

REFERAT Hovedudvalget d. 06-06-2018

Mødedato Onsdag d. 06. juni 2018 kl. 09:00

Mødested Mødelokale 2 + 2a - Rådhuset, Frederiksgade 9 i Haslev

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsordenen.....	3
Godkendelse af referat fra sidste møde den 18. april 2018.....	4
Orientering: Status på "Faxe i Fællesskab".....	5
Økonomi: Budgetopfølgning 31. marts 2018.....	7
Økonomi: Budget 2019 - budgetforudsætninger på medarbejderområdet.....	8
Drøftelse: Handleplan for arbejdsmiljøet 2018.....	10
Drøftelse: Evaluering af TR-dagen den 21. marts 2018.....	11
Drøftelse: Status og forventninger til anvendelse af den lokale AKUT-pulje.....	12
Drøftelse: Sygefraværstatistik og indsatser.....	13
Meddelelser.....	16
Næste møde.....	17

Punkt 25: Godkendelse af dagsordenen

81.38.04-P35-1-18

Sagsfremstilling

Godkendelse af dagsordenen.

Indstilling:

Formanden indstiller, at dagsordenen godkendes.

Beslutning

Dagsordenen blev godkendt.

Punkt 26: Godkendelse af referat fra sidste møde den 18. april 2018

81.38.04-P35-1-18

Sagsfremstilling

Godkendelse af referat fra sidste møde den 18. april 2018.

(Se referatet på Intranettet under MEDorganisation/Hovedudvalget)

Indstilling:

Formanden indstiller, at referatet fra mødet den 18. april 2018 godkendes.

Beslutning

Referatet blev godkendt.

Punkt 27: Orientering: Status på "Faxe i Fællesskab"

81.38.04-G01-87-17

Sagsfremstilling

Generelt

Proceslederen refererer aktuelt til Kirsten Jacobsen.

Web

Da vi sigter efter at operere på så få platforme som muligt, vil faxeifaellesskab.dks indhold stille og roligt blive integreret på hhv. vores intranet og kommunens primære hjemmeside. Alt indhold fra hjemmesiden faxeifaellesskab.dk, som egner sig til det nye intranet, er nu overført. Faxeifaellesskab.dk forbliver tilgængelig og opdateret – i hvert fald frem til Faxe Kommunes nye hjemmeside er i drift. I den forbindelse bliver alle de informationer, som retter sig eksternt overført til faxekommune.dk.

Der har den seneste måned været gennemsnitligt 190,3 besøgende om dagen på faxeifaellesskab.dk. Det er en stigning på ca. 102% siden seneste HMU status 21/2 2018. Med mellemrum forekommer der dage, hvor der er ekstra megen trafik. Det falder ikke sammen med kendte Faxe i Fællesskabs arrangementer internt i Faxe Kommune. Dermed kunne det tyde på andre arrangementer ude omkring, hvor deltagere bliver gjort opmærksom på vores side.

Væsentlige aktiviteter siden senest HMU 18/4 2018

Byrådsseminaret den 20/4 2018 fik besøg af procesleder Thomas Børager. Der blev lavet en gennemgang af afsættet, udviklingen og ambitionerne på sigt. Der var en god dialog og forståelsesspørgsmål til sidst. Byrådet udtrykte ubetinget støtte til Faxe i Fællesskab.

Temadag om Faxe i Fællesskab er gennemført i CKFB for ledere, koordinatore, center-MED medlemmer, AMR og TR. Kort "AFTRYK" udarbejdet. Der blev kun gennemført en mundtlig evaluering ved afslutningen af arrangementet. Her var stemningen god og som de fleste andre lignende arrangementer; Folk oplevede øget afklaring og parathed til handlinger, der understøtter Faxe i Fællesskab.

Temadag om Faxe i Fællesskab gennemført i Direktionssekretariatet. Kort "AFTRYK" udarbejdet. Der er efterfølgende udsendt elektronisk evaluering. Den viser en tilfredshedsgrad på 100%. En medarbejder skriver: "Dejligt jordnært og perfekt afstemt i forhold til oplæg og inddragelse af deltagerne. Så tak for en god dag!" En anden skriver: "Jeg synes, at vi kom godt rundt omkring Faxe i Fællesskab, de mange fokuspunkter og hvad det betyder for os som afdeling". Også her er der en bevidsthed om, at der naturligvis skal arbejdes løbende med det, så det bliver ordentligt indarbejdet i kulturen.

Faxe Leder & LæringsAkademi

Akademiets første tema om "Kommunikation" rullede i gang 12/4 2018 og er gennemført 4/10 2018. Denne aktivitet har fyldt meget i proceslederens samlede opgaveportefølje i perioden siden sidst. Det har samtidig givet proceslederen meget indsigt i organisationens parathed og dermed klarere billede af, hvordan vi kan tilrettelægge forskellige former for udviklingstiltag fremadrettet. Man kan sige, at læringen er gået begge veje.

- Alle ledere til og med niveau 4 fra CFSB og CBU startede 12/4 2018 og har gennemført 15/6 2018.
- Alle ledere til og med niveau 4 fra CSP og CHØI startede 2/5 2018 og har gennemført 25/6 2018.

(Den elektroniske evaluering viser en foreløbig samlet tilfredshedsgrad på 91,7%.)

- Alle ledere til og med niveau 4 fra CFE, CPM, CKFB & dir.sekr. starter 13/9 2018 og har gennemført 4/10 2018.

Indstilling:

Formanden indstiller, at projektleder Thomas Børager orienterer om status på kulturforandringsprocessen "Faxe i Fællesskab".

Beslutning

Thomas Børager orienterede om status for "Faxe i Fællesskab".

Der var efterfølgende en drøftelse af, at "Faxe i Fællesskab" ikke kun skal være noget som lederniveau 1-4 beskæftiger sig med. Der spørges til, hvor lederniveau 5 er henne i processen, idet en del kun ser niveau 5 lederen i det daglige. De føler sig ikke som en aktiv del af kulturforandringsprocessen, og dermed når det ikke medarbejderne. Det opleves som et ledelsesprojekt, hvor medarbejderne afventer at komme fra ord til handling.

Vi taler om den gode historie. En medarbejder, der holder sit 40 års jubilæum er en god historie, mærkedage giver mening, men historien bliver mindre god, når leder og chef ikke deltager på grund af travlhed. Der skal være fokus på, at det ikke bare er ord, men Faxe i Fællesskab er også prøvehandling i forhold til medarbejderne.

Ledelsen oplyser, at det er med fuldt overlæg, at lederniveau 5 ikke er med endnu. At skabe og gennemføre en kulturforandringsproces kan tage år, og det er vigtigt, at det er det samme "Faxe i Fællesskab", der bliver rullet ud alle steder. "Faxe i Fællesskab" er først og fremmest sat i verden i forhold til borgerne. Lederniveau 5 bliver inddraget, når kulturforandringsprocessen er rullet ud for lederniveau 4, men indholdet skal være det samme.

Punkt 28: Økonomi: Budgetopfølgning 31. marts 2018

81.38.04-P35-1-18

Sagsfremstilling

Årets 1. budgetopfølgning pr. 31. marts 2018 foreligger nu og er blevet behandlet i fagudvalgene.

Fagudvalgenes uddybende redegørelser og sagsfremstillinger kan eventuelt læses på hjemmesiden. Sagsfremstillingen til Økonomiudvalgets behandling af sagen den 6. juni 2018 fremgår af bilag.

Indstilling:

Formanden indstiller, at der gives en orientering om budgetopfølgningen pr. 31. marts 2018.

Beslutning

Formanden orienterede jf. bilag om budgetopfølgningen pr. 31. marts 2018.

Overordnet set er der et samlet forventet mindreforbrug på 40,7 mio. kr.

Børn & Læringsudvalget har indmeldt et forventet merforbrug på 7,1 mio. kr. Når der indmeldes forventet merforbrug, skal der også være forslag til kompenserende tiltag til imødegåelse af en eventuel budgetoverskridelse, men det afventer dog budgetopfølgningen pr. 31/5 2018.

Læs eventuelt mere i referaterne fra fagudvalgenes behandling af budgetopfølgningen.

Bilag

Bilag - Sagsfremstilling Økonomiudvalg - Budgetopfølgning 31. marts 2018

Punkt 29: Økonomi: Budget 2019 - budgetforudsætninger på medarbejderområdet

81.38.04-P35-1-18

Sagsfremstilling

Det fremgår af medarbejdersporet i Budgetvejledningen for 2019-2022, at Hovedudvalget behandler budgetforudsætninger og faglige udfordringer på medarbejderområdet.

Hovedudvalget samt næstformændene i centerudvalgene + arbejdsmiljørepræsentanten fra Direktionssekretariatet deltager i dialogmøde med Økonomiudvalget den 6. juni 2018.

Det er planlagt, at Hovedudvalget deltager i noget af byrådets budgettemadag den 14. juni 2018. Materiale er under udarbejdelse og link til hjemmesiden, hvor det forventes offentliggjort den 1. juni 2018, udsendes til Byrådet og Hovedudvalget.

Der er ligeledes aftalt et møde den 21. juni 2018, hvor Hovedudvalget har mulighed for at udarbejde høringssvar til budget 2019-2022.

- Der er vedhæftet bilag med MEDorganisationens forslag til effektiviseringer - Effektiviseringsforslagene er prioriteret af centerudvalgene.
- Forslag der sendes videre til budgetbehandlingen er markeret med rødt.
- Der er ligeledes vedhæftet bilaget fra Hovedudvalgsmødet den 18/4 2018 med de uddybende beskrivelser af de enkelte effektiviseringsforslag.

Indstilling:

Formanden indstiller, at der gives en kort orientering om status på diverse materialer, udsendelser, program m.v. som optakt til Hovedudvalgets drøftelse af deltagelse på budgettemadagen med Byrådet og dialogmødet med Økonomiudvalget.

Beslutning

Hovedudvalget mødes med Økonomiudvalget senere på dagen, hvor der er mulighed for dialog inden den politiske drøftelse af budgetforslaget.

Hovedudvalget deltager i første del af byrådets budgettemadag den 14. juni 2018 i tidsrummet kl. 9.00 - kl. 13.40.

Alt budgetmateriale findes på hjemmesiden - Se under "Budget 2019" på forsiden - Herunder også oversigten med effektiviseringsforslagene fra MEDorganisationen.

Formanden pointerede, at det er et forslagskatalog, der kan læses på hjemmesiden. De medarbejdere, som på nogle områder kan genkende egen stilling, er på forhånd blevet orienteret om indholdet af netop det forslag, inden offentliggørelse på hjemmesiden.

Der var en bred drøftelse af de fremlagte forslag. Generelt er opfattelsen, at konsekvenserne af forslagene er bedre beskrevet end tidligere. Til forslaget om nærværprojektet skal der ikke stå "eventuelt TR" - Triogruppen er jo netop leder, tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant. Det blev også hilst velkommen, at nogle forslag handler om den teknologiske udvikling samt robotter og droner og på den måde forholder sig til fremtiden. Nogen gange skal der tænkes ud af boksen for at finde andre løsninger. Der var ligeledes en drøftelse af den ændrede befolkningssammensætning i kommunen og de afledte konsekvenser heraf. Der bliver stillet krav om anderledes og krævende tiltag, som ikke umiddelbart kan løses. Det er noget som koster på budgettet, og det får ofte konsekvenser for løsningen af kerneopgaven. Medarbejdersiden beklagede, at der igen er forslag om nedlæggelse af stillinger, hvilket vi har været friholdt fra de sidste par år.

Der er høringsfrist på budgettet den 1. august 2018 kl. 12.00 for samtlige lokaludvalg, personalemøder med MEDstatus samt de 7 centerudvalg.

Bilag

Bilag - Effektiviseringsforslag prioriteret og fremsendt MEDorganistaion

Bilag - Effektiviseringsforslag - samlet fil med oversigt

Punkt 30: Drøftelse: Handleplan for arbejdsmiljøet 2018

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 Ida Andersen præsenterer handleplanen for arbejdsmiljøet.
- at Hovedudvalget drøfter og eventuelt tilretter handleplanen for arbejdsmiljøet 2018.

Beslutning

Handleplanens arbejdsmiljøindsatser blev gennemgået.

- Under indsatsen for "håndtering af forandringsprocessen" efterlyses deltagelse fra lederside - Der følges op på informationsniveauet.
- Under evaluering af Ejendomsstrategien blev det oplyst, at der er afsat ca. 5 mio. kr. til løsning af diverse hængepartier i den anledning. Evalueringen vil være klar til augustmødet.
- Arbejdsgruppen for øget tillid, dialog og åbenhed holder møde den 13. august 2018.
- Hovedudvalgets 2 arbejdsmiljørepræsentanter har fået en tilbagemelding på handleplanen m.m. fra lokaludvalget "Politik, Kvalitet og Udvikling" i Center for Familie, Social & Beskæftigelse - Der blev læst op som den gode historie.

Bilag

Bilag - Hovedudvalgets handleplan for arbejdsmiljøindsatser 2018

Punkt 31: Drøftelse: Evaluering af TR-dagen den 21. marts 2018

81.38.04-P35-1-18

Sagsfremstilling

Den 21. marts 2018 blev den årlige temadag for alle tillidsrepræsentanter i Faxe Kommune afholdt på Midtskolen, afdeling Sofiendal.

- Temadagen var udbudt til 102 personer
- Der var 70 tilmeldte
- Heraf har 31 personer deltaget i evalueringen af dagen svarende til en svarprocent på 44,2.

Den samlede vurdering af TR-dagen viser, at de 31 deltagere, der har svaret på evalueringen, var enten tilfreds ”i høj grad” (11), ”i rimelig grad” (17) eller ”i nogen grad” (3) med dagen.

De forskellige oplægs individuelle score fremgår af evalueringsrapporten, ligesom kommentarerne hertil fremgår af fritekstbesvarelsene.

Indstilling:

Formanden indstiller:

1. at punktet fremlægges af Lissie Andréa og Lene Nielsen
2. at evalueringen med tilhørende kommentarer drøftes
3. at der fortsat en gang årligt inviteres til TR-dag
4. at TR-dagen finansieres af AKUTmidler
5. at Hovedudvalget står for TR-dagen og arrangerer den i samarbejde med HR & Løn afdelingen

Beslutning

Indstillingen blev godkendt.

Datoen for næste års TR-dag fastsættes i god tid og udmeldes - Koordineres af Lene Nielsen og Lilli Christoffersen.

Bilag

Bilag - Program TR-dagen 21. marts 2018

Bilag - Aftryk fra Hovedudvalgets TR-dag den 21. marts 2018

Bilag - Enalyzer report 20180404

Punkt 32: Drøftelse: Status og forventninger til anvendelse af den lokale AKUT-pulje

81.38.04-P35-1-18

Sagsfremstilling

Den lokale Akut-pulje blev ved overenskomstfornyelsen o.13 gjort permanent. Puljen skal som udgangspunkt jf. bilag 15 + 15a i MED-håndbogen fra 2015 anvendes til lokale aktiviteter, f.eks.

- Opdatering af tillidsrepræsentanter i lokale forhold.
- Introduktion af nye tillidsrepræsentanter i fx kommunens værdigrundlag, budgetprocedure, styringsprincipper mv.
- Fælles udviklingsaktiviteter, seminarer, konferencer mv.
- Øvrige aktiviteter, der lokalt er enighed om.

Der afsættes midler i den lokale Akut-pulje, som er til rådighed hvert år den 1. juli.

Som et nyt tiltag - og finansieret af puljen - blev det besluttet at afholde en årlig TR-dag for samtlige tillidsrepræsentanter. Der har været afholdt TR-dag i 2016, 2017 og 2018.

Regnskabet for overenskomstperioden 2015-2018 ser således ud:

Lokal AKUTpulje 2015	kr. 47.309,92
Lokal AKUTpulje 2016	kr. 47.369,05
Lokal AKUTpulje 2017	<u>kr. 47.866,42</u>
I alt i overenskomstperioden	<u>kr.142.545,39</u>
TR-dag 2016	kr. -22.570,00
TR-dag 2017	kr. -34.312,33
TR-dag 2018 - også i centre	<u>kr. -61.109,44</u>
Ikke anvendte AKUT-midler	<u>kr. 24.553,62</u>

Beløbet er jf. bestemmelserne indbetalt til den centrale AKUT-fond

I overenskomstperioden 2018-2021 forhøjes beløbet til lokal AKUT fra 1,06 øre til 1,15 øre pr. ATP-pligtig arbejdstime. Der forventes således en pulje i overenskomstperioden på ca. 144.000.

Indstilling:

Formanden indstiller, at Hovedudvalget drøfter anvendelse af AKUT-puljen for den kommende overenskomstperiode.

Beslutning

Der var en drøftelse af, om det er muligt at holde TR-dag og Arbejdsmiljødag samtidig, men også enighed om, at det afhænger af emnet.

Arbejdsmiljødagen er bestemt i MEDaftalen, men hvis emnet er det rigtige skal arbejdsmiljørepræsentanterne spørges om der er mulighed for at holde et givent arrangement sammen med tillidsrepræsentanterne.

Et 12-12 seminar eller lignende for Hovedudvalget i overenskomstperioden blev også nævnt.

Bilag

Bilag - Protokollat AKUT-midler til lokale formål

Punkt 33: Drøftelse: Sygefraværstatistik og indsatser

81.38.04-P35-1-18

Sagsfremstilling

Såfremt tiden tillader det, er der afslutningsvis planlagt en temadrøftelse af indsatsen for nærvær/sygefravær. Nedenstående sagsfremstilling bliver præsenteret for Økonomiudvalget den 6. juni 2018. Som yderligere baggrundsmateriale til drøftelsen er der ligeledes vedhæftet fraværstatistik for 1. kvartal for 2017 og 2018, Hovedudvalgets opsamlingsreferat fra temadag den 10. november 2017, særligt punkt 3, hvor emnet ligeledes blev drøftet samt den nyligt offentliggjorte Momentum undersøgelse fra 21. maj 2018.

Sygefraværet blandt kommunens ansatte er højt jävnfør sygefraværstatistikken. På landsplan ligger vi på en delt andensidste plads blandt 98 kommuner. Sygefraværet har været højt gennem flere år. Der har tidligere været gennemført forskellige projekter til at nedbringe sygefraværet med varierende grad af succes. Senest er der gennemført et pilotprojekt på tre arbejdspladser. Erfaringer fra disse projekter, koblet med den seneste forskning samt erfaringer fra "best practise" fra øvrige kommuner, der har haft succes med at reducere sygefraværet, er blevet opsamlet og indarbejdet i Nærværprojektet i Faxe Kommune.

Center for HR, Økonomi & IT (CHØI) har gennem det seneste år målrettet arbejdet med forskellige initiativer, der sammen med Nærværprojektet, forventes at skabe varig nedbringelse af sygefravær. De tiltag der allerede er lanceret og fremtidige tiltag som vil blive lanceret, er kort beskrevet nedenfor. Tiltagene er indbyrdes afhængige og understøtter hinanden. De er opdelt ud fra følgende fire ansvarsniveauer:

- Organisation
- Ledelse
- Arbejdsplads/gruppe/team
- Medarbejder (individ)

CHØI's nuværende og fremtidige igangsatte initiativer er som følgende:

Organisation

- CHØI har investeret i et ledelsesinformationssystem (KOMLIS), som er under indfasning. KOMLIS styrker muligheden for at trække nye og relevante data, blandt andet på sygefravær, som kan fordeles til de enkelte centre og arbejdspladser, således at ledelsen har bedre mulighed for opfølgning. CHØI's indsatser på arbejdspladserne og Nærværprojektet vil løbende blive evalueret med henblik på at videreudvikle konceptet til Faxe kommunes behov.
- CHØI har siden medio 2017, udbudt relevante kurser målrettet arbejdsmiljøgrupperne og tillidsrepræsentanterne på de enkelte arbejdspladser. Kurserne ruster deltagerne til at styrke samarbejdsrelationerne og derigennem styrke løsning af kerneopgaven, arbejdsmiljøet og trivslen. Søgning på kurserne har været meget begrænset, hvilket har medført aflysning af flere kurser.
- Direktionen har primo 2018 besluttet indførelse af TRIO-grupper på arbejdspladserne, bestående af ledelses-, arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentationer. TRIO-grupperne vil mere helhedsorienteret kunne styrke løsning af kerneopgaven, arbejdsmiljøet og trivslen. CHØI vil udrulle TRIO i samarbejde med SPARK, som er ejet af KL og Forhandlingsfællesskabet og som tilbyder gratis støtte og sparing til styrkelse af arbejdsmiljøarbejdet.
- Hovedudvalget har nedsat en arbejdsgruppe, der skal udarbejde en ny retningslinje for trivsel og stresshåndtering. Arbejdsgruppens anbefaling til retningslinjer tager udgangspunkt i de fire ovenstående ansvarsniveauer og vil i højere grad inddrage MED-strukturen i det forebyggende arbejde. Retningslinjen bliver mere helhedsorienteret, således at indsatserne indbyrdes understøtter hinanden.
- CHØI har i år afsluttet uddannelse af 11 stress- og Trivselsvejledere, som kan rådgive ledere og medarbejdere på anmodning.
- CHØI har i tæt samarbejde med fire centre, der oplever højt sygefravær, taget initiativ til gennemførelse af Nærværprojektet. Formålet er, at skabe attraktive og udviklende arbejdspladser med fokus på kerneopgaven og trivslen på den enkelte arbejdsplads. Målet er, at styrke trivsel og samarbejde på arbejdspladsen, give ledelsen relevante værktøjer, nedbringe sygefraværet og styrke arbejdspladserne til at håndtere forandringer. Projektet indebærer skræddersyede løsninger, som dækker de fire ansvarsniveauer, således at arbejdspladserne kan opnå varige forbedringer i sygefraværet. CHØI gennemfører i øjeblikket samtaler med chefer og ledere for at tilrettelægge, hvornår i år processerne skal igangsættes på relevante arbejdspladser.

Ledelse

- I rammen af Nærværprojektet gennemfører CHØI et særligt lederudviklingsforløb, til at styrke lederens kompetencer til at arbejde med kulturen på arbejdspladserne.
- CHØI tilbyder også lederudviklingsforløb til øvrige ledere, som en del af selve forebyggelsesindsatsen.

- Lederne kan døgnet rundt få råd og vejledning af Nordisk Krisekorps autoriserede krisepsykologer, både til sig selv eller til håndtering af sager involverende medarbejdere. CHØI tilbyder også vejledning og konsulentstøtte, men kun på anmodning fra chefer og ledere.

Arbejdsplads/gruppe/team

- I rammen af Nærværprojektet gennemfører CHØI udviklingsforløb på arbejdspladserne, til at styrke den sociale kapital på arbejdspladsen, således at kerneopgaven og nærværet styrkes og sygefraværet reduceres.
- CHØI tilbyder også udviklingsforløb til øvrige arbejdspladser/grupper/teams på anmodning, som en del af den forebyggende og problemløsende indsats.

Medarbejder (individ)

- Medarbejdere tilbydes vejledning i rammen af Nærværprojektet.
- CHØI tilbyder afklarende samtaler til alle ansatte.
- Nordisk Krisekorps tilbyder op til tre anonyme samtaler til ansatte. Gennem inddragelse af lederen er der mulighed for at tilbyde yderligere samtaler.

Implementering af ovenstående tiltag vil systematisk og helhedsorienteret styrke reduktion af sygefraværet og styrke nærværet samt fokus på kerneopgaven. En del af tiltagene er under implementering, hvor andre allerede er implementeret. Især Nærværprojektet forventes at gøre en væsentlig forskel og vil forløbe de næste to år. Indenfor samme periode, forventes alle beskrevne tiltag implementeret.

Indstilling

Formanden indstiller, at Hovedudvalget drøfter indsatsen om nærvær/sygefravær.

Beslutning

Sygefraværet er et højt prioriteret indsatsområde og politisk er fokus blevet endnu større. Økonomiudvalget har bedt om at få kvartalsstatistikken fremlagt som fast punkt fremover.

Der skrives meget i medierne om sygefraværet og antal dage - Det mest pålidelige er at forholde os til vores egne tal og udviklingen heri. Efter flere års stigning i de gennemsnitlige antal sygedage, er der nu et fald på 0,4 dag.

Tallene ser således ud:

- 2017 = 12,7 dag
- 2016 = 13,1 dag
- 2015 = 12,5 dag
- 2014 = 12,0 dag
- 2013 = 11,8 dag

Det gode spørgsmål er, hvad der skal til for, at vi kan komme ned på landsgennemsnittet for 2017, som er 11,7 dag.

- Der var forslag om at se lidt nærmere på det drypvise fravær. Hvad er det, som gør, at nogen har brug for det? Hvordan er arbejdsmiljøet på de arbejdspladser? - Vi skal nok et spadestik dybere for at finde årsagen.
- God opbakning til de nye TRIO-grupper og det arbejde, de skal igang med. Vi skal udvikle via TRIO-gruppen og tage snakken lokalt.
- Der var meninger om mulighed for medindflydelse på arbejdsplanlægningen - Det giver mere tilfredse medarbejdere at få indflydelse, nu når der ikke er vikardækning i institutionerne. Der er ikke længere tid til de små snakke, der var før og hvor man tog sig af hinanden, fordi der ofte mangler en medarbejder.
- Kan forklaringen findes i Region Sjælland og det faktum, at vores sundhedsprofiler ikke er de bedste. Der mangler tid til det forebyggende arbejde.
- Medarbejderne taler om ledelsesform og betydningen af, at der er tydelig ledelse. Der blev talt om ledelsens betydning for sygefraværet. Det skal være værdibaseret. Handling og muligheder drøftes lokalt.
- Der skal være retning og vilje centralt fra, men metodefrihed lokalt.
- Der er måske læring gemt i alle de lokale arbejdsmiljøberetninger.

- Det blev italesat, at der ikke står noget om arbejdspresset i arbejdsmiljøberetningerne.
- Indførsel af ledelsesinformationssystemet KOMLIS, som giver mulighed for at stille nogle mere uddybende tal til rådighed.
- Spørgsmål om hvor man går hen med en given problemstilling, som der ikke bliver taget hånd om lokalt. Hvis problemet ikke kan håndteres lokalt, kan det løftes "op ad" til nærmeste overliggende ledelsesniveau.

Hovedudvalget afventer tilbagemeldinger fra arbejdsgruppen om arbejdsmiljøindsatsen om "Opfølgning på nærvær/sygefravær" efterhånden som der kommer gang i Nærværprojektet.

Bilag

Bilag - Fraværstatistik opdelt i ordinært ansatte og medarbejdere med særlige ansvilkår - 1 kvartal 2017-2018

Bilag - Opsamlingsreferat temadag 10. november 2017

Bilag - Momentum - færre sygedage giver flere hænder i kommunerne

Punkt 34: Meddelelser

81.38.04-P35-1-18

Beslutning

- Orientering om administrationens rolle i forbindelse med valg - se bilag - Ikke noget nyt i det, men nu er praksis blevet nedskrevet og godkendt i Økonomiudvalget. Forslag om at det bliver udsendt til MEDorganisationen.
- Spørgsmål om, hvem som må leje hallerne til hvilke arrangementer i forbindelse med valg - Ved tvivl spørges Centerchef Jørgen Veisig.

Bilag

Bilag - Administrationens rolle i forbindelse med valg

Punkt 35: Næste møde

81.38.04-P35-1-18

Beslutning

Næste ordinære møde er fastsat til den 15. august 2018.