

# REFERAT Hovedudvalget d. 16-12-2020

**Mødedato** Onsdag d. 16. december 2020 kl. 09:00

**Mødested** Virtuelt møde

# Indholdsfortegnelse

|                                                                                            |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Godkendelse af dagsordenen.....                                                            | 3  |
| Godkendelse af referat fra sidste møde den 21. oktober 2020.....                           | 4  |
| Drøftelse: Økonomi.....                                                                    | 5  |
| Drøftelse: Arbejdsmiljøet i en coronatid.....                                              | 7  |
| Beslutning: Tilretning af MEDaftalen - Hovedudvalgets sammensætning.....                   | 9  |
| Orientering: Større lokalt råderum til beslutning af ledelsesstrukturer.....               | 11 |
| Beslutning: Servicetjek af MED-aftalen.....                                                | 13 |
| Drøftelse: Evaluering af virtuel arbejdsmiljødag den 26. oktober 2020.....                 | 14 |
| Drøftelse: Røgfri arbejdstid.....                                                          | 16 |
| Drøftelse: Proces for arbejdet med værdighed i mødet med borgeren.....                     | 18 |
| Drøftelse: Indførelse af fratrædelsessamtaler i Faxe Kommune.....                          | 20 |
| Orientering: Øget nærvær - bedre trivsel samt sygefraværstatistik for 3. kvartal 2020..... | 21 |
| Drøftelse: Den årlige drøftelse af lønpolitikken.....                                      | 24 |
| Meddelelser.....                                                                           | 25 |
| Næste møde.....                                                                            | 26 |

## **Punkt 62: Godkendelse af dagsordenen**

81.38.04-P35-1-20

### **Sagsfremstilling**

Godkendelse af dagsordenen.

- Herunder prioritering af punkter.

### **Indstilling:**

Formanden indstiller, at dagsordenen godkendes.

### **Beslutning**

Dagsordenen blev godkendt.

## **Punkt 63: Godkendelse af referat fra sidste møde den 21. oktober 2020**

81.38.04-P35-1-20

### **Sagsfremstilling**

Godkendelse af referat fra sidste møde den 21. oktober 2020.

(Se referatet på Intranettet under MEDorganisation/Hovedudvalget)

### **Indstilling:**

Formanden indstiller, at referatet fra mødet den 21. oktober 2020 godkendes.

### **Beslutning**

Referatet blev godkendt.

## **Punkt 64: Drøftelse: Økonomi**

81.38.04-P35-1-20

### **Sagsfremstilling**

Forventet regnskab 2020 pr. oktober

Forventet regnskab pr. oktober viser det samme resultat, som opfølgningen baseret på september.

I runde tal serviceudgifter på 25 mio. kr. over den udmeldte ramme. Heraf kan godt halvdelen forklares af Covid-19 udgifter. Der sker kun små forskydninger i forventet regnskab på udvalgsniveau. Vores ambition om at bremse udgiftsstigninger generelt og navnlig på de store velfærdsområder ser ud til at lykkes. Det er vigtigt, at vores merforbrug ikke øges, fordi det fortæller noget om vores evne til at styre vores økonomi, og ligeså vigtigt vil et stigende udgiftsniveau i 2020 udfordre budget 2021.

Vi er nu i gang med opfølgningen pr. november, som bliver en sidste i år før vi lukker regnskabet for 2020.

Der arbejdes med udvikling af økonomistyringen på mange fronter. Vedlagt til orientering er sag drøftet på Økonomiudvalgs møde den 4. november 2020.

### **Budget 2022-2025**

Vi er allerede i gang med at justere i budgetvejledningen for 2022-2025. Vi forventer at foreslå Byrådet, at fagudvalgene involveres i foråret i budgetprocessen, idet udvalgene skal deltage i opgaven med at lave balance mellem budget og udgifter. I det omfang der er behov for at arbejde med besparelsesforslag skal udvalgene inddrages heri allerede om foråret.

I forhold til medarbejdersporet holder vi fast i, at Hovedudvalget deltager i begge budgettemadage med eget punkt på dagsordenen samt dialogmøder mellem fagudvalg og Centerudvalg i juni.

Hovedudvalg og økonomiudvalg mødes 2 gange i løbet af foråret. Da Hovedudvalget og Økonomiudvalget senest evaluerede møderne var konklusionen, at der er stor vilje til den gode dialog. Det eneste ønske der er til justering er, at rammerne skal være befordrende for den gode dialog. Det kan man gøre, når man vælger lokaler. Dertil kommer, at vi skal undersøge om dagsorden og mødeafvikling kan tilpasses så også disse fremmer den gode dialog.

### **Indstilling:**

Formanden indstiller, at Hovedudvalget drøfter aktuel status på budget 2020 samt plan for budget 2022-2025.

### **Beslutning**

Formanden orienterede om sidste nyt fra det forventede regnskab pr. 30/11 2020. Der forventes en overskridelse af servicerammen på 25 mio. kr. i 2020. Overskridelsen skyldes delvist coronaudgifter. Der er ikke de store udsving i forhold til oktober.

Der bliver ikke foreslået yderligere opstramninger i år, men der er fokus på, at de nuværende forventninger til det samlede forbrug for 2020 holder, da det er den bedste forudsætning for, at budgettet for 2021 også holder.

Der er sat tiltag i gang for en bedre økonomistyring (Læs mere uddybende i bilaget).

Medarbejdersiden ønsker, at det kommer til at fremgå af den kommende budgetvejledning, at MEDudvalgene får så meget viden om økonomien, at de kan indgå som samarbejdspartnere i budgetarbejdet.

## **Bilag**

Bilag - Tiltag for udviklingen af økonomistyringen

## **Punkt 65: Drøftelse: Arbejdsmiljøet i en coronatid**

81.38.04-P35-1-20

### **Sagsfremstilling**

Fra statslig side har man forlænget tiltagene til reduktion af smittespredning af COVID-19. Siden sidste møde i oktober har coronaen opjusteret sin styrke i samfundet. Der er øget fokus på smittespredning. I Faxe Kommune er nogle skoler sendt på virtuel hjemmeundervisning og administrationen arbejder fortsat hjemmefra året ud i det omfang, det er foreneligt med kerneopgaven. Vi har ligeledes stiftet bekendtskab med en mere udbredt brug af mundbind og visirer, idet der fra den 29. oktober 2020 er indført krav om mundbind på alle indendørs steder med offentlig adgang.

Der forventes nye centrale udmeldinger inden jul. Regeringen og sundhedsmyndighederne har nemlig fortsat ikke meldt ud, hvilke restriktioner, krav og anbefalinger, der vil gælde, når de nuværende efter planen udløber 13. december 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 corona og arbejdsmiljøet på arbejdspladserne.

### **Beslutning**

Der blev berettet om udfordringer med værnemidlerne på området for Sundhed og Pleje. Nogle oplever hovedpine og får udslæt. Der efterspørges brillevisirer, idet medarbejderne har værnemidlerne på i mange timer. Der er pres på arbejdsdagen, idet der mangler personale af mange forskellige årsager. Det slider både fysisk og psykisk, og der er brug for fridagene, som ofte bliver inddraget på grund af personalemangel. Der opleves rekrutteringsudfordringer på området, og der opfordres til mere samarbejde med henblik på at komme med et fælles løsningsforslag. Der kommer samme meldinger fra andre kommuner, som også mærker arbejdspresset og føler, at der skal arbejdes hele tiden. Fra ledersiden blev der berettet om udmeldinger og retningslinjer. Ledergruppen har arbejdet med den tænkte situation, hvis der skulle komme et større smitteudbrud. Der er lavet aftale med et beredskab, som kan sættes ind, hvis situationen skulle opstå. Beredskabet er medarbejdere, som er blevet spurgt om de vil deltage.

Fra mange arbejdspladser efterspørges bedre kommunikation omkring retningslinjer for ex. fravær under testperioder, hvornår man skal vende tilbage efter overståede test, brug af værnemidler etc. Lederne har en stor kommunikationsopgave, og der opfordres til at bruge TRIO aktivt i at få udbredt de skiftende retningslinjer.

Hovedudvalget kvitterede for indlæg som er indsendt fra Visitation pleje omhandlende det at arbejde hjemmefra og arbejdspladsens indretning. Der er dårlige arbejdsstillinger og stolene kunne nok være bedre. Det samme gør sig gældende for administrationen, som fortsat arbejder hjemme fra. Der er ikke som sådan noget svar p.t. idet der arbejdes med problemstillingen rundt i afdelingerne. Der opfordres til at bruge de ordninger vi har med f.eks. massage. Det er meget vigtigt, at der bliver taget hånd om arbejdsmiljøet. Henvendelsen fra Visitation pleje er vedhæftet referatet som nyt bilag.

Skoleområdet orienterede om, at der arbejdes med en plan for genåbning fordelt på den 4/1 og 5/1 2021, hvis perioden for fjernundervisning ikke forlænges. Der er godt samarbejde mellem skoleleder, skoleTR og TRIOgrupperne. Der blev spurgt ind til nødpassningen - Pt. er der kun ialt 5 børn tilmeldt.

Dagpasningsområdet oplever ligeledes pres på arbejdsdagen. Medarbejderne er trætte nu over situationen, og der mangler til stadighed personale, når nogen sendes til test. Der er brug for juleferien. TR-møde den 17. december, hvor der bliver

samlet op.

Der var orientering fra Center for Ejendomme om status fra de forskellige afdelinger. De har holdt møde i TRIO, idet teknisk service fortsat skal møde ind på de forskellige arbejdspladser. Oplever det som noget, der bliver trukket ned over hovedet på dem. Mangler besked om, når klasser lukker ned på grund af smitte med covid-19. Der skal mere information til på tværs af faggrupper, når vi trods forskellige ledelser har arbejdspladsen til fælles.

Formanden takkede for orienteringen. Vi befinder os i en svær situation, idet vi skal levere fuld service, og alle funktioner skal fortsætte samtidig med, at vi skal håndtere en coronapandemi. Det løses bedst via stor inddragelse af TRIO. Samarbejdet skal vise sit værd, når det er rigtig svært. Formanden tager dette med videre til ledelsen.

Der arbejdes pt. med en vaccineplan, som også kommer til at kræve en del, men nu er en løsning tæt på.

Der sættes et møde op med Sundhed og Pleje om de rejste problemstillinger. Vi skal ligeledes have skabt et overblik over det med hjemmearbejde som nævnt i henvendelsen fra Visitation pleje. Skoleområdet henstiller til, at beslutninger og udmeldinger ikke skal ske hurtigere end man også kan nå at involvere TRIO.

Der indkaldes til et ekstra uformelt og virtuelt Hovedudvalgsmøde den 12. januar 2021 med henblik på en pejling af situationen på arbejdspladserne efter juleferien samt sygefraværet.

Den nyligt indgåede fælleserklæring mellem KL og Forhandlingsfællesskabet fra december 2020 er vedhæftet referatet til orientering.

## **Bilag**

Bilag - Brev til hovedudvalget vedr arbejdsmiljø i en corona tid

Bilag - Fælleserklæring december 2020

## **Punkt 66: Beslutning: Tilretning af MEDaftalen - Hovedudvalgets sammensætning**

81.38.04-P35-1-20

### **Sagsfremstilling**

Der har været et ønske om at udvide repræsentationen på ledelsessiden i Hovedudvalget. På sidste hovedudvalgsmøde i oktober bød vi velkommen til nye ledelsesrepræsentanter i Hovedudvalget.

En udvidelse af ledelsesrepræsentationen i Hovedudvalget medfører ligeledes en tilretning af MEDaftalen.

Der står således i § 9.A.1 stk. 2:

Stk. 2.

Hovedudvalget sammensættes af følgende:

- Direktionen fra ledelsessiden
- 10 fra medarbejdersiden – heraf 2 arbejdsmiljørepræsentanter

Særlige sagkyndige kan tilknyttes Hovedudvalget.

Der tilknyttes en sekretær jf. forretningsordenen.

Medarbejderrepræsentanterne og deres suppleanter udpeges af organisationerne.

Medarbejderrepræsentanterne skal være ansat i Faxe kommune.

Faxe Kommune har en centralt placeret arbejdsmiljøfunktion, som rådgiver MEDorganisationen med den nødvendige og relevante arbejdsmiljøviden.

Med en udvidelse af ledelsesrepræsentationen ændres formuleringen til:

Stk. 2.

Hovedudvalget sammensættes af følgende:

- 4 fra ledelsessiden - Kommunaldirektør, 1 direktør og 2 ledere
- 10 fra medarbejdersiden – heraf 2 arbejdsmiljørepræsentanter

Særlige sagkyndige kan tilknyttes Hovedudvalget.

Der tilknyttes en sekretær jf. forretningsordenen.

Medarbejderrepræsentanterne og deres suppleanter udpeges af organisationerne.

Medarbejderrepræsentanterne skal være ansat i Faxe kommune.

Faxe Kommune har en centralt placeret arbejdsmiljøfunktion, som rådgiver MEDorganisationen med den nødvendige og relevante arbejdsmiljøviden.

Hovedudvalget har ved enighed selv kompetencen til at tilrette MEDaftalen, som efterfølgende indsendes til de centrale parter - Forhandlingsfællesskabet og KL.

### **Indstilling:**

Formanden indstiller, at ændringen af MEDaftalen godkendes.

### **Beslutning**

Ændringen af MEDaftalen blev godkendt.

## **Punkt 67: Orientering: Større lokalt råderum til beslutning af ledelsesstrukturer**

81.38.04-P35-1-20

### **Sagsfremstilling**

Som led i udviklingen af vores arbejdspladskultur og styring går vi væk fra betegnelserne niveau-X leder og bruger i stedet for de betegnelser for vores ledere, som giver mening.

Det vil sige, at man ex. ikke længere anvender begrebet ”niveau-4 leder”. Hvis man er leder af et plejecenter, så er man Plejecenterleder.

Hensigten er at understrege, at alle ledere i Faxe Kommune har en rolle at spille både i driften og udvikling af kommunen – dette er ikke forbeholdt et særligt niveau. Derudover skal fraværet af niveau-X betegnelserne og de faste regler i tilknytning hertil skabe større beslutningsrum i det enkelte center til at indrette sin ledelse på den mest hensigtsmæssige måde i forhold til at lykkes med kerneopgaven.

Det vil sige, at det er den enkelte centerledelse, der i eventuelt samspil med det relevante politiske udvalg, beslutter ledelsesstrukturen, så det passer til centrets opgaver og formål. Der skal fortsat være fuldstændig klare referencelinjer, således at den enkelte leder og medarbejdere har klarhed over, hvem man refererer til og hvem der refererer til en selv.

Så vi tager altså en kalkuleret risiko med at leve med en større mangfoldighed i styringskæderne og ledelsesstrukturerne i vores centre, idet vi forudsætter, at der ligger god og sund ledelsesmæssig dømmekraft bag indretningen af ledelsesstrukturen i de enkelte centre. Og så vil vi fra direktionen til gengæld følge insisterende op på, hvordan centret lykkes med kerneopgaven, og hvordan man udøver sin ledelse i samarbejde med medarbejdere, kollegaer og omverdenen.

Det betyder, at HR & Lønafdelingen ikke skal håndhæve særlige regler for ledelsesstrukturer og referencer i centrene, men derimod understøtte centerledelsen i at få etableret den ledelsesstruktur, som man i centrets ledelse finder mest hensigtsmæssigt.

Der medfører også, at chefforum vil kigge nærmere på det dokument, der hedder Organisation og Ledelse 2018, hvori der på side 5-10 netop er beskrevet de forskellige niveauer i ledelsen. Så vi kan få tilpasset vores styringsdokumenter til den nye form for arbejdspladskultur og styring, som vi ønsker at fremme.

Det betyder ikke, at der flyttes ansvar for hverken opgaver eller budget ud af centrene. Men det betyder, at centrets ledelse kan arbejde mere differentieret med, hvordan man indenfor det enkelte center indretter sin ledelsesstruktur på den mest effektive og hensigtsmæssige måde, så man løser sine opgaver bedst.

Det er klart, at når det fremover er centrets ledelse, der beslutter den konkrete ledelsesstruktur for det pågældende center, så er det også centrets ledelse, der er ansvarlig for at få klarlagt og beskrevet kompetence- og ansvarsområder – herunder at afgøre referenceforhold og budgetansvar. Samt kommunikere ud om disse. Ligesom der skal indtænkes MED-struktur.

### **Indstilling:**

Formanden indstiller, at sagen tages til orientering.

## Beslutning

Formanden orienterede om den ønskede ændring i ledelsesstrukturen, som det fremgår af sagsfremstillingen.

Medarbejdersiden synes, det er gode intentioner, der bliver fremlagt og hilser det velkomment, at organisationen sættes fri til at finde løsninger selv, og ser frem til, at det kommer til at virke. Mere beslutningsansvar ude kræver mere samarbejde, inddragelse og dialog.

Fra plejeområdet blev der udtrykt bekymring for, at når stillingsniveau 5 bliver ændret til stillingsniveau 4, så skal det også vurderes om de nødvendige kompetencer er til stede hos vedkommende. En stillingsniveau 5 har en leder tæt på sig, men står mere alene med beslutningen som stillingsniveau 4.

Der blev spurgt til og udtrykt en vis betænkelighed for, hvor små afdelinger med egen leder, vi kan have. Der blev omtalt forskellige oplevelser, men tilbagemeldingen er, at vi skal fokusere på nutidens behov.

Medarbejdersiden anbefaler, at når der sker forfremmelser på denne måde, så skal stillingerne slås op, og der skal være samtaler. Kun på den måde kan vi sikre os, at de nødvendige kompetencer er til stede.

Formanden kvitterede for input og fremhævede, at der ikke i beslutningen ligger en automatik om, at alle niveau 5 stillinger automatisk bliver til niveau 4 stillinger. Hensigten er at skabe større fokus på ledelse og ledelseskompetencer fremfor på niveauer. Det større lokale råderum vil betyde større forskellighed fra område til område, men der insisteres på at lægge mere beslutningskraft ud, men det skal fortsat give mening ud fra den konkrete kerneopgave.

Ledelsesstrukturerne skal således afspejle behovet, og der skal være entydighed i referenceforholdene. Det er en udvikling af organisationen, som Hovedudvalget kommer til at følge tæt, og derfor tager vi en drøftelse af, hvordan ændringen opleves på et senere møde.

## **Punkt 68: Beslutning: Servicetjek af MED-aftalen**

81.38.04-P35-1-20

### **Sagsfremstilling**

Som et led i arbejdet med at skabe en tillidsbaseret styring, hvor der gives større rum for lokal beslutningskraft, ledelsesrum og medarbejderinddragelse ønsker Direktionen, at vi igangsætter en drøftelse af, hvordan vi kan lave et servicetjek af den nuværende MED-aftale. Hensigten er, at medarbejder- og ledelsessiden i fællesskab finder frem til eventuelle forhold, som vi er enige om at få ændret. Ex. er der i den nuværende MED-aftale fastsat en permanent bemanning af centrenes MED-udvalg, som kan være en forhindring for, at der lokalt findes andre løsninger (ex. med suppleringer til den fastsatte bemanning) selvom man lokalt er enige om det hensigtsmæssige i ændringer. Der kan også være andre forhold.

Første skridt i et sådant servicetjek er en drøftelse i Hovedudvalget og en beslutning om at ville igangsætte det. Næste skridt vil være, at Hovedudvalget i fællesskab identificerer hvilke områder, vi ønsker at se på.

### **Indstilling:**

Formanden indstiller, at Hovedudvalget beslutter at igangsætte et servicetjek af gældende MED-aftale.

### **Beslutning**

Der var enighed om at give MEDaftalen et servicetjek.

På næste møde skal vi sammen lave en bruttoliste over emner/§ der trænger til et servicetjek.

# **Punkt 69: Drøftelse: Evaluering af virtuel arbejdsmiljødag den 26. oktober 2020**

87.00.00-A00-1-20

## **Sagsfremstilling**

Hovedudvalget afholdte den 26. oktober 2020 den årlige arbejdsmiljødag for arbejdsmiljøgrupperne. I år var alle ledere samt tillidsrepræsentanter også inviteret.

Pga. Covid-19 blev dagen afholdt virtuelt.

Til brug for evalueringen af dagen er programmet for arbejdsmiljødagen samt resultatet fra den gennemførte elektroniske evaluering vedhæftet som bilag.

Den elektroniske evaluering:

Der er generelt stor tilfredshed med indlægget fra direktionen, og de fleste havde en oplevelse af, at indlægget var relevant for deres dagligdag. Flere har valgt at kommentere på indlægget, og det er overordnet set positive ord direktionen får med på vejen, særligt omkring tillid, som mange vægter højt.

Også indlægget om Faxe Kommunes arbejdsmiljøberetning for 2019, fremført af hovedudvalgets arbejdsmiljørepræsentanter samt HR-Udviklingskonsulent Johan Kulas Gad, var der tilfredshed med. Mange har i kommentarerne givet udtryk for, at den nye form hvor hovedudvalgets arbejdsmiljørepræsentanter blev interviewet, virkede rigtig godt og gjorde indlægget mindre tungt at lytte til. Flere understreger, at det ville have været rart med slides undervejs i interviewet, som kunne understøtte de nævnte tal.

R rigtig mange har udtrykt stor tilfredshed med indlægget fra Ann-Christina Matzen Andreasen. Det er det indlæg fra dagen, som er blevet scoret højest. Der er mange, der tilkendegiver, at de er blevet inspireret af indlægget og flere af kommentarerne bekræfter dette. Dog er der også nogen af kommentarerne, der stiller spørgsmålstejn ved, hvorvidt det kan overføres til Faxe Kommune, og om det er den vej, man ønsker at gå. Men generelt, har det for langt størstedelen af deltagerne været en god oplevelse at høre indlægget fra Ann-Christina.

Der var en generel oplevelse af, at oplægget samt gruppearbejdet fra HR Udvikling v/ Lasse Ornebjerg var tilfredsstillende. Derudover oplevede størsteparten, at drøftelsen i TRIO/AMG i høj grad vil bidrage positivt i det fremadrettede arbejde med arbejdsmiljøet på arbejdspladsen.

Arbejdsmiljødagen har overvejende været en god oplevelse for deltagerne. Flere af kommentarerne bekræfter dette og roser måden det blev gennemført virtuelt på. Flere nævner dog, at lyden og billedet drillede undervejs, samt at de tekniske løsninger skal være bedre til en anden gang. Enkelte nævner, at det denne gang havde givet dem mere ro til gruppearbejdet i TRIO/AMG, hvilket blev oplevet meget positivt. Dog giver langt størsteparten af deltagerne udtryk for, at de fremover foretrækker en fysisk arbejdsmiljødag.

Endelig er der kommet forslag til temaer og indhold for næste års arbejdsmiljødag. Disse tages med i planlægningen af arbejdsmiljødagen for 2021.

Information om Arbejdsmiljøberetningen for 2020 er netop udsendt i organisationen. Den gennemføres på samme måde som sidste år, og der kan derfor laves en sammenligning mellem arbejdsmiljøberetningen for 2019 og 2020.

## **Indstilling:**

Formanden indstiller, at Hovedudvalget evaluerer afholdelsen af arbejdsmiljødagen 2020. Herunder tages en drøftelse af, om der er konkrete emner Hovedudvalget ønsker der skal arbejdes videre med.

## **Beslutning**

Både ledelse og medarbejderside gav udtryk for, at det var godt, at arbejdsmiljødagen var blevet afholdt, og vi ikke lader covid-19 stoppe udviklingen af vores organisation. Når alt tages i betragtning, var det en meget god dag.

Ann-Christina Matzen Andreasens oplæg havde noget at byde på. Vi skal blive bedre til at tage emner ud af de oplæg, vi bliver forelagt og arbejde videre med det. Der var bemærkninger om, at oplægget havde været bedre, hvis der også havde været en medarbejdervinkel på samme problemstilling.

Direktionen så to områder til forbedring af, hvordan vi får mere ud af kommende arbejdsmiljødage herunder eksterne oplægsholdere:

- Hvordan kan Direktionen blive bedre til at retningsætte eksterne oplægsholderes pointer og fremhæve forventninger til, hvad enhederne skal arbejde videre med?
- Stærkere fokus på, hvad der er centralt ansvar og hvad der er decentralt ansvar - Chefforum har også "pligt" til at gribe emner, og decentralt er der en forpligtigelse til at gribe bolden, når man bliver inspireret af eksterne oplægsholdere.

## **Bilag**

Bilag 1 - Rapport - Evaluering af virtuel arbejdsmiljødag 26. oktober 2020

Bilag 2 - Program virtuel arbejdsmiljødag 26. oktober 2020

## Punkt 70: Drøftelse: Røgfri arbejdstid

00.07.04-P27-10532-07

### Resume

I budgetaftale 2021 har et politisk flertal besluttet indførelse af røgfri arbejdstid fra 1. juli 2021. Der skal derfor nedsættes en arbejdsgruppe, der skal udarbejde en ny rygepolitik, der efterfølgende skal behandles politisk.

### Sagsfremstilling

I forbindelse med budgetaftale 2021 blev parterne enige om at begynde en proces i samarbejde med medarbejderne, Hovedudvalget og de faglige organisationer om indførelse af røgfri arbejdstid fra 1. juli 2021 i Faxe Kommune. Der er samtidigt afsat 100.000 kr. ekstra til rygestopkurser i 2021.

Faxe Kommune har en rygepolitik (bilag) som beskriver, hvordan man sikrer, at medarbejdere og borgere i kommunen kan færdes uden at blive udsat for sundhedsfarer og gener fra passiv rygning. Ligeledes beskriver rygepolitikken, at medarbejdere kan få rådgivning ved rygestopinstruktør, rygestopkurser og nikotinerstatning. Rygestopkurser med videre udbydes af sundhedskonsulenter ansat ved Sundhedsfremme under Center for Sundhed & Pleje.

Til udarbejdelse af ny rygepolitik skal nedsættes en arbejdsgruppe, der med fordel kan involvere en sundhedskonsulent. Rygepolitikken skal blandt andet indeholde principper for røgfri arbejdstid samt hvilken støtte medarbejderne tilbydes, så de kan kvitte rygning. Arbejdsgruppen skal også anbefale, hvordan ny rygepolitik implementeres og kommunikeres ud i organisationen.

Rygepolitikken skal udover behandling i Hovedudvalget også behandles politisk i Økonomiudvalget og Byrådet.

Inspirationsmateriale - Hvordan har andre kommuner grebet processen an?

- Tjekliste fra Københavns Kommune ved indførelse af røgfri arbejdstid - Link: <https://amk.kk.dk/artikel/tjekliste-til-indfoerelse-af-roegfri-arbejdstid>
- Hjørring Kommune indførte røgfri arbejdstid fra 1. juli 2020 - Se deres politik på dette link: <https://hjoerring.dk/om-kommunen/hjoerring-kommune-som-arbejdsplads/roegfri-arbejdstid/>

### Indstilling:

Formanden indstiller, at Hovedudvalget drøfter:

1. Principper for røgfri arbejdstid
2. Processen for udarbejdelse af ny rygepolitik
3. Samt beslutter sammensætning af arbejdsgruppen, der skal udarbejde ny rygepolitik.

### Beslutning

Røgfri arbejdsdag må siges at være et emne med ild i - Der blev tilkendegivet mange holdninger og indgangsvinkler til emnet.

Medarbejdersiden er generelt af den opfattelse, at personalepolitikker skal ske med inddragelse af medarbejderne/organisationen inden beslutning træffes, og her er det omvendt, idet et politisk flertal har besluttet at indføre røgfri arbejdsdag med virkning fra den 1. juli 2021.

Sundhedskonsulent og tobakskoordinator Vibeke Bastrup deltog på mødet og bidrog med viden om indførelse af røgfri arbejdsdag.

Arbejdet skal igangsættes - Der venter en plan for implementering, en stor kommunikationsopgave, samt en ny rygepolitik forude.

Foreløbige deltagere i arbejdsgruppen:

- Formand for arbejdsgruppen er Kommunaldirektør Carsten Riis
- Sundhedskonsulent Vibeke Bastrup
- Fra Hovedudvalget
  - Leder Ulla Johansen
  - FTR for FOA Lene Hansen

Der vil være flere personer, herunder kommunikationsfolk, som vil få en opfordring via mail fra Carsten Riis om at træde ind i arbejdsgruppen.

## **Bilag**

Rygepolitik - godkendt i ØK 7/2-2008 (20839)

# Punkt 71: Drøftelse: Proces for arbejdet med værdighed i mødet med borgeren

81.04.00-A00-2-20

## Resume

Denne sag omhandler proces for arbejdet med værdighed i mødet med borgeren.

Den indledes med en kort beskrivelse af sagen og dernæst et oplæg, så Hovedudvalget kan drøfte egne ideer til den videre implementering i organisationen.

## Sagsfremstilling

Kort beskrivelse af sagen

Økonomiudvalget har den 2. september 2020 ønsket en drøftelse af en overordnet værdi- og tillidsbaseret kultur, og et ønske om at tage et politisk ansvar for en bæredygtig kultur og forebyggelse af forråelse i arbejdet med borgerne. Det betød, at Økonomiudvalget den 30. september 2020 fik fremlagt et forslag til proces for arbejdet med værdighed i mødet med borgeren.

Den 4. november 2020 besluttede økonomiudvalget, at processen skal indledes med en temadrøftelse den 17. december 2020. Her får byrådet indledningsvis et oplæg om værdighed i mødet med borgeren, og derefter proces, hvor de i fællesskab udvælger overordnede pejlemærker for, hvordan byrådet ønsker, at alle ansatte i Faxe kommune skal møde borgeren.

Den videre implementering i organisationen

I den oprindelige sag på økonomiudvalgsmødet den 30. september 2020 var forslaget til den videre proces, at Hovedudvalget, de enkelte CenterMED og den administrative ledelse planlægger et forløb med samtalecaféer om temaerne værdier og værdighed i mødet med borgeren. Rammen for samtalecaféerne vil være de overordnede politiske pejlemærker, der besluttet af byrådet på temamødet d. 17. december 2020.

Samtalecaféerne skal tilpasses de enkelte arbejdspladser og institutioner eventuelt i regi af personalemøder eller lignende. Samtalecaféerne skal tage udgangspunkt i konkrete og fagligt aktuelle cases og dilemmaer fra eget område.

Ideen med en proces, hvor strukturerede samtaler mellem kollegaer er omdrejningspunktet er, at det er en måde at skabe større ejerskab om beslutningerne og større mulighed for, at medarbejderne sammen kan opdage nye konkrete handlinger. Desuden kan samtaler om dilemmaer og de efterfølgende aftaler til konkrete handlinger være mere tillidsskabende og afklarende i forhold til den enkelte medarbejders handlemuligheder.

Samtalecaféerne skal planlægges som strukturerede samtaler, eventuelt med støtte fra en ekstern facilitator, der kan hjælpe med at perspektivere mødet med borgeren samt styre og guide undervejs i samtaler. På den måde sikres at medarbejdere og ledere afslutter hver samtalecafé med konkrete aftaler om næste skridt og konkrete nye handlinger frem til næste samtalecafé. Det betyder, at arbejdspladserne og institutionerne løbende skal arbejde med samtalecaféer i en længere periode, så de sikre forankringen af de nye aftaler og handlinger.

## Indstilling:

Formanden indstiller at:

- Hovedudvalget drøfter forslaget til proces for arbejdet med værdighed i mødet med borgeren
- Hovedudvalget bidrager med egne ideer og forslag til, hvordan processen kan tilrettelægges, så vi opnår størst mulig forankring i organisationen.

## Beslutning

Formanden præsenterede sagen og ønskede input til, hvordan vi kan rulle det ud på alle arbejdspladser og drøfte hvad et godt værdigt møde med borgeren er.

Tilbagemeldingen er lidt dobbelt - Medarbejdersiden vil gerne deltage, idet samtale altid er godt, men omvendt er det også enormt ressourcekrævende for en medarbejdergruppe, som er trængt på ressourcer i dagligdagen grundet corona. Det er svært at se muligheder, når man er presset på dagligdagen og kerneopgaven. Der flyttes dermed medarbejdertimer ud fra arbejdspladsen, som i forvejen er hårdt spændt for. Gode drøftelser kræver professionelt handlerum og dømmekraft og den nødvendige tid og råderum opleves ikke pt.

Det handler ikke kun om hjemmeplejen, men også i vores møde som myndighed med borgeren skal vi blive bedre til at tale med borgeren og ikke kun til borgeren. Lige der skal vi blive bedre.

Der var indlæg om, at samfundets syn på offentlige ansatte har ændret sig. Klagetilgangen har ligeledes ændret sig. Der mangler opbakning til italesættelse af, hvad offentlige ansatte bidrager med og hvilke rammevilkår der er.

Der var snak om vores telefonpolitik og oplevelse af facebook-retorik, men enighed om, at der er områder, hvor mødet med borgeren godt kan blive bedre eller ske på en anden måde.

Formanden kvitterede for de mange gode og meget relevante input. Der tilrettelægges en proces, hvor alle arbejdspladser får mulighed for at drøfte mødet med borgeren og værdighed i dette møde på en måde, som giver mening på den enkelte arbejdsplads.

# Punkt 72: Drøftelse: Indførelse af fratrædelsessamtaler i Faxe Kommune

81.00.00-A26-1-17

## Sagsfremstilling

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

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

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

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

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

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

Strukturen af fokusområderne i fratrædelsessamtalen:

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

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

HR Udvikling anbefaler en test - og afprøvningsperiode på 3 måneder inden det implementeres i hele organisationen.

## Indstilling:

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

## Beslutning

Grundet tidspres blev punktet udsat til næste møde.

## Bilag

Bilag 1 - Interviewguide

Bilag 2 - Vejledning til samtaleleder

Bilag 3 - Indhold i spørgeskema

## **Punkt 73: Orientering: Øget nærvær - bedre trivsel samt sygefraværstatistik for 3. kvartal 2020**

81.28.00-G01-2318-20

### **Resume**

Udviklingen i sygefraværet til og med 3. kvartal 2020, er med en stigning på 0,29 %-point, utilfredsstillende. Stigningen i 3. kvartal 2020 på 1,19 %-point, er så markant, at det opvejer faldet i 1. halvår 2020. Stigningen sker primært som en konsekvens af en stigning i det lange fravær.

Alle sygefraværsregistreringer til og med 3. kvartal er efterkontrolleret, og vi kan konstatere, at det ikke skyldes fejl i registreringer.

De allerede planlagte tiltag fra Øget Nærvær - Bedre Trivsel suppleres med yderligere tiltag i de afdelinger, der bidrager mest til stigningen i 3. kvartal 2020. Et enigt Chefforum og Hovedudvalg bakker op om den plan, der allerede er besluttet. Vi skal have tid til at arbejde med alle de planlagte tiltag, og det vi har sat i gang, skal have tid til at virke.

### **Sagsfremstilling**

Sygefraværet til og med 3. kvartal 2020, for alle medarbejdere i Faxe Kommune, er 0,29 %-point højere i forhold til 3. kvartal 2019. Tendensen med et faldende sygefravær, beskrevet i opgørelsen af sygefraværet for 1. halvår 2020, ses ikke længere. Den store stigning alene i 3. kvartal 2020 på 1,19 %, er utilfredsstillende. Foruden de allerede planlagte tiltag, vedrørende nedbringelse af sygefraværet, er der gennemført en afdækning og yderligere tiltag i de afdelinger, der bidrager mest til stigningen i 3. kvartal 2020. Dette skal bidrage til at forhindre en lignende stigning i fremtiden.

Fordi COVID-19 påvirker alle kommuner er det interessant at se, hvordan sygefraværet udvikler sig på landsplan. På landsplan er sygefraværet på samme niveau i perioden til og med 3. kvartal, sammenholdt med samme periode sidste år. Sygefraværet er steget i nogle af vores nabokommuner. Det gælder Stevns, Slagelse, Sorø og Lolland.

Det har vi gjort som konsekvens af stigningen i 3. kvartal 2020

#### **1. Kontrol af fraværsregistreringer**

Registrering af fravær er blevet mere kompliceret på grund af COVID-19, og forkerte registreringer kunne være en årsag til stigningen i sygefraværstatistikken. Vi har derfor efterkontrolleret samtlige fraværsregistreringer i 2020. Det generelle billede er, at fravær er registeret korrekt, idet vi kun har fundet få fejl.

HR & Løn har i forbindelse med efterkontrollen udsendt forbedrede vejledninger omkring registrering af sygefraværsregistreringer relateret til COVID-19.

#### **2. Afdækning af stigning i sygefraværet i Center for Børn & Undervisning**

Da Center for Børn & Undervisning bidrager mest til stigningen i 3. kvartal 2020, er der i de 14 afdelinger med den højeste stigning, gennemført en proces for at afdække hvad stigningen skyldes, samt hvilke indsatser der arbejdes med.

Størstedelen af de 14 afdelinger i CBU beretter om en stigning i langtidssygemeldinger. Årsagen til stigningen i de langvarige sygemeldinger er både fysisk og psykisk sygdom, som f.eks. kræft eller stress. På CBU er der også flere konstituerede ledere, og man ved erfaringsmæssigt, at det gør det sværere at arbejde langsigtet med kulturforandringer og sygefravær.

For at sænke det lange sygefravær planlægger afdelingerne i CBU at følge tættere op på langtidssygemeldinger og styrke arbejdet med Nærvær og Trivsel. Det skal ske gennem nærværssamtaler, hvor der følges op på medarbejderens trivsel. På den korte bane skal der arbejdes med planer for tilbagevenden til arbejde – herunder også varetagelse af andre opgaver, som medarbejderens tilstand tillader.

Yderligere beskriver enkelte af afdelingerne, at de ser en stigning i det korte fravær som direkte konsekvens af en forværring af arbejdsmiljøet, samt en øget opmærksomhed på COVID-19, hvor medarbejdere sygemelder sig med mildere symptomer. Se bilag 3 for den samlede beskrivelse af afdækningen.

## Allerede planlagte tiltag

1. Chefforum og Hovedudvalget har afholdt et ekstraordinært møde med henblik på at drøfte stigningen i sygefraværet. Vi har drøftet mulige årsager til stigningen, og om handleplan for Øget Nærvær og Bedre Trivsel er den rette kur. Der er bred enighed om, at vi skal holde fast nu og gennemføre den plan, vi har lagt. Vi skal give de mange tiltag, der er sat i gang tid til at virke, og holde fast i de tiltag, som allerede er planlagt nu og i foråret 2021. Eksempelvis implementerer vi individuelle måltal på alle organisatoriske enheder, og sygefraværstatistikker bliver digitaliseret sidst i første kvartal 2021 og bliver dermed mere tilgængelige for alle. Fremadrettet er det besluttet, at Hovedudvalg og Chefforum drøfter sygefraværstatistikken hvert kvartal.

2. På nogle arbejdspladser er en del af forklaringen på det høje sygefravær dårlige vaner omkring fravær. Det kommer vi til at arbejde med som en del af den brede indsats, der sættes i gang omkring kulturen i kommunen. Vi skal klæde den enkelte leder på, til at arbejde med sygefravær både individuelt og sammen i Trioerne, og vi skal følge insisterende op. Det vil Direktionen sætte igang ved at følge tættere op i forhold til chefer, og sådan skal der følges op hele vejen ned i ledelseskæden.

3. STAR projektet - Center for Børn & Undervisning i Faxe Kommune har fået bevilget 2.300.000 mio. fra Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR) til at nedbringe sygefraværet. Der er ansat en projektleder til at fastholde fagligt fokus i sygefraværsindsatsen og understøtte den samlede implementering. På nuværende tidspunkt er der sat et arbejde i gang for at indsamle relevant data ved hjælp af spørgeskema og interviews, der tilsammen skal danne grundlag for supplerende målrettede tiltag ude på de enkelte arbejdspladser. Se bilag 4 for uddybende beskrivelse af STAR.

## 4. Øget Nærvær - Bedre Trivsel

Som en del af forløbet med at udrulle Øget Nærvær – Bedre Trivsel til de enkelte arbejdspladser er der pt. ved at blive planlagt / afholdt centervise arbejdsmiljødage for ledere, tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter. Deltagerne på de centervise arbejdsmiljødage skal efterfølgende ud på arbejdspladserne og sætte gang i arbejdet med handleplanerne, som skal evalueres i marts måned. Som så meget andet er udrulningen blevet forsinket på grund af Covid-19. Se bilag 5 for en samlet oversigt over gennemførte og planlagte tiltag i forbindelse med Øget Nærvær - Bedre Trivsel.

## 5. Måltal

Opsætningen af måltal for hele kommunen, i de enkelte centre, og i den enkelte afdeling, er et af de igangværende tiltag omkring reduktion af sygefraværet, som starter nu. Måltallene er opbygget således, at de tager højde for de forskellige

afdelingers personalesammensætning, og om man har borgerkontakt eller ej.

## **Indstilling:**

Formanden indstiller, at orienteringen tages til efterretning.

## **Beslutning**

Der var en udveksling af oplevelser fra dagligdagen.

Der arbejdes videre med fokus på udvikling og forbedring af sygefraværssamtaler og opfølgninger herpå, samt hvordan vi kan lære af dem, når ikke de virker optimalt. Derudover skal der på relevante områder arbejdes mere med fleksibilitet i hverdagen og arbejdsplanlægningen, således at man i visse situationer kan undgå en hel sygefraværdsdag, hvis man kan arbejde hjemmefra i et vist omfang i stedet for.

Sygefraværet bliver drøftet stort set hver gang på Økonomiudvalget. Der er fuld opbakning til at afvente resultatet af de indsatser, vi har sat i gang - selvom der opleves en vis utålmodighed med resultaterne, som desværre ikke har vist sig endnu. Så i 2021 skal vi sammen vise resultater i form af faldende sygefravær.

## **Bilag**

KOMLIS Sygefraværssrapport 3. kvartal 2020

Sygefravær Oversigtsark 3. kvartal 2020

Undersøgelse af stigning i sygefraværet i Center for Børn og Undervisning

Beskrivelse af STAR

Gennemførte og planlagte indsatser i Øget Nærvær Bedre Trivsel

## **Punkt 74: Drøftelse: Den årlige drøftelse af lønpolitikken**

81.38.04-P35-1-20

### **Sagsfremstilling**

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

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

Lønforhandlingerne skal forsøges godkendt inden udgangen af april kvartal.

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

Lønfastsættelsen foregår decentralt og håndteres i samarbejde med lokaludvalgene.

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

I samarbejdsaftalen står der anført i §10 - Citat:

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

### **Indstilling:**

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

### **Beslutning**

Grundet tidspres blev punktet udsat til næste møde.

### **Bilag**

Bilag - Lønpolitikken

## Punkt 75: Meddelelser

81.38.04-P35-1-20

### Beslutning

- Med henblik på at styrke og forbedre kommunens økonomistyring, samt styrke det faglige og sociale fællesskab blandt økonomikonsulenterne, overføres 5 økonomikonsulenter fra de store fagcentre til den centrale økonomiafdeling i Center for HR, Økonomi & IT med virkning fra den 1. januar 2021. Der er kørt en orienteringsproces i de berørte lokaludvalg.
- Den 6. november 2020 er der i første runde af bevillinger fra Uddannelses- og udviklingspuljen for 2021 tildelt uddannelsesmidler for ca. 780.000 kr.
- Grundet COVID-19 er det desværre ikke muligt at lave 12-12 seminar for Hovedudvalget til januar som planlagt. Det udskydes til senere på foråret 2021. Vi er ved at afklare, hvorledes det ellers afsatte budget til arrangementet kan anvendes til andre understøttende tiltag (bogkøb, webinarer mv.)
- Det var sidste møde i Hovedudvalget for Bupl-FTR Annelise Sørensen. Hovedudvalget siger tak for godt samarbejde - Bente Olsen overtager som ny FTR fra 2021.

## **Punkt 76: Næste møde**

81.38.04-P35-1-20

### **Beslutning**

Næste ordinære møde er fastsat til den 24. februar 2021.