

REFERAT Hovedudvalget d. 28-04-2021

Mødedato Onsdag d. 28. april 2021 kl. 09:00

Mødested Virtuelt

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsordenen.....	3
Godkendelse af referat fra sidste møde den 24. februar 2021.....	4
Drøftelse: Arbejdsmiljøet i en coronatid.....	5
Økonomi: Budget 2021.....	6
Drøftelse: Budgetproces 2022.....	7
Drøftelse: Organisationsændring og høring.....	10
Drøftelse: Røgfri Arbejdstid - Rygepolitikken.....	12
Drøftelse: Udskydelse af årlig arbejdsmiljødag 2021.....	14
Drøftelse: Det sociale kapitel.....	15
Drøftelse: Øget Nærvær - Bedre Trivsel og Sygefraværstatistik 1. kvartal 2021.....	17
Beslutning: Valg af repræsentanter til Feriefondens Bestyrelse.....	19
Meddelelser.....	20
Næste møde.....	21

Punkt 14: Godkendelse af dagsordenen

81.38.04-P35-1-21

Sagsfremstilling

Godkendelse af dagsordenen.

- Herunder prioritering af punkter.

Indstilling:

Formanden indstiller, at dagsordenen godkendes.

Beslutning

Dagsordenen blev godkendt.

Punkt 15: Godkendelse af referat fra sidste møde den 24. februar 2021

81.38.04-P35-1-21

Sagsfremstilling

Godkendelse af referat fra sidste møde den 24. februar 2021.

(Se referatet på Intranettet under MEDorganisation/Hovedudvalget)

Indstilling:

Formanden indstiller, at referatet fra mødet den 24. februar 2021 godkendes.

Beslutning

Referatet blev godkendt.

Punkt 16: Drøftelse: Arbejdsmiljøet i en coronatid

81.38.04-P35-1-21

Sagsfremstilling

Planen for genåbning af Danmark er iværksat fra den 6. april 2021. Butikker åbner op, lige som nogle af de liberale serviceerhverv må genåbne - Det betyder, det igen er muligt at komme en tur til frisøren m.v. Ud over den gældende åbning i grundskolen er der åbnet for, at 5.-8. klasse vender tilbage med 50 pct. fysisk fremmøde (dvs. hver anden uge).

Der er fortsat øget fokus på smittespredning og smitteopsporing samtidig med, at vaccinationsprogrammet bliver rullet ud. Når vaccinationen af de ældste og sårbare borgere samt borgere over 50 år, der ønsker det, er gennemført, er det udgangspunktet, at skoler og uddannelser kan genåbne fuldt ud. Det er en forudsætning for opfyldelse af den plan, at vacciner modtages som aftalt. Et nyt begreb som coronapas er dukket op i vores sprogbrug. Aftalepartierne er enige om, at et coronapas vil bidrage til epidemikontrollen, så store dele af erhvervene og kulturlivet kan genåbne tidligere end ellers.

Den administrative del af organisationen arbejder fortsat hjemme fra til og med foreløbig den 5. maj 2021 som anbefalet. På sidste møde talte vi også om indretning af hjemmearbejdspladserne og muligheder for løsning af de aktuelle problemstillinger i samarbejde med lederen. Vi samler op på eventuelle tilbagemeldinger i den anledning.

Hvordan står det så til på arbejdspladserne? Hovedudvalgets medlemmer orienterer om status på arbejdssituationen fra de 7 centre og Direktionssekretariatet, og om det giver anledning til at drøfte forhold, som skal bringes videre.

Indstilling:

Formanden indstiller, at Hovedudvalget drøfter status på corona og arbejdsmiljøet på arbejdspladserne, herunder opsamling på tilbagemeldingerne om indretning af kontorarbejdspladserne.

Beslutning

På skoleområdet meldes om en vis form for opnået coronatræthed og grænsen er ved at være nået. Pt. er der udfordringen i forhold til teststrategien, hvor lærerne ikke kan blive testet på skolen sammen med eleverne. Det føles ikke som om, der bliver passet godt på lærerstaben. Nem adgang til test giver tryghed. Økonomisk set er der udgifter, vi som kommune får dækket centralt fra. Vi har selv besluttet at køre med yderligere podeteams, og det får vi ikke dækket. Vi afventer indførsel af superviseret selvpodning, som var forventelig medio maj. På mødet blev det aftalt at se på eventuelle muligheder for at genetablere de lokale podeteams på skolerne og daginstitutionerne frem til den superviserede selvpodning medio maj.

På det administrative område blev det nævnt, at hjemmearbejdet foreløbig er til og med den 5. maj 2021. Vi afventer ny udmelding fra statsministeren. Det vil være godt at være på forkant om konsekvenserne med en ny melding, og det er nu tid til at få aftalt på hvilken måde og i hvilket omfang arbejdet kan/skal genoptages med fysisk tilstedeværelse. Alle kan nok ikke starte på en gang, og det er vigtigt at få italesat brugen af den såkaldte fleksible arbejdsplads. Bibliotekarerne som deltager i arbejdet med smitteopsporing efterspørger en aftale.

Afslutningsvis var der en drøftelse af det store arbejde mange personalegrupper har præsteret i det sidste år. Der er brug for en drøftelse af, hvordan vi håndterer det og ikke mindst anerkendelsen. Der er ikke rigtig opbakning til ekstra ferie, honninghjerter eller gavekort til spisning, penge må kunne bruges mere klogt. Det er en svær diskussion, og der er ikke nogen nem løsning. Drøftelsen skal måske være sektorvis, idet vi ikke er ens. Drøftelsen sker indledningsvist i chefgruppen.

Punkt 17: Økonomi: Budget 2021

81.38.04-P35-1-21

Sagsfremstilling

Der er senest fulgt op på økonomien pr. februar. Opfølgningen viser et merforbrug på driften på cirka 66 mio. kr., hvoraf 46 mio. kr. er på beskæftigelse og 15 mio. kr. på socialområdet. Der er budgetoverholdelse på øvrige områder.

Vi arbejder med forskellige handlinger på beskæftigelses- og socialområdet, som skal imødegå budgetoverskridelserne. Handlingerne vil virke i 2021 og i budgetårene.

I forhold til merforbrug på beskæftigelsesområdet er det normalt forventningen, at vi modtager kompensation for vores merudgifter. Det gælder hvis årsagen til et merforbrug skyldes konjunkturændringer eller Covid 19 som også påvirker arbejdsmarkedet. Dette forudsætter dog, at vi som kommune på beskæftigelsesområdet klarer os lige så godt som gennemsnittet af kommuner. Det gør vi eksempelvis ikke på sygedagpengeområdet, hvor vi har flere modtagere end en gennemsnitskommune. Sammen med regler om forlængelse af perioden hvori man kan modtage sygedagpenge, som følge af Covid 19, udfordrer det økonomien på beskæftigelsesområdet betragteligt. Det vil sandsynligvis betyde, at likviditet også bliver et tema i de kommende år og i budgetforhandlingerne.

Indstilling:

Formanden indstiller, at Hovedudvalget drøfter aktuel status på økonomien.

Beslutning

Udfordringen i økonomien p.t. er på social- og beskæftigelsesområdet. Thomas Knudsen orienterede om udfordringerne på de nævnte områder. Der er udarbejdet et handlekatalog, som kommer med forslag til handling i 2021 og også fremadrettet for 2022. Det betyder, at vi p.t. ser en opbremsning i forbruget, som vi håber vil holde. Der er en udfordring på serviceniveauet på sygedagpenge-området, som vi skal kigge på, lige som der opleves en vækst i området for førtids- og seniorpension. Det sidste er svært at gøre noget ved, idet det er lovbestemt. Vi skal gøre tingene på en klogere måde.

Medarbejdersiden udtrykte opbakning til, at der skal tales mere om faglig omstilling, i stedet for det hele handler om økonomi. Der kommer bekymrende meldinger fra nabokommunerne, og vi skal ikke presse vores sagsbehandlere - Det er en hårfin balance.

Der blev spurgt til en oversigt over, hvad covid-19 har kostet i de enkelte centre - Claus Strandmark rundsender oversigt over covid-19 relaterede udgifter som de kendes p.t.

Medarbejdersiden henstiller til, at den mundtlige orientering fremadrettet bliver understøttet af noget forklarende bilagsmateriale som det har været tidligere med henblik på at kvalificere mødeforberedelsen.

Punkt 18: Drøftelse: Budgetproces 2022

81.38.04-P35-1-21

Sagsfremstilling

Budgetprocessen for budget 2022 er i gang. Den skal ende med, at Byrådet til oktober kan vedtage et samlet budget for Faxe Kommune, og dermed beslutte, hvad der skal tilføres flere penge, og hvor disse penge skal findes.

En væsentlig del af budgetarbejdet går ud på at skabe et budget i balance.

Der vil i en stor organisation som Faxe Kommune altid være områder, der har behov for at få tilført flere midler:

- Der er områder, hvor der bliver flere modtagere i målgruppen, hvorfor der skal tilføres midler for at fastholde serviceniveauet (det er ex. tilfældet på ældreområdet)
- Der kan være områder, som er økonomisk udfordrede
- Der kan være ting, som man politisk ønsker at opprioritere
- Der er ting, som vi bare SKAL investere i for at opretholde sikker drift og overholde loven

Vi skal som kommune som udgangspunkt selv finde pengene til at løse ovenstående budgetbehov. Derfor skal der til brug for budgetforhandlingerne udarbejdes forslag til budgetreduktioner, også kaldet et besparelseskatalog. Således at man politisk kan skabe et budget i balance, ved at midlerne til at opprioritere kan modsvares af forslag til budgetreduktioner.

Ny proces

I år afprøver vi som bekendt en ny budgetproces i Faxe Kommune.

1. Budgetarbejdet forankres frem mod sommerferien i de enkelte udvalg – dvs. at vi fra administrationens side skal fremlægge forslag til budgetreduktioner til udvalgets behandling og i dialog med udvalgene kvalificere forslagene. Målet er, at vi på junimøderne har færdigbearbejdede forslag til budgetreduktioner, som udvalget kan videresende til at indgå i de politiske forhandlinger om budget 2022.
2. Høringsfasen foretages først efter, at vi har fået beregnet indtægtstallene for kommunen, og Økonomiudvalget på den baggrund har vurderet behovet for omfanget af et besparelseskatalog. Det sker først i august måned.

Så det er altså en kortere høringsfase (som også ligger senere på året) end tidligere. Til gengæld bør det være mere relevant og tilpasset materiale, der udsendes i høring. Ligesom MED-organisationen kommer ind på et tidligere tidspunkt i løbet af foråret.

Besparelsesforslag udarbejdes frem mod juni

Som det fremgår ovenfor, skal der på alle udvalgenes junimøder være en håndfuld forslag til budgetreduktioner indenfor udvalgets ramme. Det er administrationens opgave løbende frem mod juni at fremlægge forslag, som så bliver mere og mere konkretiseret frem mod junimøderne.

Budgetreduktionerne kan både have karakter af servicereduktioner, opgavebortfald, effektiviseringer mv.. Det afgørende er, at forslagene kan realiseres og bidrage til at skaffe penge. Og så er det i sidste instans en politisk beslutning, om man

vil gennemføre de enkelte forslag eller ej. Og hvis ikke der foreligger kvalificerede forslag til budgetreduktioner fra fagudvalgene, så kan alternativer som grønthøstere og lignende tiltag komme i brug.

I processen med udarbejdelsen af besparelsesforslag er inddragelse af MED-organisationen vigtig.

Centrene er forskellige, så derfor er der heller ikke en ensartet procesplan for den præcise involvering af MED-organisationen og medarbejdere og ledere i øvrigt. Det afgørende er, at centerledelse og Centerudvalg aftaler, hvordan arbejdet tilrettelægges i det enkelte center.

Noget er dog fælles:

- MED-systemet er en enhed, der er med til at udvikle budgetprocessen, og giver medarbejderne en aktiv rolle. Målet er et godt strategisk samarbejde, der kan bidrage med forslag til, hvor man kan finde besparelser, og hvordan pengene strækker sig længere.
- Der skal være dialog mellem ledelse og medarbejdere side for side for alle udvalgsmøder i foråret, hvor der drøftes budget. Således at temaer og forslag til budgetreduktioner, der skal præsenteres i fagudvalgene, drøftes i Centerudvalg eller lignende i forbindelse med, at de præsenteres i fagudvalg. Det kan kvalificere temaer og i dialogen kan helt nye temaer dukke op.
- For at opnå denne løbende dialog og agile proces, er det nødvendigt at gængse retningslinjer for udsendelse af materiale, formøder mv. skal justeres. Ellers bliver det vanskeligt at få en dynamisk og inddragende proces. Det kræver forudgående dialog mellem centerledelsen og TR/Centerudvalg om, hvordan processen tilrettelægges.
- Vi kører en åben proces. Dvs. at også vanskelige ideer til besparelsesforslag, som kan medføre personalereduktioner eller servicereduktioner, skal kunne drøftes og kvalificeres i samarbejde mellem ledelse og medarbejdere. Som udgangspunkt vil sagsfremstillingerne til udvalgene også være åbne.
- Der kan afholdes møder mellem fagudvalg og Centerudvalg. Det skal aftales med Centerudvalg og fagudvalg.

Forslagene som Økonomiudvalget arbejder med skal drøftes i Hovedudvalget løbende frem mod junimødet i ØK. På nuværende tidspunkt er der tre overordnede mulige temaer, som administrationen overvejer at bringe i spil til Økonomiudvalgets budgetreduktions-forslag:

- Reduceret PL regulering, som følge af øget effektivitet, hjemmearbejde, virtuelle møder med mere. Hvis der er serviceændringer, skal der politisk tages stilling til det.
- Vores indbetaling af feriepengeforpligtelse i forbindelse med overgang til samtidighedsferie kan løses på mange måder. En model betyder, at vi laver en flerårig afdragsordning, så alle lønbudgetter reduceres en lille del. Det skaber også råderum på servicerammen.
- Er der budgetter, som ikke bliver brugt?

Forslagene er ikke konkretiseret endnu, og på Hovedudvalgsmødet præsenteres tankerne bag forslagene, og det drøftes, hvorvidt Hovedudvalget kan pege på mulige besparelsesforslag. Der afholdes særskilt møde om budget 2022 i Hovedudvalget den 26. maj 2021.

Indstilling:

Formanden indstiller, at Hovedudvalget drøfter mulige budgetreduktioner til brug for budgetproces for 2022.

Beslutning

Formanden orienterede om arbejdet med "en håndfuld besparelsesforslag" som det blev udtrykt og tanken bag. De er under udarbejdelse, men langt fra færdige. Det er meningen, at forslagene skal præsenteres i fagudvalgene i maj/juni måned 2021. Hovedudvalget holder ekstra møde den 26. maj 2021, hvor de konkrete forslag vil blive præsenteret.

Der blev talt om fordele og ulemper ved at bruge "grønthøstermodellen", som besparelsesmetode – forstået som x-antal % overalt. Der var et bredt indtryk af, at en sådan model ikke er den foretrukne. Politikerne må i givet fald prioritere, hvor besparelserne skal falde, såfremt det betyder serviceforringelser. Det bedste vi kan gøre for at mindske behovet for en grønthøster er at fremlægge nogle kvalificerede forslag for at imødegå en sådan model - I jo højere grad vi kan komme med kvalificerede forslag, jo mindre grund er der til de procentvise besparelser.

Der blev talt om processen og vigtigheden af at inddrage alle. Medarbejderne bidrager til forslag i dialog med lederne og er glade for at være medinddraget, men erindre også om, at de gør det frivilligt. Det er ikke en skal-opgave for medarbejderne, som det er for lederne, men samskabelsen giver den bedste løsning. Det er svært, når det handler om stillinger og kolleger. Der opfordres til at være påpasselig med retorikken i det kommende forløb.

Punkt 19: Drøftelse: Organisationsændring og høring

81.38.04-P35-1-21

Sagsfremstilling

Direktionen har fremsendt forslag til en organisationsændring til høring i Hovedudvalget. Formålet med forslaget er en styrkelse af de tværgående funktioner.

Helt konkret betyder forslaget nedlæggelse af Center for HR, Økonomi & IT.

- Afdelingen Økonomi & Indkøb fortsætter som Center for Økonomi
- Afdelingen HR & Løn bliver lagt sammen med Direktionssekretariatet som en ny stabsfunktion og Sekretariat for Organisation, Personale og Politik
- Afdelingen It & Digitalisering bliver som afdeling flyttet til Center for Kultur, Frivillighed, Borgerservice & Digitalisering

Forslaget er sendt til høring i de berørte afdelinger og alle centerudvalg samt Hovedudvalg.

Høringsfristen er den 30. april 2021 og høringssvar sendes til Direktionen.

Høringsmateriale i form af et høringsbrev med spørgsmål samt selve forslaget er vedhæftet som bilag.

Indstilling:

Formanden indstiller, at Hovedudvalget drøfter forslaget og afgiver høringssvar.

Beslutning

Formanden orienterede om baggrunden for organisationsændringen. Center for HR, Økonomi & IT består af 3 områder, som alle fylder meget på forskellige dagsordener rundt om i organisationen. Forslaget er ikke fremsat, fordi der er kritik af opgaveløsningen, men det er Direktionens oplevelse, at det nuværende set-up ikke fungerer. Alle 3 områder skal have mere fokus på det ledelsesmæssige chefføhæng ind i chefforum.

Direktionen måles på effekt af organisationsændringen om 1 år indenfor den nuværende bemanning i chefforum. Formanden havde rundsendt 3 indkomne høringssvar til orientering inden dagens møde. Der er høringsfrist den 30. april 2021.

Medarbejdersiden mente man godt kunne få opfattelsen af, at beslutningen var truffet på forhånd og fremsatte bemærkninger om:

- IT og styrket digitalisering er ikke kun 1 område men 2. Der bliver ikke for nuværende løst opgaver om digitalisering i IT-afdelingen. Der opfordres til at spørge mere nysgerrigt ind til det område og opdeling. Det er et stort område at tillægge et eksisterende fagcenter, når der ønskes mere ledelsesmæssigt øhæng ind i chefforum. Hele organisationen er afhængig af, at IT-afdelingen fungerer efter hensigten. Afdelingen har ikke fået den nødvendige opmærksomhed.
- Spørgsmålet om HR & løns samlede placering i Direktionssekretariatet.

- Det giver mere mening, at IT & Digitalisering samt HR & Løn var selvstændige afdelinger under kommunaldirektøren og på samme måde for Økonomiafdelingen.
- Hvad menes med et mere fokuseret ledelsesophæng?

Formanden oplyste, at der ikke findes nogen nemme løsninger. Der er fordele og ulemper ved alle organisatoriske løsninger – både de nuværende strukturer og forslagene om de nye. Den nuværende adskillelse af IT/Digitalisering og Program Styrket Digitalisering er eksempelvis heller ikke optimal. Med hensyn til hvad der er til debat, og hvad der er fastsat, så betonedes formanden, at det ligger fast, at der ikke skal ske yderligere udvidelse af chefforum, og det nuværende Center for HR, Økonomi & IT kan ikke fortsætte i sin nuværende form. Opgaven er så det ledelsesmæssige chefophæng ind i chefforum og alt det andet besluttet efterfølgende. Som selvstændige chefområder kan områderne IT/Digitalisering og HR/Løn blive for små, hvilket også kan opleves som en ulempe. Det vil styrke Center for Kultur, Frivillighed og Borgerservice at løfte nogle tværgående opgaver på vegne af hele organisationen.

Formand og næstformand udarbejder et høringssvar som efterfølgende rundsendes.

Bilag

Bilag - Høringsbrev tværgående funktioner

Bilag - Høringsforslag styrkelse af tværgående funktioner

Punkt 20: Drøftelse: Røgfri Arbejdstid - Rygepolitikken

87.20.00-P22-1-21

Resume

Sagen beskriver rygepolitikken, FAQ (se bilag) og kommunikationsplanen for implementering af Røgfri Arbejdstid.

Sagsfremstilling

I forbindelse med budgetaftale 2021 er det besluttet at indlede en proces i samarbejde med medarbejderne, Hovedudvalget og de faglige organisationer om, at Faxe Kommune skal have røgfri arbejdstid fra 1. juli 2021.

I den forbindelse er der nedsat en arbejdsgruppe bestående af:

- Formand for arbejdsgruppen/Kommunaldirektør Carsten Riis
- Leder Faxe Øst Ulla Johansen
- FTR for FOA Lene Hansen
- Sundhedskonsulent Vibeke Baastrup
- Kommunikationskonsulent Allan Grasberger
- Jurist Signe Ashøj Hansen

Arbejdsgruppen har udarbejdet et udkast til en rygepolitik, en FAQ (se bilag) samt et forslag til en strategi for, hvordan røgfri arbejdstid skal implementeres og kommunikeres ud i organisationen.

Rygepolitikken

Politikkens opbygning består af formålet med politikken samt dens indhold, særlige arbejdspladser, støttemuligheder, håndtering af rygere og lovgrundlaget. Politikken formål tager afsæt i et sundhedsperspektiv. Herefter fremgår politikken indhold, der definerer Røgfri Arbejdstid, som er den tid, man er på arbejde, får løn og står til rådighed. Det beskrives i støttemulighederne, at Faxe Kommunes rygestoprådgiver kan kontaktes for nærmere information. For at besvare de mest stillede spørgsmål, er der herudover udarbejdet en FAQ.

Implementering og kommunikationsplan

For at få implementeret og kommunikeret Røgfri Arbejdstid har arbejdsgruppen udarbejdet en plan i 3 skridt:

1. Udmelding om Røgfri Arbejdstid

Røgfri arbejdstid er kommunikeret ud i Nyhedsbrevet "NYT FRA DIREKTIONEN OG KOLLEGERNE" den 19. marts 2021 med tilhørende videopræsentation af kommunaldirektøren. Der er herudover særskilt meldt ud om røgfri arbejdstid til Lederforum, alle TR'er og AMR'er. For at inddrage medarbejderne i processen, opfordrede vi dem til at indsende forslag og ideer til støttemuligheder. Næste skridt er, at der eksternt kommer en udmelding om røgfri arbejdstid til pressen.

2. Klædt på til Røgfri Arbejdstid

Ledere/TRIO klædes på med information om røgfri arbejdstid, således at det kan kommunikeres ud til medarbejderne. Der vil herudover blive oprettet en side på intranettet/Aula, hvor der kan findes information om støttemuligheder, FAQ om røgfri arbejdstid, Rygepolitikken mv.

3. Ikrafttrædelse den 1. juli 2021

Der sættes fokus på dagen i form af et arrangement eller anden opmærksomhed. Herudover skal der opsættes plakater og skiltning af røgfri arbejdstid.

Indstilling:

Formanden indstiller, at Hovedudvalget

- kommenterer udkastet til rygepolitikken
- drøfter hvordan Røgfri Arbejdstid kan gennemføres på en hensigtsmæssig måde lokalt

Beslutning

Indledningsvist kommenterede medarbejdersiden på processen. Medarbejdersiden anerkender den politiske ret til at beslutte sådanne tiltag. Her blandes sundhedspolitik og personalepolitik dog sammen. Medarbejdersiden er af den opfattelse, at personalepolitikker skal udarbejdes i Hovedudvalget og sendes i høring jf. rammeaftalen om MEDindflydelse og MEDbestemmelse. Her er beslutningen taget på forhånd, og der er ikke opbakning til den arbejds metode.

Der var en forståelse af, at arbejdsgruppen ville fremlægge et forslag til implementering og noget som Hovedudvalget kunne bidrage med. Planen er, at Byrådet behandler sagen i maj og efterfølgende vil der blive iværksat en masse opmærksomhedsskabende tiltag.

Bemærkninger til politikken:

- Om der ryges, dampes eller snuses skal formuleringen være skarp, så man ikke er i tvivl om, hvad personalet må og ikke må. Nikotintyggegummi ryger ikke, men hvordan nu med det?
- Mere skarphed på det med de selvbetalte pauser. Det er ikke nemt for menigmand at gennemskue, hvem der har den rettighed og må ryge i pauser, når de kommunale arbejdspladser under et indfører røgfri arbejdstid. Der er ingen, som skal peges ud på grund af det.
- En problematik fra plejeområdet - Der er bestemmelser om, at der skal være luftet ud 30 minutter inden besøg, og ingen rygning under besøg. Det skal stå noget skarpere.

Bilag

Rygepolitik - Udkast

FAQ rygepolitik

Punkt 21: Drøftelse: Udskydelse af årlig arbejdsmiljødag 2021

87.00.00-A00-3-21

Resume

Den årlige arbejdsmiljødag afholdes normalt i maj måned. Da vi på dette tidspunkt formentlig fortsat ikke må samles fysisk i større forsamlinger, kalder det på en stillingtagen til, hvordan den årlige arbejdsmiljødag for 2021 skal afholdes.

Sagsfremstilling

Hvornår vi igen må samles i større forsamlinger, kan være svært at spå om, men umiddelbart er vores bud, at det ikke bliver på denne side af sommerferien. Dog tænker vi, at der med udrulningerne af vacciner er en reel mulighed for, at vi kan mødes fysisk i efteråret. Hvis det er tilfældet, så vil det at afholde den årlige arbejdsmiljødag, være en god måde at ”Komme tilbage” fra Corona-tiden på og få genskabt et fælles fokus i vores arbejde med arbejdsmiljøet. Det er derfor vores anbefaling, at dagen udskydes til efteråret 2021.

Direktionen ønsker, at der nedsættes en arbejdsgruppe, som sammen med HR-Udvikling skal stå for planlægning af den årlige arbejdsmiljødag.

I evalueringen af den årlige arbejdsmiljødag 2020 blev der udtrykt stor glæde over, at tillidsrepræsentanterne og ALLE ledere deltog – også niveau 5. Dette har direktionen besluttet også gør sig gældende for den årlige arbejdsmiljødag i 2021.

Udskydelse af den årlige arbejdsmiljødag giver mulighed for en knapt så presset proces for behandling af Arbejdsmiljøberetningen for 2020. Derfor behandles udkastet til denne på chefforum den 20. april 2021, og behandles derfor først på hovedudvalgsmødet i juni måned.

Indstilling:

Formanden indstiller,

- at afholdelse af den årlige arbejdsmiljødag for 2021 udskydes til efteråret 2021, hvor vi forhåbentligt igen kan samle større forsamlinger fysisk
- at Hovedudvalget udpeger deltagere, der skal deltage i planlægningen af den årlige arbejdsmiljødag

Beslutning

Hovedudvalget godkender for 2021, at arbejdsmiljødagen flyttes til den anden side af sommerferien/start efterår.

Fra 2022 afholdes den årlige arbejdsmiljødag igen i maj måned, som det hidtil har været.

Det er Hovedudvalgets 2 arbejdsmiljørepræsentanter som i samarbejde med HR & lønafdelingen tilrettelægger arbejdsmiljødagen.

Der var en kort drøftelse af valgperiode for valg af arbejdsmiljørepræsentanter til Hovedudvalget i forbindelse med den udsatte arbejdsmiljødag. Det afklares i arbejdsgruppen.

Punkt 22: 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 2019 og 2020 - 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 for 2020 fra jobcenteret om "udefra kommende med nedsat arbejdsevne", som ikke er i løn men modtager ydelse fra bopælskommunen. 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 de fremlagte oversigter og tog sagen til efterretning.

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 2019 og 2020.xlsx

Bilag - Jobcentertal for ulønnede praktikker 2019 og 2020

Punkt 23: Drøftelse: Øget Nærvær - Bedre Trivsel og Sygefraværstatistik 1. kvartal 2021

81.28.00-G01-91-21

Resume

Sygefraværet i 1. kvartal 2021 er 0,80 procentpoint lavere end samme periode sidste år. Der kan primært observeres et fald i det korte fravær. Det er primært Center for Sundhed & Pleje, Center for Børn & Undervisning og Center for Familie, Social & Beskæftigelse, der bidrager mest til faldet.

Udrulningen af de centervise arbejdsmiljødage er fortsat i gang. Covid-19 har medført forsinkelser. Dette har medført, at der er stor forskel på, hvor langt hvert center er i processen med at udarbejde handleplaner og fastsætte måltal. Der er fastlagt en klar ansvarsfordeling mellem centerudvalg, leder, centerchef, TRIO/AMG og HR med henblik på udarbejdelse, fastsættelse, monitorering og opfølgning af handleplaner og måltal.

Indsatserne med at onboarde nye ledere vha. personlighedstest og et coachingforløb er i store træk blevet indarbejdet i organisationen. I den kommende periode har HR & Løn fået mange henvendelser på konflikthåndteringer, lederteamudviklingsforløb og udvikling af samarbejde / kultur.

Sagsfremstilling

Udvikling i sygefraværet 1. kvartal 2021

Sygefraværet i 1. kvartal 2021 er 0,80 procentpoint lavere end samme periode sidste år.

Sammenlignet med 1. kvartal 2020, er det et fald i det korte fravær, der er den primære årsag til faldet i 1. kvartal 2021.

Der kan observeres et fald i sygefraværet i alle centre. Dog er det primært de borgernære og personaletunge centre Center for Sundhed & Pleje, Center for Børn & Undervisning og Center for Familie, Social & Beskæftigelse, der bidrager mest til kommunens samlede fald.

Det er endnu for tidligt at sige, hvad den præcise årsag er til faldene for disse tre centre, men fælles for dem alle er, at de alle er i gang med at arbejde med handleplaner. Et andet fællestræk er, at der blev udarbejdet en udførlig oversigt over hvem der har ansvar for hvad i arbejdet med Øget Nærvær – Bedre Trivsel. Erfaringer fra arbejdet med handleplanerne samles løbende sammen i takt med, at arbejdspladserne gennemfører første indsatsperiode for at kunne identificere, hvad der ligger bag faldet i sygefraværet.

Handleplaner og måltal

Udrulningen af de centervise arbejdsmiljødage er fortsat i gang. Covid-19 har medført forsinkelser. I nogle tilfælde har dagen først været planlagt som et fysisk arrangement, hvorefter det er blevet aflyst og derefter omformet til et digitalt arrangement.

Rekruttering og coaching af nye ledere

Indsatserne med at onboarde nye ledere vha. personlighedstest og et coachingforløb er i store træk blevet indarbejdet i organisationen. De fleste ledere er opmærksomme på at kontakte os, når de skal ansætte en ny leder. Vi har erfaret, at det især er omkring juleferie og sommerferie, at der er rigtig mange rekrutteringsforløb. Dog er det fortsat HR, der i mange tilfælde skal tage kontakt omkring opstart af coachingforløbet. Her er der rum for forbedring. For at sikre bedst mulig effekt har vi indført evaluering af både rekruttering og coaching forløb i januar 2021. Det samlede billede er, at indsatserne har en positiv effekt. Når tilstrækkelige evalueringer er indsamlet, fremlægges resultatet.

Processer på arbejdspladser

I 1. kvartal har efterspørgslen på udviklingsprocesser på arbejdspladserne ikke fyldt så meget. HR har haft enkelte konflikthåndteringer og udviklingsforløb af teamsamarbejde. HR har i denne periode primært fokuseret på design af

arbejdsmiljødage, rekruttering, coaching og udvikling af nye HR processer. Det billede er vendt og frem mod sommer og i efteråret har vi fået mange henvendelser på konflikthåndteringer, lederteamudviklingsforløb og udvikling af samarbejde / kultur blandt medarbejdere. Disse vil strække sig et godt stykke ind i efteråret og vidner om et forøget fokus på at udvikle arbejdsfællesskabet og ledelsen på arbejdspladserne.

Indstilling:

Formanden indstiller, at Hovedudvalget drøfter sygefraværstatistikken og status på indsatser relateret til Øget Nærvær - Bedre Trivsel.

Beslutning

Det bemærkes, at der er et markant fald i sygefraværet. De arbejdspladser, som er kommet godt fra start med indsatsen, formår at sænke de høje tal og fastholde indsatsen for de lave. Ifølge formanden betyder det, at ca. 20 personer mere møder op på arbejde hver dag.

Der var en opfordring til mere opmærksomhed på det at afholde nærværssamtaler f.eks. det, som ligger før, i form af inddragelse af TRIO og lægens anbefalinger. Der var ligeledes en drøftelse og forståelse af ordet "Ordentlighed".

Bilag

KOMLIS Sygefraværssrapport 1. kvartal 2021

Punkt 24: Beslutning: Valg af repræsentanter til Feriefondens Bestyrelse

81.38.04-P35-1-21

Sagsfremstilling

Feriefondens Bestyrelse har indsendt anmodning om, at Hovedudvalget udpeger nye repræsentanter til Bestyrelsen jf. vedtægterne.

Bestemmelserne om udpegning fremgår af vedtægtens § 3. Det er p.t. således, at 2 bestyrelsesmedlemmer udpeges af ledelsen og 3 bestyrelsesmedlemmer udpeges af medarbejdernesiden. Genvalg kan finde sted.

Valg af Bestyrelsen foretages hvert tredje år i maj måned, og dermed skal der være valg/udpegning i 2021.

Bestyrelsen er p.t:

Fra medarbejdernesiden: Lene Møller Olsen, Tove Bjørklund og Karsten Møller.

Alle 3 modtager genvalg.

Fra ledersiden: Anette Falk og Bente Margit Rasmussen

Begge modtager genvalg.

Indstilling:

Formanden indstiller, at følgende udpegning til Feriefondens Bestyrelse for 2021-2024 godkendes:

- Medarbejdernesiden udpeger Lene Møller Olsen, Tove Bjørklund og Karsten Møller
- Ledersiden udpeger Anette Falk og Bente Margit Rasmussen

Beslutning

Indstillingen blev godkendt.

Punkt 25: Meddelelser

81.38.04-P35-1-21

Beslutning

- Der var en forespørgsel om samlingen af økonomikonsulenter i økonomiafdelingen. Hvordan bruges kompetencer i forhold til ny og gammel arbejdsplads? Der efterspørges MEDindflydelse til den enkelte medarbejder før iværksættelse. Det handler om måden, vi gør det på.

Punkt 26: Næste møde

81.38.04-P35-1-21

Beslutning

Der er indkaldt til ekstraordinært møde den 26. maj 2021 om budget 2022.

Næste ordinære møde er fastsat til den 9. juni 2021.