

REFERAT Hovedudvalget d. 22-02-2023

Mødedato Onsdag d. 22. februar 2023 kl. 09:00

Mødested Mødelokale Gisselfeld AB - Rådhuset, Frederiksgade i Haslev

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsordenen.....	3
Godkendelse af referat fra sidste møde den 14. december 2022.....	4
Drøftelse: Fokusområder og samarbejdsform for HU i 2023.....	5
Drøftelse: Økonomi.....	6
Drøftelse: Udviklingen i sygefraværet og igangværende indsatser 2022.....	7
Drøftelse: Årshjul til arbejdsmiljø.....	14
Drøftelse: Evaluering af lederforum.....	16
Drøftelse: Energibesparende tiltag.....	17
Tilføjet punkt: Orientering om brud på MED-aftalen.....	18
Meddelelser.....	19
Næste møde.....	20

Punkt 1: Godkendelse af dagsordenen

81.38.04-P35-1-23

Sagsfremstilling

Godkendelse af dagsordenen.

- Herunder prioritering af punkter.

Indstilling:

Formanden indstiller, at dagsordenen godkendes.

Beslutning

Tilføjet punkt: Information omkring brud på MED aftalen.

Godkendt

Punkt 2: Godkendelse af referat fra sidste møde den 14. december 2022

81.38.04-P35-1-23

Sagsfremstilling

Godkendelse af referat fra sidste møde den 14. december 2022.

(Se referatet på Intranettet under MEDorganisation/Hovedudvalget)

Indstilling:

Formanden indstiller, at referatet fra mødet den 14. december 2022 godkendes.

Beslutning

Godkendt

Punkt 3: Drøftelse: Fokusområder og samarbejdsform for HU i 2023

81.38.04-P35-1-23

Sagsfremstilling

Hovedudvalget drøfter nye tiltag i mødeafviklingen i 2023.

- Nytænkning af referatdelen. Formål; en 'digital' version af aftaler, forstået på den måde, at alle aftaler bliver formuleret, nedskrevet og godkendt på mødet. Uddybende referat og/eller nyhedsbrev ved siden af.
- Sekretærfunktionen udvides til også at omfatte proces og faciliteringshjælp. Formål; flere muligheder ex ifm. afvikling af temadage og seminarer. Herunder den ny MEDaftale samt næste seminar for Hovedudvalget.

Indstilling:

Formanden indstiller, at Hovedudvalget drøfter

- mulig form mht. referatdelen ved HU møderne
- perspektiverne og mulighederne med de nye kompetencer i sekretærfunktionen.

Beslutning

Referatdelen:

Aftalerne i den korte form skrives ind i aftaledokumentet, der vises via projektor. Disse digitale referater publiceres umiddelbart efter møderne.

Sekretærfunktionen/Facilitering m.m.:

Nyhedsbrev der ”oversætter” indholdet fra MED-hovedudvalgets drøftelser. Det samler vi op til sidst.

Vi sigter efter ét seminar om året. Inden sommerferien i 2023. Her inviteres ny direktør. Fremadrettet i november måned fra 2024.

Vi laver en prøveperiode med Thomas Børagers rolle på nogle gange, om det fungerer at skille rollerne ad som hhv. sekretær for udvalget og som AMR.

Punkt 4: Drøftelse: Økonomi

00.30.00-S00-14-22

Sagsfremstilling

På mødet orienteres om økonomien, herunder om:

- Opfølgning på budgetproces 2024
- Budgetvejledning for budget 2024-2027. Udkastet til budgetvejledningen udsendes inden mødet, og den forventes godkendt i Økonomiudvalget den 22. februar 2023.

Indstilling:

Formanden indstiller, at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Hovedudvalgets kommentarer til budgetvejledningen:

UDKAST til Budgetvejledningen skal være tilgængelig tidligere, mindst 14 dage før. Særligt af hensyn til at kunne stille kvalificerede uddybende/afklarende spørgsmål og komme med kommentarer undervejs. Opmærksomheden henledes på, at det er et "skelet" og at det er meget tidligt i forløbet. Man bygger på sidste års budget og meget kan ske i processen.

Budgetvejledningen fremstår tung – kan den strammes lidt op?

Lokaludvalgene skal skrives ind i budgetvejledningen.

Hovedudvalgets kommentarer til budgetprocessen i øvrigt:

Processen med Komponent (økonomianalyseprocessen) har været for pakket. Det har været et forsøg på at finde en passende balance. Vi kunne risikere at skulle skubbe det for langt tid ift. fremlæggelse på politisk niveau.

Det er vigtigt at understrege, at beslutningerne og ansvaret i sidste ende altid er politikernes. Også selvom Hovedudvalget er med i processen.

Hovedudvalget kan ikke se, at det er muligt at komme med et stort råderumskatalog.

Påmindelse på centerniveau allerede før sommeren, om hvor tidsstram processen er.

Det er fint, at Hovedudvalget kun deltager i halvdelen af budgettemadagen. Hovedudvalgets kommentarpunkt på budgettemadagen er dog fortsat vigtig.

Bilag

Budgetvejledning for budget 2024-2027

Punkt 5: Drøftelse: Udviklingen i sygefraværet og igangværende indsatser 2022

81.28.00-G01-9-22

Sagsfremstilling

Sagen beskriver udviklingen i sygefraværet for året 2022. Derudover beskrives de igangværende indsatser med at reducere sygefraværet.

Det samlede sygefravær for året 2022 endte på 6,7%, hvilket er 1 %-point over 2021 som endte på 5,7%.

Af særlige kendetegn for året, kan nævnes et 1. kvartal med COVID-19 sygdomsregistreringer, der næsten fordoblede sygefraværsprocenten i månederne ift. normalniveauet. Derudover ses en positiv udvikling i sygefraværet for Center for Børn, Unge & Familier fra juli til og med december måned. Benchmarking med data fra Kommunernes og Regionernes Løndatakontor (KRL) viser, at Faxe Kommune sammenlignet med de benchmarkede kommuner for perioden januar-oktober 2022, (seneste offentlige tilgængelige tal), er den kommune, der udover Køge, har oplevet den mindste stigning i sygefraværet.

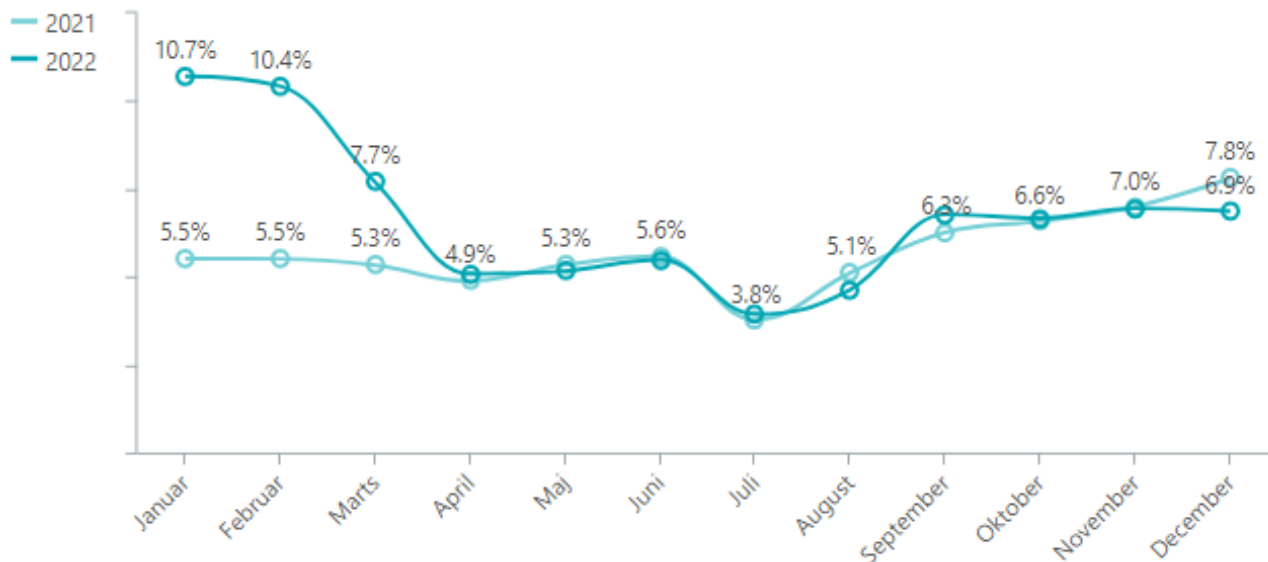
Baggrund:

Datagrundlaget for sagsfremstillingen er tilvejebragt ved hjælp af ledelsesinformationssystemet Targit pr. 24. januar 2023. Eventuelle efterregistrerede sygefraværsdata senere end denne dato for analyseperioden 4. kvartal 2022 er ikke omfattet af sagsfremstillingen.

Status på sygefraværet

Det samlede sygefravær for hele Faxe Kommune for 2022 endte på 6,7% mod 5,7% sidste år. Der er dermed tale om en stigning på 1 %-point. Udviklingen hen over året viser tydelige spor af COVID-19 sygdom i 1. kvartal, mens resten af året følger nogenlunde samme niveau som året før (bilag 1). Figuren nedenfor viser den månedlige udvikling hen over året sammenholdt med 2021.

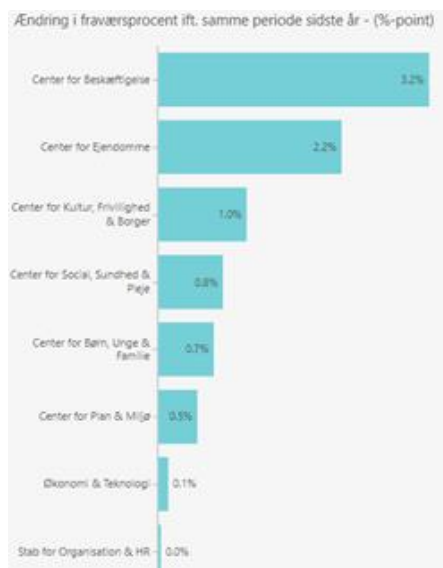
Figur 1: Sygefraværsprocent pr. måned

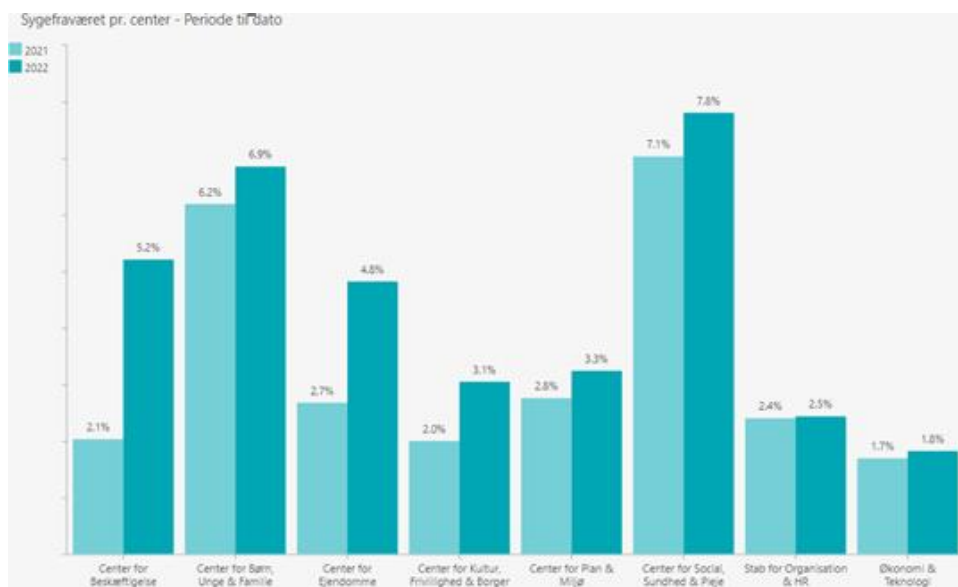


Status på centre

Alle centre har samlet set for året 2022 oplevet et øget sygefravær når vi sammenligner med 2021, hvilket ses ud fra nedenstående graf i figur 2. De største stigninger i sygefraværet ses hos Center for Beskæftigelse og Center for Ejendomme, som har oplevet en henholdsvis 3,2%-point stigning og en 2,2%-point stigning, mens Stab for Organisation & HR samt Økonomi & Teknologi endte på samme niveau i 2022, som i 2021.

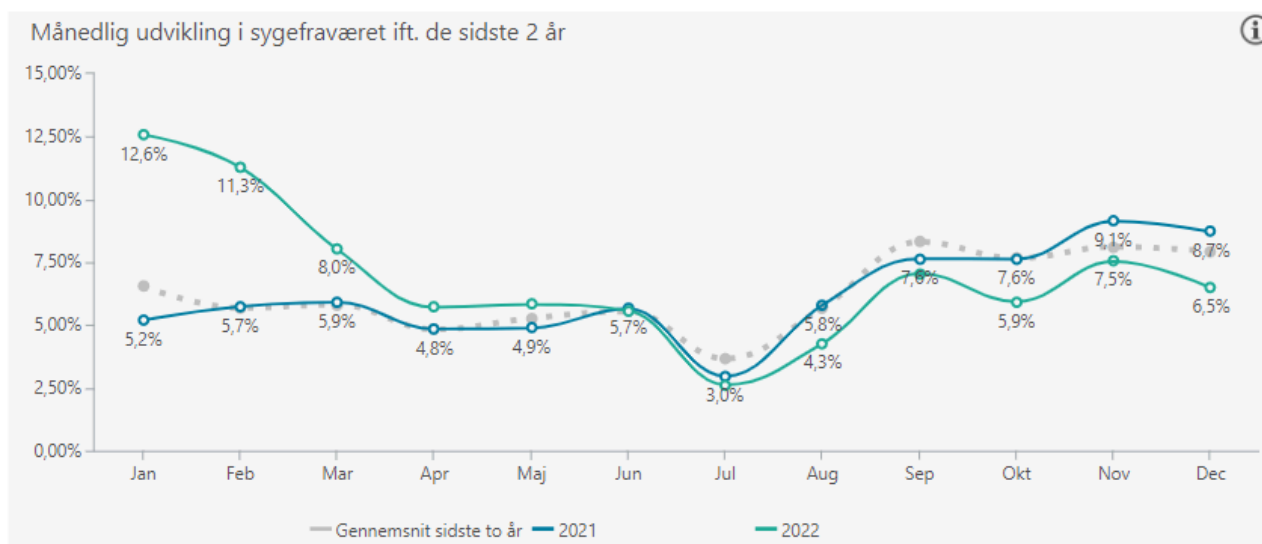
Figur 2: Ændring i sygefraværet og sygefraværsprocenten pr. center





Ser vi isoleret på 2022 sygefraværet, er det fortsat Center for Børn, Unge og Familier (CBUF) og Center for Social, Sundhed & Pleje (CSSP), der står for den største andel af sygefraværet. Denne tendens gik igen i både 1. og 2. kvartal, men ser vi specifikt på 2. halvår af 2022 blev CBUF's indflydelse på sygefraværet mindre. Siden 3. kvartal har CBUF's sygefravær udviklet sig i en nedadgående kurve og bryder dermed med de foregående års udvikling. Da bevægelsen ses over 6 måneder vurderes det, at CBUF har knækket sygefraværskurven og er i gang med en positiv udvikling ift. at nedbringe sygefraværet.

Figur: 3 CBUF sygefravær for 2021 og 2022



Som en del af den igangværende budgetanalyse vedrørende budget 2024-2027, som Komponent står for, indgår benchmark af sygefraværet. Her ses det at sygefraværet for social- og sundhedspersonalet i Faxe Kommune ligger marginalt 0,2 dagsværk over landsgennemsnittet. Derudover ligger socialpædagoger og pæd.pers / døgninstitution på 16,1 dagsværk hvor landsgennemsnittet er 19 dagsværk. Derved er der tale om, at CSSP's sygefravær ligger på niveau med landsgennemsnittet på det ene område og under landsgennemsnittet på det andet, det til trods for den relative store andel af sygefraværet som CSSP står for.

Figur: 4 Benchmark, Komponent, Budgetanalyse 2024-2027

Benchmark - sygefravær - overenskomstgrupper

- Der er stor variation i sygefraværet i kommunen, og også i afvigelseerne i forhold til landsplansdata.
- Data fra oktober 2022.

Fravær pr fuldtidsbesk. Dagsværk	Valgte kommune	Hele landet
Social- og sundhedspersonale, KL	21,7	21,5
Socialpædagoger og pæd.pers.døgninst.mv.	16,1	19,0
Pæd. pers., daginst./klub/skolefr.	24,2	19,2
Pædagogmedhj. og pædagogiske assistenter	16,2	18,4
Syge- og Sundhedspersonale, basis KL	11,9	15,6
Lærere m.fl. i folkesk. og spec.underv.	18,0	14,8
Socialrådg./socialformidlere, KL	14,6	13,3
Administration og it mv., KL	9,9	10,7
Akademikere, KL	7,1	8,0

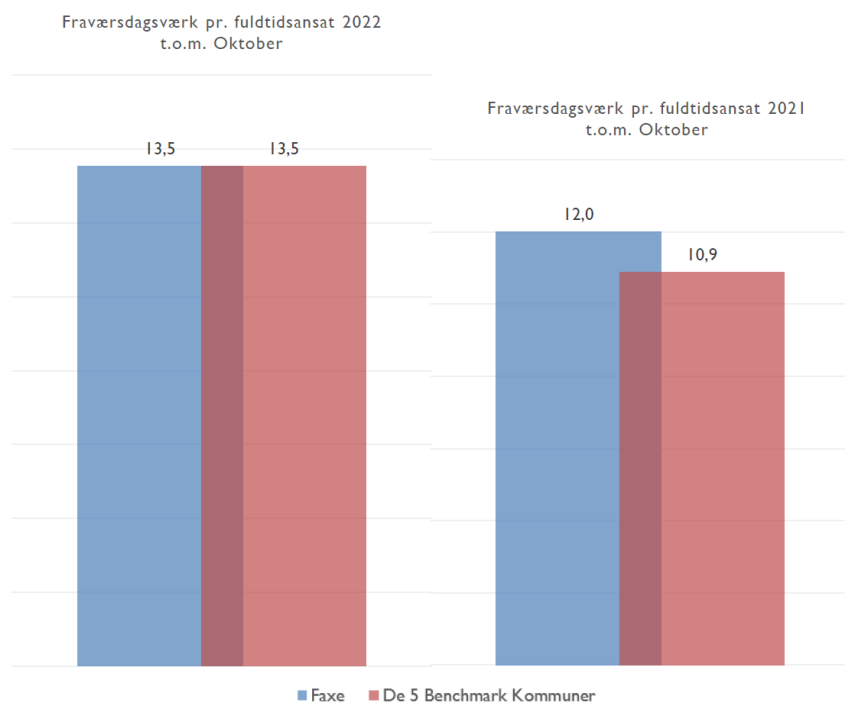


KOMPLEMENT

Benchmark af sygefraværet

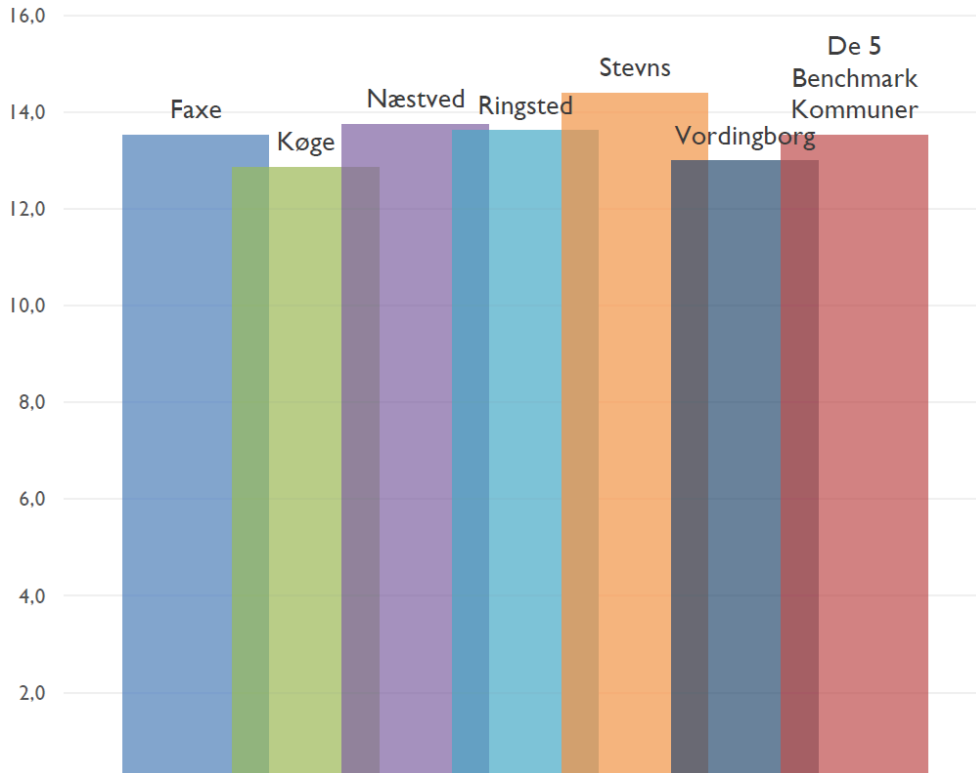
Benchmarkrapport fra Kommunernes og Regionernes Løndatakontor (KRL) viser, at Faxe Kommune sammenlignet med benchmark kommunerne for perioden januar-oktober 2022, er den kommune, der udover Køge, har oplevet den mindste stigning i sygefraværet sammenlignet med samme periode i 2021. Figuren nedenfor viser ændringen af Faxes sygefraværnsniveau i 2022 overfor 2021 (t.o.m. oktober) sammenlignet med niveauet for de 5 benchmark kommuner. Faxe Kommune ligger iflg. opgørelsen på niveau (gennemsnittet) med benchmark kommunerne, hvor vi for samme periode i 2021 lå væsentligt over gennemsnittet. Dette betragtes som en positiv udvikling på trods af stigning i sygefraværet for perioden, da denne tendens har været gennemgående for alle kommunerne.

Figur 5: KRLs opgørelse af sygefravær (bilag 2, s. 4)



Faxe Kommune ligger derfor nu, ifølge seneste offentliggjorte tal, med lavere sygefravær end Næstved, Ringsted og Stevns. Kun Køge og Vordingborg har på årets første 10 måneder haft lavere sygefravær end Faxe. Dette er væsentligt at fremhæve, da Faxe i samme periode året før lå med det højeste sygefravær blandt de 6 kommuner (Bilag 1, KRL Benchmarkrapport). Figuren nedenfor er et uddrag fra rapporten og illustrerer Faxe Kommunes placering i forhold til de benchmarkede kommuner.

Figur 6: KRL's opgørelse af sygefravær for de 5 benchmarkede kommuner (bilag 2, s 5)



STAR projekterne i CBUF og CSSP

Center for Børn, Unge & Familier fik bevilling fra Beskæftigelsesministeriets pulje til Sygefravær på offentlige arbejdspladser i en projektperiode 2021 og 2022. Projektperioden i CBUF er afsluttet med udgangen af december 2022. I dialog med selskabet BDO har CBUF i samarbejde med HR-afdelingen valgt at genansøge, da vi vurderer, at vi har godt fat i indsatsen, men at der fortsat er potentiale for yderligere udvikling og forankring af den. CSSP har overført en del af de erfaringer CBUF har gjort sig i projektperioden og arbejder på en del punkter nu parallelt med CBUF ift. udvikling og forankring af indsatsen. For begge centre fokuseres der på følgende indsatser:

- Fortsat opfølgning og understøttelse af de enkelte arbejdspladser arbejde med handleplaner og læringsloops
- Hjælp og understøttelse til lederne ift. at bruge og forstå sygefraværdata i Targit
- Samarbejde med Jobcenteret
- Genintroduktion af Eskalationsmodel (forebyggende-, fokuseret-, udbygget indsats) herunder obligatorisk opfølgning for arbejdspladser med højt sygefravær v. HR
- Implementering og igbrugtagning af benchmarkværktøj (måltal for den enkelte arbejdsplads, BDO)

Erfaringer fra andre kommuner

Økonomiudvalget bad i august 2022 om at HR indhentede erfaringer fra andre kommuner der arbejder med at nedbringe sygefraværet. I bilag 3 ses en samlet oversigt over de erfaringer, vi har opsamlet fra de kommuner, vi har været i kontakt med (Roskilde, Rudersdal, Frederiksund, Odense, Horsens og Jammerbugt kommuner). Ud fra samtalerne er det vores vurdering, at vi indsatsmæssigt er sammenligneligt med andre kommuner. Konkret har erfaringsindsamlingen styrket fokus

på de to ovenfor præsenterede områder, der handler om understøttelse af lederne ift. brug af sygefraværstatistik og genintroduktionen af eskalationsmodellen (se bilag 3 for udførlig beskrivelse).

HR Udvikling

I 2022 har HR blandt andet understøttet organisationen ved følgende indsatser.

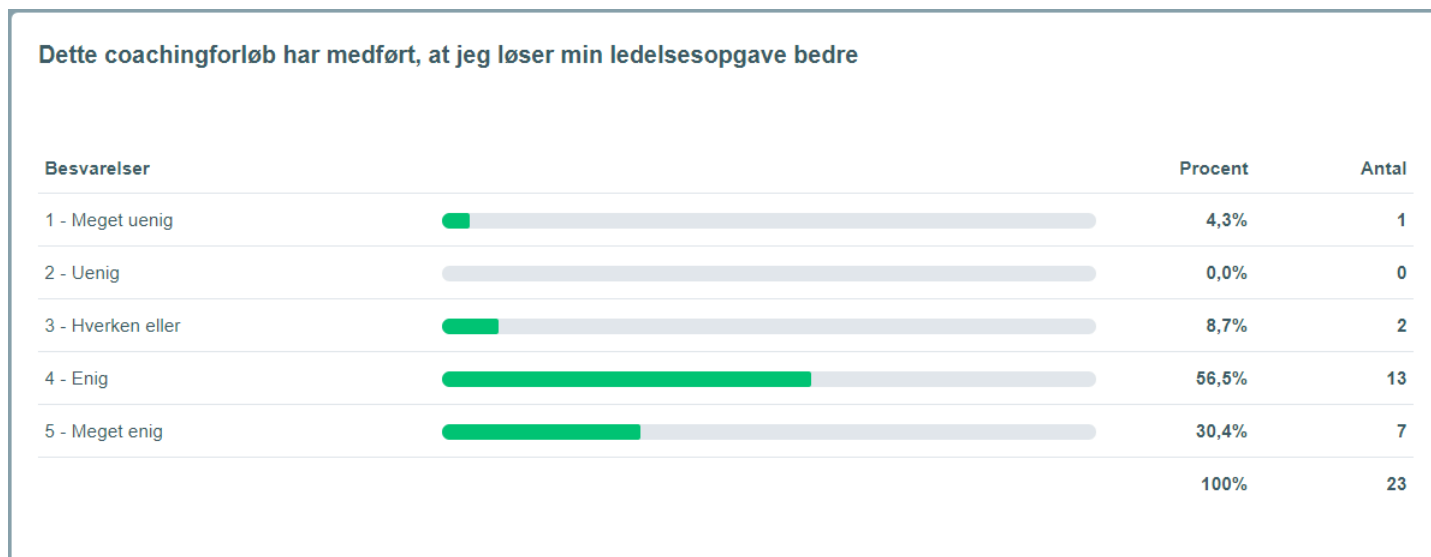
- 39 coachingforløb for primært nyansatte ledere
- 29 forløb for arbejdspladser, TRIO-grupper og teams
- 26 rekrutteringsforløb af ledere

Evalueringerne af ledernes og arbejdspladsernes oplevelse af de understøttende indsatser viser generelt en høj tilfredshed.

Figur: 7 Evaluering fra udviklingsprocesser på arbejdspladser 2020-



Figur: 8 Evaluering fra Coaching, august 2022 -



På trods af oplevelsen af at blive godt understøttet indenfor ovenstående områder, så er meldingen fra lederne også, at det opleves som særdeles udfordrende at finde tiden til at skabe og forankre udvikling. Det igangværende arbejde med at udvikle vilkårene for vores ledere er dermed en forudsætning for, at den understøttelse lederne modtager kan få den størst mulige effekt fremover.

Indstilling:

Formanden indstiller, at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Formanden orienterer om status og inviterer til åben drøftelse.

Vejledning for 'Øget Nærvær, Bedre Trivsel' bliver ikke fulgt alle steder.

Der arbejdes på, at de tekniske advier også rummer handleanvisninger.

Næste gang snakker vi mere konkret med assistance fra HR ang. tallene og indsatser – herunder differentiering mellem kort og langt fravær.

Bilag

Bilag 1 - Politisk rapport 2022

Bilag 2 - Faxe sygefravær KRL Benchmark 2022 okt

Bilag 3 - Erfaringer fra andre kommuner

Punkt 6: Drøftelse: Årshjul til arbejdsmiljø

87.06.00-A00-2-22

Sagsfremstilling

Hovedudvalget har ønsket et bud på et årshjul i forhold til arbejdsmiljøarbejdet på arbejdspladserne.

I nedenstående sag præsenteres HR's forslag til et årshjul.

HR's bud er, at vi får årshjulet, som fremgår af bilag 1, trykt på en stor planche i A1 størrelse. Det er tanken at årshjulet printes i A1 størrelse for at gøre det visuelt tilgængeligt og synligt for hele arbejdspladsen.

Såfremt årshjulet godkendes inddrages kommunikation mhp. at hjælpe med det endelige layout.

Sammen med planchen udleveres en kort beskrivelse af hvordan anvendelsen af årshjulet er tænkt, samt der oplyses en række SKAL og KAN opgaver, som kan sættes på årshjulet. Til dette udleveres et ark med klistermærker, hvor arbejdsmiljøopgaverne kan skrives og sættes på planchen.

SKAL:

- TRIO/AMG møder
- Lokale MED-møder/Personalemøder med MED-status
- Årlig arbejdsmiljødag – 2023 = 2 x halve dage
- Central APV – hvert 3 år
- Årlig arbejdsmiljødrøftelse
- MUS/GRUS/LUS
- Lokale APV-handleplaner – løbende opfølgning
- Ledelsessamtale (hvert 2. år)
- Seniorsamtaler
- Centervis arbejdsmiljødag
- Centerudvalgsmøder

KAN:

- Sociale arrangementer – såsom julefrokost, sommerfest, påskefrokost, osv.
- Strategidag
- Personaledag
- Personalemøder
- Trivselssamtaler
- Team/afdelingsmøder
- Hovedudvalgsmøder
- Lederforum

Indstilling:

Formanden indstiller, at hovedudvalget drøfter:

- Det præsenterede forslag
- Eventuelle tilføjelser og/eller ændringer

Beslutning

Aslak Lau Rolvsen, HR, fremlægger tanker og overvejelser ang. årshjul.

HR indkalder AMR til en videre drøftelse og udvikling af ideen.

Hovedudvalget drøftede oplægget og har givet input til de to AMR (Vibeke og Lene M), som løber videre med opgaven.

Det er i øvrigt vigtigt, at AMR generelt involveres oftere og tidligere.

Bilag

Bilag 1 - Planche - TRIO Årshjul

Punkt 7: Drøftelse: Evaluering af lederforum

00.17.00-A00-3-21

Sagsfremstilling

Hovedudvalget evaluerer seneste lederforum fredag den 3. februar 2023.

På lige fod med alle øvrige deltagere af lederforum, inviteres hovedudvalget til at evaluere lederforumdagen den 3. februar 2023.

Der er udsendt to spørgsmål, som skal returneres til arbejdsgruppen, der tilrettelægger lederforum 2023 (mailes til Thomas Børager)

- Hvordan oplevde I dagen?
- Hvad skal arbejdsgruppen være opmærksom på ifm. tilrettelæggelsen af næste lederforum?

Indstilling:

Formanden indstiller, at hovedudvalget melder tilbage til arbejdsgruppen for lederforum.

Beslutning

Vi (MED-hovedudvalget) vil gerne være med hver gang – også selvom det ikke altid er lige relevant ift. HU rollen, fordi man får indblik i drøftelser og overvejelser hos lederne. Det var en aha oplevelse, at høre om ex IT problematikker og tilsvarende hos lederne.

Godt at blive blandet. Bland gerne endnu mere.

Tre borde sat sammen var for store – svært at høre, hvad der blev sagt i den anden ende af bordet.

Punkt 8: Drøftelse: Energibesparende tiltag

81.38.04-P35-1-22

Sagsfremstilling

Hovedudvalget drøfter betingelser, udvikling og erfarede konsekvenser omkring energibesparende tiltag.

På Hovedudvalgsmødet i oktober drøftede vi de energibesparende tiltag som Teknik & Miljøudvalget har besluttet i september. De energibesparende tiltag er kort gengivet herunder - for yderligere uddybning se referat af Hovedudvalgsmødet den 26. oktober 2022 punkt. 52. Teknik & Miljøudvalget har taget stilling til energibesparende tiltag, som medvirker til at reducere kommunens samlede energiforbrug, så samfundet kan komme igennem vinteren uden at afbryde el og gas som følge af energikrisen.

Administrationen foreslår følgende tiltag, som nedsætter varmekonsumet og strømforbruget yderligere:

- Sænke temperaturen i kommunens bygninger til 19 grader.
- Sænke temperaturen i haller og gymnastiksale til 17 grader.
- Slukke for saunaer.
- Slukke for interaktive tavler i skolerne.
- Lukke for det varme vand til håndvaske.
- Forkorte fyringssæsonen.
- Reducere driftstid for varme og ventilation.
- Slukke for alt brugermedbragt hvidevarer.
- Slukke udendørs belysning ved bygninger og anlæg, hvor det er muligt.
- Begrænse julebelysningen.
- Informere medarbejdere om tiltagene ved at anvende Energistyrelsens kampagnemateriale.

Der blev ved seneste HU møde konstateret, at der nogle steder er lavere temperaturer end 19 grader. Dette ville der blive taget hånd om.

Indstilling:

Formanden indstiller, at udviklingen drøftes. Herunder, at der følges op på, om det er lykkedes at holde temperaturen på 19 grader jf. drøftelserne ved seneste HU møde.

Beslutning

TR melder at det er blevet bedre med temperaturen. Kold vand er stadig utilfredsstillende. Formanden bringer den ind til Borgmesteren.

Punkt 9: Tilføjet punkt: Orientering om brud på MED-aftalen

81.38.04-P35-1-23

Sagsfremstilling

Orientering fra medarbejdersiden om sager på vej.

Indstilling:

Formanden indstiller, at Udvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning

Udvalget tager orienteringen til efterretning.

Punkt 10: Meddelelser

81.38.04-P35-1-23

Sagsfremstilling

- Indlæg er velkomne
- Der rundsendes nye mødeindkaldelser til HU møderne, så de fremover administreres af direktionssekretariatet (vil stå som afsender)

Beslutning

”Nyhedsbrev” fra HU møderne bliver et kort resume til det nyhedsbrev som kommunikation producerer.

Thomas Børager forfatter denne gang en orientering om vagtskifte i sekretærfunktionen, som sendes til kommunikation. Kommunens nyhedsbrev sendes i øvrigt altid til godkendelse i direktionen.

Punkt 11: Næste møde

81.38.04-P35-1-23

Sagsfremstilling

Næste ordinære møde er fastsat til den 26. april 2023.