

REFERAT Hovedudvalget d. 20-02-2019

Mødedato Onsdag d. 20. februar 2019 kl. 09:00

Mødested Mødelokale Gisselfeld AB - Rådhuset, Frederiksgade 9 i Haslev

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsordenen.....	3
Godkendelse af referat fra sidste møde den 12. december 2018.....	4
Drøftelse: Ledelsesevaluering 2018.....	5
Drøftelse: Budgetproces 2020.....	7
Drøftelse: Handleplan for arbejdsmiljøet 2019.....	9
Drøftelse: Sygefraværstatistik for 2018 og indsatser for fravær og nærvær.....	11
Drøftelse: Opdateret Rusmiddelpolitik.....	13
Drøftelse: Det sociale kapitel.....	14
Meddelelser.....	16
Næste møde.....	17

Punkt 1: Godkendelse af dagsordenen

81.38.04-P35-1-19

Sagsfremstilling

Godkendelse af dagsordenen.

- Herunder prioritering af punkter.

Indstilling:

Formanden indstiller, at dagsordenen godkendes.

Beslutning

Dagsordenen blev godkendt og punkter prioriteret.

Punkt 2: Godkendelse af referat fra sidste møde den 12. december 2018

81.38.04-P35-1-19

Sagsfremstilling

Godkendelse af referat fra sidste møde den 12. december 2018.

(Se referatet på Intranettet under MEDorganisation/Hovedudvalget)

Indstilling:

Formanden indstiller, at referatet fra mødet den 12. december 2018 godkendes.

Beslutning

Referatet blev godkendt.

Punkt 3: Drøftelse: Ledelsesevaluering 2018

81.04.04-G01-1-18

Sagsfremstilling

Center for HR, Økonomi & IT har evalueret proces og resultat af den gennemførte Ledelsesevaluering 2018.

Svarprocenten er på 67 %, hvilket er samme resultat som ved Arbejdspladsvurdering, trivsels- og ledelsesevalueringen i 2016. Resultatet er tæt på målsætningen, som var 70 %. Besvarelsesprocenten må derfor anses for at være tilfredsstillende.

HR & Løn Afdelingen har gennemført en række cafémøder, som har været målrettet ledere, arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentanter. Cafémøderne har været velbesøgte og deltagerne har givet tilbagemelding om, at det har været lærerigt og inspirerende at drøfte, hvordan man arbejder videre med resultaterne i tæt dialog på den enkelte arbejdsplads. I enkelte tilfælde er der tilbudt og afviklet individuelle forløb for ledere, der ikke kunne afse tid til deltagelsen i de omtalte cafémøder.

I henhold til tidsplanen skal de enkelte arbejdspladser arbejde med resultaterne og opdatere arbejdspladsens APV-handleplan senest 31. marts 2019.

Vedhæftet som bilag er resultatet af Faxe Kommunes samlede ledelsesevaluering for 2018 samt en sammenfatning af den gennemførte evaluering, som viser resultaterne på tværs af centrene.

Succeskriterier:

Ud over succeskriteriet for besvarelsesprocenten var følgende succeskriterier sat:

At spørgerammens temaer "Teambuilding" samt "Faxe i udvikling (Forandringer)" får en samlet score på mere end 4,5 på en skala fra 1-7, hvor 1 er "Ikke enig" og 7 er "Meget enig". Der vil også være mulighed for at vælge svarmuligheden "Ved ikke". De to temaer er udvalgt fordi de understøtter udviklingstiltag i Faxe Kommune, eksempelvis Faxe i Fællesskab.

Teambuilding.

Samlet score = 6,0

De 3 spørgsmål besvaret under temaet:

- Min nærmeste leder motiverer os til at gøre vores bedste, når vi løser vores opgaver. Score = 6,02
- Min nærmeste leder motiverer os til at støtte hinanden i vores arbejde. Score = 6,02
- Min nærmeste leder motiverer os til at arbejde som et effektivt og velfungerende team/gruppe. Score = 5,93

Faxe i udvikling (Forandringer.)

Samlet score = 6,1

De 3 spørgsmål besvaret under temaet:

- Min nærmeste leder er loyal overfor beslutninger truffet højere oppe i organisationen. Score = 6,42
- Min nærmeste leder går forrest, når forandringer skal implementeres. Score = 6,03
- Min nærmeste leder er innovativ, når opgaver skal løses på en ny måde. Score = 5,99

Da succeskriteriet for de to ovenstående temaer var sat til 4,5 og resultatet ligger på henholdsvis 6,0 og 6,1 kan det konstateres, at succeskriterierne for de to temaer er opfyldt til fulde.

Christina Storm fra HR & Løn Afdelingen deltager under punktet og fremlægger resultaterne.

Indstilling:

Formanden indstiller, at Hovedudvalget drøfter resultaterne af ledelsesevaluering 2018.

Beslutning

Resultatet af ledelsesevalueringen for 2018 blev drøftet.

Det videre arbejde med resultaterne af evalueringen fortsætter på de lokale arbejdspladser i samarbejde med TRIO.

Christina Storm fremlagde de overordnede resultater fra ledelsesevalueringen for 2018. Oplægget er tilføjet referatet som nyt bilag.

Bilag

Faxe Kommune - Ledelsesevaluering 2018

Sammenligning af centre - Ledelsesevaluering 2018

Bilag - Opsamling ledelsesevaluering

Punkt 4: Drøftelse: Budgetproces 2020

81.38.04-P35-1-19

Sagsfremstilling

I henhold til kommunens principper for økonomistyring har Økonomiudvalget ansvaret for, at der hvert år udarbejdes en tids- og handleplan for det kommende års budgetprocedure.

Budgettemadag i juni forventes at kunne afholdes den 27. juni 2019. Det skal præciseres overfor organisationen og høringsorgan, at høringsperioden for budget 2020 starter 1. juni 2019.

Der foreslås som sidste år en proces, hvor der arbejdes med et politisk-administrativt spor, et brugerspor og et medarbejderspor.

I det politiske spor er der lagt vægt på, at der føres en tæt dialog med Hovedudvalget under hele budgetprocessen. Dialogen foregår dels på økonomiudvalgsmøder og dels på de 2 planlagte budgettemadage. Hovedudvalget har afholdt det første møde med Økonomiudvalget den 29/1 2019, hvor involvering i budgetprocessen blev drøftet og aftalt.

Hovedudvalget skal drøfte punkt 3 i vejledningen omhandlende medarbejdersporet med dialogmøder.

Budgetvejledning for 2020 er vedhæftet som bilag og er godkendt i Byrådet den 7. februar 2019.

Der stilles forslag om, at Hovedudvalget mødes den 20. juni 2019 med henblik på at udarbejde høringssvar til budget 2020 inden sommerferien.

Indstilling:

Formanden indstiller:

- at punkt 3 i vejledningen om medarbejdersporet drøftes
- at Hovedudvalget mødes den 20. juni 2019 med henblik på at udarbejde høringssvar til budget 2020

Beslutning

Køreplanen for budgetproces 2020 for medarbejdersporet er ændret i forhold til tidligere år, som det også er drøftet på de foregående hovedudvalgsmøder. Der vil blive mere dialog med Økonomiudvalget, og Hovedudvalget skal tage medansvar undervejs. Det opleves som om Økonomiudvalget gerne vil dialogen, og Hovedudvalget ser frem til de fremtidige møder.

Der var en drøftelse af Hovedudvalgets rolle i den nye budgetproces, og hvad de forventes at byde ind med til møderne med Økonomiudvalget. Det bliver noget i retning af "Hvad oplever I er svært?" Vi skal hjælpe hinanden med at blive mere konkret undervejs i forløbet.

Hovedudvalget bliver programsat med eget punkt på budgettemadagen. Emnet kan omhandle f.eks. hvilke udfordringer Hovedudvalget ser, eller på hvilken måde vi kan gøre ting anderledes. Det kan både være emner, som ønskes drøftet af

Hovedudvalget og Økonomiudvalget. Der kan blive brug for, at Hovedudvalget mødes til nogle snakke undervejs, når emner/temaer opstår. Der må i disse tilfælde regnes med kort indkaldelsesfrist.

Indtil videre fastholdes det, at Hovedudvalget mødes den 20. juni 2019 med henblik på at udarbejde høringssvar til Budget 2020. Høringssvaret skal udarbejdes på grundlag af det materiale, som bliver sendt i høring den 1. juni 2019.

Der er høringsfrist den 1. august 2019 kl. 12.00.

Bilag

Bilag - Budgetvejledning 2020-2023

Punkt 5: Drøftelse: Handleplan for arbejdsmiljøet 2019

81.38.04-G01-1-15

Sagsfremstilling

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

Handleplanen fremgår af bilag.

Indstilling:

Formanden indstiller:

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

Beslutning

Handleplanens arbejdsmiljøindsatser blev gennemgået. Der var bemærkninger under udvalgte indsatser:

- Indsats - opfølgning på nærvær/sygefravær
 - Lene Møller Olsen kunne anbefale en gennemgang af kommunens koncept for arbejdet med nærvær, som hun havde fået. Det giver bedre forståelse af den grundige måde, der bliver arbejdet på og forståelsen af, at det er en længerevarende indsats. Nærværsteamet skal ligeledes orientere Økonomiudvalget om indsatsen den 6/3 2019.
 - Afdelingsleder Imran Akbar fra HR & Lønafdelingen inviteres til næste møde i Hovedudvalget for en lignende gennemgang af Nærværprojektet. Der ønskes ligeledes en redegørelse af, hvordan der følges op på indsatsen og hvordan man sikrer sig, at kontakten til arbejdspladsen stadig består, så sygefraværet ikke går tilbage igen, når konsulenterne afslutter forløbet - herunder om arbejdspladsen har de redskaber til rådighed, som de skal bruge.
 - Sandie Hansen fortalte om deres oplevelse af projektet i Center for Kultur, Frivillighed og Borgerservice. De er trådt ud af projektet - ikke fordi det var dårligt, men nærværsteamet kom på et uheldigt tidspunkt i forhold til, hvor de selv var i en igangværende proces. Det opleves som en god ting, at konsulenterne er vores egne, som kan følge udviklingen og efterfølgende kan indkaldes igen, hvis der skulle blive brug for det.
- Indsats - Håndtering af forandringsprocesser
 - Der er opbakning fra Direktionen til, at arbejdet i TRIO er der, hvor man i fællesskab løser og drøfter eventuelle problemstillinger på arbejdspladsen. Der skal følges op - Et fokus kunne være om TRIO er i gang.
 - Herefter fulgte en længere drøftelse af deltagelse på de udbudte møder, hvor man kan se, hvor mange der har deltaget. Der har været deltagelse fra begge sider, men spørgsmålet er, om de har været afsted sammen, som det var intentionen. Medarbejdersiden er ligeledes af den opfattelse, at noget af udfordringen skal ses i oplevelsen af forskellen på ledelsesniveau 4 og 5. Bl.a. blev det nævnt, at med indførsel af områdeledelse opleves det, at lederne er kommet for langt væk fra medarbejderne. Det betyder, at der ansættes en hel del koordinatore og teamledere, som har en uklar rolle i forhold til beslutninger. Ifølge ledelsen er det spørgsmålet om, hvad og hvor ansvaret er - og det skal være synligt.
- Indsats - Støj og indeklimate
 - Der blev efterlyst udmelding fra Center for Ejendomme jf. referatet fra december om status på og planer for forbedringer.
 - Der var en drøftelse af, hvordan vi får fulgt op på problemet med støj og indeklimate. Det var aftalt, at arbejdsmiljørepræsentanterne skulle samle op og beskrive, hvad og hvor udfordringerne er. Det forventes, at det vil fremgå af de netop indsendte arbejdsmiljøberetninger, hvor der til formålet er indsat et felt til oplysninger, der skal gå videre til Center for Ejendomme. Der arbejdes videre med problemstillingen i et samarbejde mellem Hovedudvalgets arbejdsmiljørepræsentanter og HR & Lønafdelingen.

- Der opleves et problem med den måde, vi indberetter arbejdsmiljøberetningen på. Det opleves som en flertalsbeslutning om, hvad der kommer til at stå. Hvis et flertal ikke har problemer med støj og indeklimate, bliver det det, som indrapporteres. På den måde mister vi dem, som har problemer, idet svar i yderpunkterne ikke bliver hørt.
Problemstillingen oversendes til arbejdsgruppen, som skal gentænke emnet "konsensustekst" i det videre fremadrettede arbejde. Vi skal vide udfordringen er der, for at kunne gøre noget ved det.

Bilag

Bilag - Handleplan for arbejdsmiljøindsatser 2019

Punkt 6: Drøftelse: Sygefraværstatistik for 2018 og indsatser for fravær og nærvær

81.38.04-P35-1-19

Sagsfremstilling

Sygefraværstatistikken for 2018 er vedhæftet sagen.

Sygefraværet i alt for alle medarbejdere i Faxe Kommune er faldet med 0,08 % -point.

Generelt har medarbejdere på særlige ansættelsesvilkår haft mere langtidsfravær i 2018 end i 2017 – i alt 2,22 % -point.

Derimod har ordinært ansatte haft et lille fald på langtidsfravær på 0,13 % -point.

De 10 institutioner/afdelinger som har haft henholdsvis det største fald og den største stigning i sygefraværet, fremgår af bilag.

Indsatser

Nærværsteamet har fortsat fokus på nærværprojekter målrettet arbejdspladser med højt sygefravær. Indsatserne på Center for Kultur, Frivillighed & Borgerservice er tilendebragt. Nærværprojektet på Dalby Ældrecenter er igangsat. Øvrige processer på arbejdspladserne er fortsat igangværende, hvoraf flere forventes gennemført i 2019. Jævnfør bilag igangsættes yderligere processer på nævnte arbejdspladser.

Sammenfattende kan der ses en tendens til faldende sygefravær blandt de ordinært ansatte og et stigende fravær på ansatte på særlige ansættelsesvilkår.

Indstilling:

Formanden indstiller, at Hovedudvalget drøfter sygefraværstatistikken for 2018 samt indsatser for fravær og nærvær.

Beslutning

Sygefraværstatistikken blev drøftet.

- Der er udarbejdet en oversigt over de "langtidsfriske" for de sidste 5 år. Lilli Christoffersen rundsender materialet efterfølgende.
 - Der bliver en ny opdeling af sygefraværintervaller fremover:
 - 0-5 dage
 - 6-10 dage
 - 11-20 dage
 - - over 20 dage
- Der skal kigges på system-advis i SD-løn - Hvad er det som bliver sendt ud til lederne - Claus Strandmark har opgaven
- Det er vigtigt at benytte egne konsulenter til nærværprojektet for at opretholde ejerskab såvel i organisationen som i HR & Lønafdelingen
- Nærværprojektet og indsatsen skal drøftes med Økonomiudvalget den 6/3 2019
- Der var rigtig mange spørgsmål i forhold til registrering og udtræk af fravær og sygdom i SD-Løn. Der samles op på spørgsmål, og de vil blive besvaret af Imran Akbar på næste møde under punktet om nærvær.

Bilag

Bilag - Fravær opdelt i ordinært ansatte og medarb. med særlige ansættelsesvilkår for 2018

Bilag - Sygefravær og indsatsområder

Punkt 7: Drøftelse: Opdateret Rusmiddelpolitik

81.38.04-P35-1-19

Sagsfremstilling

Direktionen besluttede den 9. oktober 2018, at få organisationens Alkohol- og Rusmiddelpolitik gennemgået med henblik på redaktionelle ændringer. Gennemgangen er nu gennemført, og den opdaterede Rusmiddelpolitik blev godkendt af Direktionen den 8. januar 2019.

Følgende er opdateret og konsekvensrettet:

- Benævnelsen "rusmiddel" har erstattet "alkohol", da begrebet rusmiddel defineres som: stoffer som giver en "rus", hvilket betyder, at alkohol er inkluderet i definitionen af rusmiddel.
- Begrebet "misbrug" er erstattet med "rusmiddelproblem".
- I afsnittet "rådgivning og behandling" er tilføjet "ambulant stofbehandling".
- Kontaktmuligheder er opdateret.

Indstilling:

Formanden indstiller, at Hovedudvalget drøfter og godkender opdateringen af Rusmiddelpolitikken.

Beslutning

Opdateringen af Rusmiddelpolitikken blev godkendt.

Det blev endnu en gang pointeret, at det er vigtigt at bruge politikken, når vi nu har den.

Bilag

Bilag - Opdateret Rusmiddelpolitik

Punkt 8: Drøftelse: Det sociale kapitel

81.00.00-G01-17-17

Sagsfremstilling

Det fremgår af Hovedudvalgets årshjul, at det sociale kapitel 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 af 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 fortrængning 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 indgår 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 2017 og 2018 - Oversigten er vedhæftet som bilag

- Oversigten er udarbejdet på grundlag af personer som er ansat i et ansættelsesforhold og dermed får løn udbetalt gennem Faxe Kommune som arbejdsgiver.
- Der er ligeledes modtaget tal fra 1. til 3. kvartal i 2018 fra jobcenteret om "udefra kommende med nedsat arbejdsevne", som ikke er i løn men modtager ydelse fra bopælskommunen. Jobcenteret oplyser, at tal fra 4. kvartal først bliver tilgængelige i uge 8/2019. (Bilag er opdateret i referatet) Vær opmærksom på, at tallene ikke blot kan lægges sammen, idet den samme person godt kan indgå i flere kvartalers opgørelse alt efter starttidspunkt.

Indstilling:

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

Beslutning

Hovedudvalget drøftede emnet det sociale kapitel og de vedhæftede oversigter.

- Det er vigtigt, at proceduren for de indgåede aftaler overholdes - Det er leder og tillidsrepræsentant, som underskriver aftalerne om de forskellige jobordninger.
- Hvis der ændres i måden vi administrerer på, skal Hovedudvalget orienteres. HR & Lønafdelingen følger op på de fremadrettede aftaler.

Bilag

Bilag - Rammeaftale om det sociale kapitel

Bilag - Vejledning om ansættelser på særlige vilkår

Bilag - Aftale om løntilskud

Bilag - Aftale om seniorjob

Bilag - Oversigt over antal ansatte i særlige ordninger i 2017 og 2018

Bilag - Jobcentertal for ulønnede praktikker 2017 og 2018

Punkt 9: Meddelelser

81.38.04-P35-1-19

Beslutning

Nyt fra Faxe i Fællesskab

Rundt om i organisationen er der fortsat løbende behovsbestemte medarbejderrettede temadage, hvor medarbejdere får mulighed for at arbejde med kultur-DNA'et og/eller praktiske måder at arbejde med samskabelse og innovative processer. Initiativet til dette er frit. Når procesleder Thomas Børager inddrages, laves sådanne temadage altid i fællesskab med ambassadører, lokale ledere og chefer, så det, så vidt muligt, passer til hvor enheden er. Alle ledere har henover 2018 været gennem Faxe Leder & LæringsAkademis første modul om kommunikation. I den forbindelse har alle ledere fået samme ramme for en opgave om at arbejde med udviklingen af kulturen lokalt. I 2019 har vi indledt en ny fase på akademiet, hvor alle niveau 1-4 ledere etablerer nye makkerskaber, på tværs af funktioner og/eller organisatoriske skel. Fasen baserer sig på vanskelige borgersager og tager bl.a. udgangspunkt i, hvad der skal til for at skabe større sammenhæng i indsatser, der krydser siloer. Det tager med andre ord sigte på, at helt konkrete borgere, på de mest udsatte områder, oplever mere sammenhængende/forbedrede indsatser.

Den nye ferielov/ferieaftale

Der var spørgsmål til den nye Ferieaftale og hvilken betydning den får for det kommende ferieår. De faglige organisationer skriver om, at der skal gemmes nogle dage?

Ud over bestemmelserne i ferieaftalen er der ikke centralt fastsat yderligere bestemmelser om overførsel af ferie mellem ferieårene. Det betyder, at der ikke er fastsat overordnede regler, som gælder hele faxe Kommune om, at feriedage ikke kan overflyttes.

Der er netop modtaget en opdatering om status for implementering af de nye ferieaftaler fra KL - Center for HR, Økonomi & IT vil rundsende information.

§ 17 stk. 4 udvalg (Styrelsesloven)

Der blev spurgt ind til det af Byrådet netop nedsatte § 17 stk. 4 udvalg. Byrådet har besluttet, at der i byrådsperioden kan nedsættes op til 4 af disse udvalg. Et sådant udvalg har ingen selvstændig beslutningskompetence, men er rådgivende i forhold til Økonomiudvalget. Udvalget er nedsat for 1 år og skal kigge på regelforenkling. Arbejdet afgrænses til at undersøge procedure og arbejdsgange indenfor socialområdet og ældreområdet. Udvalget er dog ikke begrænset til disse områder alene, hvis det undervejs i processen giver mening at inddrage andre fagområder. MEDorganisationen har ingen opgave eller rolle i forhold til dette udvalgs arbejde.

Punkt 10: Næste møde

81.38.04-P35-1-19

Beslutning

Næste ordinære møde er fastsat til den 24. april 2019.