

REFERAT Hovedudvalget d. 21-10-2020

Mødedato Onsdag d. 21. oktober 2020 kl. 09:00

Mødested Byrådssalen - Søndergade 12 i Haslev

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsordenen.....	3
Godkendelse af referat fra sidste møde den 12. august 2020.....	4
Hovedudvalgets sammensætning fremadrettet.....	5
Drøftelse: Økonomi.....	6
Beslutning: Mødeplan 2021.....	8
Drøftelse: Nedsættelse af arbejdsgruppe til udarbejdelse af ligestillingspolitik.....	9
Drøftelse: Arbejdsmiljøet i en coronatid.....	10
Drøftelse: Chefforums pejlemærker og udvikling af organisationen.....	12
Drøftelse: Nultolerance overfor sexchikane og upassende uønsket seksuel opmærksomhed.....	14
Drøftelse: Ledelsesevaluering 2020.....	15
Drøftelse: Øget Nærvær - Bedre Trivsel, den videre proces samt sygefraværstatistik.....	19
Drøftelse: Anvendelse af frie midler fra den lokale AKUT-pulje.....	22
Meddelelser.....	23
Næste møde.....	24

Punkt 48: Godkendelse af dagsordenen

81.38.04-P35-1-20

Sagsfremstilling

Godkendelse af dagsordenen.

- Herunder prioritering af punkter.

Indstilling:

Formanden indstiller, at dagsordenen godkendes.

Beslutning

Ledelsessiden ønsker et yderligere punkt optaget på dagsordenen som fremsendt på mail den 19/10 2020. Der ønskes en drøftelse om nultolerance overfor sexchikane og upassende uønsket seksuel opmærksomhed.

Punktet optages som nyt punkt 56 på dagens dagsorden.

Dagsordenen blev herefter godkendt.

Punkt 49: Godkendelse af referat fra sidste møde den 12. august 2020

81.38.04-P35-1-20

Sagsfremstilling

Godkendelse af referat fra sidste møde den 12. august 2020.

(Se referatet på Intranettet under MEDorganisation/Hovedudvalget)

Indstilling:

Formanden indstiller, at referatet fra mødet den 12. august 2020 godkendes.

Beslutning

Referatet blev godkendt.

Punkt 50: Hovedudvalgets sammensætning fremadrettet

81.38.04-P35-1-20

Sagsfremstilling

Der er udpeget nye repræsentanter til Hovedudvalget siden sidste møde - Både på ledelsessiden og medarbejdersiden.

Formanden italesatte på sidste møde et ønske om at udvide repræsentationen på ledelsessiden med 1 centerchef og 1 leder fra driften. Det er nu faldet på plads jf. mail fra formanden den 14/9 2020.

Det betyder, vi siger velkommen til:

- Torben Helsinghoff som er socialpædagog og afløser Eva Laursen som repræsentant for SL i LO-gruppen
 - Henrik Reumert, centerchef for Børn & Undervisning - ny ledelsesrepræsentant
 - Ulla Johansen, leder af hjemmeplejen Faxe Øst - ny ledelsesrepræsentant
-
- Direktør Marianne Hoff Andersen udtræder ved samme lejlighed af Hovedudvalget.

En introduktion til Hovedudvalgets medlemmer og en fælles snak om forventninger til det fremadrettede samarbejde og opgaver.

Indstilling:

Formanden indstiller, at vi introducerer de nye repræsentanter til Hovedudvalget.

Beslutning

Vi tog "bordet rundt" for en gensidig præsentation og velkomst til de nye medlemmer af Hovedudvalget.

Punkt 51: Drøftelse: Økonomi

81.38.04-P35-1-20

Sagsfremstilling

Status for økonomi – 2020

Det seneste skøn for regnskab 2020 er baseret på forbrugsdata pr. august.

Fokus er på serviceudgifterne. Opgørelsen viser, at forventningen til serviceudgifter i 2020 for hele kommunen er øget med 5,7 mio. kr. siden juli skønnet.

Der er efter sommerferien tilført budget til dækning af merudgifterne, dels fra midtvejsreguleringen, hvor vi har fået den første kompensation for Covid 19 udgifter. Derudover har politikerne truffet beslutning om tilførsel af ekstra budget til modtageklasser. Det betyder, at der ikke er behov for nye politiske initiativer. Men der er behov for stærk fokus resten af året for, at der ikke sker yderligere budgetoverskridelser. Vi skal gøre alt for, at der er match mellem forbrug 2020 og budget 2021.

I løbet af oktober og november undersøger KL igen kommunernes ekstra udgifter til Covid 19. Det kan betyde, at vi bliver tilført yderligere kompensation for Covid 19 udgifter afholdt efter den 10. maj. Forhandlingerne er hårde, fordi kommunerne som helhed har brugt cirka 1,5 mia. mindre end budgetterede serviceudgifter.

Budget 2021-2024

Budgettet for 2021-2024 er nu vedtaget.

Serviceudgifterne er øget med 60 mio. ud over den udmeldte serviceramme. Det sætter Faxe Kommune på landkortet som den kommune i Danmark som forholdsmæssigt har givet det største løft i serviceudgifterne.

De største budgetløft er sket på Socialudvalget og Børn & Læringsudvalget.

Budgettet indeholder besparelser på i alt 12,8 mio. kr. i 2021.

Det vedtagne budget indeholder store budgetløft, hvilket også betyder, at der er en forventning om, at budgettet skal holdes.

Direktionen præsenterede budgettet for alle ledere og Hovedudvalg den 9. oktober 2020.

Indstilling:

Formanden indstiller, at Hovedudvalget drøfter aktuel status på budget 2020 samt budget 2021, som nu er vedtaget.

Beslutning

Der blev orienteret om økonomien. Serviceudgifterne er øget med 5,7 mill. kr. siden sidste måling i maj.

Der arbejdes fortsat med økonomistyringen og fremadrettet kommer der opfølgning hver måned - 11 gange årligt. Opfølgningerne vil være ledsaget af forslag til handling, når der konstateres overskridelse. Den kulturændring arbejdes der med.

Der er tilført 60 mill. kr. til budget 2021, hvilket betyder, at budget 2021 skal overholdes.

Der blev spurgt til, om vi har fået dækket vores Covid-19 udgifter. Vi har fået dækket til og med maj. Regeringen og KL skal her i efteråret forhandle for den resterende periode. Der venter hårde forhandlinger, idet kommunerne under et ligger 1,5 mia. kr. under Servicerammen.

Der blev ligeledes spurgt til, hvordan medarbejdersiden kan medvirke til, at vi ikke overskrider budgettet. De månedlige opfølgninger kan følges på fagudvalgene, og materialet herfra kan bringes ind i både Centerudvalg og lokaludvalg. Der henstilles til, at de skrives i et sprog, så også ikke-økonomifolk kan forstå teksten.

I 2021 skal vi arbejde på at ændre vores praksis for økonomistyringen - Håbet er at kunne arbejde noget mere på forkant i 2022.

Punkt 52: Beslutning: Mødeplan 2021

81.38.04-P35-1-20

Sagsfremstilling

Der planlægges fortsat med 6 årlige ordinære møder. I 2021 holdes hovedudvalgsmøder formiddage i tidsrummet klokken 9.00 - 12.00 og formøder lægges fredagen før i tidsrummet klokken 8.30 - 12.00 samt på selve dagen i tidsrummet klokken 8.00 - 9.00.

MEDsekretariatet foreslår følgende mødedatoer i 2021:

- Onsdag den 24. februar 2021
- Onsdag den 28. april 2021
- Onsdag den 9. juni 2021
- Onsdag den 11. august 2021
- Onsdag den 27. oktober 2021
- Onsdag den 15. december 2021

Indstilling:

Formanden indstiller, at mødedatoerne godkendes.

Beslutning

Mødedatoerne blev godkendt.

Der planlægges med et møde i juni måned 2021 med henblik på at udarbejde høringssvar til Budget 2022.

Punkt 53: Drøftelse: Nedsættelse af arbejdsgruppe til udarbejdelse af ligestillingspolitik

81.38.04-P35-1-20

Sagsfremstilling

Ligestillingspolitikken/ligestillingsinitiativerne blev vedtaget i 2008, og et af budskaberne fra den nedsatte arbejdsgruppe var, at vi skal tænke anderledes - Ligestilling handler om mere end mand/kvinde.

På opfordring fra organisationen er tiden nu inde til at få opdateret ligestillingspolitikken og gjort den mere tidssvarende. Den samme melding kommer fra politisk hold, senest ved drøftelsen af ligestillingsredegørelsen i byrådet den 20. august 2020.

Der nedsættes en arbejdsgruppe til formålet med HR & Lønafdelingen som tovholdere.

Der er sket meget i organisationen siden vi drøftede emnet i juni måned sidste år. Der er brug for at udpege medlemmer til en arbejdsgruppe på ny.

Den gældende ligestillingspolitik er vedhæftet som bilag.

Indstilling:

Formanden indstiller,

- at Hovedudvalget drøfter formål og rammer for arbejdet og deltagerkreds.
- at Hovedudvalget udpeger hovedudvalgsmedlemmer til arbejdsgruppen.

Beslutning

- Udpeget til arbejdsgruppen fra medarbejdersiden: Lissie Andréa og Lene Hansen
- Udpeget til arbejdsgruppen fra ledelsessiden: Ulla Johansen og Carsten Riis

Bilag

Bilag - Ligestillingspolitik 2008

Punkt 54: Drøftelse: Arbejdsmiljøet i en coronatid

81.38.04-P35-1-20

Sagsfremstilling

Siden sidste møde i august, hvor vi gradvist var ved at genåbne administrationen, har coronaen udbredt sin styrke i samfundet. Der er øget fokus på smittespredning og siden den 21. september 2020 er administrationen igen sendt hjem og arbejde derfra.

På pressemøde den 7. oktober 2020 forlængede Sundhedsminister Magnus Heunicke de nuværende landsdækkende coronarestriktioner foreløbigt frem til den 31. oktober 2020.

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 genåbning af arbejdspladserne.

Beslutning

Den helt overordnede konklusion er, at alle medarbejdere og ledere gør en enorm indsats. Der bliver dagligt kæmpet for både at lykkes med kerneopgaven og mindske smittespredningen. Det er ikke nemt at få det hele til at balancere – men det bliver oplevet som, at det er lykkedes rigtig godt langt de fleste steder. Vi er gode til at hjælpe og støtte hinanden, når det gælder.

Der er nu fundet en lidt blødere tilgang til håndteringen end vi så i foråret. Der er noget erfaring at trække på, som gør det muligt at tilrettelægge arbejdet på en ny måde, der tager de hensyn, der skal tages. En gennemgående problemstilling, som blev rejst, er manglende og koordinerede udmeldinger. Meddelelser kommer ikke ud samtidig alle steder, ligesom der opleves forsinkelser inden for eget center på ikke bare timer men dage. Der opleves ikke altid ens tolkning af udmeldingerne. På nogle plejecentre bruges der f.eks. masker, og andre bruger visirer. Der var enighed om, at informationsopgaven skal prioriteres.

Der skal mere fokus på at få informeret de tværgående funktioner, så som Teknisk Service og Rengøringen. De deler dagligdag og arbejdsplads med øvrige medarbejdere men har en anden ledelsesstruktur. De oplever ikke, at være blevet informeret om beslutningerne, som også gælder for dem, når de møder op på arbejdspladsen.

Der blev spurgt ind til den manglende ekstra rengøring på skoleområdet - Der er kun ekstra rengøring på de sanitære forhold midt på skoledagen.

Der mangler hele tiden medarbejdere. Nogle er til test, og andre afventer svar eller er sygemeldte. Det kan mærkes på stressniveauet, når øvrige tilbageværende skal dække arbejdsopgaverne ind, og det påvirker alt sammen det psykiske arbejdsmiljø.

Det blev omtalt, at det med egne "testere" på sundhed og plejeområdet er rigtig godt, og det virker. Det nye er, at alle, uanset faggruppe m.v. og om man er nær kontakt eller har milde symptomer, kan bestille test på www.coronaprover.dk. Det er den hurtigste vej, og Region Sjælland oplyser, at der er ledige testtider i vores nærområde, og at man som udgangspunkt har svar indenfor 24 timer. Der blev også orienteret om coronaudbruddet i Terslev med de polske håndværkere. Der var stor ros til holdet bag, som håndterede udbruddet samtidig med, at der blev leveret på kerneopgaven. Det var det rigtige Faxe i Fællesskab, som står sammen, når det brænder på.

Punkt 55: Drøftelse: Chefforums pejlemærker og udvikling af organisationen

81.38.04-P35-1-20

Sagsfremstilling

Chefforum har været på seminar og blandt andet brugt tiden på at tale om udviklingen af Faxe Kommune. Der blev talt om, HVAD Chefforum vil arbejde med i organisationen i de kommende år og HVORDAN Chefforum gerne vil arbejde.

HVAD?

På tre områder, vil Chefforum gerne bidrage til at udvikle Faxe Kommune:

Arbejdspladskultur: Det handler om hvordan, vi udvikler vores arbejdspladser, så vi bliver endnu bedre til at samarbejde, får mere fleksible arbejdsformer, endnu bedre ledelse og øget nærvær. Det skal bl.a. sætte os i stand til også i fremtiden at kunne rekruttere dygtige medarbejdere og chefer, øge arbejdsglæden, reducere sygefraværet og sikre høj kvalitet i kerneopgaven.

Styring: Kommunens kerneopgave er ikke at holde et budget. Vi SKAL selvfølgelig sørge for, at pengene passer, og at budgettet holder. Men styring er mere end at holde et budget ved at fokusere på kroner og ører. Derfor vil vi udvikle vores evner til også at styre på aktiviteter – det kunne fx. på socialområdet være ved at styre på, hvor mange borgere, der får hvilke tilbud, i hvilken periode og til hvilken pris. Det skal bl.a. bidrage til at kvalificere den politiske dialog om, hvad kommunen skal levere og sikre større fokus på den faglige udvikling af vores aktiviteter. Derudover vil en klar kobling mellem budgetter og aktiviteter forbedre vores muligheder for hurtigt at opdage, hvis vi har områder, som er på vej mod budgetoverskridelser.

Mødet med borgeren: Det handler lidt firkantet sagt om den oplevelse, som borgeren eller virksomheden sidder tilbage med efter mødet med os. Vi er som kommune dagligt meget tæt på mange børn, unge og gamle og har også en række myndighedsfunktioner, som har stor indvirkning på borgere og virksomheders hverdag og drømme.

Vi vil gerne sikre, at værdierne værdighed og ordentlighed altid er i centrum for vores møde med borgere og virksomheder – også i en til tider presset hverdag. Og det handler også om, hvordan vi formår at give et afslag eller en mindre god nyhed på en ordentlig og professionel måde. Det kræver bl.a., at vi hjælper og støtter hinanden som kolleger, at vi løbende på den enkelte arbejdsplads åbent taler om, hvordan vi møder borgeren, og at vi kommunikerer åbent og troværdigt med vores omverden.

HVORDAN?

Chefforum vil udvikle Faxe Kommune i tæt dialog med medarbejdere og ledere. Det betyder, at vi vil være synlige i organisationen, nysgerrige på hvad der rører sig og følge insisterende op på, at vi kommer i mål med de ting, vi sammen sætter i søen.

For alle tre spor vil chefforum sætte en række processer i gang, og vil løbende involvere medarbejdere og ledere i arbejdet med at folde indsatserne ud. Chefforum vil også inddrage omverdenen i, hvordan vi kan arbejde med hovedsporene og udvikle Faxe Kommune – særligt i forhold til punktet mødet med borgerne; det kunne eksempelvis være diverse råd, foreninger, frivillige organisationer, virksomheder mv.

Chefforum overvejer derudover, hvordan arbejdet med de tre områder skal spille sammen med Faxe i Fællesskab og Leder- og Læringsakademiet.

Indstilling:

Formanden indstiller, at Hovedudvalget drøfter chefforums pejlemærker og kommer med input til, hvorledes man kan arbejde med dem.

Beslutning

Punktet blev udsat til et senere møde. Emnet indgår i det planlagte lederforummøde den 13. november 2020, hvor også Hovedudvalget er inviteret.

Punkt 56: Drøftelse: Nultolerance overfor sexchikane og upassende uønsket seksuel opmærksomhed

81.38.04-P35-1-20

Sagsfremstilling

Som anført under godkendelse af dagsordenen ønsker ledelsessiden et yderligere punkt optaget på dagsordenen.

Hovedudvalget skal løbende tage de mest aktuelle sager op til drøftelse, og lige nu raser debatten i hele landet omkring sexisme, sexchikane og upassende, seksuel adfærd.

Vi vil fra Direktionens side gerne invitere Hovedudvalget på banen i denne debat og høre jeres synspunkter på sagen i forhold til Faxe Kommune som arbejdsplads.

Indstilling:

Formanden indstiller, at Hovedudvalget drøfter, hvordan vi bedst mulig fremmer nultolerance overfor sexchikane og upassende, uønsket seksuel opmærksomhed i Faxe Kommune - og hvorvidt der er behov for nye tiltag eller processer i den forbindelse.

Beslutning

Der var en drøftelse af emnet, som det bliver fremstillet i medierne. Debatten bør i stedet opdeles i krænkelser og upassende adfærd. Der er forskel på de to begreber og især, når der indgår en magtrelation.

Hovedudvalget drøftede ligeledes Borgmesterens udtalelser til medierne.

Der var en længere drøftelse af emnet, som det opleves i Faxe Kommune. Denne drøftelse har udmøntet sig i en udmelding til alle i hele organisationen med Hovedudvalget som afsender.

Udmeldingen er vedhæftet referatet som nyt bilag.

Bilag

Hovedudvalget siger NEJ til sexchikane og uønsket seksuel opmærksomhed

Punkt 57: Drøftelse: Ledelsesevaluering 2020

81.04.00-G01-4-20

Sagsfremstilling

Formålet med denne sagsfremstilling er, at Hovedudvalget drøfter resultatet af Faxe Kommunes ledelsesevaluering for 2020 samt drøfter den konkrete anvendelse af evalueringen.

Foruddefinerede målsætninger

Resultatet af ledelsesevalueringen viser at Faxe Kommune som helhed møder to ud af tre foruddefinerede succeskriterier som vist nedenfor:

Målepunkt	Succeskriterie	Resultat
Svarprocent	75 %	69%
Teambuilding	2,3	3,1
Faxe i udvikling (Forandringer)	2,3	3,1

Scoren for temaerne i spørgerammen opgøres på en skala fra 0-4, hvor 0 er ”I meget lav grad” og 4 er ”I meget høj grad”.

Resultater Faxe Kommune på tværs

Svarprocenten

Med et resultat under det ønskede succeskriterie, vil vi her se nogle mulige årsager til resultatet.

- Hjemsendelse af medarbejdere under COVID 19 pandemien, kan have besværliggjort deltagelse
- Mistillid til om systemet reelt er anonymt, idet det er første anonyme måling og oplevelsen af at modtage påmindelser om at svare, skaber tvivl om undersøgelsens anonymitet

Spørgerammens temaer

Generelt fremstår resultatet vedrørende direktionen lavere end resultaterne for temaerne vedr. nærmeste leder. Særligt to årsager står frem ved gennemlæsning af kommentarerne:

- Oplevelsen af stor afstand fra medarbejder til direktionen.

- Vurderinger af to navngivne tidligere medlemmer af direktionen.

Når vi gennemgår vurderingerne af nærmeste leder er spredningen på scoren på de ti temaer på 0,4 karakterpoint.

Det er påfaldende at forskellene på scorene ikke er større. Samtidig kan svarprocenten betyde at den statistiske usikkerhed gør at resultaterne reelt ligger endnu tættere. Af kommentarerne kan vi læse et modsætningsforhold i scoren og oplevelsen af om den udførte ledelse opleves positiv. Den meget lille spredning, den statistiske usikkerhed og modsætningsforholdet mellem score og kommentarer, giver anledning til følgende bemærkninger:

- Manglende mulighed for at udtrække overordnede tendenser på tværs af Faxe Kommune.
- Behov for lokale inddragende processer, hvor resultatets betydning undersøges nærmere.

Resultater på centerniveau

Svarprocenter

Den store spredning på svarprocenterne vurderer HR Udvikling som en tendens hvor de mindre centre, hvor en leder har færre medarbejdere, har en højere svarprocent. Organisatoriske forhold, som adgang og tildeling af IT materiel kan også have en betydning for svarprocenten.

Spørgerammens temaer

Sammenlignes de enkelte kategorier, vedrørende direktionen, på tværs af centrene, er den største spredning af resultatet på 0,7 karakterpoint. Denne spredning gør sig gældende for kategorierne ”Troværdighed” og ”Resultater”.

Sammenligner vi scoren for det enkelte center ned over kategorierne vedrørende direktionen, er den største spredning på 0,5 karakterpoint.

Sammenlignes de enkelte kategorier vedrørende nærmeste leder på tværs af centrene, er den største spredning på 0,6 karakterpoint.

Sammenligner vi scoren for det enkelte center ned over kategorierne vedrørende nærmeste leder, er den største spredning på 0,6 karakterpoint.

Den meget lille spredning gør det vanskeligt at kunne uddrage egentlige fokusområder på tværs eller for det enkelte center, hvilket giver anledning til følgende bemærkning:

- Resultater og svarprocenter skal undersøges på et mere detaljeret niveau, for at finde de nuancer og forskelle i både score og svarprocenter, som vil være konstruktive at arbejde videre med.

Metodens betydning for resultatet

Vi har erfaret flere udfordringer med metoden for evalueringen. Vi har valgt at fremhæve én af disse udfordringer her:

- Når vi holder medarbejdernes kommentarer op mod afgivne score, har vi konstateret udfordringer med spørgerammens formuleringer.
- HR's konklusion er, at spørgerammen bygger på grundantagelser om hvad der er god ledelse. Antagelserne påvirker medarbejdernes svar.
- Resultaterne bør derfor ses med et nuanceret blik for hvad en specifik score er udtryk for.

Det opfølgende arbejde

Da ledelsesevalueringen blev gennemført under forårets Corona restriktioner og hjemsendelse, var det ikke muligt at gennemføre de planlagte café-møder, som skulle hjælpe kommunens TRIO'er til det opfølgende arbejde. Af den grund konverterede vi indholdet til en skriftlig vejledning med navnet "Hjælp til opfølgning på resultatet af ledelsesevaluering 2020". Denne vejledning blev sendt til alle TRIO medlemmer i kommunen d. 6. maj 2020. I dokumentet har vi opsat tre metoder den enkelte arbejdsplads kan vælge imellem at tage udgangspunkt i, til deres opfølgende arbejde.

Som bilag til denne sag er vedlagt en analyse af resultaterne, en rapport samlet for Faxe Kommune, for de 7 centre og direktionssekretariatet, en oversigt over endelige svarprocenter, samt dokumentet "Hjælp til opfølgning på resultatet af ledelsesevaluering 2020".

Indstilling:

Formanden indstiller:

- at Hovedudvalget tager orienteringen om ledelsesevalueringens resultater til efterretning
- at Hovedudvalget drøfter hvordan lokale processer for det videre arbejde kan understøttes

Beslutning

Jonas Hansen fra HR & lønafdelingen fremlagde resultatet af ledelsesevalueringen fra 2020.

Fremlæggelsen er tilføjet referatet som nyt bilag.

Den efterfølgende drøftelse gik på emnet om anonym eller ikke anonym deltagelse - Et emne, som der fortsat er delte meninger om.

Evalueringen er gennemført i marts/april måned under coronanedlukningen. Nedlukningen har gjort, at ikke alle har fået arbejdet med ledelsesevalueringen som forudsat, og andre har planlagt arbejdet her i efteråret.

Der var tilbagemeldinger på, at være opmærksom på sproget - Der er en del, som ikke forstår spørgsmålene, hvilket blev oplevet som et problem. Direktionen er for langt væk fra den enkelte medarbejder, så spørgsmålene gav ikke helt mening på det tema.

Inden næste ledelsesevaluering i 2022 sættes i værk skal oplægget drøftes i Hovedudvalget - Hvad er værdien af evalueringen, og hvad er rammerne for undersøgelsen?

Bilag

Bilag - Oplæg om ledelsesevalueringen for 2020

Bilag 1 - Analyse af resultater - Ledelsesevaluering 2020

Bilag 2 - Ledelsesevaluering 2020 - Faxe Kommune total

Bilag 3 - Ledelsesevaluering 2020 - Center for Børn & Undervisning

Bilag 4 - Ledelsesevaluering 2020 - Center for Ejendomme

Bilag 5 - Ledelsesevaluering 2020 - Center for Familie, Social & Beskæftigelse

Bilag 6 - Ledelsesevaluering 2020 - Center for HR, Økonomi & IT

Bilag 7 - Ledelsesevaluering 2020 - Center for Kultur, Frivillighed & Borgerservice

Bilag 8 - Ledelsesevaluering 2020 - Center for Plan & Miljø

Bilag 9 - Ledelsesevaluering 2020 - Center for Sundhed & Pleje

Bilag 10 - Ledelsesevaluering 2020 - Direktionssekretariatet

Bilag 11 - Endelige svarprocenter - Ledelsesevaluering 2020

Hjælp til opfølgning på resultatet af Ledelsesevaluering 2020

Punkt 58: Drøftelse: Øget Nærvær - Bedre Trivsel, den videre proces samt sygefraværstatistik

81.28.00-G01-2318-20

Sagsfremstilling

Som det ses i rapporten, er det samlede sygefravær for hele kommunen faldet i 1. halvår, sammenlignet med samme periode sidste år. Det følger samme tendens som i andre kommuner. Vi kan ikke sige med sikkerhed, hvordan COVID-19 og alle forholdsreglerne har påvirket sygefraværet. Sygefraværet i de borgernære centre (CBU, CSP og CFSB) er enten faldet, eller er på niveau med samme periode sidste år.

COVID-19 påvirkning på sygefraværet

Som det ses i rapporten, er det samlede sygefravær for hele kommunen faldet i 1. halvår, sammenlignet med samme periode sidste år. Denne udvikling følger samme tendens som i andre kommuner.

COVID-19 påvirkning på sygefraværet kan derfor have været flerstrengt. Den direkte effekt af COVID-19, når medarbejdere enten har fået konstateret COVID-19 eller har været i karantæne, har ikke været markant nok til, at det kan aflæses i statistikken for 1. halvår. Dette underbygges af, at sygefraværet i de borgernære centre (CBU, CSP og CFSB) enten er faldet, eller er på niveau med samme periode sidste år.

Foruden den direkte påvirkning, kan der have været flere indirekte måder sygefraværet er blevet påvirket. Som f.eks. 1) Sundhedsstyrelsens retningslinjers påvirkning på andre sygdomme end COVID-19 som f.eks. afstandskrav og brug af håndsprit 2) Øget stress og arbejdsbelastning i de centre der ikke været hjemsendt 3) Medarbejdere der har været hjemsendt, kan både have oplevet dårligere arbejdsmiljø, men også have oplevet en øget trivsel ved at have arbejdet hjemme.

Det er i datagrundlaget for rapporten ikke muligt at adskille i hvor høj grad de forskellige effekter har påvirket sygefraværet.

Der er i tillæg til rapport og oversigtsark, vedlagt en sammenligning af fordelingen mellem det korte og lange sygefravær for 1. halvår 2019 og 1. halvår 2020.

Gennemførte og planlagte indsatser for at sænke sygefraværet

Projektet Øget Nærvær - Bedre Trivsel planlagde i løbet af 2019 en række indsatser for at sænke sygefraværet. I 1. halvår 2020 er flere af de planlagte indsatser dog blevet udskudt pga. COVID-19.

Indsatser gennemført i 1. halvår 2020

De gennemførte indsatser fordeler sig derfor over følgende kategorier:

?

- Personlighedstest opstartet som fast element ved lederrekruttering
- Coachingforløb opstartet som fast del af onboarding af nye ledere
- Lokale indsatser på enkelte arbejdspladser med støtte fra HR & Løn afd, som:

- Konflikt håndtering
- Lederteamudvikling
- Facilitering af drøftelser på Hovedudvalgsmøder og Chefforum
- Indlæg på Faxe Leder & LæringsAkademi februar 2020
- Udarbejdelse af plan for genstart af Øget Nærvær - Bedre Trivsel
- Vejledninger under COVID-19:
 - ?Inspiration til nærværende ledelse - på afstand
 - ?Styrkelse af det psykiske arbejdsmiljø under COVID-19
 - ?Tilbage til en ny normal

Indsatser gennemført efter 1. halvår og frem til 15. september

Efter restriktionerne for tilstedeværelse på arbejdspladsen blev løftet for administrative medarbejdere og forsamlingsforbuddet blev løftet er nye tiltag blevet gennemført. Det primære fokus med periodens indsatser er at sikre fremdrift i implementeringen af de udestående dele af Øget Nærvær - Bedre Trivsel. I den sammenhæng er den vigtigste indsats facitlteringen af Faxe Leder & LæringsAkademi d. 10. september. Leder & LæringsAkademiets indhold og metode var udvalgt og sammensat til at skabe det fornødne nye momentum efter udsættelserne i forbindelse med COVID-19. På Leder & LæringsAkademiet præsenteredes en tidslinje for TRIO'ernes videre arbejde. Denne findes i bilag 3 til sagsfremstillingen. Denne tidsplan er dog pga. den nye COVID-19 hjemsendelse allerede ændret. Der er lagt 1 måneds ekstra tid til alle tidsfrister. Det samlede overblik over indsatser kan læses herunder:

?

- Træning af ledere i gennemførelse af nærværssamtale (På Faxe Leder & LæringsAkademi)
- ?Værdiskabende drøftelser om betydningen af TRIO samarbejdet og tydelig ledelse (På Faxe Leder & LæringsAkademi)
- ?Facilitering af drøftelser i Chefforum

Kommende og udskudte indsatser

I perioden fra 15. september og frem mod årsskiftet planlægges følgende aktiviteter og indsatser:

- Centervise arbejdsmiljødage
- ?Kommunens fælles arbejdsmiljødag d. 26. oktober 2020
- ?Udarbejdelse af lokale handleplaner på kommunens arbejdspladser
- ?Fastsættelse af måltal for den enkelte arbejdsplads

I forbindelse med fastsættelsen af lokale måltal afsøges pt. forskellige modeller for opstilling af branchespecifikke sammenligningsgrundlag. Dette sammenligningsgrundlag skal sikre at måltallene bliver så realistiske som muligt for den enkelte arbejdsplads, idet forskelligheden på kommunens arbejdspladser har indflydelse på hvordan sygefraværet bør fordele sig.

Direktion og centerchefer planlægger fremover at gennemføre en kvartalsvis opfølgning på sygefraværet med lederne i egne dele af kommunens organisation. Denne opfølgning skal sikre et ledelsesfokus på den fortsatte udvikling og arbejdet med at nedbringe sygefraværet. Direktionens fokus rettes særligt mod de store velfærdsområder, hvor det vurderes at potentialet for en reduktion af sygefraværet er størst. Dette fokus suppleres af tildeling af projektmidler fra Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR) med en afgrænsning til brug i Center for Børn & Undervisnings område. Projektet er i sin indledende periode i Faxe Kommune, og forventes at ville kunne supplere indsatsen i Øget Nærvær -

Bedre Trivsel. Det er forventningen, da flere af elementerne i STAR projektet er opbygget efter samme tilgange som Øget Nærvær - Bedre Trivsel.

Da kommunen har arbejdet på at skifte til et nyt økonomisystem, så var udrulningen af digitale sygefraværsanalyser udskudt til foråret 2021. Imidlertid er skiftet til nyt økonomisystem forsinket et år. Det betyder at udrulningen af de digitale sygefraværsanalyser skal genovervejes. I mellemtiden fortsætter udrulningen af sygefraværsanalyserne i rapportform.

Indstilling:

Formanden indstiller, at Hovedudvalget:

- Tager orienteringen til efterretning
- Drøfter hvordan Hovedudvalget kan understøtte det videre arbejde med implementeringen af Øget Nærvær - Bedre Trivsel

Beslutning

Jonas Hansen fra HR & lønafdelingen fremlagde status på projekt øget nærvær - bedre trivsel.

Fremlæggelsen er tilføjet referatet som nyt bilag.

Fremlæggelsen sluttede af med spørgsmålet om, hvordan Hovedudvalget kan støtte op om det videre arbejde med øget nærvær – bedre trivsel. Forslag blev nedskrevet på posters og Jonas Hansens opsamling heraf er tilføjet referatet som nyt bilag.

Bilag

Bilag - Oplæg Øget nærvær - bedre trivsel

Bilag - Opsamling på drøftelse

KOMLIS Sygefraværsrapport 2. kvartal 2020

Sygefravær Oversigtsark 2. kvartal 2020

Kort og Langt fravær 1. halvår 19 og 20

Tidsplan til TRIO efter Faxe Leder & Læringsakademi-opdateret

Punkt 59: Drøftelse: Anvendelse af frie midler fra den lokale AKUT-pulje

81.38.04-P35-1-20

Sagsfremstilling

Medarbejdersiden har indsendt ønske om en drøftelse af anvendelse af de frie midler i den lokale AKUT-pulje.

På mødet den 12. august 2020 drøftede Hovedudvalget forventninger til anvendelse af den lokale AKUT-pulje.

Puljen til rådighed er p.t. på kr. 125.273,69 og Hovedudvalget besluttede at anvende noget af puljen til:

- En TR-dag i februar 2021
- Et 12-12 Seminar for Hovedudvalget
- Indkøb af litteratur til uddeling til tillidsrepræsentanterne

Indstilling:

Formanden indstiller, at Hovedudvalget drøfter forventninger til anvendelse af frie midler i den lokale AKUT-pulje.

Beslutning

Der skal udarbejdes et overslag over prisen på det, som vi har besluttet at iværksætte - Resten af AKUT-puljen udbydes til Centerudvalg og lokaludvalg efter samme model, som vi brugte ved sidste overenskomstperiode.

Punkt 60: Meddelelser

81.38.04-P35-1-20

Beslutning

- Organisationsændring i Center for Familie, Social & Beskæftigelse - Ledes nu af 2 centerchefer - Læs mere uddybende i referaterne fra de politiske fagudvalg i september måned 2020.
- Nyt fra Coronaland - Der blev oplyst om nyt landsdækkende pressemøde - Denne gang om teststrategi.
- En kort drøftelse af værdien af de ugentlige nyhedsbreve - Bliver de læst som tænkt og kan værdien heraf modsvares af de ressourcer, der puttes i opgaven? Der var et ønske om, at den ugentlige mail også indeholder en version i PDF, som kan udprintes og hænges op på strategiske steder, så der er større mulighed for, at kolleger uden daglig pc-adgang får læst det.

Punkt 61: Næste møde

81.38.04-P35-1-20

Beslutning

Næste ordinære møde er fastsat til den 16. december 2020.