

REFERAT Hovedudvalget d. 11-12-2019

Mødedato Onsdag d. 11. december 2019 kl. 09:00

Mødested Mødelokale Gisselfeld AB - Rådhuset, Frederiksgade 9 i Haslev

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsordenen.....	3
Godkendelse af referat fra sidste møde den 23. oktober 2019.....	4
Økonomi: Administrativ budgetopfølgning 31. august 2019.....	5
Drøftelse: Justering af handleplan til reduktion af sygefravær.....	6
Drøftelse: Status på Nærværprojektet.....	7
Orientering: Forsinkelse af implementering af handleplan for sygefraværsindsatser.....	9
Orientering: Model til fordeling af besparelse ved reduktion af sygefravær.....	11
Drøftelse: Evaluering af deltagelse i budgettemadag og dialogmøder med Økonomiudvalget.....	14
Drøftelse: Resultatet af arbejdspladsvurdering og trivselsevaluering 2019.....	16
Drøftelse: Kompetenceudvikling.....	19
Drøftelse: Den årlige drøftelse af lønpolitikken.....	21
Drøftelse: Handleplan for arbejdsmiljøet 2019.....	22
Drøftelse: Ny afrapportering til arbejdsmiljøberetning 2019.....	23
Drøftelse: Høringssvar til udbudspolitik.....	25
Orientering om nye administrative systemer pr. 1/1-2021.....	27
Beslutning: Valg af repræsentanter til arbejdsgruppen for uddannelses- og udviklingspuljen.....	29
Drøftelse: Forslag til indhold på et kommende 12-12 seminar.....	30
Meddelelser.....	31
Næste møde.....	32

Punkt 64: Godkendelse af dagsordenen

81.38.04-P35-1-19

Sagsfremstilling

Godkendelse af dagsordenen.

- Herunder prioritering af punkter.

Indstilling:

Formanden indstiller, at dagsordenen godkendes.

Beslutning

Medarbejdersiden bemærker, at det er uheldigt, at bestilte sager, som nævnt under meddelelser, bliver forsinket.

Dagsordenen blev herefter godkendt og punkter prioriteret.

Velkomst til Thomas Knudsen, som er ny ledelsesrepræsentant i Hovedudvalget.

Punkt 65: Godkendelse af referat fra sidste møde den 23. oktober 2019

81.38.04-P35-1-19

Sagsfremstilling

Godkendelse af referat fra sidste møde den 23. oktober 2019.

(Se referatet på Intranettet under MEDorganisation/Hovedudvalget)

Indstilling:

Formanden indstiller, at referatet fra mødet den 23. oktober 2019 godkendes.

Beslutning

Referatet blev godkendt.

Punkt 66: Økonomi: Administrativ budgetopfølgning 31. august 2019

81.38.04-P35-1-19

Sagsfremstilling

Årets 3. budgetopfølgning pr. 31. august 2019 er udelukkende administrativ.

Direktionen behandlede sagen den 22. oktober 2019. Referatpunktet herfra fremgår af bilag.

Indstilling:

Formanden indstiller, at der gives en orientering om budgetopfølgningen pr. 31. august 2019.

Beslutning

Der blev orienteret om den administrative budgetopfølgning pr. 31. august 2019 jf. bilag.

Socialudvalget, Senior & Sundhedsudvalget samt Børn & Læringsudvalget er udfordret på merforbrug. For yderligere opdatering af forbruget henvises til byrådsreferatet af 12. december 2019, som indeholder de nyeste nøgletal.

Bilag

Bilag - Referatpunkt Direktion Budgetopfølgning 31082019

Punkt 67: Drøftelse: Justering af handleplan til reduktion af sygefravær

81.28.00-G01-1019-18

Sagsfremstilling

Handleplanen blev behandlet på økonomiudvalgsmøde den 2. oktober 2019, og det blev besluttet, at teksten skal justeres, således at den bliver mere i overensstemmelse med værdier gældende i Faxe Kommune. Handleplanen er nu gennemskrevet.

Den justerede handleplan er vedhæftet som bilag. Ændringer kan ses med rødt.

Indstilling:

Formanden indstiller, at den justerede handleplan drøftes.

Beslutning

Thomas Knudsen havde fået til opgave at læse oplægget med funktion af "nye øjne ude fra". Det har resulteret i et nyt oplæg, som Økonomiudvalget nu har godkendt.

Der var en drøftelse af formuleringen "nødvendig kulturforandring". Forklaringen er, at vi har nogle vaner om vore sygefravær, som vi skal bryde med. Det er den enkelte arbejdsplads ude lokalt, der skal arbejde med det, idet der er forskellig kultur arbejdspladserne imellem. Forudsætningen for at arbejde med sygefraværet er, at der skal ske en ændring. Medarbejdersiden var af den opfattelse, at det skal forklares i stedet for, at der bliver gættet på hvorfor og hvordan.

Det blev ligeledes drøftet om udfordringen er ledelse eller kultur - eller det er begge dele. Der skal i hvert fald være det nødvendige samspil parterne imellem for at lykkes. Hovedudvalget skal tage større ansvar for, at vi ikke skal ende i "mere af det samme". Der skal være nogle krav og forventninger fra Hovedudvalget, som vi også skal være med til at omsætte, for at få indsatsen til at virke.

Arbejdet med at udmønte handleplanen går nu igang. Der skal udarbejdes konkrete beskrivelser af de forskellige delelementer om, hvordan vi nu håndterer disse ting. Der skal arbejdes med trivsel for at ændre på kulturen. Der er megen læring og data indsamlet i trivselsundersøgelsen at tage afsæt i til den opgave.

Når disse beskrivelser er klar ønsker Økonomiudvalget "den samlede pakke" forelagt igen.

Bilag

Bilag - Justeret handleplan til reduktion af sygefravær

Punkt 68: Drøftelse: Status på Nærværprojektet

81.28.00-G01-1019-18

Sagsfremstilling

Dagsordenspunktet har til formål at orientere om den kvartalsvise status på nærværprojektets arbejde og derudover orientere om, at Nærværprojektet har anbefalet Økonomiudvalget at kombinere afrapportering af status på Nærværprojektet og Handleplan for sygefravær. Statusmelding på Handleplan for sygefravær og nærværprojektet kan med fordel kædes sammen i en, da begge fokuserer på at reducere sygefraværet. Nærværsteamet er på nuværende tidspunkt fokuseret på udvikling af Handleplan for sygefravær.

Østskolen

De planlagte processer på Østskolen er tidsmæssigt justeret. Indtil for nylig var det planen, at SFO Tandhjulet og Solhøjen skulle være gennemført i november måned, men disse er udsat til foråret (se bilag 1). Årsagen til udsættelsen er en kombination af, at lederteamet på Østskolen mangler en leder, højt arbejdspress for alle ledere, som i den nuværende situation i større eller mindre omfang er med til at løse ledelsesopgaven på Rolloskolen, samt en uafklarethed i forhold til retning med processerne.

Center for Sundhed & Pleje og Center for Familie, Social & Beskæftigelse

Processerne på de socialpædagogiske centre, Thycho Brahes vej, Hertelsvej og Rådhusvej 67 i Center for Social og Beskæftigelse er gennemført. Ydermere er processen på Dalby Ældrecenter også afsluttet. Evaluering og afslutningen af processerne er planlagt til januar 2020, med undtagelse af Dalby Ældrecenter, hvor evalueringsdatoen endnu ikke er fastsat.

Nedenfor ses sygefraværstatistikken i perioderne januar - september 2018 og januar – september 2019. De pågældende intervaller er valgt for, at data kan sammenlignes og give et retvisende billede.

Arbejdspladser	Sygefravær	Sygefravær
	Januar- september 2018	Januar- september 2019
Rådhusvej 67	15,11 %	5,61 %
Hertelsvej 18-60	9,92 %	8,47 %
Tycho Brahesvej 4-6	6,66 %	5,95 %
Dalby Ældrecenter	5,38 %	6,24 %

Forløbet med lederteamet på plejecentrene Øst i center for Sundhed & Pleje er afsluttet, hvad angår den del, der var planlagt som en del af den oprindelige proces. Dog har lederteamet ønsket at fortsætte forløbet og opstarte en ny lederteamproces, for at understøtte og fastholde den nuværende positive udvikling.

Øvrige indsatser

Ved andre indsatser, der ligger uden for det oprindelige nærværprojekt, men som hører ind under Handleplanen for sygefravær, oplever HR & Løn Afdelingen stigende interesse og henvendelser vedrørende følgende indsatser:

- Test ved lederrekruttering
- Coaching ved onboarding af ledere
- Lederteamprocesser
- Konflikthåndteringsprocesser

Nuværende fokus på indsatser

De sidste fire måneder har en væsentlig del af Nærværsteamets indsats været koncentreret om udarbejdelse af handleplanen for sygefravær. Da den overordnede handleplan er blevet godkendt, arbejdes der nu på at udarbejde konkrete beskrivelser af delindsatser og procedurer. Derudover arbejdes der på at udarbejde en kommunikationsplan sammen med Kommunikationsafdelingen. Dog er arbejdet blevet forsinket grundet to fratrædelser i Nærværsteamet. Ansættelsesprocesser er nu afsluttet så nærværsteamet er fuldtalligt primo 2020, inklusive de to nye konsulenter fra budget 2020.. Personalsituationen betyder, at det på nuværende tidspunkt kun er to medarbejdere, der arbejder med handleplanen og samtidig understøtter de igangværende processer ude i organisationen.

Anbefaling

Nærværsteamet anbefaler, at den fremadrettede afrapportering af status på nærværprojektet kombineres med afrapporteringen af Handleplan for sygefravær. Årsagen er, at en væsentlig del af de indsatser, der indgår i Nærværprojektet også indgår i kombination med en del nye indsatser i Handleplan for sygefravær. Dog er der kommet flere indsatser til, i forbindelse med Handleplanen for sygefravær. Da formålet for både indsatserne i Nærværprojektet og Handleplan for sygefravær er det samme giver det mest mening, at der gives en samlet status.

Indstilling:

Formanden indstiller, at status for nærværprojektet drøftes.

Beslutning

Status på Nærværprojektet blev drøftet og godkendt.

Der var spørgsmål til, hvorfor en indsats stopper, når sygefraværet er steget. Forklaringen er, at sygefraværet kort efter nævnte periodes udløb er faldet.

Fremover vil status blive givet samlet for nærværprojektet og status på indsatser under handleplanen for sygefravær.

Bilag

Bilag 1, Status på Nærværprojektets processer

Punkt 69: Orientering: Forsinkelse af implementering af handleplan for sygefraværsindsatser

81.28.00-G01-1019-18

Sagsfremstilling

Orientering om mindre forsinkelse af implementering af handleplan for sygefravær. Det skyldes, at 2 HR-medarbejdere har opsagt og fratrådt deres stilling. Ansættelse af i alt 4 ny medarbejdere til HR, inklusive opnormeringen fra budget 2020 er nu afsluttet. De nye medarbejdere starter løbende i perioden 1. december til marts, på grund af forskellige opsigelsesvarsler.

De manglende ressourcer betyder en mindre forsinkelse af implementering af handleplan for sygefraværsindsatser.

Tidsplan

Udviklingen og opstart af sygefraværsindsatsen forløber på nuværende tidspunkt planmæssigt. Dog vil følgende opgaver blive forsinket:

- Færdiggørelse af retningslinjer for stress og trivsel samt opsamling af intensioner i ét samlet dokument (arbejdsgruppe).
- Udarbejdelse af procedure for god håndtering af sygefravær (arbejdsgruppe).
- Pixiudgave: Den gode samtale (baserer sig på førnævnte punkt).
- Centervise uddannelse i sygefraværprocedurer og den svære samtale.
- Generelle procedurebeskrivelser af enkelte indsatser, såsom test ved lederansættelse, coaching med videre.

Den reviderede tidsplan afhænger af, hvornår kandidaterne har mulighed for opstart i de nye stillinger. Så snart ansættelserne er faldet på plads, vil vi kunne give et retvisende og ajourført bud på en konkret tidsplan for implementering af sygefraværsindsats.

Indstilling:

Formanden indstiller, at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Medarbejdersiden tog orienteringen til efterretning med bemærkning om, at det er et spørgsmål om prioritering af opgaver for at levere det bestilte også i forhold til Økonomiudvalget. Forsinkelser drøftes fremover på planlægningsmødet.

Forsinkelsen hindrer ikke, at arbejdet starter op lokalt. Der er mange ting at tage fat på. TRIOgrupperne skal igang, trivselsundersøgelsen ligger klar, og der er retningslinjer for sygefravær.

Hovedudvalget skal have en ny start med et fælles afsæt. Vi skal have det hele relanceret, og vi skal gøre det i fællesskab, ligesom vi skal følge op på dem, som ikke følger det fælles afsæt.

Der var forslag om en side på Intranettet om status på Nærværprojektet og status på handleplan for sygefraværsindsatser. Der mangler forklaringer, og der skal mere fokus på information og kommunikation f.eks. formidling af de gode historier. Nærværsteamet og kommunikation arbejder på sagen.

Bilag

Bilag - Tidsplan

Punkt 70: Orientering: Model til fordeling af besparelse ved reducere af sygefravær

81.28.00-G01-772-19

Sagsfremstilling

I forbindelse med budget 2019 og 2020 er der lagt en besparelse på løn og vikarudgifterne i forventning om, at når sygefraværet falder, vil det betyde en besparelse på løn og vikarudgifterne.

Følgende model er besluttet for, hvordan vi fordeler besparelsen på sygefravær. Der skal i alt fordeles 4 mio. kr. frem til 2022, 1,5 mio. kr. i 2020.

- 1,0 mio. kr. fordeles som grundbeløb blandt alle centre efter andel af samlet lønsum.
- 1,0 mio. kr. fordeles blandt de 3 centre, der primært anvender vikarer. Første gang i 2021.
- 2,0 mio. kr. fordeles blandt alle centre, på baggrund af centrenes andel af gennemsnitligt fravær over 5 dage. 0,5 mio. kr. i 2020. 1,0 mio. kr. 2021. 2,0 mio. kr. i 2022 og frem.

	2020	2021	2022	2023
Grundbeløb	1 mio. kr.	1 mio. kr.	1 mio. kr.	1. mio. kr.
Vikar*	-	1 mio. kr.	1 mio. kr.	1. mio. kr.
Sygefravær over 5 dage	0,5 mio. kr.	1 mio. kr.	2 mio. kr.	2 mio. kr.
i alt	1,5 mio. kr.	3 mio. kr.	4 mio. kr.	4 mio. kr.

*Vikarandelen fordeles på CBU, CSP og CFSB ud fra disse centres lønbudget.

Besparelsen fordeles allerede nu for hele perioden 2020-2023

Nedenstående tabel viser, hvordan besparelsen fordeles i perioden, for hvert center.

	2020	2021	2022	2023
Center for Børn & Undervisning	529.486 kr.	1.126.483 kr.	1.468.343 kr.	1.468.343 kr.
Center for Sundhed & Pleje	478.783 kr.	1.006.416 kr.	1.445.086 kr.	1.445.086 kr.
Center for Familie, Social & Beskæftigelse	314.610 kr.	671.311 kr.	853.443 kr.	853.443 kr.
Center for Ejendomme	61.528 kr.	67.271 kr.	78.757 kr.	78.757 kr.
Center for HR, Økonomi & IT	33.132 kr.	35.130 kr.	39.126 kr.	39.126 kr.
Center for Kultur, Frivillighed & Borgerservice	38.632 kr.	48.342 kr.	67.761 kr.	67.761 kr.
Center for Plan & Miljø	17.902 kr.	17.902 kr.	17.902 kr.	17.902 kr.

Direktionssekretariatet	14.837 kr.	16.055 kr.	18.491 kr.	18.491 kr.
Direktionen	11.090 kr.	11.090 kr.	11.090 kr.	11.090 kr.
i alt	1.500.000 kr.	3.000.000 kr.	4.000.000 kr.	4.000.000 kr.

Nedenstående tabel viser, hvor meget de tre delelementer udgør af den totale besparelse for hvert center.

	Grundbeløb	Vikarandel	Andel af sygefravær over 5 dage	Total
Center for Børn & Undervisning	358.556 kr.	426.067 kr.	683.721 kr.	1.468.343 kr.
Center for Sundhed & Pleje	259.448 kr.	308.299 kr.	877.339 kr.	1.445.086 kr.
Center for Familie, Social & Beskæftigelse	223.544 kr.	265.634 kr.	364.265 kr.	853.443 kr.
Center for Ejendomme	55.785 kr.	-	22.972 kr.	78.757 kr.
Center for HR, Økonomi & IT	31.133 kr.	-	7.993 kr.	39.126 kr.
Center for Kultur, Frivillighed & Borgerservice	28.922 kr.	-	38.839 kr.	67.761 kr.
Center for Plan & Miljø	17.902 kr.	-	-	17.902 kr.
Direktionssekretariatet	13.619 kr.	-	4.872 kr.	18.491 kr.
Direktionen	11.090 kr.	-	-	11.090 kr.
i alt	1.500.000 kr.	3.000.000 kr.	4.000.000 kr.	4.000.000 kr.

Indstilling:

Formanden indstiller, at orientering om modellen for fordeling af besparelse på sygefravær tages til efterretning.

Beslutning

Orienteringen blev taget til efterretning med bemærkning om, at besparelsen allerede nu bliver fordelt trods forsinkelser på indsatserne på sygefravær.

Formanden oplyste, at rammebesparelsen er udmøntet således, at den første million skal alle være med til at betale uanset sygefravær (fordeles efter lønsum). Herefter fordeles til de 3 centre som bruger vikar, og efterfølgende til dem som har sygefravær på mere end 5 dage. Summen udmeldes nu, så tallene er kendt på forhånd.

Der blev spurgt til udmøntningen. Summen er opgjort centervis. Centerchefen kan vælge at udmønte det forskelligt i sit center. Det er et fælles projekt, som alle skal være med til at løfte. Spørgsmålet kan med fordel drøftes i centerudvalget.

Medarbejdersiden synes ikke, at rammebesparelser er en god ide, og håber ikke der kommer mere af den slags fremover.

Punkt 71: Drøftelse: Evaluering af deltagelse i budgettemadag og dialogmøder med Økonomiudvalget

81.38.04-P35-1-19

Sagsfremstilling

Hovedudvalget har deltaget på byrådets budgettemadag den 16/9 2019. Der har ligeledes været afholdt dialogmøde med Økonomiudvalget den 29/1 2019, 6/3 2019 og 12/6 2019.

Budgetmateriale for 2020 samt høringssvar er digitale og kan ses på hjemmesiden.

Indstilling: 23. oktober 2019, pkt. 49:

Formanden indstiller, at der sker en evaluering af Hovedudvalgets deltagelse i byrådets budgettemadag og dialogmøder med Økonomiudvalget.

Hovedudvalget, 23. oktober 2019, pkt. 49:

Budgettemadagen

Der var kun gode tilbagemeldinger. Hovedudvalget følte sig velkommen og ikke kun som tilskuer. Der var tilfredshed med, at Hovedudvalget var et punkt på dagens dagsorden, som betød taletid. Det blev taget godt imod, idet der også var dialog med politikerne undervejs i pauserne og ved deltagelse i fællesspisningen. Det blev bemærket, at Byrådet havde lyttet til medarbejdersidens synspunkter, idet der efterfølgende ved budgetforhandlingerne blev sat penge af til at opnormere sygefraværsindsatsen med 2 årsværk.

Dialogmøderne

Hovedudvalgets fælles evaluering viser, at der med fordel kan arbejdes på konceptet. Fra at have 1-times dialogmøder er de nu blevet til ½-times dialogmøder. Det virker presset og forudseeligt og lidt som envejskommunikation grundet den korte tid. Hovedudvalget talte om workshop eller udveksling af emner på forhånd, så begge parter bidrager til det, som optager hver især og på den måde en mere styret debat. Der var også forslag om, at nogle udvalg kunne holde dialogmøder sammen, så man fanger den hele tværgående indsats.

Der er indført dialogmøder med det politiske niveau, og dialogmøderne skal vi beholde, men også udbygge på. Vi skal finde den rette form.

Politikerne har ikke selv evalueret budgetprocessen endnu. Emnet drøftes igen på decembermødet, idet den politiske evaluering forventes at være klar der.

Supplerende sagsfremstilling til den 11. december 2019:

Genoptagelse af sagen fra 23. oktober 2019 om drøftelse af dialogmøderne, idet den politiske evaluering nu foreligger.

Indstilling:

Formanden indstiller, at Hovedudvalget genoptager drøftelsen om deltagelse i dialogmøder med Økonomiudvalget, herunder ideer der kan forbedre dialogmøderne, og som kan indgå i budgetvejledningen for 2021.

Beslutning

Der var en drøftelse af oplevelser og forslag til at have dialogen på en anden måde. Den halve time som pt. er varigheden af et dialogmøde er ikke helt tilfredsstillende og opleves noget formelt. Dialogmøderne skal have et reelt indhold. Økonomiudvalget ønsker at lytte til Hovedudvalget, og de har været lydhøre f.eks. med sygefraværsindsatsen.

Så hvordan får vi den konstruktive dialog med byrådet - Der var forslag om:

- Udveksle emner på forhånd eller et møde, hvor det blev noget mere i form af workshop. Det kunne f.eks. være på budgettemadagen før sommerferien.
- Såkaldte "tendensmøder" hvor Hovedudvalget sammen med næstformændene i centerudvalgene i marts/april tager afsæt for drøftelsen i de områder, som oplever udfordringer.
- Afsætte konkret tid på budgettemadagen og invitere næstformændene til deltagelse.
- Det skal være inden det første administrative budgetforslag foreligger - altså tidligt i processen.
- Det kunne også være deltagelse på et temamøde forud for byrådsmødet.

Der skal indarbejdes noget i den kommende budgetvejledning for 2021. Udkastet til budgetvejledningen rundsendes, når det foreligger og med efterfølgende behandling på Hovedudvalgsmødet i februar.

Punkt 72: Drøftelse: Resultatet af arbejdspladsvurdering og trivselsevaluering 2019

81.04.00-G01-9-19

Sagsfremstilling

Center for HR, Økonomi & IT har gennemgået resultatet af Arbejdspladsvurdering og trivselsevaluering 2019.

Evalueringen er delt i to:

- Psykisk arbejdsmiljø og trivsel på arbejdspladsen
- Fysisk APV – fordelt på 9 APV-typer*

Den Fysiske APV fik en samlet svarprocent på 68 %

Psykisk arbejdsmiljø og trivsel på arbejdspladsen fik en samlet svarprocent på 69 %

Svarprocenten er steget i forhold til Arbejdspladsvurdering, trivsels- og ledelsesevalueringen i 2016 samt Ledelsesevalueringen i 2018, hvor svarprocenten i begge tilfælde var på 67 %. Resultatet er tæt på målsætningen, som var 70 %. Besvarelsesprocenten må derfor anses for at være tilfredsstillende.

Resultatet af trivselsevalueringen peger på 14 områder med styrker, 18 områder hvor der skal holdes øje med udviklingen samt 5 svagheder.

De ansatte har peget på særligt 3 områder som værende en ressource:

- Sygefravær - hvor der bliver spurgt ind til, om du indenfor det sidste år har haft fravær, som er helt eller delvis forårsaget af arbejdsmiljøet på din arbejdsplads.
- Gravide og ammende - hvor der bliver spurgt ind til, om det er din vurdering, at gravide eller ammende kan risikere at blive udsat for påvirkninger på arbejdet, der kan indebære en fare for dem selv eller deres barn/børn.
- Tillid - hvor der bliver spurgt ind til, om du har tillid til dine kollegaers evne til at gøre arbejdet godt, og om du og dine kollegaer i almindelighed stoler på hinanden.

Selvom der i rapporten peges på tre overordnede styrker og svagheder, gemmer der sig resultater på andre områder med en score, der kræver handling.

De områder hvor der ifølge respondenterne bør sættes ind med forebyggende handlinger er:

- Krænkende handlinger
- Følelsesmæssige krav
- Tidspres og deadlines
- Håndtering af forandringsprocesser
- MUS-samtaler og efteruddannelse

Der er ifølge Wobas vurdering nogenlunde balance i det psykiske arbejdsmiljø, men også risikofaktorer, der bør gøres noget ved. Der skal gøres en indsats på de områder, hvor der scores lavt.

Den videre proces

Resultatet af evalueringerne kan ikke stå alene, men skal følges op af en dialog mellem medarbejderne og lederen. I dialogen er det vigtigt, at lederen og medarbejderne er bevidste om, at god trivsel og ledelse er et fælles ansvar, hvor ledere og medarbejdere skaber hinandens arbejdsmiljø.

På cafémøderne blev der lagt op til, at TRIO-gruppen fastlægger en proces for, hvordan der skal arbejdes med resultaterne. På de få arbejdspladser, der ikke har en TRIO-gruppe laves dette arbejde i arbejdsmiljøgruppen.

Den efterfølgende proces er valgfri, dog således at:

- Hele personalegruppen skal involveres
- Evalueringen skal bruges i forhold til APV
- Struktureret opfølgning

Tidsplanen indebærer, at man frem til udgangen af januar 2020 arbejder med resultaterne på de enkelte arbejdspladser og opdaterer arbejdspladsens APV-handleplan senest 31. januar 2020.

Bilag 4 er en sammenfatning af den gennemførte evaluering, som uddybende viser resultaterne for den psykiske arbejdspladsvurdering og trivselsevaluering.

Bilag 5 viser den psykiske arbejdspladsvurdering og trivselsevalueringens resultat på tværs af centrene.

Bilag 1 viser sammenligning af arbejdsmiljøberetninger for perioden 2013-2018.

Bilag 2 viser benchmarking med offentlige ansatte.

Bilag 3 viser benchmarking med kommunalt ansatte - 6 spørgsmål.

I denne sagsfremstilling er der kun kigget på den psykiske arbejdspladsvurdering og trivselsevalueringen, da der for den fysiske arbejdspladsvurdering er tale om 9 forskellige spørgerammer alt efter APV-type/branche*.

F.eks. er spørgsmålet som stilles til branchen Rengøring ” Kan du normalt gennemføre dit arbejde uden at have dine hænder i fugtige miljøer eller bruge ”vandtætte” beskyttelseshandsker i mere end 2 timer dagligt” ikke relevant for en der arbejder inden for branchen Kontor. I forhold til spørgsmålet omkring støj så er spørgsmålet stillet til branchen Kontor omhandlende støj fra fx andres tale, telefoner, apparater/installationer eller trafik, mens den for branchen Daginstitutioner handler om støj fra fx børns råben og leg med legetøj.

Der er derfor mere relevant at behandle det fysiske arbejdsmiljø decentralt i relevante fora, hvor der kan arbejdes med mere sammenlignelige og relevante problemstillinger indenfor samme branche, fremfor få generelle problemstillinger på tværs af brancher i hele kommunen.

Indstilling:

Formanden indstiller, at Hovedudvalget drøfter resultatet af arbejdspladsvurdering og trivselsevaluering 2019.

Beslutning

Claus Strandmark gennemgik resultatet af trivselsmålingen for 2019. Se mere i oplægget, som er tilføjet referatet som nyt bilag.

Der skal nu arbejdes med resultaterne på arbejdspladserne.

Totalrapporten for Faxe Kommune er tilføjet referatet som nyt bilag. De enkelte centres trivselsmålinger kan ses på intranettet.

Benyt eventuelt link: <https://intra.faxekom.dk/mig-som-ansat/arbejdsmiljo-og-forebyggelse/evalueringer/arbejdspladsvurdering-og-trivselsevaluering>

Bilag

Bilag 1 - Arbejdsmiljøberetninger sammenligning 2013-2018

Bilag 2 - Benchmarking med offentlig ansatte

Bilag 3 - Benchmarking med kommunalt ansatte - 6 spørgsmål

Bilag 4 - Arbejdspladsvurdering og trivselsevaluering 2019 - resultatet

Bilag 5 - benchmarking på tværs af centre inkl. direktionssekretariatet

Bilag - Claus Strandmarks oplæg

Bilag - Faxe Kommune total rapport psykisk arbejdsmiljø på arbejdspladsen

Punkt 73: Drøftelse: Kompetenceudvikling

81.04.00-G01-1-15

Sagsfremstilling

Efter aftale om kompetenceudvikling skal der på den enkelte arbejdsplads foretages strategisk forankret og systematisk kompetenceudvikling for alle medarbejdere. Aftalen er vedhæftet som bilag 1.

Ifølge hovedudvalgets årshjul er det aftalt, at der hvert andet år, i forlængelse af trivselsevalueringen, sker en drøftelse af kommunens overordnede kompetenceudvikling.

Kompetenceudvikling kan defineres som udvikling af ny viden, færdigheder og/eller holdninger hos medarbejderne. Kompetenceudvikling er forøgelse, supplerung eller forankring af medarbejderens eksisterende kompetencer.

Kompetenceudvikling lokalt

I Faxe Kommune ligger ansvaret for kompetenceudviklingen på den enkelte arbejdsplads, så den tager afsæt i arbejdspladsen og jobbet. Det er således den enkelte personaleleder, der har ansvaret for at afholde medarbejder-, gruppe- og lederudviklingssamtaler og få udarbejdet kompetenceudviklingsplaner. Det er overladt til den enkelte arbejdsplads i dialog at finde frem til det, som er bedst i den aktuelle situation. Udgiften til kompetenceudviklingen afholdes som udgangspunkt af lederen.

Kompetenceudvikling centralt

I rammen af Faxe Leder & LæringsAkademi udbydes der regelmæssigt kurser målrettet ambassadører for Faxe i Fællesskab samt kommunens ledere.

Derudover er der mulighed for, at kommunens personale ansat inden for kontorområdet, kan gennemføre forskellige kurser i CAMPUS, som er en internetbaseret læringsplatform.

Herudover gennemføres der kurser ud fra organisationens samt hovedudvalgets ønsker, eksempelvis Forandringsledelse målrettet TRIO-grupperne.

Centrale puljer

For den del af kompetenceudviklingen, der sker gennem kurser eller uddannelser, er der mulighed for at søge midler via to centrale puljer.

- Den kommunale kompetencefond
- Faxe Kommunes uddannelses- og udviklingspulje

Uddannelses- og udviklingspuljen har fordelt uddannelsesmidler for kr. 1.058.952 for året 2020. Der var 60 ansøgninger, hvoraf der blev givet tilsagn til de 52. Der blev givet til et bredt udvalg af uddannelser. Med henblik på at tilgodese så mange ansøgninger som muligt, blev der i enkelte tilfælde ikke givet tilsagn til hele beløbet, hvorfor den lokale arbejdsplads således selv skal bidrage med restfinansieringen.

Indstilling:

Formanden indstiller, at Hovedudvalget drøfter mulighederne for kompetenceudvikling.

Beslutning

Hovedudvalget drøftede mulighederne for kompetenceudvikling. Der kan hentes yderligere viden centervis i trivselsmålingen.

Der blev drøftet penge til kompetenceudvikling og på hvilken måde uddannelsesbudgettet fastsættes. Der er ikke ens retningslinjer på dette område og opleves også forskelligt i centrene. Det kan fastslås, at der skal afsættes penge til kompetenceudvikling, men det er den enkelte leder, der har retten til at beslutte størrelsen.

Hovedudvalget sender en opfordring til centerudvalgene om at drøfte kompetenceudvikling og praksis for fordeling af uddannelsesbudgettet.

Bilag

Bilag 1 - KL -aftale om kompetenceudvikling ok15

Punkt 74: Drøftelse: Den årlige drøftelse af lønpolitikken

81.38.04-P35-1-19

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.

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 forhåndsaftaler.

Lønfastsættelsen foregår decentralt og håndteres i samarbejde med lokaludvalgene.

Indstilling:

Formanden indstiller, at Hovedudvalget drøfter lønpolitikken.

Beslutning

Tilbagemeldingen fra Hovedudvalget er den samme som tidligere. Der er fortsat 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 forhåndsaftaler.

Håndteringen af løndrøftelserne lokalt, og hvad vi gør ved dem, drøftes igen i foråret 2020.

Bilag

Bilag - Lønpolitikken

Punkt 75: Drøftelse: Handleplan for arbejdsmiljøet 2019

81.38.04-G01-1-15

Sagsfremstilling

Handleplanen for arbejdsmiljøindsatser er opdateret med de konkrete aktiviteter, der er iværksat siden sidste Hovedudvalgsmøde. Handleplanen er drøftet med Hovedudvalgets arbejdsmiljørepræsentanter, og arbejdsmiljørepræsentanterne vil præsentere den opdaterede handleplan på mødet.

Handleplanen fremgår af bilag.

Indstilling:

Formanden indstiller:

- at arbejdsmiljørepræsentanterne Lene Møller Olsen og Mie Andersen præsenterer handleplanen for arbejdsmiljøet.
- at Hovedudvalget drøfter og eventuelt tilretter handleplanen for arbejdsmiljøet 2019.

Beslutning

Der var ingen nye tilføjelser til handleplanen på dagens møde.

Bilag

Bilag - Hovedudvalgets handleplan for arbejdsmiljøindsatser 2019

Punkt 76: Drøftelse: Ny afrapportering til arbejdsmiljøberetning 2019

87.00.00-G01-3-19

Sagsfremstilling

I denne sag præsenteres en ny model for afrapportering på arbejdsmiljøberetningerne, som fanger bredden og nuancerne i de udfordringer og løsninger man arbejder med decentralt.

I den nye model har vi ændret i spørgeskemaet, så vi sikrer at alle udfordringer beskrives og gradueres på en skala fra 1-7 enkeltvis, og samtidig gives muligheden for at vise et billede af uenigheder i vurderingen; hvis det er tilfældet. Hermed undgår vi tab af detaljer om spændviden af udfordringer, når man laver en samlet tekstsammenskrivning om udfordringer og succeser.

Ændret struktur for udfyldelse af arbejdsmiljøberetningerne:

Derudover vil vi involvere alle arbejdsmiljøgrupperne i arbejdet med arbejdsmiljøberetningerne. I den nuværende model er det de lokale MEDudvalg, som laver arbejdsmiljøberetningerne, men de steder i organisationen, hvor et MED-udvalg favner over flere matrikler er der ikke tilstrækkelig viden i MED-udvalget til at lave en fyldestgørende beskrivelse af udfordringer på den enkelte matrikel. Det løser vi ved at involvere de lokale arbejdsmiljøgrupper mere.

Da det jf. MED-aftalen er de enkelte MED-udvalg, der har ansvaret fastholdes dette ansvar ved, at arbejdsmiljøberetningerne for de enkelte arbejdsmiljøgrupper sendes til MED-udvalget. MED-udvalget vil efterfølgende have til opgave at orientere sig i beretningerne fra arbejdsmiljøgrupperne og tage medansvar for, at der efterfølgende handles på udfordringerne på de enkelte arbejdspladser.

Tiden og processen er en anden udfordring

En af udfordringerne i processen er de korte tidsfrister i processen. Den overordnede arbejdsmiljøberetning for Faxe Kommune skal fremlægges på den årlige arbejdsmiljødag, som afholdes 2. sidste onsdag i maj måned. Forinden skal den være drøftet i direktionen, chefforum og hovedudvalget, hvilket giver de korte tidsfrister.

En løsning kunne være at flytte den årlige arbejdsmiljødag til juni måned, dog med hensyntagen til de foreliggende eksamener på skoleområdet, som ligger beslag på lokalerne. Direktionen har den 19. november 2019 besluttet, at arbejdsmiljødagen fastholdes afholdt som hidtil.

Derudover vil HR & Løn Afdelingen forsøge at tilrettelægge processen bedst muligt for alle parter, og sende materialer og tidsfrister ud så tidligt som muligt. Dog kan det blive en udfordring i år, hvor der skal investeres tid i opbygning af den nye proces.

Indstilling:

Formanden indstiller, at Hovedudvalget drøfter justeret koncept for arbejdsmiljøberetning 2019.

Beslutning

Simon Bjerrum fra Center for Børn & Undervisning var dagens gæst med et oplæg og forklaring på forslaget til en ny model for afrapportering af arbejdsmiljøberetningen, som også tager højde for yderpunkterne i de forskellige målinger. Der er lagt op til, at det er TRIO-grupperne, som indberetter arbejdsmiljøberetningen fremover, hvilket der var opbakning til fra Hovedudvalget. Det er afgørende, at det er den enkelte arbejdsplads og nærmeste leder, der står for indberetningen.

Nærmere forklaring fremgår af Simon Bjerrums oplæg, som er tilføjet referatet som nyt bilag.

Der var kommentarer undervejs i oplægget. Det ses som en klar forbedring, at både de høje og lave værdier er oplyst. Hvis der er for stor difference mellem de to målinger, giver det en oplagt grund til at dykke ned i de oplyste talværdier. Det giver et indblik i, hvor der skal gøres en indsats. Den nye model synes at opfylde det, som Hovedudvalget har efterspurgt og virker mere overskuelig.

Bilag

Bilag 1 - Oplæg vedr. ny model til arbejdsmiljøberetning 2019

Bilag - Simon Bjerrums oplæg om ny model for afrapportering af arbejdsmiljøberetning

Punkt 77: Drøftelse: Høringssvar til udbudspolitik

81.38.04-P35-1-19

Sagsfremstilling

Direktionssekretariatet har 7. oktober 2019 fremsendt udkast til udbudspolitik til høring. Udbudspolitikken er udarbejdet med afsæt i budgetforliget for 2019, hvor det fremgik, at der i 2019 skal udarbejdes en udbudspolitik.

Der foreligger ikke p.t. en politisk godkendt udbudspolitik, hvorfor det ikke er relevant med oplysninger om nyt i udbudspolitikken. Udkastet til udbudspolitik er inddelt i følgende afsnit/emner:

- Formål
- Afgræsning
- Den årlige udbudsplan
- Udbuds- og samarbejdsformer
- Indkøbsaftaler
- Samarbejde om udbud og indkøb
- Afgivelse af et kontrolbud
- Sociale klausuler
- Miljø- og klimahensyn
- Organisering

Det overordnede formål med politikken er at give borgere, leverandører og medarbejdere et overblik over kommunens holdninger til og beslutninger om, hvordan udbud anvendes i Faxe Kommune. Udbudspolitikken skal fremadrettet sikre, at Faxe Kommune opnår god kvalitet og effektivitet i de kommunale indkøb samtidig med, at kommunen opnår markedets bedste vilkår i forhold til ønsket om kvalitet og funktionalitet, herunder en sikring af, at de daglige driftsopgaver løses bedst muligt.

Fristen for afgivelse af høringssvar er 13. december kl. 12.00, hvorefter sagen sendes til fornyet behandling i Økonomiudvalget.

Vedhæftet som bilag er forslag til udbudspolitik samt høringssvar fra Jobcenteret, som er det eneste modtagne p.t.

Udkast til hovedudvalgets høringssvar:

Hovedudvalget bakker fuldt ud op om behovet for en udbudspolitik, idet effektive indkøb er med til at sikre størst muligt service for pengene. Dermed giver opnåede besparelser mere service til borgerne.

Ved implementering af en ny udbudspolitik er det specielt vigtigt at huske at inddrage medarbejdere ved eventuel udlicitering af kommunale opgaver.

Herudover bør der være opmærksomhed på, at når vi ændrer indkøbsmønstre – eksempelvis insisterer på at indkøbe og få varer leveret til døren af en leverandør – kan det medføre ændringer af arbejdsgange, som skal drøftes i de lokale med udvalg.

Indstilling:

Formanden indstiller, at Hovedudvalget drøfter forslag til høringssvar til udbudspolitik.

Beslutning

Hovedudvalget drøftede forslaget og kom med tilføjelser. Claus Strandmark har udarbejdet et endeligt høringssvar, som er rundsendt til Hovedudvalget.

Høringssvaret er tilføjet referatet som nyt bilag.

Bilag

Bilag - Udkast til Udbudspolitik for Faxe Kommune

Bilag - Høringssvar fra Jobcenter

Bilag - Høringssvar til udbudspolitik

Punkt 78: Orientering om nye administrative systemer pr. 1/1-2021

00.01.00-Ø54-1-19

Sagsfremstilling

Overgang til nyt økonomi- og lønsystem i 2021.

Den kontrakt vi har med Fujitsu og Silkeborg data om levering af Økonomi- og lønsystem udløber med udgangen af 2020. Alle muligheder for at forlænge kontrakterne er også opbrugt.

Center for HR, Økonomi & IT har derfor det seneste halve år undersøgt markedet for, hvilke systemer der er. Nuværende leverandører til kommunerne er KMD og Fujitsu. Derudover vil Oracle/IBM også gerne ind på det kommunale marked, så dem har vi også været i kontakt med.

Vi vil gøre brug af SKI aftalerne. Økonomiudvalget har besluttet, at vi laver miniudbud. Vi forventer at indgå kontrakt indenfor en måneds tid.

Kompetenceudvikling vil først starte i 4. kvartal 2020. Selv om der vil være nysgerrighed, og måske også nervøsitet i forbindelse med systemovergangen, er det vigtigt ikke at starte kompetenceudviklingen for tidligt. Erfaringen viser, at det først giver mening at lave kompetenceudvikling, når der er egne data i systemet, og det vil der først være tæt på overgangen til de nye systemer. Dertil kommer, at hvis ikke man har lejlighed til at anvende det lærte, glemmer man det hurtigt.

I Faxe er der ca. 250 brugere af SD løn og tjenestetid og ca. 430 brugere af Fujitsu Prisme.

Vi vil løbende sende informationsbreve ud til organisationen.

Der kommer en ny sag på til Hovedudvalget, når vi har valgt leverandør og er gået i gang med detailplanlægningen.

Forventet tidsforløb

Rest af 2019

- Udbud og indgåelse af kontrakt

1. halvår 2020

- Detailplanlægning med leverandør

- Nedsættelse af arbejdsgrupper

- Arbejdsgrupper opstart, f.eks. kontoplan, debitor, vagtplanlægning

2. halvår 2020

- Planlægning af undervisning
- Undervisning

1. halvår 2021

- Endelig ibrugtagning (1.12.2020)
- Løbende opfølgning med leverandør

Indstilling:

Formanden indstiller, at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Hovedudvalget tog orienteringen til efterretning. Den endelige aftale forventes indgået primo 2020.

Punkt 79: Beslutning: Valg af repræsentanter til arbejdsgruppen for uddannelses- og udviklingspuljen

81.38.04-P35-1-19

Sagsfremstilling

I kommissoriet for uddannelses- og udviklingspuljen er angivet, at arbejdsgruppen sammensættes af 3 ledelsesrepræsentanter og 4 medarbejderrepræsentanter. Gruppen vælges for en periode på to år. Der vælges personlige suppleanter for de enkelte samtidig.

Valget foretages i december i ulige år – og det er det nu i 2019.

Nuværende arbejdsgruppe

Ledelsesrepræsentanter:

- Marianne Hoff Andersen
- Jørgen Veisig
- Imran Akbar

Medarbejderrepræsentanter:

- Lissie Andréa (AC)
- Annelise Sørensen (FTF)
- Sandie Hoffmann Larsen (OAO)
- Lene Møller Olsen (FTF + AMR)

- Suppleant Lene Hansen er fast suppleant for alle medarbejderrepræsentanter under lejlighedsvis fravær.

Indstilling:

Formanden indstiller, at hver side foretager nyvalg eller genvalg til arbejdsgruppen og oplyser navne på de respektive repræsentanter.

Beslutning

Den udpegede arbejdsgruppe ser således ud:

- Ledelsesrepræsentanter
 - Thomas Knudsen
 - Pernille Kastning Guldbæk
 - Imran Akbar
 - Suppleant: Tina Norking
- Medarbejderrepræsentanter
 - Lissie Andréa
 - Annelise Sørensen
 - Sandie Hoffmann Larsen
 - Lene Møller Olsen
 - Suppleant: Lene Hansen

Punkt 80: Drøftelse: Forslag til indhold på et kommende 12-12 seminar

81.38.04-P35-1-19

Sagsfremstilling

På Hovedudvalgsmødet den 14. august 2019, under drøftelse af anvendelse af AKUT-puljen, blev der foreslået et 12-12 seminar for Hovedudvalget i 2020.

Vi aftalte at drøfte emnet igen på decembermødet.

Vi skal således drøfte emne, indhold, sted og tid med henblik på en mere konkret planlægning.

Indstilling:

Formanden indstiller, at Hovedudvalget drøfter planlægning og tidspunkt for et 12-12 seminar i 2020.

Beslutning

Der opleves kalenderproblemer. Lilli Christoffersen finder en dato, hvor alle burde have tid til deltagelse, hvorefter punktet drøftes igen.

Punkt 81: Meddelelser

81.38.04-P35-1-19

Beslutning

- Status Faxe i Fælleskab - Fokus på prøvehandlinger

Definition på prøvehandling i Faxe Kommune: <https://faxeifaellesskab.dk/direktion/pr%C3%B8vehandling.html>

En prøvehandling er en aktivitet, som både indgår i samskabelse og innovationsprocesser, og eftersom samskabelse og innovation er helt centrale begreber for Faxe i Fællesskabs kulturen, er det vigtigt, at alle i organisationen stille og roligt indøver det i egen daglig praksis. For nogle er prøvehandling, både som begreb og aktivitet, lige til at gå til. Andre steder er det en noget uvant øvelse og dermed lidt sværere at koble sig på. I slutningen af september 2019 indgik alle ledere derfor en aftale med hinanden om at hjælpes ad på tværs af siloer med at gøre det praksisnært og relevant lokalt. Dette initiativ betyder, at der lige nu er liv i mere end 60 små og store prøvehandling rundt om i hele Faxe Kommune.

Eksempelvis:

- Fokus på komplicerede fraværssager i Område Øst
 - Nyt grafisk værktøj til effektivisering af sagsgange ved ekspedition af svært tilgængelige arkivalier
 - Bedre flytning af aflastningsbeboere i Kongsted ældrecenter
 - Det sammenhængende børneliv i Karise
 - Månedlige bidrag til fb-side om lokaliteter med særlige historier, natur eller frivillighedssamarbejde fra Plan & Byg
 - Mælkevejen (0-6 år) sætter sammen med CKFB fokus på tidligt kulturmøde med nytænkning, kreativitet og kvalitet i kunst og kulturtilbud
 - Øget forpligtende fællesskaber og udviklingstiltag i SSP regi – på baggrund af erfaring for manglende involvering af relevante parter
-
- Status på den velfungerende TRIO og TRIO-oversigt

Beskrivelsen af den velfungerende TRIO og TRIO-oversigt er forsinket.

- Oplæg til fælles dag for AMR og TR eller halv dag for TRIO

Oplægget er forsinket - Planlægningsmødet for arbejdsgruppen er kalendersat til den 10. december 2019.

- Håndtering af omorganisering i Faxe Øst hjemmepleje

Medarbejdersiden har ønsket at genoptage drøftelsen fra april måned om eventuelt brud på MEDaftalen ved omorganiseringen i Faxe Øst hjemmepleje. Sagen drøftes på møde den 12. december 2019.

- Fælles om forebyggelse

Thomas Knudsen orienterede kort om den kommende proces for "Fælles om forebyggelse", som han er ved at udarbejde en procesplan for. Procesplanen er komprimeret, idet der er et behov for at komme igang og

inddrage relevante aktører. Der vil blive udsendt invitation til dialogmøder. "Fælles om forebyggelse" vil komme på dagsordenen i Hovedudvalget den 19. februar 2020.

Punkt 82: Næste møde

81.38.04-P35-1-19

Beslutning

Næste ordinære møde er fastsat til den 19. februar 2020.