for forebyggelse og håndtering af vold, mobning og chikane

81.38.04-A26-1-22

Resume

På mødet i Hovedudvalget den 27. april 2022 blev det besluttet, at HR & Løn skulle udarbejde forslag til opdatering af retningslinjen for forebyggelse og håndtering af vold, mobning og chikane. Denne sag indeholder derfor HR & Løns forslag samt oplæg til drøftelse af det videre forløb.

Sagsfremstilling

Sociale medier og en opsøgende presse er en fast del af vores hverdag. Det, som sker på sociale medier og i pressen, har indvirkning på vores lokaldemokrati og dermed også på kommunen - både af positiv og negativ karakter. Hovedudvalget har en særlig rolle i at sikre det gode arbejdsmiljø for alle ansatte i Faxe Kommune, og derfor blev det besluttet på mødet den 27. april 2022, at HR & Løn skulle udarbejde forslag til opdatering af retningslinjen for forebyggelse og håndtering af vold, mobning og chikane, så det også indeholder en opmærksomhed på sociale medier.

Dette forslag er vedhæftet sagen.

Der ud over har direktionen i nyhedsbrevet den 29. april 2022 berørt temaet arbejdsmiljø i en So-Me tid. Her står der blandt andet:

Hvis du føler dig hængt ud – kontakt din leder

Vi oplever som personer kritik og ytringer meget forskelligt. Så derfor kan der ikke sættes en fast definition op for, hvornår man oplever sig hængt ud på de sociale medier. Derfor er det hovedudvalgets klare anbefaling, at vi taler om det og straks reagerer i de konkrete situationer, hvis man som medarbejder oplever sig hængt ud.

Derfor: Oplever du, at du selv eller en navngiven kollega/medarbejder eller specifik medarbejdergruppe, omtales ubehageligt på sociale medier, så kontakt med det samme din nærmeste leder, så sagen kan håndteres – evt. via inddragelse af direktion og kommunikationsteamet.

For vi vil i ledelsen gerne forpligte os på, at vi stiller os til rådighed for at skærme af i forhold til medarbejdere. Ligesom vi som ledelse stiller os til rådighed for dialog med borgeren. Men vi følger ikke selv med i alle de Facebook-grupper, Faxe Kommune kan omtales på, så vi er afhængige af at få det at vide

Lidt fakta om regler og retningslinjer på sociale medier

Der kan godt opstå tvivl om, hvad debattører egentlig må og ikke må sige på sociale medier. Og hvordan, vi som kommune må eller kan agere på det. Så her er lidt fakta:

- Borgere må gerne kritisere os på for eksempel Facebook. De må mene lige, hvad de vil, og de må også gerne kritisere navngivne medarbejdere – også selv om det føles ubehageligt for os. For det er ikke nødvendigvis ulovligt. Så det er derfor hovedudvalget nu fokuserer på, hvordan vi kan ruste os bedre til at håndtere sådanne situationer, så man som medarbejder ikke står alene med oplevelsen, men at vi som organisationen og ledelse handler på det.
- Vi har til absolut nul-tolerance over for trusler og injurier og andre ulovligheder. Og det betyder, at hvis en medarbejder/en gruppe af medarbejdere udsættes for trusler om vold og lignende, så politianmelder vi uden tøven debattøren. Det har vi faktisk gjort et par gange.
- På Faxe Kommunes egen facebookside, er det kommunikationsteamet, der modererer indholdet. Hvis vi oplever indlæg, der strider mod vores retningslinjer, så fjerner vi disse indlæg – og politianmelder debattøren, hvis det er nødvendigt i forhold til ovenstående. Vi sagsbehandler aldrig på Facebook.
- Kommunikationsteamet følger en række lokale facebookgrupper og –sider, men vi agerer aldrig på disse sider. Det er udelukkende for at have en finger på pulsen, vi læser med.

HR & Løn har på baggrund af drøftelsen i Hovedudvalget den 27. april 2022 udarbejdet forslag til tilføjelser til retningslinjen, som har fokus på sociale medier. På mødet drøftede Hovedudvalget et eventuelt behov for revidering af hele retningslinjen men efter gennemlæsning er HR & Løn kommet frem til, at vi med få tilføjelser kan få sociale medier med.

Retningslinje inklusiv tilføjelser (markeret med rødt) er vedhæftet denne sag.

Hvis Hovedudvalget vurderer, at en mere gennemgribende revidering af retningslinjen er nødvendig, vil en mulig opstart af arbejdet være i slutningen af 2022 set i forhold til ressourcetræk i HR & Løn. Der bør i så fald vælges en arbejdsgruppe bestående af repræsentanter fra Hovedudvalget samt HR & Løn.

Indstilling:

Formanden indstiller, at Hovedudvalget drøfter

- om tilføjelserne er dækkende for behovet for opmærksomhed på sociale medier.
- hvorvidt der er behov for yderligere revidering af retningslinje for forebyggelse og håndtering af vold, mobning og chikane.

Beslutning

Stine Baad Clausen havde forud for mødet rundsendt et ændringsforslag til indledningen af retningslinjen. Forslaget er vedhæftet referatet som nyt bilag.

Det fremlagte forslag blev drøftet. Handleplaner gør, at vi som arbejdsplads kan hjælpe hinanden bedst muligt gennem det, vi bliver udsat for.

Det fremlagte forslag samt ændringsforslaget blev godkendt. Efter opdatering skal retningslinjen udsendes til MEDudvalgene for at sikre kendskab til handlemuligheder.

Bilag

HR & Løns forslag til tilføjelser til Retningslinje for forebyggelse og håndtering af vold mobning og chikane.

Bilag - Ændringsforslag til HU-mødets punkt 26

Punkt 27: Drøftelse: Læring og effekt af indsatser i Øget Nærvær - Bedre Trivsel

87.00.00-P00-3-22

Resume

Formålet med sagsfremstillingen er at give en status på læring og effekt af indsatser i forbindelse med Øget Nærvær - Bedre Trivsel, hvilket blev efterspurgt på Hovedudvalgsmødet den 27. april 2022.

Sagsfremstilling

I starten af 2022 opsamlede HR Udvikling de erfaringer vi på nuværende tidspunkt har høstet i forbindelse med arbejdet med at nedbringe sygefraværet. Erfaringerne er både baseret på temaer fra handleplaner, praktiske erfaringer fra læringsloopmøder i CBUF, evalueringer af HR Udviklings indsatser og senest har vi også indhentet udtalelser.

Læring

I uge 18 udsendte HR og Kommunaldirektøren 3 videoer til alle ledere, AMR'er og TR'er, hvori der opsummeres den læring, de sidste halvandet års indsats har medført. Den video der hedder "5 ting der virker" fremhæver netop 5 læringspunkter, der har vist sig effektfulde ift. at nedbringe sygefraværet.

Videolink

[Øget nærvær - bedre trivsel - 5 ting der virker! \(dreambroker.com\)](#)

De 5 ting, der virker er:

- TRIO der mødes ofte
- Afholdelse af nærværssamtalen
- Det virker at arbejde systematisk (handleplaner)
- Sparring og vidensdeling mellem lederne
- Når lederen rykker tæt på det, der er svært

Foruden den læring vi har fået ift. hvad der virker, så har HR Udvikling også kunne se nogle områder, hvor der har været behov for yderligere fokus eller justering fremadrettet

Fokusområder

- Vi har mange nye ledere og forholdsvis stor udskiftning. Der er behov for tættere opfølgning og støtte fra ledelseskæden
- Manglende viden om, hvordan man kan arbejde med at nedbringe sygefraværet. Nogle arbejdspladser har ikke opsøgt viden
- Mangler systematik og opfølgning - nogle steder iværksættes der for få indsatser ift. de behov der eksisterer på arbejdspladsen for at udvikle arbejdsmiljøet
- TRIO samarbejde der halter
- Manglende opfølgning i Ledelseskæden
- Manglende kendskab til den hjælp HR tilbyder

Det gør vi ved fokusområderne

- Vi er pt. i gang med at genstartet intro for nye medarbejdere og ledere efter Covid-19. Dette vil sikre, at information omkring mulighed for støtte samt forventninger vedrørende indsatser når ud til alle medarbejdere og ledere, der er nye i kommunen
- Når direktionen holder deres kvartalsvise møder med lederne på arbejdspladserne, vil der være et skærpet fokus på opfølgning og støtte i ledelseskæden til de ledere, hvor arbejdspladsen har et højt sygefravær
- HR kommer til at øge informationsniveauet ift. hvilke tilbud ledere og arbejdspladser har mulighed for at få. Det vil blandt andet ske ved intro for nye medarbejder og ved at udarbejde en samlet folder over tilbuddene i HR. Derudover er de føromtalte videoer også en del af det øget informationsniveau.
- På arbejdsmiljødagen den 19. maj har Hovedudvalget ønsket at arbejde med TRIO samarbejdet. Målet er at sikre, at samarbejdet fungerer i alle TRIO'er

Effekt

Hovedudvalget ønsker en status på effekten af de indsatser, vi har til nedbringelse af sygefravær. Det er vanskeligt at måle den præcise effekt da det, der skaber god effekt i langt de fleste tilfælde er et samspil mellem flere forskellige faktorer. HR Udvikling har siden marts 2021 arbejdet med evaluering på tre indsatsområder, hvilket er;

- 3 coachingssessioner for nyansatte ledere
- Facilitering og design af udviklingsprocesser på arbejdspladser
- Test af kandidater ved lederrekruttering

Bilag 1 viser resultaterne af disse evalueringer. Resultaterne af evalueringerne af de tre indsatsområder viser en tydelig tendens mod, at indsatserne opleves som effektfulde og værdiskabende for ledere og medarbejdere i forbindelse med arbejdet med at udvikle organisationen og nedbringe sygefraværet. Særligt coaching sessionerne for nyansatte ledere får meget høje score. På baggrund af ønsket om en status fra Hovedudvalget har HR-Udvikling derudover spurgt nogle af de ledere, vi pt. arbejder med hvilken værdi / forskel de forskellige indsatser har skabt for dem. Udtalelserne kan læses i bilag 2. Den samlede vurdering af HR's indsats på baggrund af evalueringer og udtalelser indikerer et generelt højt niveau af tilfredshed med HR-Udviklings indsats samt en oplevelse af, at indsatserne bidrager med at skabe værdi for medarbejdere og ledere.

Indstilling:

Formanden indstiller, at Hovedudvalget drøfter redegørelsen af effekt og læring fra de sidste halvandet års indsats.

Beslutning

Jonas Hansen præsenterede sagen og uddybede lidt mere om indsatserne. Det emne, som fyldte mest, var nærværende ledelse, og hvad der skal til for at lykkes med det. Faxe Kommune har p.t. stor udskiftning i lederkredsen. 23 nye ledere blev præsenteret på lederforum fredag den 10. juni 2022. Lederne har mange opgaver at løse - Vi er en meget decentral kommune, hvor opgaverne løses lokalt bl.a. lønforhandlinger, forandringsprocesser og det forberedende til afskedsprocedure. Alt sammen svære opgaver, som kræver tid, men en udløber af beslutninger truffet med budget 2013. Stabsfunktionen skal understøtte organisationen/lederen, men har ikke bemanning til at løse alle opgaver. Der var udsagn om, at pressede ledere kan aflæses direkte ind i sygefraværet. Der blev talt om begrebet travlhed og ønsker til prioritering af den politiske dagsorden, men også at disse opgaver er et grundvilkår for ledere, og kan vi organisere os anderledes? Mange muligheder blev nævnt, så et godt emne for en fremtidig temadrøftelse.

Herefter blev der talt effekt. Test af kandidater ved lederrekruttering og efterfølgende 3 coachingssessioner har indtil nu sparet beløb på millioner. Vi skal kunne tiltrække de værdier og kompetencer, vi har brug for. De formøder, der har været holdt i forbindelse med rekruttering, giver stor værdi i forhold til selve ansættelsesprocessen. Det som mangler er viden om egnede kandidater, som de store firmaer har, men kan det kombineres? Der efterspørges noget på skrift om proceduren.

Bilag

Bilag 1 Evaluering af HR Udviklings indsatser 2022

Bilag 2 Udtalelser fra organisationen vedr. effekt

Punkt 28: Drøftelse: Fratrædelsessamtaler

81.00.00-A26-1-17

Resume

Arbejdet med at udvikle et spørgeskema til afholdelse af fratrædelsessamtaler blev efter endt testperiode i sommer 2021 sat på standby grundet en prioritering af opgaver. Arbejdet blev genoptaget i januar 2022 og ligger klar til at blive udrullet i organisationen. På Hovedudvalgsmødet den 27. april 2022 blev der efterspurgt en status samt en plan for udrulning og træning, hvilket er formålet at beskrive med nedenstående sagsfremstilling.

Sagsfremstilling

Baggrund

HR Udvikling har arbejdet på at udvikle et spørgeskema, som skal bruges når en medarbejder fratræder. Formålet er at indhente viden, som kan udvikle og styrke vores organisation. Spørgeskemaet består blandt andet af spørgsmål, der har fokus på 6 temaer som forskning har vist er afgørende ved onboarding samt spørgsmål, der spørger ind til årsagen til fratrædelsen. I foråret 2021 blev der gennemført en testperiode med et bredt udvalg af arbejdspladser. Formålet var at få feedback på den daværende udgave af fratrædelsessamtaler og indsamle erfaringer med henblik på justeringer og forbedringer. Parallelt med testperioden var der en høj stigning i henvendelser til HR Udvikling for at få hjælp på arbejdspladserne til at arbejde med arbejdsmiljøet og fællesskabet efter Covid-19. Omfanget var så stort, at det var nødvendigt at foretage en prioritering, hvilket betød at arbejdet med at udvikle det endelige spørgeskema til fratrædelsessamtalerne blev sat i bero.

Efter årsskiftet genoptog HR Udvikling arbejdet, og den endelige version ligger nu klar til at blive rullet ud (bilag 1). Testperioden havde blandt andet vist, at der var behov for at gøre spørgeskemaet mere brugervenlig og enkelt, hvilket har betydet, at det nuværende spørgeskema "kun" har 20 spørgsmål.

Spørgeskemaet kan afprøves her:

<https://surveys.enalyzer.com?pid=f4si43su>

Brug af spørgeskema

Som introduktion til spørgeskemaet findes en vejledning som både beskriver formålet med fratrædelsessamtalen (hvorfor), hvem der kan stå for at holde fratrædelsessamtalen (leder, TR, AMR og evt. en HR konsulent) og hvem der får adgang til besvarelsen. Det er planen, at samme tekst også skal ligge på intra sammen med linket til fratrædelsessamtalen. Derved er der heller ikke behov for yderligere træning eller instruktion for at kunne bruge spørgeskemaet, da alle bør kunne bruge spørgeskemaet ved at læse vejledningen.

I forhold til udrulning er det planen, at der sendes en mail til alle ledere, TR'ere og AMR'ere udover, at det skal med som et punkt i direktionens nyhedsbrev. Ydermere er det tanken, at det fremadrettet også skal nævnes som en del af introen for nye ledere. For at sætte ekstra fokus på udrulningen kunne Hovedudvalgsmedlemmerne overveje om en eller flere af medlemmerne fra Hovedudvalget kunne være interesseret i at medvirke i en video, hvor de fortæller om hvorfor de tænker, det er vigtigt at afholde fratrædelsessamtalerne.

Erfaringsopsamling pt.

De fratrædelsessamtaler, der allerede er afholdt er sket ved direkte henvendelser. I alle tilfælde har der været tale om situationer, hvor konfliktniveauet var højt eller samarbejdet var brudt sammen. Derved er det ikke muligt pt. at tegne et generelt billede af årsagen til, at vi har den medarbejder / leder omsætning, som det er tilfældet.

Indstilling:

Formanden indstiller, at Hovedudvalget drøfter:

1. Status
2. Den foreslåede plan for udrulning
3. Hovedudvalgets deltagelse i en video, hvor formålet er at sætte fokus på udrulning og brug af spørgeskemaet.

Beslutning

Brug af fratrædelsessamtaler har været i test, og det har bevirket en forenkling af spørgerammen, som nu kun indeholder 20 spørgsmål. Afholdelse af fratrædelsessamtaler er nu klar til at blive sat i drift.

Der var spørgsmål om, hvor den viden, som indsendes, gemmes henne og hvem får adgang? Besvarelsen gemmes i SBSYS, og det er HR og lederen, som har adgang til besvarelsen. Det skal fremgå af vejledningen.

Viden forpligter til handling, så hvordan får vi den viden videre? Der skal stå noget om etik, ligesom der ønskes noget mere beskrivelse af TRs forpligtelse til at tage samtalen. Vi skulle gerne have ærlige svar, ellers kan det ikke bruges til noget. Nogle områder har ikke en TR, så hvordan håndteres den viden.

Fratrædelsessamtalerne sættes ikke i drift, før de ting er på plads - Der skal være en strategi for, hvordan vi håndterer og handler på tilbagemeldingerne.

Bilag

Bilag 1 Fratrædelsessamtale -Spørgeskema maj 2022

Punkt 29: Drøftelse: Udvikling af MEDorganisationen

81.38.04-P35-1-22

Sagsfremstilling

Hovedudvalget afholdt seminar faciliteret af Søren Viemose i december 2021 med henblik på et godt afsæt for det fremtidige samarbejde og udvikling af MEDorganisationen i Faxe Kommune. Her blev det blandt andet besluttet at sætte gang i udvikling af en ny MEDaftale. En koordinationsgruppe afholdt deres første møde den 31. januar 2022 og så kom coronaen for fuld styrke samtidig med flere organisatoriske ændringer, og arbejdet blev sat lidt på pause.

Hovedudvalget samler op på det fremadrettede arbejde med udvikling og ny MEDaftale med henblik på at komme godt fra start efter sommerferien i regi af et Forhandlingsorgan.

Indstilling:

Formanden indstiller, at Hovedudvalget drøfter status for arbejdet med udvikling af MEDorganisationen.

Beslutning

Selvom vi skifter kommunaldirektør, går vi i gang med arbejdet. Lilli Christoffersen indkalder koordinationsgruppen før sommerferien. Thomas Knudsen træder ind i gruppen i stedet for Carsten Riis.

Punkt 30: Meddelelser

81.38.04-P35-1-22

Beslutning

- Spørgsmålet om for få biler i bilparken samt godtgørelse for at køre i egen bil blev nævnt igen. Thomas Knudsen tager problemstillingen med tilbage til Direktionen.
- Der ønskes en opdatering på projekt "fælles om forebyggelse".
- Trio-pjecen blev nævnt - Læs mere i sagsnummer 25.
- Thomas Knudsen orienterede om proces for ansættelse af ny kommunaldirektør. Stillingen kommer i opslag i august og ny kommunaldirektør forventes ansat pr. 1. november 2022.

Punkt 31: Næste møde

81.38.04-P35-1-22

Beslutning

Næste ordinære møde er fastsat til den 17. august 2022.