

# REFERAT Hovedudvalget d. 09-06-2021

**Mødedato** Onsdag d. 09. juni 2021 kl. 09:00

**Mødested** Virtuelt

## **Indholdsfortegnelse**

Godkendelse af dagsordenen.....	3
Godkendelse af referat fra sidste møde den 26. maj 2021.....	4
Drøftelse: Arbejdsmiljøet i en coronatid.....	5
Drøftelse: Arbejdsmiljøberetning 2020.....	6
Temadrøftelse: Den fremtidige brug af evalueringer i Faxe Kommune.....	11
Økonomi: Budget 2021.....	13
Drøftelse: Budgetproces 2022.....	14
Meddelelser.....	15
Næste møde.....	16

## **Punkt 33: 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 34: Godkendelse af referat fra sidste møde den 26. maj 2021**

81.38.04-P35-1-21

### **Sagsfremstilling**

Godkendelse af referat fra sidste møde den 26. maj 2021.

(Se referatet på Intranettet under MEDorganisation/Hovedudvalget)

### **Indstilling:**

Formanden indstiller, at referatet fra mødet den 26. maj 2021 godkendes.

### **Beslutning**

Referatet blev godkendt.

## **Punkt 35: Drøftelse: Arbejdsmiljøet i en coronatid**

81.38.04-P35-1-21

### **Sagsfremstilling**

Planen for genåbning af Danmark fortsætter. Alle er ved at være tilbage på arbejde igen - dog stadig med visse restriktioner.

Der er fortsat øget fokus på smittespredning og smitteopsporing samtidig med, at vaccinationsprogrammet bliver rullet ud. Når vaccinationen af de ældste og sårbare borgere samt borgere over 50 år, der ønsker det, er gennemført lukkes der op for yderligere fysisk tilstedeværelse på arbejdspladserne. Det er planen, at alle er tilbage fuldt ud på job fra den 1. august 2021. Det er en forudsætning for opfyldelse af den plan, at vacciner modtages som aftalt. Vaccination for corona tæller fremover som gyldigt coronapas 14 dage efter første stik.

Planerne og de videreførte retningslinjer og restriktioner drøftes af partierne bag rammeaftalen primo juni 2021.

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.

### **Indstilling:**

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

### **Beslutning**

- På skoleområdet blev det oplyst, at der løbende bliver sendt klasser hjem for at blive testet. Der blev spurgt til, hvad der gælder med hensyn til test for vaccineret personale. Der sendes orientering ud fra Staben.
- Fra Sundhed & Pleje var der spørgsmål om brug af visir i stedet for mundbind. Fra 3 arbejdspladser er meldingen, at de kun må bruge mundbind og ellers kræves der lægeattest. Thomas Knudsen tager spørgsmålet med tilbage og sørger for, at der kommer en samlet udmelding for at fjerne tvivlsspørgsmål.
- Hvordan forholder vi os til dem, som ikke vil testes eller lade sig vaccinere, når vi er tilbage på kontorarbejdspladserne igen? Der var en opfordring til ledelsen om at få skrevet noget i f.eks. nyhedsbrevet om at tage de nødvendige hensyn.

## Punkt 36: Drøftelse: Arbejdsmiljøberetning 2020

87.00.00-G01-8-20

### Resume

TRIO-/arbejdsmiljøgrupperne har været involveret i udarbejdelse af arbejdsmiljøberetningerne, som kan læses på intranettet. Den samlede arbejdsmiljøberetning er udarbejdet på baggrund af en samlet dataindsamling fra alle arbejdsplads- og centrenes arbejdsmiljøberetninger.

Afdelingsleder Imran Akbar deltager under punktets behandling og vil sammen med hovedudvalgets arbejdsmiljørepræsentanter gennemgå hovedpunkter og indsatser i arbejdsmiljøberetningen for 2020.

Arbejdsmiljøberetning 2020 er vedlagt sagen.

### Sagsfremstilling

Psykisk arbejdsmiljø

Der er samlet set beskrevet 296 succeser med at forbedre det psykiske arbejdsmiljø. Top tre er: Samarbejde på arbejdspladsen, Forandringer i medarbejdernes opgaveløsning og Kommunikation/information.

Der er samlet set beskrevet 2016 udfordringer. Ser vi på de udfordringer der er rapporteret mange gange, men ikke nødvendigvis er graderet blandt de allermest belastende, drejer det sig om følgende:

- Arbejdspres
- Forandringer i medarbejdernes opgaveløsning
- Samarbejde på arbejdspladsen
- Tid og ressourcer til at varetage kerneopgaven

Disse udfordringer findes også blandt de temaer, der har været flest succeser med i forhold til at forbedre arbejdsmiljøet. Det betyder, at der i organisationen er erfaringer og viden om, hvordan man succesfuldt kan arbejde med det. Det er potentiale for tværgående erfaringsudveksling.

En anden type udfordringer er dem, som er graderet til at have den største negative indflydelse på det psykiske arbejdsmiljø. Det er:

- Krænkende hændelser (fx mobning, chikane, mv.)
- Konflikter på arbejdspladsen

I forhold til disse udfordringer kan der rekvireres støtte fra HR Udvikling. Disse indsatser har en mere målrettet karakter og skræddersys til den enkelte situation.

## Fysisk arbejdsmiljø

Der er i alt beskrevet 202 succeser og 215 udfordringer i forhold til det fysiske arbejdsmiljø.

Der er især tre temaer, der skiller sig ud:

- Indeklima (belysning, lugt, temperaturer, osv.)
- Ergonomiske belastninger
- Manglende faciliteter

Alle tre temaer nævnes både i forhold til succeser og udfordringer, hvilket indikerer, at der i organisationen findes erfaring med at løse denne type udfordringer.

Temaerne samt forslag til kommende fælles arbejdsmiljøindsatser behandles i beretningen under "Status på arbejdsmiljøet i 2020" og "Arbejdsmiljøtiltag i 2021".

Under "Arbejdsmiljøtiltag 2021" i beretningen, er følgende forslag til konkrete indsatsområder beskrevet, til at fremme det gode arbejdsmiljø:

- Øget Nærvær - Bedre Trivsel
- De 3 fokusområder
- Indeklima samt Ergonomiske belastninger
- Røgfri arbejdstid fra 1. juli 2021
- Arbejdslivet efter corona
- Evalueringer i Faxe Kommune

Arbejdsmiljøberetningen for 2020 indeholder endvidere fire overordnede redegørelser:

- Brugen af psykologisk krisehjælp og rådgivning
- Tilsyn gennemført af Arbejdstilsynet
- Oversigt over arbejdsulykkernes art og antal
- En opgørelse over fraværet i kommunen

Arbejdsmiljøberetning 2020 er godkendt i Chefforum den 20. april 2021 med følgende kommentar: "Der skal arbejdes på proces og koncept med fremtidige arbejdsmiljøberetninger. Der bruges rigtig meget tid på at arbejde med og følge op på APV. Desuden kan der med fordel samtænkes andre indsatser, herunder øget nærvær, bedre trivsel mv. - målet for koncept skal være at skabe forenkling, overblik og bidrage til at skabe attraktive arbejdspladser. HR- udvikling har ansvaret."

Derudover sendes Arbejdsmiljøberetning 2020 til orientering i Økonomiudvalget.

## Vurdering af retningslinjer

Jf. Hovedudvalgets årshjul skal det drøftes og vurderes, om der er behov for ændringer af følgende retningslinjer:

- "Retningslinje for trivsel og stresshåndtering"
- "Retningslinjer for forebyggelse og håndtering af vold, mobning og chikane".

Begge retningslinjer er vedlagt som bilag til punktet.

"Retningslinjer for forebyggelse og håndtering af vold, mobning og chikane"

Retningslinjen blev opdateret i november 2017 og godkendt på Hovedudvalgsmøde den 13. december 2017. Der ses ikke behov for ændringer til denne retningslinje på nuværende tidspunkt.

"Retningslinje for trivsel og stresshåndtering"

Retningslinjen blev drøftet i hovedudvalget i 2019 og på det tidspunkt var der en forventning om, at retningslinjen skulle revideres i løbet af 2019. Der blev nedsat en arbejdsgruppe, som foretog en dybere analyse. Arbejdsgruppens arbejde blev overhalet indenom med projekt Øget Nærvær - Bedre Trivsel, som blev skabt omkring nogle af resultaterne fra arbejdsgruppen.

På nuværende tidspunkt er en anden arbejdsgruppe i gang med at undersøge hvordan vi i Faxe Kommune fremadrettet anvender vores arbejdspladsvurderinger samt trivsels- og ledelsevalueringer for at skabe reel effekt på arbejdspladserne. At udarbejde retningslinjer for trivsel og stresshåndtering forud for arbejdsgruppens anbefalinger vil være uheldigt, da vi risikerer at retningslinjen skal revideres igen kort tid efter.

Det foreslås, at retningslinjen revideres når det er besluttet, hvordan vi fremadrettet skal gennemføre de omtalte evalueringer i Faxe Kommune.

## **Økonomi**

Ingen økonomiske konsekvenser

## **Indstilling:**

Formanden indstiller:

1. at Hovedudvalget drøfter Arbejds miljøberetning 2020 for Faxe Kommune
2. at Hovedudvalget drøfter de forslag til arbejdsmiljøtiltag, der fremgår i beretningen
3. at Hovedudvalget drøfter chefforums bemærkning og udviklingsønske til de kommende arbejdsmiljøberetninger

4. at Hovedudvalget drøfter og vurderer behovet for ændringer af de to retningslinjer:

- o "Retningslinjer for forebyggelse og håndtering af vold, mobning og chikane"
- o "Retningslinje for trivsel og stresshåndtering"

## **Beslutning**

Arbejdsmiljøberetningen blev fremlagt af Imran Akbar, Lene Møller Olsen og Michael Hofflund. Dagens præsentation er vedhæftet som nyt bilag for yderligere uddybning.

Undervejs i fremlæggelsen blev der spurgt til om anmeldelse af Corona var en del af arbejdsskaderne. Det er nu undersøgt, og Forsikringsenheden oplyser, at der i perioden 1/1 2020 og frem til nu har været anmeldt 19 hændelser/ulykker forstået som Covid-19 skader anmeldt inden for 5 dage. Der er ikke tal på erhvervs sygdomme som covid-19 skader, da de alene anmeldes af lægen.

Der var 3 spørgsmål til drøftelse:

Hovedudvalget drøfter de forslag til arbejdsmiljøtiltag, der fremgår i beretningen

Der var bred enighed om mere fokus på TRIO-grupperne. De er endnu ikke blevet etableret alle steder. På de arbejdspladser, hvor det går godt, kan man også aflæse en velfungerende TRIO-gruppe. Der arbejdes med det i projektet om øget nærvær - bedre trivsel. Hovedudvalget ønsker en lille spørgeskemaundersøgelse/tilfredshedsundersøgelse for at finde ud af, hvilke arbejdspladser, der er kommet i gang, og hvilke der ikke er. På den måde kan indsatsen målrettes dem, som skal have mere hjælp til at komme godt fra start, i stedet for at det lyder som et samlet organisationsproblem, hvilket ikke opleves som tilfældet. Det skal tydeliggøres, at det er en SKAL-opgave. Det er en forventning, at lederen tager ansvar og kan få hjælp til at komme videre. En TRIO-gruppe kan noget særligt. Der blev talt om et årshjul for at hjælpe på vej og give mere overblik over, hvad der forventes. Der skal være opfølgninger på indsatsen i Hovedudvalget. HR-udvikling har opgaven.

Hovedudvalget drøfter chefforums bemærkning og udviklingsønske til de kommende arbejdsmiljøberetninger

Problemet er, at vi forholder os til gamle data - Det skal vi nødvendigvis også i en historisk betragtning, men alt andet lige er det mere givende at arbejde med ting, som sker lige nu. Det har noget at gøre med brugen af evalueringer, som er det næste punkt på dagsordenen. Læs mere under punkt 37. Der var spørgsmål til overvejelse, om man kunne lave mindre og hyppigere evalueringer, og så efterfølgende samle det til en egentlig årsberetning. Betragtningen tages med tilbage til arbejdsgruppen, som arbejder med de nye evalueringssystemer.

Hovedudvalget drøfter og vurderer behovet for ændringer af to retningslinjer

Det handler om Retningslinjer for forebyggelse og håndtering af vold, mobning og chikane samt Retningslinje for trivsel og stresshåndtering. Der blev talt om sexchikane. På nogle arbejdspladser er de blevet bedt om at skrive det ind i de lokale retningslinjer. Der var enighed om, at dette ord også bør optræde i vores overordnede retningslinje. Hovedudvalget besluttede, at det indskrives i teksten og har på forhånd godkendt rettelsen som en administrativ rettelse. HR-udvikling har opgaven. Med hensyn til retningslinjen om trivsel og stress håndtering var der enighed om at afvente en beslutning om vores evalueringer.

## **Bilag**

Bilag - Diasoplæg Arbejdsmiljøberetning 2020

Arbejdsmiljøberetning 2020 - Faxe Kommune

Bilag 1 til Arbejdsmiljøberetning 2020 - Oversigt svarkategorien Andre - Faxe Kommune

Bilag 2 til Arbejdsmiljøberetning 2020 - Dataark - Faxe Kommune

Retningslinjer for forebyggelse og håndtering af vold, mobning og chikane

Retningslinje for trivsel og stresshåndtering

# Punkt 37: Temadrøftelse: Den fremtidige brug af evalueringer i Faxe Kommune

87.00.00-G01-10-21

## Resume

Direktionen ønsker en drøftelse af den fremtidige brug af evalueringer i Faxe kommune.

## Sagsfremstilling

I Faxe Kommune har vi 4 evalueringer som gennemføres samlet for hele kommunen:

- Arbejdsmiljøberetning – hvert år
- Arbejdspladsvurdering og trivselsevaluering (er samlet i én evaluering) – hvert andet år i ulige år i 3 kvartal
- Ledelseevaluering – hvert andet år i lige år i 3 kvartal

Alle arbejdspladser arbejder i øjeblikket med handleplaner som en del af Øget Nærvær – Bedre Trivsel. For en del af disse arbejdspladser vil dette arbejde handle om udvikling af arbejdsmiljø og samarbejde, og derved er en stor del af arbejdspladserne allerede i gang med indsatser og løbende evalueringer. Derudover står vi foran en genoplukning og en tilbagevending til en ”ny normal” efter Covid-19, som vil kræve fokus og energi på arbejdspladserne. På nuværende tidspunkt er en arbejdsgruppe bestående af medlemmer fra Hovedudvalget og HR ved at undersøge eksisterende alternative evalueringssystemer. Det er derudover ikke muligt at dokumentere en effekt ved brugen af de nuværende evalueringer.

På den baggrund ønsker direktionen en drøftelse i Hovedudvalget om, hvad vi gerne vil opnå med evalueringerne og, om der er en bedre måde at bruge evalueringer på fremadrettet?

Formålet med den måde vi har brugt evalueringer på indtil videre har været at få viden, der kan bruges til at understøtte og udvikle arbejdsmiljøet, trivslen, samarbejdet og den gode ledelse.

## Lovgrundlag

Arbejdspladsvurderingen skal mindst revideres hvert 3. år jf. Arbejdsmiljøloven. Den skal desuden revideres, hvis der sker ændringer i arbejdet, arbejdsmetoder eller arbejdsprocesser, og disse ændringer har betydning for arbejdsmiljøet. Derudover er der ikke nogen krav til metoden, som f.eks. kan være i form af spørgeskemaer, checklister eller dialogmøder.

Jf. ”Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne”, er kommunen forpligtet til mindst hvert tredje år, at foretage målinger af medarbejdernes tilfredshed og trivsel, herunder det psykiske arbejdsmiljø. Målingerne kan ske i tilknytning til den lovpligtige arbejdspladsvurdering.

Arbejdsmiljøberetningen udarbejdes jf. Faxe Kommunes MEDaftale.

Der er ingen lovgivningsmæssige regler i forhold til gennemførelse af ledelseevaluering.

## **Økonomi**

Ingen økonomiske konsekvenser, med mindre man vælger en helt ny strategi for området, som vil kræve investering i ny IT-planform eller lignende.

## **Indstilling:**

Formanden indstiller, at Hovedudvalget drøfter den fremadrettede brug af evalueringer i Faxe Kommune, herunder:

- Hvad vil vi gerne opnå med evalueringerne?
- Er der andre og bedre måder vi kan evaluere på fremadrettet?

## **Beslutning**

Der var en introduktion til emnet ved Jonas Hansen. Præsentationen er tilføjet referatet som nyt bilag.

Som det fremgår af oplægget var det meningen at få tid til individuel refleksion over emnet samt besvarelse af en indlagt spørgeskemaundersøgelse.

Jonas Hansen styrede afslutningsvis en tilbagemelding og fælles udveksling af holdninger og ideer i plenum til, hvordan vi skal bruge evalueringer fremover.

I korte overskrifter blev der talt om:

- Ledelseevaluering - Den giver ikke nok værdi i sin nuværende form, men den er et pejlemærke.
- Hvad vi ikke skal måle på og det lokale ejerskab.
- Eventuel mulighed for hyppigere evalueringer, mere lokalt og målrettet.

De konkrete udsagn vil blive tilsendt arbejdsgruppen til videre drøftelse og indgå i beslutningsgrundlaget for det kommende evalueringssystem, som vil blive præsenteret for Hovedudvalget.

## **Bilag**

Bilag - Diasoplæg om evalueringer

# Punkt 38: Økonomi: Budget 2021

81.38.04-P35-1-21

## Sagsfremstilling

Den senest afsluttede økonomiopfølgning for 2021 er baseret på marts data. Denne opfølgning viser stort set det samme som opfølgningen lavet måneden tidligere. Vi er netop i proces med at lave FR baseret på april data. Også denne opfølgning viser nogenlunde det samme resultat. En forventet overskridelse af driftsbudgettet på cirka 66 mio. kr., som skyldes merforbrug på det sociale område og beskæftigelsesområdet.

Da forventet regnskab pr. marts blev behandlet i ØK den 19. maj 2021, blev der udtrykt bekymring for den markant negative udvikling på beskæftigelsesområdet, og der efterspørges en detaljeret redegørelse for de underliggende årsager hertil i forhold til budget 2021.

For at komme helt til bunds i udfordringen på beskæftigelsesområdet har vi indgået aftale med konsulentfirmaet Implement om, at de skal udarbejde en analyse, som afdækker årsager til den udfordring vi ser ind i både i 2021 og i budgetårene. Og så skal der anvises handlemuligheder. Denne analyse foreligger allerede, så den kan præsenteres for ØK på mødet den 16. juni 2021 og på den 1. budgettemadag den 17. juni 2021.

Den samlede økonomiske udfordring vurderes at være af en sådan størrelse, at administrationen anbefaler at gennemføre budgetreduktioner i indeværende års budget. Administrationen varslede Økonomiudvalget den 19. maj 2021, at administrationen til juni møderne sammen med opdaterede skøn for udgifter vil fremlægge forslag til mulige kompenserende besparelser med virkning fra indeværende budgetår. Disse besparelser vil bidrage til at reducere kassetrækket i år.

Der vedlægges oversigt over alle besparelsesforslag og FR marts. Det skal understreges, at de vedlagte besparelsesforslag IKKE er forelagt og behandlet politisk endnu, så de vedlægges alene til Hovedudvalgets orientering, således at Hovedudvalget på dette tidlige tidspunkt er involveret i de igangværende overvejelser om at reducere indeværende års budgetudfordringer.

## Indstilling:

Formanden indstiller, at Hovedudvalget drøfter aktuel status på økonomien.

## Beslutning

Der var en drøftelse af de mange penge, som skal findes og mange spørgsmål, som ikke kan besvares pt. Politikerne bliver forelagt forslag til besparelser på onsdag den 16. juni 2021, og så må vi afvente, hvad beslutningen bliver. Forslag, som findes i bilagene, bliver alle trukket ind til Økonomiudvalget med henblik på at reducere udgifterne for 2021.

Der blev også efterspurgt en mere dybdegående analyse af, hvad det er, som sker på beskæftigelsesområdet. Der afventes analysen fra konsulentfirmaet Implement, og den vil blive forelagt for alle på byrådets budgettemadag på torsdag den 17. juni 2021.

## Bilag

Bilag - ØK-sag 94 Forventet Regnskab 31032021

Bilag - Samlefil Notater med beskrivelser af besparelsesforslag til 2021

Bilag - Anlæg der foreslås udskudt til 2022 jf. udfordring i 2021 FRmarts

## **Punkt 39: Drøftelse: Budgetproces 2022**

81.38.04-P35-1-21

### **Sagsfremstilling**

Den nye budgetproces er ved at nå en milepæl. På Byrådets budgettemadag den 17. juni 2021 præsenterer vi resultatet af budgetarbejdet i MEDorganisationen og Udvalgene gennemført i foråret. Det vil sige, at vi har et overblik over driftsbudgettet, og vi har et katalog med besparelsesforslag. Vi forventer også den 17. juni 2021, 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 2022, og det er endnu en afgørende brik, når vi lægger budget. Det endelige overblik over vores budget har vi først efter sommerferien.

Foreløbigt program for budgettemadagen vedhæftes.

### **Indstilling:**

Formanden indstiller, at Hovedudvalget drøfter status for budgetproces 2022.

### **Beslutning**

Der blev kort orienteret om status for arbejdet med budget 2022.

Medarbejdersiden er med på, at vi afprøver en ny form for budgetproces, men er også af den opfattelse, at det ikke er blevet nemmere at være MED-repræsentant i denne proces. Der bliver efterlyst, at tal og oversigter mv. bliver tilgængelig på hjemmesiden som det har været tidligere år.

Der var enighed om, at budgetprocessen skal evalueres med henblik på at afdække både styrker og svagheder.

### **Bilag**

Bilag - Udkast til program budgettemadag 176 2021

## **Punkt 40: Meddelelser**

81.38.04-P35-1-21

### **Beslutning**

- Formanden orienterede kort om baggrunden for den indgåede aftale med Centerchef Claus Bjørnlund Strandmark om fratrædelse. Claus Bjørnlund Strandmark er fratrådt stillingen og indtil videre overtages det faglige ansvar af Carsten Riis. Det personalemæssige ansvar med hensyn til trivsel, arbejdsmiljø og opgaver m.v. varetages af Marianne Hoff Andersen. Fra den 14. juni 2021 er der lavet aftale med en konsulent fra KL, som kommer og står til rådighed for sparring med ledelse og økonomikonsulenter på det økonomiske område. Det er en presset afdeling p.t. og der er fokus på det. Stillingen som centerchef for Økonomi bliver slået op efter sommerferien.
- Forsikringsenhedens årsrapport for 2020 er vedhæftet til orientering - Her er blandt andet omtalt arbejdsskader i 2020.
- Det blev nævnt, at vagterne bruger for meget tid på at lukke vinduer og døre efter kollegerne - Kan vi ved fælles hjælp gøre noget ved den kedelige tendens?

### **Bilag**

Bilag - Forsikringsenhedens årsrapport 2020

## **Punkt 41: Næste møde**

81.38.04-P35-1-21

### **Beslutning**

Næste ordinære møde er fastsat til den 11. august 2021.