

REFERAT Hovedudvalget d. 19-06-2024

Mødedato Onsdag d. 19. juni 2024 kl. 09:00

Mødested Mødelokalerne Gisselfeld A + B

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsordenen.....	3
Godkendelse af referat(-er).....	4
Drøftelse Evaluering af Arbejdsmiljødagen 28 maj 2024.....	5
Beslutning Hovedudvalgets 12:12 seminar 2024.....	7
Beslutning Ændring af omplaceringslisten for opsagte medarbejdere.....	8
Drøftelse Årshjul Arbejdsmiljøregnskab 2023.....	10
Drøftelse Årshjul Det sociale kapitel.....	13
Drøftelse Den fleksible arbejdsplads.....	15
Orientering Økonomi.....	16
Beslutning Udvidelse af Områdeudvalg.....	17
Beslutning Tilpasning af Lokaludvalg hos Banebryderne.....	18
Beslutning Udvidelse af centerudvalg i CSSP.....	19
Beslutning Oplægsholdere fra HU til intro for nye medarbejdere.....	20
Orientering Nyt IT værktøj til kvalitetssikring af data.....	21
Valg til feriefonden.....	23
Meddelelser.....	24

Punkt 44: Godkendelse af dagsordenen

81.38.04-A00-5-23

Indstilling

Godkendelse af dagsordenen, herunder prioritering af punkter.

Beslutning

Der ønskes tilføjet et punkt om retningslinjer kontra instrukser.

Godkendt.

Fraværende Thomas Knudsen, Lene Hansen, Sandie Hoffmann Larsen, Emil
Lehmann Lindegaard

Punkt 45: Godkendelse af referat(-er)

81.38.04-A00-5-23

Indstilling

Godkendelse af referat fra den 24. april 2024.

Beslutning

Der er en trykfejl i pkt. 34 fra sidst om diskrepansen i budgetvejledningen; Det er blevet taget til referat at "Administrationen foreslÃ¥r". Men der stÃ¥r faktisk i teksten, at administrationen forestÃ¥r. Det er en anden og vigtig betydningsforskel. Den korrekte gengivelse er "forestÃ¥r".

Godkendt.

FravÃ¦rende

Thomas Knudsen, Lene Hansen, Sandie Hoffmann Larsen, Emil
Lehmann Lindegaard

Punkt 46: Drøftelse | Evaluering af Arbejdsmiljødagen 28 maj 2024

87.01.00-A00-1-24

Sagsfremstilling

Tirsdag den 28. maj 2024 blev årets første arbejdsmiljødag afholdt. Som sædvanligt i Haslev hallerne, som blev fyldt med liv, engagement, gode snakke og god mad. Temaet var den nye MED-aftale og det var vigtigt, at den blev gennemgået på en måde, så deltagerne blev klar på dens betydning og relevans.

Dagen gav også mulighed for, at man kunne melde spørgsmål ind, som man fortsat var i tvivl om. Alle spørgsmålene er lagt på FAQ på intranettet. Nogle af spørgsmålene lignede hinanden og er blevet samskrevet. Så ikke alle spørgsmål står i FAQ ordret, som de er meldt ind. Hovedudvalgets medlemmer bedes læse dem igennem - både for at have styr på svarene selv, men også for at pege på, hvis der er noget, som giver anledning til drøftelse.

Sekretariatet vil gerne henlede opmærksomheden på to indkomne spørgsmål, som Hovedudvalget bedes drøfte ud fra en generel betragtning og tage stilling til:

"Min leder læser stadig ledelsesret som bestemmelsesret, hvilket gør MED-udvalget til et nødvendigt onde, hun skal høre på, før hun går videre med sin planlagte handling. Jeg mener, at der er flere rettigheder i MED, så hun ikke bare kan ignorere MED. Så hvilke forpligtelser og rettigheder (direkte imod den ånd, som I har snakket om hele dagen) ligger der i MED-aftalen?"

"Hvordan får TRIO-gruppen og deres leder implementeret regelmæssige afholdelse af TRIO-møder, når der ikke er blevet afholdt nogen møder i et halvt år?"

Feedback

Jf. Analyser rapporten oplever 90,4% at deres forventninger til Arbejdsmiljødagen blev indfriet (32,9% Lidt enig / 57,5% meget enige). 9,6% er lidt (8,2%) eller meget uenig (1,4%) i det udsagn.

94,%% af deltagerne angiver, at informationer forud for dagen var tilstrækkelig (84,9% meget enig / 9,6% lidt enig)

91,8% af deltagerne angiver, at længden på dagen var passende ift. det planlagte indhold (80,8% meget enig / 11,0% lidt enig).

97,3% af deltagerne angiver, at MED-aftalens betydning og relevans blev tydelig for mig på Arbejdsmiljødagen (82,2% meget enig / 15,1% lidt enig).

Der er 41 kommentarer til anbefalinger om, hvad vi skal holde fast i, og 25 kommentarer til hvad der kan forbedres til næste Arbejdsmiljødag.

Det er en meget bred målgruppe med deltagere fra alle fagområder i organisationen, forskellige lag i organisationen, fra forskellige funktioner og dermed forskellige interesser og forskelligt abstraktionsniveau. Det er derfor en kunst at tilrettelægge et program, som rammer så mange som muligt. Der vil altid være enkelte, som er utilfredse. En enkelt har bl.a. svaret, at intet af det vi havde gjort, skulle gentages en anden gang.

Men den høje tilfredshedsgrad antyder imidlertid, at vi med denne dag har ramt ret godt inde for skiven. Det vigtigste formål med dagen, var at få formidlet den nye MED-aftale på en forståelig måde og sat den videre proces godt i gang. At 97,3% svarer at betydningen og relevansen blev klar for dem, gør dagen til en stor succes.

Blandt de samlede 66 kommentarer, er der gode input til de som skal tilrettelægge det næste gang. Tak for indsatsen alle sammen!

Beslutning

Det fremstod som at det var Hovedudvalgets dag – og det var godt. Chefforum har også drøftet det – og var også meget tilfredse med dagen samlet.

Hvordan følger vi op? Hvordan sikrer vi os, at det kommer på dagsordenen i alle MED-udvalg?

MED-aftalen kobles op på det nye ledelsesgrundlag, som introduceres på lederforum i morgen 20/6-2024. En del af arbejdet til lederforum, handler netop om at få disse styringsværktøjer ud og leve. Det sker gennem oplæg, øvelser og konkret arbejde med oversættelse til den enkelste arbejdsplads. Fra papir til handling. Denne tilgang omfatter også MED-aftalen.

Ledelsesgrundlaget vil være tilgængeligt og synligt for alle.

Vi vil gerne have de gode historier frem. Det skal tænkes ind i næste program.

Vi vil også gerne udarbejde dialogkort, som kan anvendes til at arbejde med cases, som understøtter MED-arbejdet ude i hverdagen.

De vanskelige situationer, som er eksemplificeret i sagsfremstillingen, kan gribes an, ved at, vi, som organisation, stiller forskellige støttemuligheder til rådighed. FAQ på intranettet svarer på en del. Ovenfor her er der også ideer, som vil blive udarbejdet og stillet til rådighed. At vi lancerer Ledelsesgrundlaget samtidigt, lægger op til at implementere de to styringsdokumenter sammenhængende. Så de metoder og den oversættelsesopgave som lederne kommer til at træne ved lederforum, skal meget gerne bringe MED-aftalen yderligere i spil.

Der skal i øvrigt ikke herske tvivl om, at MED-arbejdet og TRIO er en SKAL opgave i Faxe Kommune. HR har fortsat mulighed for at tage initiativ til at række ud til steder, hvor det er svært.

Bilag

Arbejdsmiljødagen 28 maj 2024 Slides

Evaluerings AMdag 20240528 Enalyzer

Fraværende Thomas Knudsen, Lene Hansen, Sandie Hoffmann Larsen, Emil
Lehmann Lindegaard

Punkt 47: Beslutning | Hovedudvalgets 12:12 seminar 2024

81.38.04-G20-1-24

Sagsfremstilling

Program gennemgås. Vedhæftet.

Søren Obed Madsen har mulighed for at deltage. Søren, som er ekstern konsulent, har hen over foråret kørt forløb med både chefforum og direktionen - ligesom han deltager i lederforum den 20. juni 2024.

12:12 seminaret rykkes pga. sammenfald med rekrutteringsforløb til ny kommunaldirektør. Mulig datoer 12.-13. september 2024.

Beslutning

Rykket til 12.-13. september 2024. Søren's deltagelse vil fortsat handle om "oversættelse". Han har været med i forløb med direktionen, chefforum og lederforum – og derfor også oplagt for hovedudvalget, for at øge sammenhængen over hele linjen.

Ide om at lave et seminar sammen med chefforum er drøftet. Det opleves som et rigtig godt forslag og en god ide til næste gang. Denne gang (12. sep.2024) fastholdes dog det program, som er skitseret i bilaget.

Bilag

Drejebog Hovedudvalgets 12 12 seminar 20240828 version 2

Fraværende Thomas Knudsen, Lene Hansen, Sandie Hoffmann Larsen, Emil
Lehmann Lindegaard

Punkt 48: Beslutning | Ændring af omplaceringslisten for opsagte medarbejdere

81.03.00-G01-21533-10

Resumé

Genoptagelse af sag om omplacering af medarbejdere, som opsiges som følge af besparelser på budgettet. Praksis har været drøftet i chefforum i januar, ligesom Hovedudvalget har været orienteret. Nuværende praksis er i strid med gældende retningslinjer og forvaltningsmæssig grundsætning jf. ombudsmandens beskrivelser.

Indstilling

Formanden indstiller, at Hovedudvalget:

- godkender forslaget til ny formulering af omplaceringslisten for opsagte medarbejdere, herunder oprettelse af afkrydsningsfunktion i rekrutteringssystemet
- godkender administrativ opdatering af drejebog og procesplan på baggrund af ny formulering

Beslutning

Godkendt.

Sagsfremstilling

Praksis som beskrevet i drejebog for personalereduktioner (bilag 1) som følge af besparelser på budgettet med tilhørende generel procesplan (bilag 3), har været drøftet på chefforum i januar måned. Her fremkom der ønsker til opdatering af retningslinjen med et ønske om en lidt mere smidig sagsgang med hensyn til omplaceringslisten. Efterfølgende har det vist sig, at vores formulering om omplaceringsliste i drejebogen og den generelle procesplan er i strid med gældende retningslinjer og forvaltningsmæssige grundsætninger. Ombudsmanden har udtalt sig om håndtering af opslag af ledige stillinger m.v. i sin udtalelse af 25. januar 2022 (bilag 2).

- Generelt skal alle ledige stillinger i den offentlige forvaltning som altovervejende hovedregel besættes efter offentligt opslag.
- En eventuel omplacering skal ske i tiden frem til udløb af høringsperioden.
- Når opsigelsen er endelig, skal den opsagte medarbejder søge ledige stillinger på lige fod med andre ansøgere. Her har vi mulighed for at garantere en samtale for opsagte medarbejdere af budgetmæssige årsager.

Chefforum rejste ønske om, at tilbuddet om en samtale kunne håndteres i vores rekrutteringssystem. En sådan løsning er blevet undersøgt, og det er muligt at få etableret en slags afkrydsningsfunktion som vi i dag kender det for handicappede med fortrinsadgang.

Forslag til ny formulering i den generelle procesplan:

Fortrinsret til samtale på ledige stillinger for opsagte medarbejdere

Medarbejdere opsagt som følge af besparelser på budgettet får i opsigelsesperioden adgang til samtaler på ledige stillinger, som de måtte søge, og som de opfylder kravene til. Ledige stillinger annonceres på hjemmesiden og Jobnet. Der etableres en funktion i rekrutteringssystemet, hvor ansøger kan krydse af, at de opfylder betingelserne for en samtale.

Opsagte medarbejdere vil i det endelige opsigelsesbrev blive orienteret om muligheden for fortrinsret til samtaler på ledige stillinger ved afkrydsning i rekrutteringssystemet. Der vil ligeledes blive orienteret om muligheden for at oprette en jobagent på kommunens hjemmeside.

Bilag

Bilag 1 - Drejebog for opsigelser

Bilag 2 - Udtalelse fra ombudsmand vedr. ledige stillinger

Bilag 3 - Generel procesplan

Fraværende Thomas Knudsen, Lene Hansen, Sandie Hoffmann Larsen, Emil
Lehmann Lindegaard

Punkt 49: Drøftelse | Årshjul | Arbejdsmiljøregnskab 2023

87.00.00-P00-4-24

Resumé

Jf. Hovedudvalgets årshjul, skal arbejdsmiljøregnskabet gennemgås hvert år i april. Ved aprilmødet 2024 blev der anmodet om og besluttet, at rykke gennemgangen til dette møde pga. personalemæssige omstændigheder i Stab for HR.

Rapporten "Data om arbejdsmiljø 2023" – bilag 1 - indeholder en række data om følgende 5 områder:

- Psykologisk krisehjælp og rådgivning
- Sygefravær
- Medarbejder- og lederomsætning
- Tilsyn fra Arbejdstilsynet
- Arbejdsulykker - type og antal

Tidligere var disse data en del af den årlige arbejdsmiljøberetning, som blev udarbejdet til og med 2020.

Formålet med denne rapport er, at give et indblik i Faxe Kommunes arbejdsmiljø i 2023 ud fra ovenstående nævnte data. Det er vigtigt med overordnet data på flere områder, som er fremlagt i denne rapport, for at klæde Hovedudvalget, vores direktion samt chefforum på til at træffe beslutning om, hvilke områder der kalder på et særligt fokus.

Indstilling

Formanden indstiller, at hovedudvalget:

- drøfter "Data om arbejdsmiljø 2023"
- drøfter fremtidig proces for opsamling af viden om arbejdsmiljøet på arbejdspladserne til centerudvalgene
- drøfter kadence for opsamling og status på arbejdsmiljø i hovedudvalget
- drøfter behovet for en fast kadence for en fælles drøftelse af arbejdsmiljørelaterede emner mellem hovedudvalget og chefforum

Beslutning

Der er et ønske om at lave prøvehandling ifm. registreringer af hændelser. Der er en antagelse om, at der er et kæmpe mørketal. Hovedudvalget ønsker at gå på opdagelse i det – gerne ved brug af prøvehandling eller lignende.

Definitionen mellem hvornår det er krænkende hændelser og hvornår det er vold, er der fortsat lidt uklarhed omkring. HR vil gerne gå grundigt til værks og foreslår, at vi kigger hen i efteråret inden der skubbes noget ud til organisationen på området.

Problematikken omkring virkeligheden for medarbejdere som færdes blandt børn, ældre eller borgere generelt, som udviser en voldelig eller krænkende adfærd, skal adresseres. Forslag om at det skal behandles på centerudvalgniveau, da der er forskel i betingelserne i de forskellige centre.

Oplæg om at Hovedudvalget og Chefforum mødes for sammen at tilrettelægge gode måder at arbejde med ledelse af arbejdsmiljø. Bl.a. gennem data på rette niveau, samt læring fra arbejdspladser som lykkes.

Vi skal være opmærksomme på, at normalitetsbegrebet ikke skrider. Man må ikke blive immun overfor dårlig adfærd.

Det er Hovedudvalgets indstilling, at registrering er godt fordi det giver os indblik og kvalificerer vores tilgang og prioriteringer. Nogle steder er der øget registrering, hvilket godt kan opfattes som negativt for den enkelte arbejdsplads ift andre; at stå frem med mange hændelser. Men det opfattes af Hovedudvalget som et udtryk for en modig og ansvarlig arbejdsplads, som medvirker til at kaste lys på det, der er svært. Hellere det end mørketal.

Sagsfremstilling

I forbindelse med Hovedudvalgets årlige drøftelse af arbejdsmiljøet præsenteres "Data om arbejdsmiljø 2023", som et udgangspunkt for drøftelsen.

Overordnet ses der både positive og negative tendenser i de data, som fremgår af rapporten.

De positive tendenser der viser sig i dataene er et fald i antallet af henvendelser til Nordisk Krisekorps (psykolog beredskab) herunder et fald i de henvendelser, der omhandler ”Samarbejde” og ”Vold, trusler, chikane”. Derudover ses et fald i det korte sygefravær og lederomsætning. Flere af vores arbejdspladser får grønne smileys af Arbejdstilsynet og antallet af anmeldte arbejdsulykker er faldet.

Af negative tendenser ses en stigning i stressrelaterede henvendelser til Nordisk Krisekorps, en stigning i det lange sygefravær samt en øget medarbejderomsætning. De påbud, vejledninger og tilbud om aftaler, som Arbejdstilsynet har givet er indenfor områderne; Risiko for vold, Uklare krav i arbejdet, Stor arbejdsmængde og tidspres samt Krænkende handlinger. I forlængelse af dette ses en stigning i arbejdsulykker der er relateret til vold samt en stigning i antallet af registrerede krænkende handlinger.

Data om arbejdsmiljø 2023 har været til drøftelse i direktionen den 29. maj 2024 og på chefforum den 18. juni 2024.

Gennemgangen af data for arbejdsmiljø skal ses i sammenhæng med de generelle drøftelser om arbejdsmiljøet på arbejdspladserne. På Hovedudvalgsmøde den 24. april 2024 blev der udtrykt ønske om at drøftelse og opsamling af status på arbejdsmiljøet sker oftere end det er tilfældet på nuværende tidspunkt. Hovedudvalgets årshjul (bilag 2) viser den eksisterende kadence som er en gang årligt.

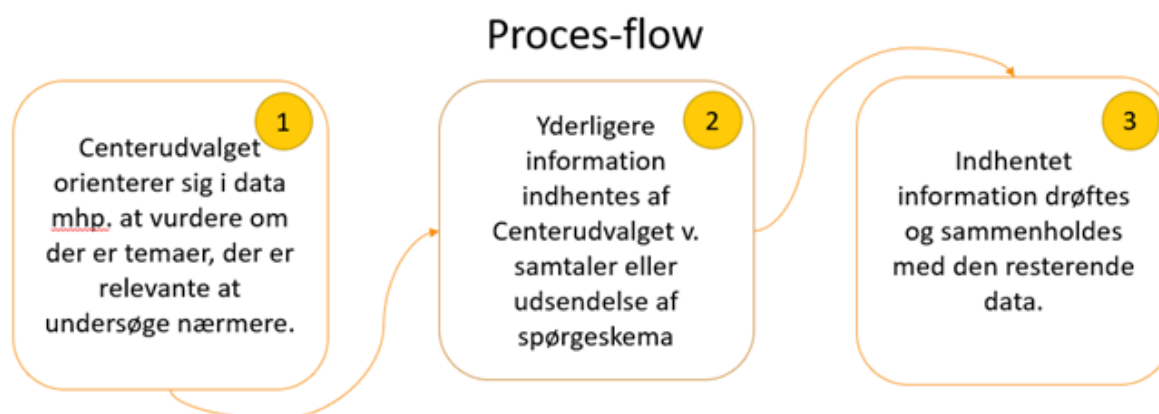
Derudover afventer en beslutning om, hvilket værktøj eller hvilken metode der skal benyttes til at opsamle viden til centerudvalgene om hvilke arbejdsmiljørelaterede emner der arbejdes med på arbejdspladserne. På mødet blev der drøftet alternative måder at indsamle viden på, så det ikke bliver en administrativ tung opgave. Det kunne for eksempel være ved at tage et billede som viser den indsats, der arbejdes med på den enkelte arbejdsplads.

Derudover har Stab for HR på Hovedudvalgsmøde den 16. august 2023 foreslået følgende tilgang:

1. Centerudvalgene drøfter arbejdsmiljødata. Nogle data har de selv adgang til, andre leverer Stab for HR.

Det drejer sig om følgende data:

1.
 1. Fremtrædende temaer fra seneste APV
 2. Registrerede arbejdsulykker (SafetyNet)
 3. Sygefraværstatistik fra Targit
 4. Påbud fra arbejdstilsynet (leveres af Stab for HR)
 5. Temaer fra Fratrædelsessamtaler (leveres af Stab for HR)
2. Centerudvalgene indhenter supplerende data de vurderer er relevant at indhente fra arbejdspladserne. Der er metodefrihed ift. hvilke og hvordan data indhentes (det kan være spørgeskemaer, interviews mv.).
3. Opfølgende drøftelse i centerudvalgene med afsæt i de oprindelige data og supplerende data / information.



Figur 1: Visualisering af proces-flow ved arbejdsmiljødrøftelse

Det var intention af ovenstående model skulle drøftes på et fællesmøde mellem Hovedudvalget og Chefforum, men det blev aflyst pga. den økonomiske situation. Der er ikke siden blevet fulgt op på dette.

Der er ikke på nuværende tidspunkt en fast kadence for en fælles drøftelse af arbejdsmiljørelaterede emner mellem Hovedudvalget og Chefforum. Om der er behov for et årshjul for denne drøftelse for at skabe kontinuitet på området kan med fordel drøftes på mødet, samt hvorledes en opsamling fra centrene kan indgå i en sådan drøftelse.

Økonomiske konsekvenser

Ingen økonomiske konsekvenser

Bilag

HU 19.06.2024 Jonas Hansens slides

Bilag 1 - Data om arbejdsmiljø 2023

Bilag 2 - Hovedudvalgets årshjul

Fraværende Thomas Knudsen, Lene Hansen, Sandie Hoffmann Larsen, Emil
Lehmann Lindegaard

Punkt 50: Drøftelse | Årshjul | Det sociale kapitel

81.00.00-G01-17-17

Sagsfremstilling

Det fremgår af Hovedudvalgets årshjul, at det Sociale Kapitel skal drøftes en gang årligt.

Rammeaftalen om det sociale kapitel danner rammerne for medarbejderinddragelse ved beskæftigelse af ledige og personer med nedsat arbejdsevne. Rammeaftalens formål er at fremme:

- Den forebyggende indsats
- Beskæftigelse af allerede ansatte med nedsat arbejdsevne
- Beskæftigelse af udefra kommende med nedsat arbejdsevne
- Beskæftigelse ledige

Rammeaftalen om det sociale kapitel samt parternes fælles vejledning om ansættelser på særlige vilkår fra marts 2017 er vedhæftet som bilag.

I henhold til aftalen skal Hovedudvalget have en generel og overordnet drøftelse med henblik på blandt andet, at:

- Fremme en fælles forståelse af og holdning til beskæftigelse på særlige vilkår
- Fastlægge retningslinjer for beskæftigelse af personer med nedsat arbejdsevne og ledige
- Drøfte retningslinjer og konsekvenser for personale og arbejdsvilkår for de øvrige ansatte, herunder sikre, at fortræng eller udstødelse af allerede ansatte ikke finder sted
- Drøfte opfyldelse af aftalens formål og personalepolitiske tiltag for at forbedre det fysiske og psykiske arbejdsmiljø, herunder at forebygge sygdom og nedsættelse af arbejdsevnen.

Der er indgået aftale vedrørende ansættelse af ledige med løntilskud samt aftale vedrørende ansættelse af seniorjobbere. Aftalerne er vedhæftet som bilag

Under drøftelserne af retningslinjer for ansættelse på særlige vilkår indgå elementer som fx:

- Antallet af ledige og personer med nedsat arbejdsevne i løntilskudsjob og virksomhedspraktik
- Fordeling på områder
- Det generelle indhold af forløb, herunder uddannelseselementer

Der er udarbejdet en oversigt som viser fordelingen på områder for de forskellige jobformer for 2022 og 2023. Oversigten er vedlagt som bilag.

- Oversigten er udarbejdet på grundlag af personer som er ansat i og får løn fra Faxe Kommune.

Der er derudover modtaget tal for 2023 fra Jobcenteret om "udefrakommende med nedsat erhvervsevne", som ikke modtager løn, men modtager ydelse fra bopælskommunen. Vær opmærksom på, at tallene ikke blot kan lægges sammen, idet den samme person kan indgå i flere kvartalers opgørelse, alt efter starttidspunkt.

Indstilling:

Formanden indstiller, at Hovedudvalget drøfter det sociale kapitel samt de vedhæftede oversigter.

Beslutning

Det Sociale Kapitel er lavet i 2017 og der er sket ændringer. Der kan være behov for en opdatering. I forbindelse med besparelserne sidste år, blev også de sårbare ramt. Det er vi kede af, at være vidne til.

Lene Rold og Jørgen Lyngsø arbejder sammen med Jonas Hansen om at få overblik over, om vi tilvejebringer de rette data.

Bilag

Bilag - Oversigt over antal ansatte i særlige ordninger i 2022 og 2023

Bilag - Praktik og løntilskud i Faxe Kommune

Bilag - Rammeaftale om det sociale kapitel

Vejledning om ansættelser på særlige vilkår

Bilag - Aftale om løntilskud

Bilag - Aftale om seniorjob

Fraværende Thomas Knudsen, Lene Hansen, Sandie Hoffmann Larsen, Emil
Lehmann Lindegaard

Punkt 51: Drøftelse | Den fleksible arbejdsplads

87.00.00-G01-9-22

Sagsfremstilling

Hovedudvalget ønsker at genbesøge perspektiver for den fleksible arbejdsplads. Hvilke erfaringer kan vi trække på? Hvordan tager vi kloge skridt i retning af de muligheder, som begrebet omfatter?

Der var i coronaens eftertid en del snak om mulige gevinster og mulige faldgruber ved fleksibel arbejdstid. Hovedudvalget ønsker at belyse emnet ud fra betragtningen 'den fleksible arbejdsplads' - ikke kun arbejdstid.

Thomas Børager havde forberedt oplæg og proces om den fleksible arbejdsplads til Hovedudvalgets 12:12 seminar 2023, som udgik, af hensyn til andre emner, som var mere presserende for udvalget at håndtere på det tidspunkt. De slides som var produceret til oplægget, er vedhæftet dette dagsordenpunkt.

Beslutning

Gennemgang af oplæg oprindeligt forberedt til HUs 12:12 seminaret 2023. Der henvises til snakken der startede på budgettemadagen g.d. om koblingen mellem kvadratmeter og den fleksible arbejdsplads. Hovedudvalget er optaget af, at man går til 'den fleksible arbejdsplads' for at skabe attraktive arbejdspladser, der giver adgang til rammer, som kan tiltrække og fastholde medarbejdere – ikke for at spare penge, som afsæt. Det bemærkes, at det dog også er helt naturligt, at en sådan øvelse har et økonomisk sigte. Det er omfattende emne og der skal arbejdes mere med det.

Bilag

Om den fleksible arbejdsplads Udgået oplæg fra HU 12 12 seminar 2023

Fraværende Thomas Knudsen, Lene Hansen, Sandie Hoffmann Larsen, Emil
Lehmann Lindegaard

Punkt 52: Orientering | Økonomi

81.38.04-Ø00-1-24

Sagsfremstilling

- Generel orientering. Se byrådsreferat af 30. maj 2024 [her](#).
- Opfølgning på orienteringen fra budgettemadagen g.d. den 18/6-2024. Hvad har I taget med jer? Er der brug for yderligere oplysninger? Hvilke tiltag finder I vigtige på nuværende tidspunkt?
- Under henvisning til seneste Hovedudvalgsmøde den 24/4-2024, punkt 34, ønsker Hovedudvalget at forfølge og drøfte tiltag, som klæder organisationens ledere bedre på til at formidle økonomi og dens betydning for den enkelte arbejdsplads. MED-aftalens § 7 stk 4 udpeger ledelsens opgave med at informere om den seneste udvikling og den forventede udvikling i områdets aktiviteter og økonomiske situation. Dette opleves som mangelfuldt eller fraværende flere steder. Hovedudvalget ønsker at drøfte hvordan disse ledere, og ledere generelt, kan understøttes i at formidle stoffet, så det bliver forståeligt og relevant på den enkelte arbejdsplads.
- I budgetaftalens tidsplan angives mulighed for dialog med byrådet i januar, april og juni. Hovedudvalget ønsker at drøfte og få klarlagt hvordan dette udmøntes på den mest hensigtsmæssige måde.

Beslutning

Refleksioner over gårsdagens budgettemadag.

Punktet omkring hvordan organisationen kan klæde ledere bedre på til at forstå og formidle den kommunale økonomi, ønskes drøftet til næste hovedudvalgsmøde.

Punktet om udmøntning af dialog mellem Hovedudvalget og byrådet ønskes drøftet til næste hovedudvalgsmøde.

Fraværende Thomas Knudsen, Lene Hansen, Sandie Hoffmann Larsen, Emil
Lehmann Lindegaard

Punkt 53: Beslutning | Udvidelse af Områdeudvalg

81.38.06-A00-1-24

Sagsfremstilling

I forlængelse af tilretning af MED-organisationen ifm. den nye MED-aftale 2024, skal de selvejende institutioner Dagcenter Æblehaven og Plejecenter Søndervang referere til Områdeudvalget for Sundhed & Pleje. Da rammen i MED-aftalen er sat til maks. 10 og denne ramme er udnyttet, anmoder repræsentanterne for etablering af Områdeudvalget, at det udvides fra 10 til 12 pladser.

Yderligere detaljer vedhæftes.

Udvalgssekretariatet indstiller at Hovedudvalget godkender anmodningen.

Beslutning

Godkendt.

Bilag

Indstilling til HU om udvidelse af OmrådeMED i Sundhed og Pleje

Fraværende Thomas Knudsen, Lene Hansen, Sandie Hoffmann Larsen, Emil
Lehmann Lindegaard

Punkt 54: Beslutning | Tilpasning af Lokaludvalg hos Banebryderne

81.38.06-A00-1-24

Sagsfremstilling

Banebryderne har indgivet anmodning om tilpasning af deres lokaludvalg efter personaleomsætning og ny MED-aftale.

Sagen fremlægges i vedhæftede dokument, som er underskrevet af alle aktuelle medlemmer af deres lokaludvalg.

Sekretariatet indstiller, at Hovedudvalget tager stilling til om betingelserne er opfyldt for godkendelse og i bekræftende fald godkender.

Beslutning

Godkendt.

Bilag

Referat MED møde i Banebryderne 23.05.24 med underskrifter

Fraværende Thomas Knudsen, Lene Hansen, Sandie Hoffmann Larsen, Emil
Lehmann Lindegaard

Punkt 55: Beslutning | Udvidelse af centerudvalg i CSSP

81.38.06-A00-1-24

Resumé

I forbindelse med vedtagelse af den nye MED-aftale, er der besluttet en dimensionering af centerudvalgene, som betyder at Centerudvalget i CSSP kan udpege 13 medlemmer.

Indstilling

Formanden indstiller at ansøgningen godkendes.

Beslutning

Godkendt.

Sagsfremstilling

Et enigt centerudvalg for Social, Sund & Pleje skal i forbindelse med den kommende konstituering af centerudvalget anmode om stillingtagen til udvidelse af udvalget med en person. Således at den samlede repræsentation udvides til 14 medlemmer.

Begrundelse for at bede om udvidelsen er, at sikre faglig bred i sammensætningen på såvel ledelsesside som medarbejder side.

Der er enighed om at bede om denne udvidelse for at sikre den faglige og ledelsesmæssige brede i udvalget.

Beslutningen om at ansøge om udvidelse er taget på centerudvalgsmøde d. 25. april 2024.

Økonomiske konsekvenser

Ingen økonomiske konsekvenser.

Bilag

Underskrifter CMED CSSP 20240619

CMED CSSP pr 20240606

Fraværende Thomas Knudsen, Lene Hansen, Sandie Hoffmann Larsen, Emil
Lehmann Lindegaard

Punkt 56: Beslutning | Oplægsholdere fra HU til intro for nye medarbejdere

81.05.00-P00-2-23

Sagsfremstilling

I forbindelse med intromøde for nye medarbejdere, er der et punkt om MED. Nu hvor vi har fået ny MED-aftale, er der tillige lavet rettelser deri. På det seneste intromøde (10/6-2024) var det HR, som stod for at præsentere det indlæg. Tidligere har medlemmer af Hovedudvalgets medarbejderside stået for det. Det tages op til drøftelse, om det er sådan vi skal gøre fremadrettet.

Beslutning

Udvalgets medarbejderside finder en fordelingsordning uden for dette møde.

Fraværende Thomas Knudsen, Lene Hansen, Sandie Hoffmann Larsen, Emil
Lehmann Lindegaard

Punkt 57: Orientering | Nyt IT værktøj til kvalitetssikring af data

85.11.06-P20-1-23

Sagsfremstilling

Resume

Formålet med sagen er at orientere om implementering af et nyt værktøj til kvalitetssikring af data som opbevares i SBSYS/NemSag, Outlook og på drev. Center for Teknologi vil orientere om hvad værktøjet kan hjælpe os med, hvordan det virker for den enkelte medarbejder og hvornår det forventes implementeret i organisationen.

Indstilling

Center for Teknologi indstiller, at sagen tages til orientering.

Sagsfremstilling

Som led i Digitaliseringsstrategien Styrket digitalisering, har vi i regi af JA-gruppen (Journalisering og Arkivering), som består af de primære SBSYS/NemSag-superbrugere fra alle centre, indkøbt et nyt værktøj til at sikre korrekt opbevaring og professionel håndtering af data. I dag sikres dette arbejde udelukkende på manuel vis.

Hvad kan værktøjet hjælpe os med?

Værktøjet hedder Adoxa Kvalitetssikring og vil blive den enkelte medarbejders digitale assistent i arbejdet med nemt og proaktivt at sikre en professionel håndtering af data.

Fremover skal værktøjet hjælpe os med at understøtte de manuelle processer og dermed

- overholde GDPR-lovgivningen ved at sikre, at der ikke ligger dokumenter med fx CPR-nummer og følsomme oplysninger i Outlook og på drev
- øge forståelsen for og sikre god journaliseringspraksis i SBSYS/NemSag
- nemmere og hurtigere oprydning i data – både til gavn for brugerne, superbrugerne og borgerne (løbende oprydning giver også en meget enklere proces hvert 4. år, når vi skal arkivere fra SBSYS/NemSag)
- sikre at de data, vi udstiller for borgerne på borger.dk (Mit overblik), er retvisende
- skabe et samlet overblik for hele organisationen (ledelsesinformation/styringsdata)

Således at vi har orden i data på tværs af SBSYS/NemSag, Outlook og vores drev. På sigt vil der være mulighed for at scanne øvrige sagsbærende fagsystemer.

Hvordan virker værktøjet?

- Værktøjet scanner data på tværs af vores platforme: SBSYS/NemSag, Outlook og drev
- Viser scanningen at der er udfordringer vil den enkelte medarbejder modtage en mail med et link til et overblik og medarbejder kan på en nem måde tage action derfra.

Hvad betyder det for den enkelte medarbejder?

Værktøjet er en hjælp-til-selvhelp og vil gøre det nemt for den enkelte medarbejder at opbevare og håndtere data korrekt.

I skrivende stund er værktøjet ved at blive installeret og testet. Implementering og test af værktøjet foregår i samarbejde med JA-gruppen og vi forventer implementering i organisationen til efteråret.

Når vi nærmer os implementering i organisationen vil alle medarbejdere modtage vejledning (fx video) og blive holdt i hånden under implementeringen. For at styrke anvendelsen af værktøjet i det daglige, vil der fx blive afholdt temadage, og værktøjet vil ligeledes blive en naturlig del af vores kommende årshjul for aktiviteter ift. databaseskyttelse og informationssikkerhed.

Som supplement til sagen er der vedlagt en kort præsentation.

Beslutning

Rykkes til næste hovedudvalgsmøde den 14. august 2024.

Bilag

Nyt IT værktøj til kvalitetssikring af data

Fraværende Thomas Knudsen, Lene Hansen, Sandie Hoffmann Larsen, Emil
Lehmann Lindegaard

Punkt 58: Valg til feriefonden

81.19.00-A00-1-23

Sagsfremstilling

Jf. fondens vedtægter §3 skal der hvert tredje år i maj måned vælges medlemmer til fondens bestyrelse. Genvalg kan finde sted.

Det er nu mere end tre år siden sidste ”§ 3-valg” og det forekommer ikke tydeligt hvornår der sidst er afholdt valg. Derfor fremsendes denne sag.

Bestyrelsen medlemmer vælges af Hovedudvalget blandt kommunens ansatte jf. § 3 stk. 2.

Bestyrelsens består af fem medlemmer hvor repræsentanter fra ledelsen ikke må udgøre et flertal. Bestyrelsen konstituere sig selv efterfølgende.

Feriefondens nuværende bestyrelsesmedlemmer er:

- Lene Møller Olsen, Formand
- Karsten Møller, Næstformand
- Rikke Engelund, Kasser
- Bente Margit Rasmussen, Bestyrelsesmedlem (Ledelsen)
- Britt Røpke, Bestyrelsesmedlem (Ledelsen)

De nuværende bestyrelsesmedlemmer ønsker at fortsætte sit virke i Fonden.

Dog udtræder Bente Margit Rasmussen, da hun går på pension.

Feriefonden ejer tre ferieboliger, som ansatte ved Faxe Kommune kan leje. Fondens bestyrelse har ansvar for at udleje, drive og drifte boligerne.

De tre ferieboliger:

- Et sommerhus i Marielyst med plads til 6 – 8 personer.
- En ferielejlighed i et ferielejlighedskompleks ved Fåborg med plads til 4 – 6 personer.
- Et ferierækkehus i Blåvandshuk med plads til 6 personer.

Indstilling:

Fondens bestyrelse indstiller at der foretages genvalg af nuværende medlemmer.

Fondens bestyrelse indstiller at der vælges et nyt medlem, som træder i stedet for Bente Margit Rasmussen.

Beslutning

Jf. Hovedudvalgsmødet den 24. april 2024, er Britt Røpke og Lone Højgaard Petersen udpeget som ledelsesrepræsentanter i Feriefonden. Det blev lidt svært at finde i seneste referat, da det blev behandlet under meddelelser – derfor har det fået sit eget punkt denne gang.

Bilag

Feriefondens vedtægter af 06.04.2024

Piece om sommerhusene 2020

Fraværende Thomas Knudsen, Lene Hansen, Sandie Hoffmann Larsen, Emil
Lehmann Lindegaard

Punkt 59: Meddelelser

81.38.04-A00-5-23

Meddelelser

Jonas Hansen, HR, giver en status på kravene om tidsregistrering. Der er ikke meget nyt. Men der er forskellig veje frem herfra.

Der er indkommet en mulighed for at deltage i en landskonference om MED for HU-medlemmer. v/Stine Baad Clausen

Beslutning

MED-konference 7. november 2024 – mødereservation udsendes til udvalgets medlemmer.

Status om tidsregistrering udsendes efterfølgende på mail til Hovedudvalget.

Tilføjelse dagens dagsorden jf. pkt. 44:

Et konkret ex hvor retningslinjer udarbejdet af Hovedudvalget synes at være blevet omgået med instrukser, drøftes fra et generelt perspektiv.

Konklusionen bliver, at Udvalgssekretariatet drøfter med Kommunikation, hvordan skal-opgaver besluttet af Hovedudvalget formidles ud i organisationen mere effektivt. I forvejen anvendes mødereferat, nyhedsbrev, videoreferat og intranet som basisplatforme. Men det er ingen garanti for, at det når helt ud i praksis ad de kanaler. Det drøftes og der bringes bud til bordet ved næste hovedudvalgsmøde.

Fraværende Thomas Knudsen, Lene Hansen, Sandie Hoffmann Larsen, Emil
Lehmann Lindegaard