

REFERAT Hovedudvalget d. 14-12-2022

Mødedato Onsdag d. 14. december 2022 kl. 09:00

Mødested Mødelokale Gisselfeld AB - Rådhuset, Frederiksgade i Haslev

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsordenen.....	3
Godkendelse af referat fra sidste møde den 26. oktober 2022.....	4
Drøftelse: Økonomi.....	5
Drøftelse: Analyse af APV besvarelser for Faxe kommune 2022.....	6
Drøftelse: Opsamling på erfaringer fra test af Ledelsessamtalen og Howdy.....	10
Drøftelse: Evaluering af arbejdsmiljødagen 10. november 2022.....	14
Orientering: Tillidsvalgtes adgang til sygefravær i Targit.....	18
Drøftelse: Energibesparende tiltag.....	19
Drøftelse: Henvendelse om en Fremtid med Fuldtid - Runde 2.....	20
Meddelelser.....	21
Næste møde.....	22

Punkt 57: Godkendelse af dagsordenen

81.38.04-P35-1-22

Sagsfremstilling

Godkendelse af dagsordenen.

- Herunder prioritering af punkter.

Indstilling:

Formanden indstiller, at dagsordenen godkendes.

Beslutning

Dagsordenen blev godkendt.

Punkt 58: Godkendelse af referat fra sidste møde den 26. oktober 2022

81.38.04-P35-1-22

Sagsfremstilling

Godkendelse af referat fra sidste møde den 26. oktober 2022.

(Se referatet på Intranettet under MEDorganisation/Hovedudvalget)

Indstilling:

Formanden indstiller, at referatet fra mødet den 26. oktober 2022 godkendes.

Beslutning

Lene Hansen ønskede en præcisering af indlæg under punkt 55 om meddelelser. Teksten tilrettes således:

Lene Hansen ønsker en drøftelse af nedenstående problematik i Hovedudvalget:

Lene Hansen informerede om en udfordring i hjemmeplejen omkring etablering af de nye MED-udvalg. Udfordringen bunder i en uoverensstemmelse mellem ledelses-/medarbejderside i forhold til antallet af medarbejderrepræsentanter i udvalget.

Medarbejdersiden ønsker et MED-udvalg, bredt repræsenteret, og indenfor de nedenstående aftaler i den nuværende lokalaftale om medindflydelse og medbestemmelse.

I henhold til MED-aftalen, §9.C.1 stk. 4 står:

1. Et MED-udvalg består af 3 -10 medlemmer.
2. Ledelsen udpeger ledelsesrepræsentanter
3. Medarbejderne udpeger medarbejderrepræsentanter
4. Tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter er som udgangspunkt født medlemmer i lokal-MED.

Et MED-udvalg skal sikre, at alle er repræsenteret i MED, og så fagligt bredt så muligt.

Hovedudvalget pointerede, at MED-aftalen skal naturligvis følges – proceduren er, at sammensætningen besluttet lokalt, men skal endeligt godkendes i Hovedudvalget.

Referatet blev herefter godkendt.

Punkt 59: Drøftelse: Økonomi

81.38.04-P35-1-22

Sagsfremstilling

På Økonomiudvalgets møde den 16. november 2022 fulgte Økonomiudvalget Administrationens indstilling vedrørende tidlig opstart af processen frem mod budget 2024-2027.

Beslutningsreferatet fra Økonomiudvalgets møde er vedhæftet som bilag.

Indstilling:

Formanden indstiller, at Hovedudvalget med udgangspunkt i Økonomiudvalgets beslutning drøfter den kommende budgetproces samt input til budgetvejledningen.

Beslutning

Jens Vedel Jørgensen redegjorde for arbejdet med at tilvejebringe et datagrundlag for videre beslutninger i januar måned. Jens Vedel Jørgensen gjorde også opmærksom på punktet om de økonomiske nøgletal som præsenteret for byrådet på decembermødet. Opmærksomheden henledes på vores likviditet som p.t. er i en nedadgående kurve.

Jens Vedel Jørgensens oplæg om fase 1 og 2 i forbindelse med afdækning af områder til videre analyse til budget 2024 er vedhæftet referatet som nyt bilag.

Der er p.t. et stort arbejde i gang med dataindsamling til Komponent samt opmærksomhed på likviditeten. Det blev aftalt, at Hovedudvalget mødes den 25. januar 2023 med henblik på en status på dataindsamlingen og det videre samt om det er nødvendigt med tiltag som følge af den dalende likviditet. (Hovedudvalget er indkaldt til dette møde)

Hovedudvalget drøftede indstillingen til dette punkt, som er forkert og deraf også den følgende drøftelse, som var baseret på forskellige forventninger. Dagens oplæg handler ikke om den kommende budgetproces og heller ikke om input til budgetvejledningen. Dagens drøftelse handler alene om, hvordan vi så godt som muligt kan tilvejebringe et datagrundlag som udgangspunkt for det videre. Vi er nødt til at tilpasse proces og budgetvejledning efter hvad vi finder ud af. Arbejdet som foregår nu er en dataindsamling og økonomianalyse, hvilket gerne skulle give et bedre fundament for budgetprocessen end de tidligere år. Komponent er kommet med en bestilling, og det er chefernes beslutning, hvem som bedst kan bidrage med at fremskaffe disse oplysninger.

Bilag

Bilag - Økonomiudvalgsbeslutning 16-11-2022 - Indledende proces for budget

Bilag - Jens Vedel Jørgensens oplæg

Punkt 60: Drøftelse: Analyse af APV besvarelser for Faxe kommune 2022

87.00.05-P00-1-22

Resume

Formålet med sagsfremstillingen er at beskrive de mest fremtrædende tendenser og pointer fra analysen af Faxe Kommunes samlede arbejdspladsvurdering (APV) 2022.

Sagsfremstilling

Opbygning af analysen

I analysen af APV'en har vi fokuseret på følgende 3 områder.

- Udviklingen på hovedtemaer fra APV 2019 til APV 2022-resultaterne
- De tre ressource- og risikoområder i 2022
- Forholdet mellem ledere og den samlede gruppe af ansattes besvarelse

Indledningsvist præsenterer vi i det følgende en overordnet konklusion for den samlede analyse af APV 2022, hvor vi kort præsenterer de primære fund i forhold til ovennævnte tre områder. Dernæst går vi lidt dybere i henholdsvis udviklingen fra APV 2019 til APV 2022 og analysen af selve APV 2022.

Konklusion på samlet analyse

Når der er tale om at sammenligne resultater fra 2019 med resultaterne fra 2022 og uddrage konklusionerne på denne baggrund, er der usikkerheder forbundet med dette. Det skyldes skift i udformning af svarkategorier og layout, ændringer af spørgerammen til færre spørgsmål efter ønske fra organisationen, samt - måske vigtigst af alt - at APV'en i 2019 ikke var anonym. Disse ændringer kan have en indvirkning på, at vores ansatte svarer en anelse anderledes i 2022 end i 2019. Derfor er det vigtigt at have disse forbehold for øje, når vi i det følgende afsnit bevæger os ud i alligevel at konkludere på udviklingen i APV-resultaterne fra 2019 til 2022.

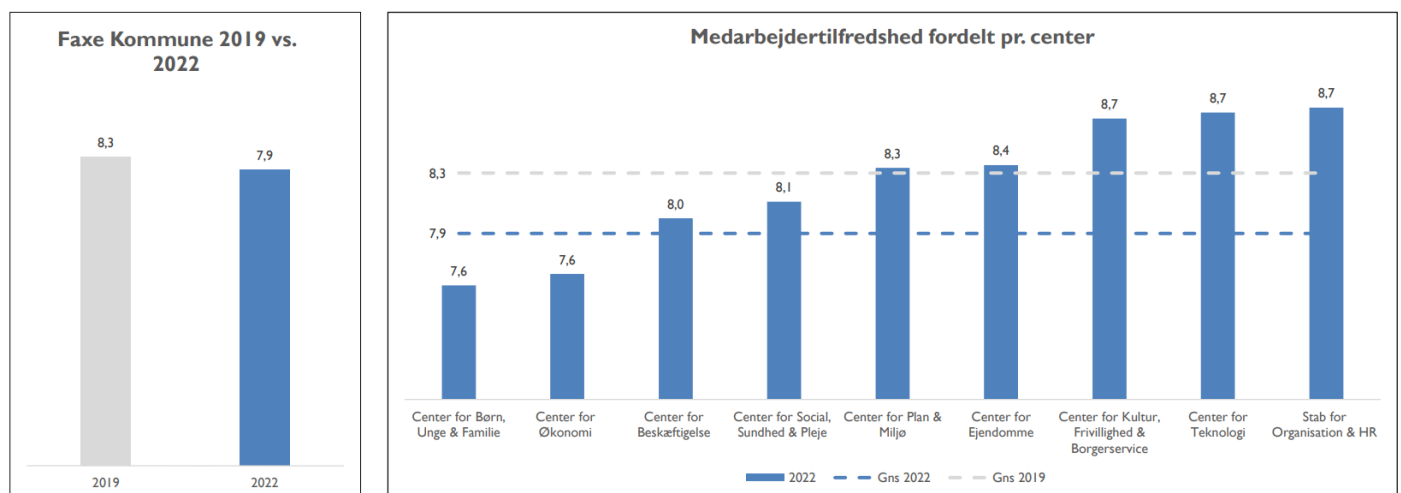
Vi har i analysen af APV'en 2022 sammenlignet besvarelserne med de fire temaer, som var indsatsområder fra APV'en i 2019. Temaerne er:

- Krænkende handlinger
- Følelsesmæssige krav
- Stress og burnout
- Arbejdstid- og mængde

Samlet set viser analysen, at Faxe Kommune har haft en lille negativ udvikling på de fire områder siden 2019. Konkret viser analysen, at de ansatte i Faxe Kommune i højere grad i 2022 end i 2019 oplever krænkende adfærd, hvilket i særlig grad giver sig til udtryk i form af trusler. Det er primært borgere, der står bag den krænkende adfærd. Under temaet om følelsesmæssige krav, hvor der spørges ind til "Bringer dit arbejde dig i følelsesmæssigt vanskelige situationer", ses der også en negativ udvikling sammenlignet med 2019. I denne sammenhæng er det værd at bemærke, at det drejer sig om ca. 440 ansatte, der har svaret, at de ofte oplever at blive sat i følelsesmæssigt vanskelige situationer.

Ved temaet ”Stress og burnout” ser vi en negativ udvikling, hvor der i 2022 er flere, der giver udtryk for at opleve en følelse af at være stresset, og at oplevelsen af stress optræder hyppigere. Ved temaet, der omhandler arbejdstid- og mængde ses også en negativ udvikling ift. 2019. 47% flere ansatte svarer, at de ofte oplever negative konsekvenser afledt af de krav, der stilles. Dertil kommer, at der ses en stigning på 10% i oplevelsen af at skulle arbejde meget hurtigt samt en stigning på 9% i oplevelsen af uventede opgaver.

Analysen af udviklingen fra 2019 til 2022 peger altså på, at vi som organisation ikke har udviklet os i positiv retning ift. de fire indsatsområder, der blev udpeget i 2019. Tværtimod ses der en mindre, negativ udvikling samlet set. Denne tendens fremtræder ligeledes i besvarelsen af spørgsmålet vedrørende medarbejdertilfredshed, hvor der ses en negativ udvikling på 0,4 procentpoint fra 8,3 i 2019 til 7,9 i 2022.



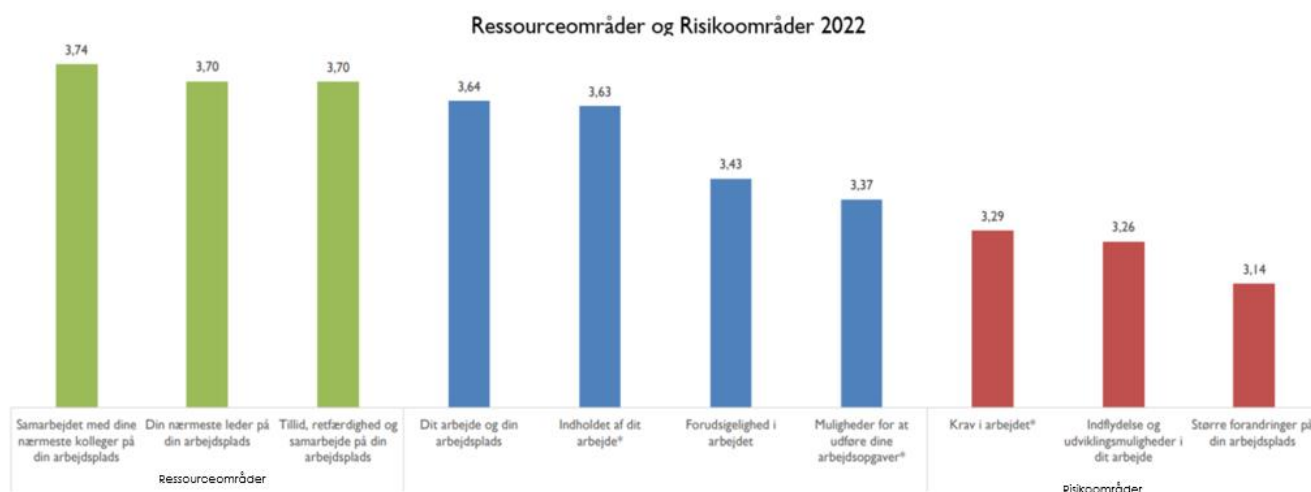
Figur 1: Til venstre ses den samlede medarbejdertilfredshed for hele kommunen for 2019 og 2022. Til højre ses medarbejdertilfredsheden fordelt på center

Ser vi isoleret på resultaterne fra APV 2022, så er det følgende tre ressourceområder, der bidrager positivt til arbejdsmiljøet:

- Oplevelsen af et godt samarbejde med nærmeste kollegaer
- Din nærmeste leder
- En oplevelse af social kapital på arbejdspladserne (tillid, retfærdighed og samarbejde)

I forhold til risikoområderne i 2022-besvarelsene peges der på:

- En oplevelse af manglende indflydelse i arbejdet
- Udfordringer med store forandringsprocesser
- Krav i arbejdet
- Udfordrende ledelsesvilkår (se nedenstående afsnit)



Figur 2: Oversigt over temaernes fordeling, rangeret efter score.

Samlet set efterlader APV'en 2022 et indtryk af en presset organisation, hvor vilkårene og omstændighederne for et sundt og bæredygtigt arbejdsmiljø er under pres.

(Se: bilag 1 - Analyse af APV 2022 og bilag 2 - Rapport, Psykisk APV 2022 for yderligere info)

Forholdet mellem ledere og medarbejderes besvarelse

På flere områder viser analysen, at der er forskel på den måde ledere og de ansatte som samlet gruppe svarer.

På spørgsmålet, vedrørende ledernes oplevelse af tilfredshed med jobbet, svarer lederne i gennemsnit 10% point højere end den samlede gruppe af ansatte i Faxe Kommune.

Ift. de tre ressourceområder peger lederne på de samme temaer som de ansatte, men scorer i gennemsnit 9 % point mere positivt. Når vi derimod ser på risikoområderne er det kun ét af temaerne, der er fælles, nemlig "Krav i arbejdet". Derudover peger lederne på følgende to temaer som udfordrende:

- Indholdet i dit arbejde
- Muligheder for at udføre arbejdet

Undertemaerne handler om modstridende krav, unødvendigt vanskelige situationer i arbejdet, uhensigtsmæssige arbejdsgange og manglende ressourcer.

Sidst bør det fremhæves, at ledernes oplevelse af håndtering af forandringer er 20% point mere positive end medarbejdernes oplevelse.

Indstilling:

Formanden indstiller, at Hovedudvalget drøfter:

- Udviklingen fra 2019 til 2022
- De tre ressourcer og risikofaktorer i APV'en fra 2022
- Faldet på 0,4 procentpoint i medarbejdertilfredshed
- At lederne på blandt andet "oplevelsen af forandringer" scorer 20% mere positivt i deres oplevelse end medarbejderne

Beslutning

Aslak Rolvsen præsenterede Analysen af APV besvarelsene. Aslak Rolvsens oplæg er til yderligere information tilføjet referatet som nyt bilag.

Hovedudvalget drøftede fokuspunktet med krænkende handlinger. Retningslinjen er netop opdateret og lagt på Intranettet. I det nye år skal der arbejdes mere med Intranettet, om der er en måde at gøre det nemmere at fremfinde den information, man har brug for. Der skal skabes mere opmærksomhed om vores politikker og retningslinjer. Med hensyn til besvarelsen af "krænkende handlinger" blev der efterspurgt, hvad det er, der krænker og hvad medarbejderne egentlig svarer på? Vi skal være opmærksom på, i hvilken kontekst krænkelse foregår. Det findes der ikke noget entydigt svar på. Det kræver et spadestik dybere, som det blev sagt - også i relation til arbejdet i borgernes hjem. Vi kan ikke drage konklusioner på baggrund af APV-analysen. Den skal læses med varsomhed, og så skal vi stille nysgerrige spørgsmål. APV-analysen findes også på centerniveau. Det er her og på de enkelte arbejdspladser (TRIO), der skal gås i dybden med besvarelsen og eventuelt komme et lag længere ned. Der er brug for nogle redskaber til at håndtere krænkelse. Der er retningslinjer og procedure, men hvad gør vi helt konkret - også i forhold til at arbejde i borgernes hjem?

Der blev talt om stress og årsagen bag. Noget kan begrundes i den forholdsvis store lederudskiftning, som har været inden for det sidste 1½ år (60 udskiftninger og heraf er 20 helt nye i lederjobbet). Stress kræver ledelse tæt på. Der er arbejde i gang med at identificere, hvilke vilkår for ledelse, der tynger i det daglige. Emnet er på dagsordenen på næste lederforum i februar måned.

Det blev aftalt, at der arbejdes videre med analysen i centrene, og så kommer der en opsamling på arbejdet med APV, som Hovedudvalget behandler før sommerferien.

Bilag

Bilag 1 - Analyse af APV 2022

Bilag 2 - Psykisk APV 2022 - Faxe Kommune

Bilag - Aslak Rolvsens oplæg om APV 2022

Punkt 61: Drøftelse: Opsamling på erfaringer fra test af Ledelsessamtalen og Howdy

87.00.00-P00-10-21

Resume

Med afsæt i Lederforum den 25. februar 2022, hvor oplægget til et nyt evalueringskoncept blev præsenteret for kommunens ledere, har udvalgte arbejdspladser fra maj til medio november 2022 testet Howdy og Ledelsessamtalen. At det netop blev disse to evalueringsmetoder, der blev udvalgt til testning, udspringer af en række kriterier, som både Hovedudvalget og Chefforum bidrog med som udgangspunkt for udarbejdelse af et nyt evalueringskoncept i foråret 2021.

Der har været etableret en arbejdsgruppe bestående af Sandie Hoffmann Larsen og Lissie Andréa fra Hovedudvalget, Pernille Guldbæk som er leder af Stab for Organisation & HR samt Lasse Ornebjerg, Christina Storm og Jonas Hansen fra HR & Løn Afdelingen, som har været den drivende kraft bag forslaget til det nye evalueringskoncept.

Sagsfremstilling

Ledelsessamtalen

Både i Chefforum og i Hovedudvalget blev det italesat inden opstart af arbejdet med at udvikle et nyt koncept, at den måde vi tidligere har evalueret ledelse på, ikke har fungeret. Derudover præciserede begge fora, at fokus på ledelse er afgørende. Argumenterne for at arbejde med samtalen som det helt centrale værktøj til at udvikle ledelsen er følgende:

- Samtalen er for langt de fleste ledere det vigtigste og mest effektfulde ledelsesredskab
- Ledelse handler i stigende grad om at kunne skabe arbejdsfællesskaber, skabe følgeskab, være nærværende, lyttende og gennem dialogen skabe fælles løsninger
- Ved at tale og lytte til hinanden undgår vi i højere grad misforståelser (og Facebook tilstand). Vi er ansvarlige for det, vi siger til hinanden
- Ledelsessamtalen er en unik mulighed for at være en nærværende leder
- De ledere, der har ansvaret for ledere, får systematiseret understøttelsen af deres leder

Der deltog 7 arbejdspladser i testen af Ledelsessamtalen.

De følgende anbefalinger og erfaringer med Ledelsessamtalen, er baseret på observationer og fokusgruppelinterviews med medarbejdere, ledere og facilitatorer fra testarbejdspladserne (se bilag 1 for uddybende beskrivelser af erfaringsopsamlingen)

Praktiske anbefalinger - formuleret af deltagere i testen

- Antallet af testdeltagere bør max være 12 og minimum 6
- Der skal afsættes minimum 2 særskilte timer til at afholde ledelsessamtalen, for at kunne nå at sætte rammen, have en god dialog, hvor alle bliver inddraget, samt at afrunde med klarhed om næste skridt.
- Ledelsessamtalen bør afholdes minimum årligt. Der er to grunde til dette:
 - At afholde denne type af samtale er anderledes end andre samtaler. Det kræver træning og fælles læring på arbejdspladsen. Værdien opstår netop, når deltagerne kender konceptet.
 - For at sikre at arbejdspladsen hele tiden tilpasser sig de forhold, der opstår løbende, kræver det også oftere koordinering og drøftelser.
- Konceptet kræver kompetencer med facilitering (understøttelse af samtalen frem for at styre og bestemme retningen). Som leder kan det være svært at holde sig uden for dialogen, når man bliver personligt berørt, og derved opstår risikoen for at værdifuld viden går tabt, hvis man som leder ikke formår at lytte.

- Såfremt konceptet udrulles til hele kommunen vil det kræve anseelige ressourcer ift. at træne ledere og tillidsvalgte til at kunne facilitere samtalerne. Det vil derfor være centralt at overveje implementeringsprocessen i forhold til om en eventuel udrulning skal ske i etaper, om man skal starte i ét center, eller om man vil rulle det ud i hele kommunen samtidigt.

Udbyttet

- Samtalen er et godt redskab til at snakke om ledelse. Medarbejderne oplever en forankring af de styrker, der er på arbejdspladsen i forvejen samt, at samtalen giver en klar og fremadrettet helhedsforståelse af de ønskede ændringer og baggrunden for disse.
- Konceptet kræver forberedelse, hvor roller afklares og arbejdspladsen informeres om formål og spilleregler. I forhold til spilleregler, så er det givtigt at opsætte regler for hvordan ønsker om ændringer formuleres.
- Tre af testarbejdspladserne giver ved fokusgruppeinterviewene tydelig udtryk for, at de fremadrettet kommer til at benytte Ledelsessamtalen, da de vurderer det som mere værdiskabende end de tidligere evalueringer. Det kan tyde på, at hvis man mestrer denne type af samtale, så er potentialet stor ift. udvikling og fælles retning af ledelse på arbejdspladsen.

Howdy

Ligesom Ledelsessamtalen forløb testperioden fra maj til november 2022. 28 arbejdspladser meldte sig som testarbejdspladser, og repræsenterede Center for Børn, Unge & Familie (17 arbejdspladser), Center for Ejendomme (1 arbejdsplads), Center for Plan & Miljø (3 arbejdspladser), Center for Social, Sundhed & Pleje (6 arbejdspladser) og Stab for Organisation & HR (1 arbejdsplads). I løbet af testperioden har de 28 arbejdspladser haft mellem 637 til 727 medarbejdere.

Formålet med testen af Howdy var at skabe grundlag for en vurdering af, om Howdy er den rigtige måde at arbejde med trivsel i Faxe Kommune. For at etablere dette grundlag har vi i HR søgt flere informationskilder, for at få så mange erfaringer inddraget som muligt. I dette arbejde har vi indhentet erfaring og feedback fra medarbejdere, ledere og TRIO'er, for derved at kunne belyse følgende temaer:

- Oplevelsen som medarbejder
- Howdy set fra leders og TRIOs perspektiv
- Howdy som organisatorisk værktøj

Indhentning af data er sket af flere omgange og gennem forskellige metoder:

- Medarbejdere på testarbejdspladserne har udfyldt spørgeskema, og HR har været ude på cirka halvdelen af arbejdspladserne for at få mundtlig feedback
- Ledere og TRIO har udfyldt spørgeskema, samt givet inputs på Arbejdsmiljødag afholdt den 10. november 2022
- HR har gennem hele forløbet været i kontakt med både medarbejdere, ledere og medarbejderrepræsentanter, og har derved løbende indsamlet erfaringer og indsigter.

Resultaterne af testen (Howdy)

DEN OPLEVEDE VÆRDI VED HOWDY	UDFORDRINGER VED HOWDY
• Den individuelle bevidstgørelse og refleksion som flere ansatte sætter i tale • Systematikken og strukturen som Howdy tilbyder er et stærkt grundlag for leders og TRIOs arbejde • Howdy giver mulighed for at åbne samtaler, når der er behov for det. • Howdy giver et overblik over tid, som for eksempel kan tydeliggøre mønstre • Howdy kan i sin konkrethed skabe et mere ufarligt og konkret afsæt for dialog omkring arbejdsmiljø på arbejdspladserne • Howdy-data giver HR og organisationen et kig ind i eventuelle udfordringer, lokalt eller generelt.	• For at Howdy kommer til at fungere, skal lederne, TRIOerne og medarbejderne have tid og overskud til at arbejde med Howdy. • Lederne og TRIOer skal trænes i og have støtte til at arbejde med forandringer • En velfungerende brug af Howdy forudsætter en leder og en TRIO, der tager ejerskab i forhold til kontinuerlig brug af og opfølgning på Howdy • Der er en modstand og en skepsis, der kræver at blive taget hånd om • Hvis Howdy-data ikke er retvisende (strategiske besvarelser), hvordan kan vi så bruge det som organisatorisk og ledelsesmæssigt værktøj?

Det bør fremhæves at såfremt det ene eller begge koncepter (Howdy og Ledelsessamtalen) forkastes, så er der fortsat behov for at finde frem til, hvordan vi fremadrettet ønsker at arbejde med evaluering af trivsel og ledelse i Faxe Kommune.

Økonomi

Økonomiske konsekvenser

I forhold til Ledelsessamtalen er der ingen direkte økonomiske konsekvenser.

I forhold til Howdy har vi modtaget følgende tilbud fra Howdy (den gældende pris er markeret med fed skrift):

Howdy Wellbeing

Trin	Svar interval	Licenspris	Beredskabspris	Pris i alt	Pris/stk.
1	0 – 20%	187.500	412.500	600.000	240
2	20 – 30%	262.500	412.500	675.000	270
3	30 – 40%	337.500	412.500	750.000	300
4	40 – 50%	412.500	412.500	825.000	330
5	50 – 100%	487.500	412.500	900.000	360

Priserne er årlige ekskl. moms.

Medarbejdere ud over 2500 faktureres med "pris/stk".

Aftalen har en varighed på 4 år, og priserne reguleres årligt med nettoprisindekset.

Indstilling:

Formanden indstiller, at Hovedudvalget drøfter resultaterne af erfaringsopsamlingen.

Beslutning

Aslak Rolvsen præsenterede opsamling på erfaringer fra test af Ledelsessamtalen og Howdy. Aslak Rolvsens oplæg er til yderligere information tilføjet referatet som nyt bilag.

Ledelsessamtalen

Hovedudvalget drøftede konceptet med Ledelsessamtalen. Det vil give store problemer i f.eks. hjemmeplejen, for medarbejdergruppen er så stor, at det skal holdes over 3-4 runder. Det er meget tidskrævende. Jonas Hansen medgav, at når de faciliterer ledelsessamtalen fra HR & løn kan der køres med en medarbejdergruppe i størrelsesorden 18-20 stykker. Der hvor det kører, giver det værdi, men det er svært at komme dertil. Det er en forudsætning, at lederen deltager i alle runder. Dermed bliver det også meget tidskrævende.

Ledelsessamtalen bliver et værktøj i værktøjskassen, der kan implementeres med hjælp fra HR & løn for de interesserede - Det bliver frivilligt at benytte konceptet. Det er en stor opgave som hele organisationen ikke er parat til på nuværende tidspunkt.

Howdy

Der var forskellige holdninger til Howdy. Flere af deltagerne har givet udtryk for, at det var dejligt at blive spurgt. Det giver for nogen en bevidstgørelse og refleksion over, hvordan du faktisk går rundt og har det. Omvendt kunne man jo også opbygge den daglige relation, ved at tjekke noget mere ind hos hinanden. Der var spørgsmål om Howdy havde indflydelse på sygefraværet? Der kan ikke på nuværende tidspunkt trækkes erfaring for det. Det blev også nævnt muligheden for de 3 individuelle spørgsmål pr. arbejdsplads i APV som ville gøre undersøgelsen mere nærværende. Det har ikke været benyttet i denne første undersøgelse. Der blev ligeledes spurgt til, om der var handlet på tilbagemeldingerne fra Howdy i testperioden. Det har ikke været benyttet under testperioden.

Chefforum har ligeledes drøftet brugen af Howdy. Chefforum overvejer at indføre det som redskab, men ikke en pligt hertil. Medarbejdersiden er mere positive over brugen af Howdy og tænker det mere bredt. Det er et stort arbejde at udrulle Howdy og vi skal vælge den helt rigtige løsning. Medarbejdersiden mener, at vi skal tage udfordringerne med Howdy meget alvorligt. Brugen heraf kræver ledelsesopbakning ellers dur det ikke. Dagtilbudsområdet oplever en vis skepsis, men også et godt redskab for TRIO - Det er et fællesskabsprojekt. PT. er svarprocenten på 30-40% , er det en retvisende svarprocent? - Vil svarprocenten stige, hvis vi ruller det ud i hele organisationen? Spørgsmålet er også, hvad vi gør eller sætter i stedet, hvis vi ikke vælger Howdy.

Det er Chefforum og Kommunaldirektøren som træffer beslutning. Spørgsmålet behandles igen på Chefforums møde den 20. december 2022.

Bilag

Bilag 1 - Opsamling af testresultater for Howdy og Ledelsessamtalen 2022

Bilag - Aslak Rolvsens oplæg om test af ledelsessamtalen og Howdy

Punkt 62: Drøftelse: Evaluering af arbejdsmiljødagen 10. november 2022

87.00.00-P00-5-22

Resume

Torsdag den 10. november 2022 blev der afholdt den sidste af to arbejdsmiljødage i 2022, hvor omkring 300 ledere, arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentanter deltog. Nedenstående sagsfremstilling har til formål at opsummere resultatet af evalueringen som oplæg til drøftelse. Derudover lægges der også op til en drøftelse af formatet for arbejdsmiljødag/ene i 2023

Sagsfremstilling

Indhold på dagen

Temaet for dagen var efter ønske fra Hovedudvalget ”Det nye evalueringskoncept i Faxe Kommune”. På dagen blev der arbejdet med tre temaer.

1. Præsentation af Targit
2. Testen af Howdy
3. Testen af Ledelsessamtalen

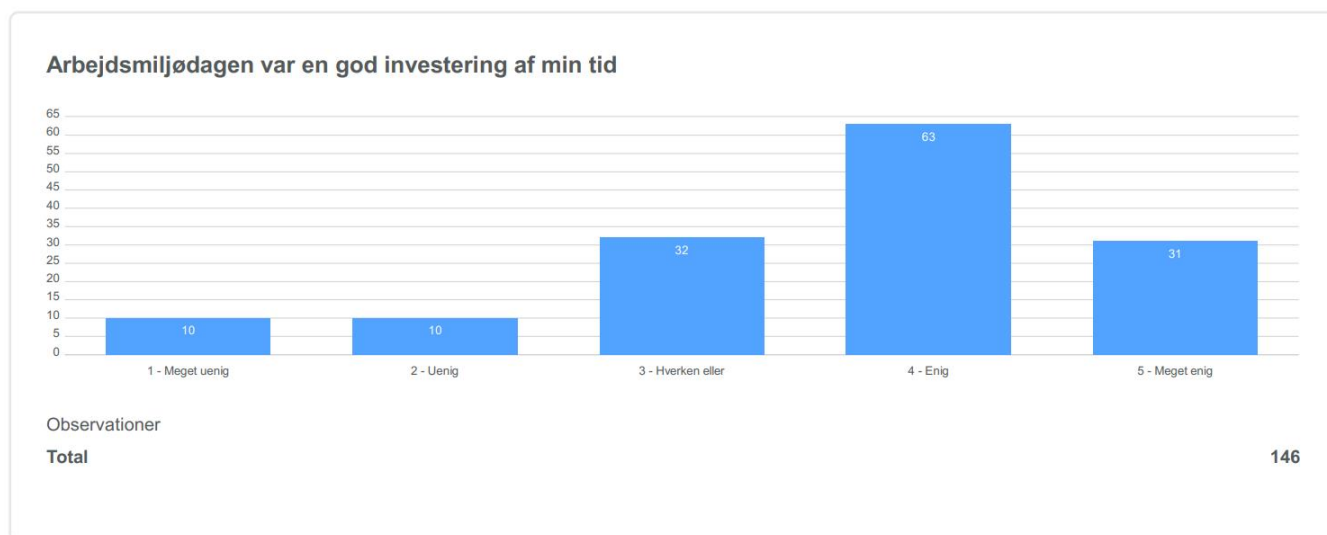
Dagens program er vedlagt som bilag 1.

Evaluering af dagen

Alle cirka 300 deltagende har fået mulighed for at evaluere, enten via en QR kode, der var lagt på bordene eller via mail, som blev sendt til alle ledere, arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentanter lige inden arrangementets afslutning. På trods af flere besvarelsesmuligheder, er det kun lykkedes at få 140 besvarelser, og dermed en svarprocent på omkring 50%.

Rapporten med evalueringen af dagen er vedlagt som bilag 2

I besvarelserne kan det læses, at 94 svarende til 64 % af dem der har besvaret, har vurderet at arbejdsmiljødagen var en god investering af deres tid og 20 svarende til 14 % har vurderet, at det ikke var en god investering. Fordelingen af besvarelserne ses nedenfor i figur 1.



Figur 1

Det generelle indtryk af den skriftlige feedback er, at der stor spredning i besvarelserne. Nogle er meget tilfredse, mens andre var mere utilfredse og for eksempel synes der var for meget oplæg og ønskede mere tid til drøftelse i TRIO-/arbejdsmiljøgrupperne. Se bilag 2 for eksempler.

Det samlede indtryk er (figur 1) at der ses en generel tilfredshed med dagen, med rum for justeringer. Det bør bemærkes, at der er to skriftlige evalueringer, der er markant kritiske og personrettede mod nogle af dem, der deltog på scenen på dagen. Navnene er overskrevet i bilaget for at beskytte de nævnte personer.

Arbejdsmiljødag 2023

Arbejdsmiljødag for 2023 skal snarest kalendersættes, og der er derfor behov for en drøftelse om antallet af dage samt placering af disse. Enkelte har givet udtryk for, at halve dage er godt, da det i langt højere grad får lederne til at blive under hele arrangementet. Ulempen ved to dage er, at det for kommunen er en noget større udgift end ved en samlet dag om året.

Tema til arbejdsmiljødag 2023

Som en del af evalueringen har deltagerne haft mulighed for at komme med ønsker til tema for næste arbejdsmiljødag. Der er ingen overordnet tendens i de besvarelser der er kommet i evalueringen, derved er der heller ikke noget helt oplagt tema. Nogle skriver de har fået nok af sygefravær og flere nævner at emner som psykisk arbejdsmiljø og psykologisk tryk kunne være spændende og relevante. Se bilag 2.

Økonomi

Økonomiske konsekvenser

Såfremt det besluttes, at der skal afholdes to halve arbejdsmiljødage i 2023, skal vi gøre opmærksom på, at det udgiftsmæssigt er en større udskrivning fra kontoen for "Arbejdsmiljø og sygefravær". Forplejningen er en smule billigere, men der er dobbelt leje af hal samt AV-udstyr, plus det kræver en del ressourcer fra HR Afdelingen i forbindelse med planlægning og afholdelse af dagene.

1 hel arbejdsmiljødag koster:

AV-udstyr	22.800 kr. excl moms
Leje af hal	4.000 kr. excl moms
Forplejning til 295 deltagere	63.500 kr. excl. moms
I alt	90.300 kr. excl. moms

En halv arbejdsmiljødag koster:

AV-udstyr	22.800 kr. excl. moms
Leje af hal	4.000 kr. excl. moms
Forplejning til 295 deltagere	35.400 kr. excl moms
I alt	62.200 kr. excl moms

Forskellen på at holde en hel arbejdsmiljødag frem for to halve er $90.300 - 62.200 \times 2 = 34.100$ kr. plus ressourcer til planlægning og facilitering af dagen.

I ovenstående tal er der ikke taget forbehold for, hvis man vælger at anvende en foredragsholder eller lignende på dagen.

Indstilling:

Formanden indstiller, at Hovedudvalget drøfter:

1. Hvilke erfaringer / oplevelser tog Hovedudvalget med fra dagen?
2. Hvornår og i hvilket antal skal arbejdsmiljødagen for 2023 afholdes?

Beslutning

Jonas Hansen redegjorde nærmere for evalueringen af arbejdsmiljødagen. Jonas Hansens oplæg er til yderligere information tilføjet referatet som nyt bilag.

Der kan ikke udledes noget entydigt, idet tilbagemeldingen stritter i alle retninger, og kun knapt halvdelen af deltagerne har besvaret evalueringen.

Hovedudvalget ser gerne, at Trioerne fremover blandes noget mere ved bordene for at opnå noget mere vidensdeling. Der var ligeledes en drøftelse af deltagernes brug af computere på dagen. Der var forslag om, at de ikke skulle være fremme under oplæg, men til gengæld nogle længere pauser, så hastesager kunne klares der. Der blev dog ikke taget nogen beslutning om det. Chefgruppen vil gerne blandes ud ved bordene og også gerne have en rolle på dagen.

Dagens emne er meget afgørende for om deltagerne føler et ansvar for at være medinddragende og nærværende. Der var en del, som ikke havde deltaget i test af hverken Ledelsessamtalen eller Howdy, og derfor var emnet ikke helt aktuelt for dem, og derfor var det svært at se det som noget nærværende på fællesskabets vegne.

Hovedudvalgets arbejdsmiljørepræsentanter vil gerne sammen med HR & Løn, være med til at gennemgå evalueringen for at se, om der er noget, vi kan gøre bedre.

I 2023 fortsætter vi med at planlægge 2 halve dage. Det kommer meget an på, hvilke emner vi skal drøfte, og viser det sig, at der er brug for en hel dag, så er det, vi gør. Medarbejdersiden giver kompetencen til at beslutte det til Hovedudvalgets 2 arbejdsmiljørepræsentanter i arbejdsgruppen.

Bilag

Program arbejdsmiljødag 10 november 2022 - bilag 1

Evaluerings af arbejdsmiljødagen 10. november 2022 - bilag 2

Bilag - Jonas Hansens oplæg om evaluering af arbejdsmiljødagen 10-11-2022

Punkt 63: Orientering: Tillidsvalgtes adgang til sygefravær i Targit

81.28.00-G01-28-22

Resume

På arbejdsmiljødagen den 10. november 2022 blev der italesat et ønske om, at tillidsvalgte kunne få adgang til sygefraværet i Targit.

Sagsfremstilling

HR-Afdelingen har afklaret, at det er teknisk muligt, at give andre end lederne adgang til Targit.

HR-Afdelingen går nu i gang med at sikre, at vi finder en løsning, som overholder gældende lovgivning, samt finder en løsning på hvordan adgang til Targit på enhedsniveau og dermed ikke på individniveau, administreres bedst muligt. Dette gøres i et samarbejde med Center for Teknologi, vores databeskyttelsesrådgiver samt en jurist fra Juridisk Hotline.

Indstilling:

Formanden indstiller, at Hovedudvalget tager sagen til orientering.

Beslutning

Det er teknisk muligt at give adgang til de tillidsvalgte på overordnet niveau (arbejdspladsniveau) og HR & løn er klar til at rulle det ud.

Der arbejdes med noget afklaring i forhold til GDPR, og planen er at rulle det ud i 1. kvartal 2023.

Der kommer kursus i form af et webinar.

Punkt 64: Drøftelse: Energibesparende tiltag

81.38.04-P35-1-22

Sagsfremstilling

På Hovedudvalgsmødet i oktober drøftede vi de energibesparende tiltag som Teknik & Miljøudvalget har besluttet i september.

De energibesparende tiltag er kort gengivet herunder - for yderligere uddybning se referat af Hovedudvalgsmødet den 26. oktober 2022 punkt. 52.

Teknik & Miljøudvalget har taget stilling til energibesparende tiltag, som medvirker til at reducere kommunens samlede energiforbrug, så samfundet kan komme igennem vinteren uden at afbryde el og gas som følge af energikrisen.

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

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

Hovedudvalget besluttede at drøfte emnet igen og gøre status på indsatserne på decembermødet, hvor det forventeligt er blevet noget koldere.

Indstilling:

Formanden indstiller, at Hovedudvalget drøfter tilbagemeldinger fra organisationen på de energibesparende tiltag.

Beslutning

Der er udfordringer på især skolerne, hvor der måles mindre varmegrader end den officielle måling på de 19 grader. Det må være den faktiske temperatur, som er gældende. Der opleves uregelmæssige temperaturer. Varmen kommer ikke rigtig rundt i alle lokaler i nogle af vores bygninger. Der vil blive taget hånd om problemstillingen, og der må findes lokale løsninger i de omtalte bygninger. Vi skal sikre de 19 grader og ikke mindre.

Punkt 65: Drøftelse: Henvendelse om en Fremtid med Fuldtid - Runde 2

81.38.04-P35-1-22

Sagsfremstilling

Alle kommuners Hovedudvalg har fået indbydelse fra KL og Forhandlingsfællesskabet om at deltage i 2. bølge af indsatsen "En fremtid med fuldtid". Indsatsen arbejder med løsninger på, hvordan flere medarbejdere kan komme op i tid og på fuldtid på de kommunale arbejdspladser.

Henvendelsen er rundsendt til Hovedudvalgets medlemmer den 10. november 2022.

Henvendelsen til Hovedudvalget med bilag er vedhæftet.

Indstilling:

Formanden indstiller, at Hovedudvalget drøfter henvendelsen.

Beslutning

Hovedudvalget drøftede henvendelsen. Tiden er ikke til det for nuværende grundet andre projekter. Der blev gjort opmærksom på, at når der er ledige stillinger, så skal man forinden opslag undersøge om nogen ønsker at gå op i tid.

Thomas Knudsen tager drøftelsen med tilbage til Chefforum. Der er måske områder, hvor man ikke kan beskæftige på fuldtid. Ledige stillinger skal i opslag.

Bilag

Bilag - Brev til Hovedudvalget

Bilag - Om at være nøglekommune i En Fremtid med Fuldtid - Runde 2

Punkt 66: Meddelelser

81.38.04-P35-1-22

Sagsfremstilling

- Indlæg er velkomne

Beslutning

Der var ingen meddelelser denne gang.

Punkt 67: Næste møde

81.38.04-P35-1-22

Beslutning

Næste ordinære møde er fastsat til den 22. februar 2023.