

REFERAT Hovedudvalget d. 19-02-2025

Mødedato Onsdag d. 19. februar 2025 kl. 08:00

Mødested Mødelokalerne Gisselfeld A + B

Mødedeltagere Lissie Andréa, Ida Byrge Sørensen, Morten Just, Jacob Svava
Mortensen, Jørgen Lyngsø Larsen, Lene Hansen, Vibeke Flintholm
Vahlers, Stine Baad Clausen, Anja Elfriede Johansson, Bente Østrup
Olsen, Jonas Hansen, Emil Lehmann Lindegaard, Katrine Dalgaard
Salkola, Holger Spangsberg Kristiansen, Christina Storm

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden (5 min).....	3
Godkendelse af referat (5 min).....	4
Meddelelser - indledende (10 min).....	5
Drøftelse Opsamling på dialogmøde mellem Hovedudvalget og Chefforum 23. januar 2025 (15 min).....	6
Orientering Udvikling i sygefravær for 2024 (20 min).....	8
Drøftelse Genstart af sygefraværsindsats (40 min).....	14
Drøftelse Arbejdsmiljødialog (20 min).....	18
Organisationstilpasning.....	19
Orientering Centralisering af bogholderiopgaven (15 min).....	21
Orientering Budgetvejledning for 2026-2029 (15 min).....	22
Orientering Metode for budgetoverførsler fra 2024 til 2025 (15 min).....	24
Orientering Nedlæggelse af MED-udvalg i Sygeplejeenheden (15 min).....	26
Meddelelser (10 min).....	27
Drøftelse Hovedudvalgets kommunikationsindsats (15 min).....	28

Punkt 2: Godkendelse af dagsorden (5 min)

81.38.04-A00-6-24

Indstilling

Godkendelse af dagsordenen, herunder prioritering af punkter.

Beslutning

Dagsordenen blev godkendt.

Fraværende: Jacob Svava Mortensen og Bente Østrup Olsen

Punkt 3: Godkendelse af referat (5 min)

81.38.04-A00-6-24

Indstilling

Godkendelse af referat fra Hovedudvalgsmøde den 11. december 2024.

Beslutning

I forhold til punkt 113 fra Hovedudvalgsmødet den 11. december 2024, er der et ønske om, at der bliver tilføjet noget om arbejdspligten, da det var en væsentlig del af drøftelsen under dette punkt.

Dette skrives ind i det tidligere referat, som frigives på ny.

Fraværende: Jacob Svava Mortensen og Bente Østrup Olsen

Punkt 4: Meddelelser - indledende (10 min)

81.38.04-A00-6-24

Meddelelser

Udvidelse af ledelsesrepræsentationen i Hovedudvalget

Forhandlingsorganet har godkendt, at ledelsessiden i Hovedudvalget opnormeres med en person, så hele direktionen fremover kan deltage i Hovedudvalgsmøderne - jf. pkt 116/2024.

Pladsen er således øremærket til vores nye direktør Morten Just.

Ændringen vil blive indskrevet som et tillæg til den nuværende MED-aftale.

Fra mødet:

Under mødet blev der spurgt ind til, hvordan man forholder sig, hvis direktionen udvides fra 3 til 4 personer. Skal alle direktører i så fald være en del af Hovedudvalget?

Formanden oplyste, at hans ønske er, at hele direktionen skal være repræsenteret i Hovedudvalget, da han mener, det er vigtigt, at alle direktionens medlemmer er opdateret på Hovedudvalgets arbejde, da det er bedst for organisationen. Han understregede dog, at han er åben for alternative løsninger, og at emnet vil blive drøftet nærmere på et kommende møde i Hovedudvalget, hvis forslaget bliver vedtaget.

Ny ledelsesrepræsentant til Hovedudvalget

Morten Just indtræder i direktørstillingen pr. 17. februar 2025. Da Morten sad som ledelsesrepræsentant i Hovedudvalget, skal der findes en ny leder til denne post.

Jf. vores MED-aftale, er det Direktionen der udpeger denne. På direktionsmøde den 18. februar 2025 vil Direktionen udpege den nye leder til posten.

Fra mødet:

Lotte Molsing, centerchef for Center for Kultur, Frivillighed & Borgerservice, er af direktionen udpeget som ny ledelsesrepræsentant i Hovedudvalget og deltager i møderne fremover.

Fraværende: Jacob Svava Mortensen og Bente Østrup Olsen

Punkt 5: Drøftelse | Opsamling på dialogmøde mellem Hovedudvalget og Chefforum 23. januar 2025 (15 min)

00.17.00-A00-27-24

Sagsfremstilling

Der er afholdt dialogmøde mellem Chefforum og Hovedudvalget den 23. januar 2025. På mødet blev der drøftet en række forskellige perspektiver på trivsel og arbejdsmiljø, sygefravær og nærvær samt muligheder for fleksibel arbejdstid. Hovedudvalget skal drøfte fælles opfølgning i forhold til, om der skal igangsættes tværgående initiativer.

Oplæg og præsentation fra mødet er vedhæftet som bilag 1.

Der var en klar ambition om at styrke trivslen og reducere sygefraværet gennem en fælles strategi, bedre kommunikation og stærkere arbejdsfællesskaber.

Der var følgende fokuspunkter inden for hver af de tre hovedtemaer:

Sygefravær og kommunikation:

- Hvordan sygefravær kommunikeres, især efter gentagne indsatser.
- Ensartet kommunikation i hele kommunen.
- TRIO'ens rolle som forandringsagent og arbejdsmiljøhandlingsplanens oversættelse til handling.
- Forskellige forståelser af "nærværssamtale".
- Tillidskultur og praktiske udfordringer i "kontakt på første dag".
- APV og arbejdsmiljøhandleplanens løbende udvikling og implementering.
- Vigtigheden af en fælles fortælling om sygefravær og trivsel.

Fleksibel arbejdsplads:

- Arealoptimering og fysiske rammer som forudsætning.
- Flexibilitet og individuelle løsninger vs. retfærdighed i hele organisationen.
- Fokus på arbejdsfællesskaber og digitalisering.
- Ledelse af flexibilitet og opgavebaseret styring fremfor tidsbaseret styring af opgaverne.
- Inspiration fra andre kommuners løsninger.

Trivsel og arbejdsmiljø:

- TRIO'ens rolle og værdien af arbejdsmiljøhandleplanen.
- Systematik vs. relationel trivsel - tillid og samtaler i hverdagen - det er ikke nødvendigvis modsætninger.
- Kompetenceudvikling af AMR og TRIO-medlemmer.
- Psykologisk tryghed og modig kommunikation.
- Best practice vidensdeling og makkerskaber mellem TRIO'er.
- Visualisering af handleplaner i årshjul for vedholdenhed.

Indstilling:

Formanden indstiller, at det drøftes om der:

- fremover skal afholdes 2 årlige dialogmøder mellem Hovedudvalget og Chefforum
- skal nedsættes en arbejdsgruppe sammen med Chefforum, der skal arbejde med at skabe en fælles grundfortælling om sygefravær og nærvær. Besluttet dette, skal der udpeges 2 medarbejderrepræsentanter fra Hovedudvalget til arbejdsgruppen.

Beslutning

Formanden orienterede om, at Chefforum har drøftet dialogmødet. Der var enighed i Chefforum om, at mødet var en stor succes, og de valgte temaer var relevante og værdifulde. Chefforum ønsker at gøre det til en fast praksis, at etablere to årlige dialogmøder mellem Chefforum og Hovedudvalget. Møderne skaber værdi og styrker sammenhængskraften mellem vores MED-system og den øverste ledelse.

Der var i Chefforum bred opbakning til at nedsætte en arbejdsgruppe, som skal arbejde på at udvikle en fælles fortælling om sygefravær og nærvær. Troels van Dijk og Dorthe Lund Nielsen er udpeget til at deltage i arbejdsgruppen.

Hovedudvalget delte også opfattelsen af, at det var en god og givende dag.

Der blev på dagens møde drøftet, om to årlige dialogmøder vil være tilstrækkeligt. Det blev besluttet, at fortsætte med to årlige møder, samt at der ved behov kan etableres ad hoc dialogmøder.

De to årlige dialogmøder vil blive indarbejdet i Hovedudvalgets årshjul fra 2026 og frem.

I 2025 afholdes der dialogmøder i juni og november måned.

Formanden godkendte, at tre medlemmer fra Hovedudvalget deltager i arbejdsgruppen. Stine Baad Clausen, Anja Elfriede Melin Lauridsen og Emil Lehmann Lindegaard har meldt sig til at deltage.

Hovedudvalget rettede en stor tak til HR for deres indsats, som har været med til at gøre dialogmødet så vellykket. Formanden deler Hovedudvalgets anerkendelse.

Fraværende: Jacob Svava Mortensen og Bente Østrup Olsen

Bilag

Bilag 1 - Oplæg og præsentation - Dialogmøde ml. Hovedudvalg og Chefforum 23. januar 2025

Punkt 6: Orientering | Udvikling i sygefravær for 2024 (20 min)

81.28.00-G01-1-25

Resumé

Sagen beskriver udviklingen i sygefraværet for hele 2024 sammenlignet med 2023 samt hovedpointer i den nye indsats for at nedbringe sygefraværet. Derudover beskrives måltalt for centrene samt en beskrivelse af omfanget af Faxe kommunes sygefravær sammenlignet med andre kommuner.

Indstilling

HR indstiller, at Hovedudvalget drøfter og tager sagsfremstillingen til efterretning.

Beslutning

HR-chef Jonas Hansen præsenterede en status på det overordnede sygefravær for 2024. Tallene viser, at sygefraværet i flere af vores centre er faldet, og denne positive tendens gælder både for det korte og det lange sygefravær. På trods af forbedringerne er vores sygefravær stadig relativt højt sammenlignet med andre kommuner.

Erfaringerne fra sygefraværprojekterne via STAR i Center for Social, Sundhed & Pleje samt Center for Børn, Unge & Familier har vist, at der er behov for at fokusere på nærværssamtaler og arbejdsmiljøhandleplaner. Derudover er det en vigtig læring, at vi kan blive bedre til at være systematiske i dette arbejde. En anden udfordring er den høje ledelsesomsætning, som gør det vanskeligt at sikre kontinuitet.

Fraværende: Jacob Svava Mortensen og Bente Østrup Olsen

Sagsfremstilling

Status på sygefraværet

Sygefraværet for 2024 er på 6,2%, hvilket er 0,6%-point lavere end for 2023. I grafen nedenfor ses den månedlige udvikling i sygefraværet for 2024.

Sygefraværsanalyse for Faxe Kommune

Periode: År til sidste måned Januar - December

Sygefraværsprocent

6,8%

Jan - Dec 2023

6,2%

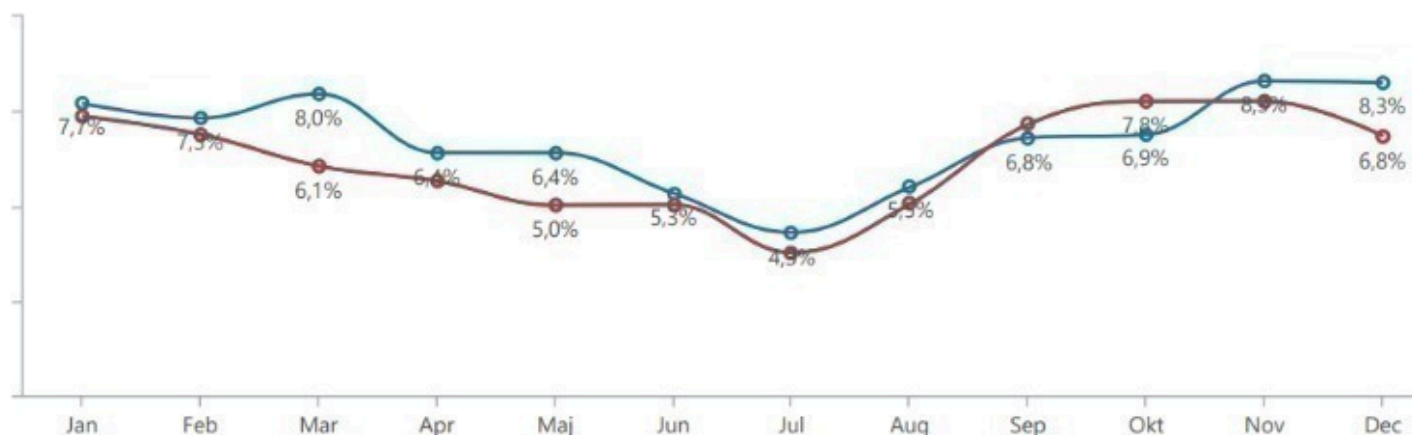
Jan - Dec 2024

-0,6%

Ændring %-point

Månedlige udvikling i sygefraværet

— 2023 — 2024



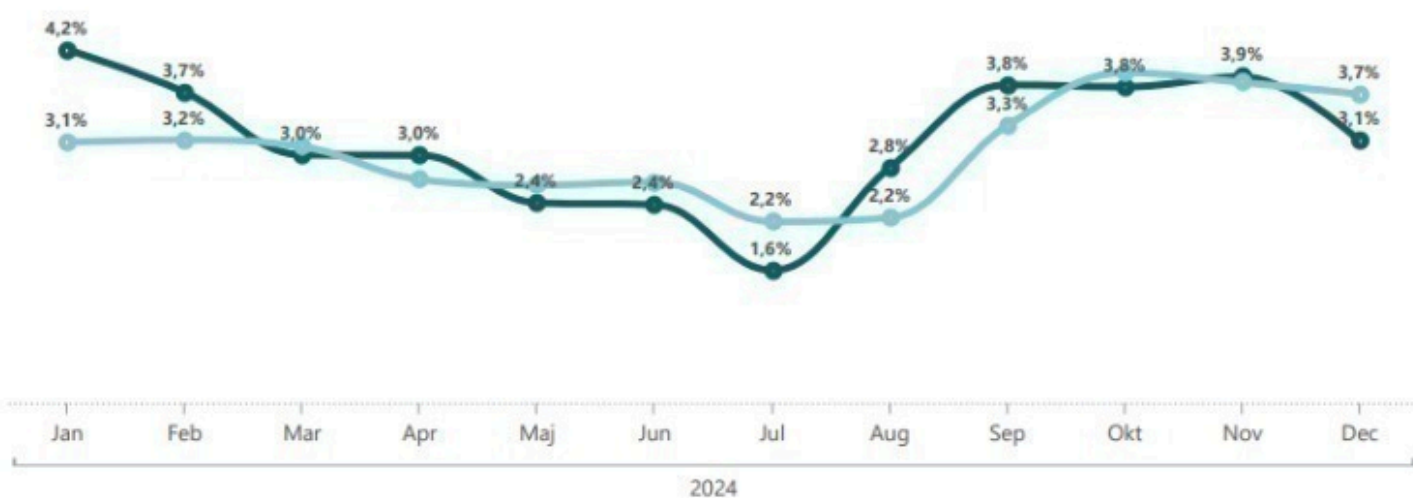
Figur 1: Månedlig udvikling i sygefraværet for 2024 - fra "Bilag 1 - Politisk rapport for 2024"

Status på kort og langt fravær

Det korte fravær (1-28dg) er for 2024 opgjort til 3,1%, mens det lange fravær (+28dg) er opgjort til 3,0%. I figuren nedenfor ses den månedlige udvikling i sygefraværet for 2024 opgjort på kort og langt fravær.

Månedlige udvikling i sygefraværet

— Kort fravær (1-28dg) — Langt fravær (+28dg)

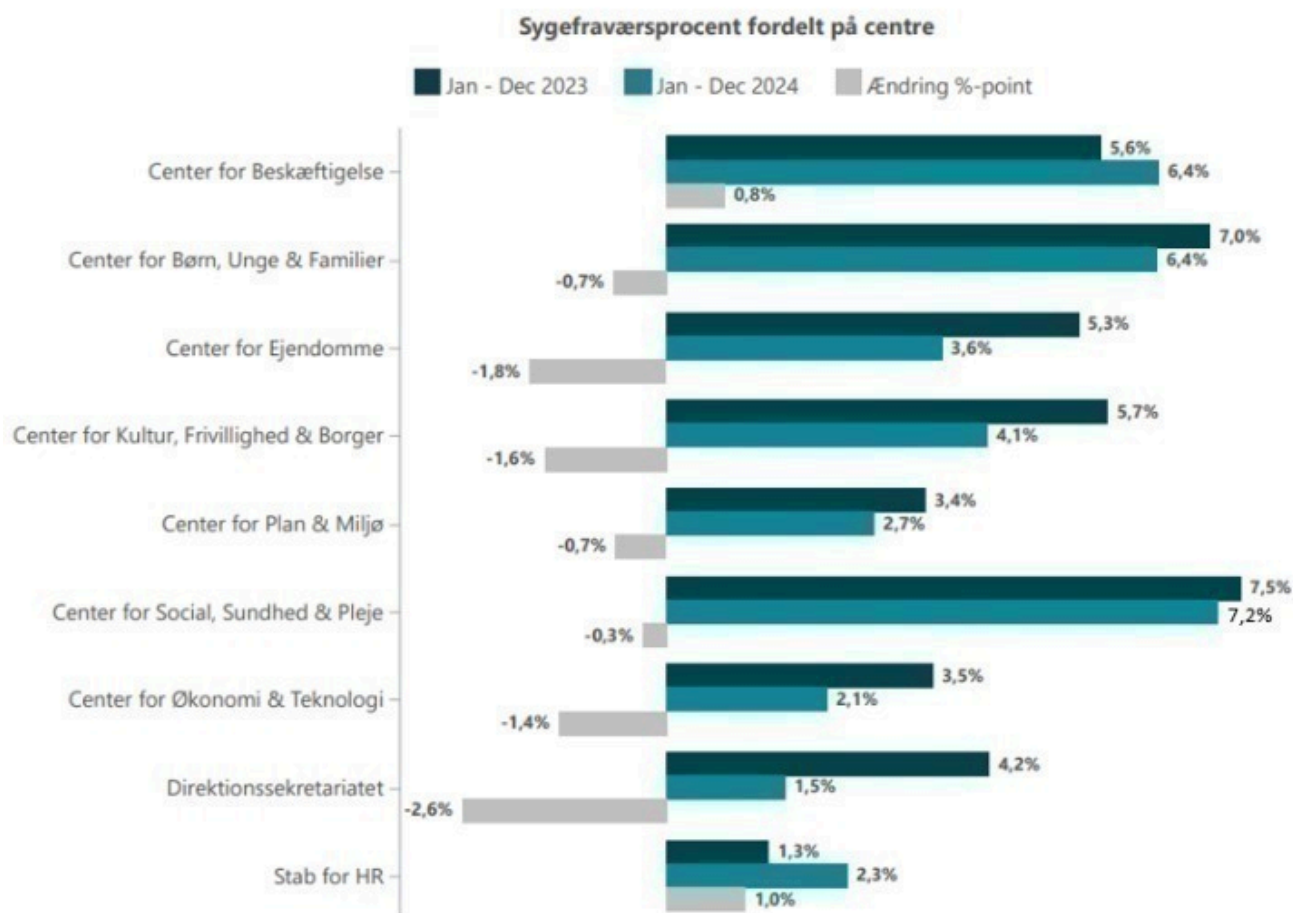


Figur 2: Månedlig udvikling i fraværslængder for 2024 - fra "Bilag 1 - Politisk rapport 2024"

Det korte fravær (1-28dg) er faldet 0,4%-point for 2024 sammenlignet med 2023. Det lange fravær (+28dg) er faldet 0,2%-point for 2024 sammenlignet med 2023.

Status på centrene

Sygefraværet i Faxe Kommunes centre/stabe viser, at 7 ud af 9 centre/stabe er faldet i 2024 sammenlignet med 2023. Af de to store centre, Center for Børn, Unge & Familier (CBUF) og Center for Social, Sundhed & Pleje (CSSP), er CSSP faldet med 0,3%-point, mens CBUF er faldet med 0,7%-point.



Figur 3: Udvikling i sygefraværet pr. center for 2024 - fra "Bilag 1 - Politisk rapport 2024"

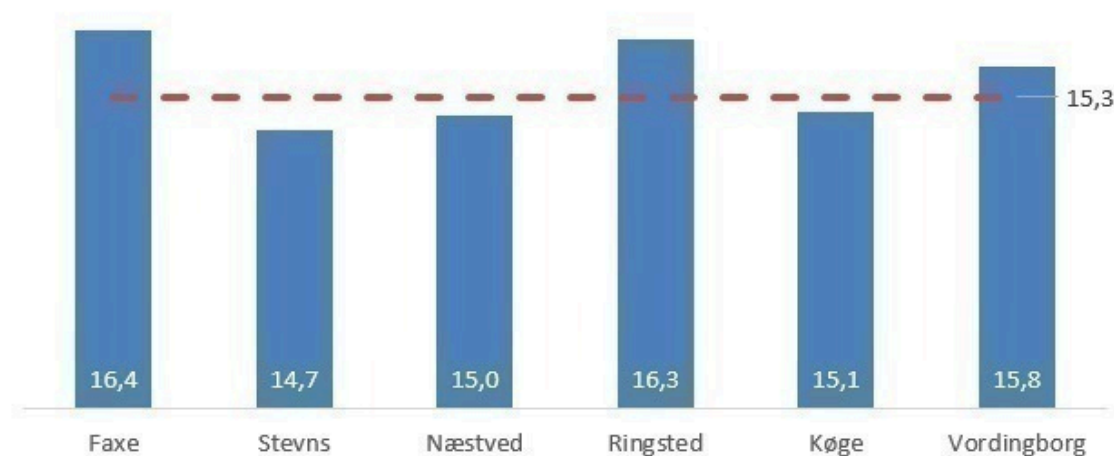
Andelsmæssigt er det fortsat i CBUF og CSSP, der er de største gevinster at hente ift. en generel nedbringelse af sygefravær.

Kommunerne og Regionernes Løndatakontor (KRL) Benchmark tal

Med de seneste tal fra KRL som opgør sygefraværet som fraværsgangsværk pr. fuldtidsansat, har Faxe Kommune et fraværsgangsværk pr. fuldtidsansat på 16,4 for perioden november 2023 til og med oktober 2024.

Faxe Kommune har for den viste periode det højeste sygefravær i forhold til omegnskommunerne. Faxe Kommune ligger sammen med Vordingborg og Ringsted Kommune over gennemsnittet for omegnskommunerne som er på 15,3. Figuren nedenfor viser KRLs tal opgjøret som fraværsgangsværk pr. fuldtidsansat.

KRL Fraværsdagsværk pr. fuldtidsansat: nov 2023 - okt 2024



Figur 4: KRLs opgørelse af sygefraværet som fraværsdagsværk pr. fuldtidsansat for perioden nov 2023 - okt 2024. (Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor)

Datagrundlag og opgørelsesmetode

Sagsfremstillingen er tilvejebragt vha. analyseværktøjet Targit pr. 14. januar 2025, der henter data fra lønsystemet KMD-OPUS.

Eventuelle efterregistrerede sygefraværdsdata i KMD-OPUS senere end denne dato for analyseperioden er ikke omfattet af sagsfremstillingen. Sygefraværet er opgjørt på baggrund af gældende organisering i KMD-OPUS og efter følgende metode:

Sygefraværsprocenten = $\text{Fraværstimer} / \text{Normtid (timer)} \times 100$

Fraværsårsager = Fravær vedr. Egen sygdom herunder Arbejdsskade, Delvist sygdom, Nedsat tjenestelig Arbejdsskade samt

Fravær-pandemi.

Genstart af sygefraværsindsatsen - Ny model for sygefravær

Kommunaldirektør Holger Spangsberg Kristiansen satte i december 2024 gang i arbejdet med at udarbejde en ny model med indsatser, der skal nedbringe sygefraværet. Modellen er primært baseret på erfaringer fra sygefraværsindsatserne i Center for Børn og Familie og Center for Social, Sundhed og Pleje, som er finansieret med midler fra Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering målrettet nedbringelse af sygefravær. Stab for HR har i samarbejde med direktionen og chefforum udarbejdet en samlet indsats, hvor følgende enkeltindsatser indgår:

- En hyppigere opfølgningsskade mellem leder og medarbejdere ved sygemelding, samt en præcisering af at leder og medarbejder skal tale sammen på dagen for sygemelding.
- Fastsættelse af måltal for hver enkelt arbejdsplads ved hjælp af en tidligere udarbejdet model.
- Fælles opdateret handleplan, der gælder for alle arbejdspladser i hele kommunen, og som alle er forpligtiget til at arbejde med kontinuerligt
- Mål for 2025 om at nedbringe sygefraværet til medianen for sammenlignelige kommuner, hvilket svarer til 14,9 fraværsdagsværk pr. fuldtidsansat.
- Fast kadence for opfølgning i ledelseskæden, herunder månedlige møder mellem direktør og centerchef for at drøfte sygefraværet samt efterfølgende opfølgning i den samlede direktion.
- En trinbaseret tilgang, der beskriver krav og handlinger til TRIO.
- Fælles ledelsesunderstøttelse for alle ledere ved hjælp af undervisning i konflikthåndtering, træning af nærværssamtalen og psykologisk tryghed.

Måltal pr. center

På direktionsmødet d. 29 januar blev det besluttet af udarbejde måltal for hvert for alle centre/stabe i Faxe Kommune. Nedenstående model viser måltal for de enkelte centre baseret på sammensætningen af funktionsområder (KRL's opdeling) på det enkelte center.

Organisatorisk Center	Måltal 2023	Måltal 2024
	Land	Land
Center for Beskæftigelse	4,60%	4,30%
Center for Børn, Unge & Familier	6,30%	5,70%
Center for Ejendomme	5,50%	5,00%
Center for Kultur, Frivillighed & Borgerservice	4,30%	4,00%
Center for Plan & Miljø	3,60%	3,50%
Center for Social, Sundhed & Pleje	7,50%	6,90%
Organisation & HR	3,60%	3,30%
Center for Økonomi & Teknologi	3,50%	3,30%

Figur 5: Måltal for centre/stabe i Faxe Kommune for 2023 og 2024 (Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor)

Måltal for 2023 er baseret på KRLs fraværstatistik for året 2022 på funktionsområder og den enkelte stab/ centers sammensætning af medarbejdere ansat på funktionsområderne.

Måltal for 2024 er baseret på KRLs fraværstatistik for året 2023 på funktionsområder og den enkelte stab/ centers sammensætning af medarbejdere ansat på funktionsområderne.

Der udarbejdes en opdateret version i maj 2025 for alle stabe/centre, områder og afdelinger, når KRL offentliggør fraværstatistikken for 2024.

Sammenligning med KL-tal fra "Kend din Kommune" fra 2025

På direktionsmødet d. 29 januar blev det besluttet af sagsfremstillingen skulle indeholde et overblik over KL's sammenligning af sygefravær på tværs af kommuner, samt en fremskrivning af sygefraværet for 2024 i Faxe Kommune.

Jævnfør KL's rapport "Kend din Kommune 2025", ligger Faxe Kommune på plads nummer 95 ud 98 kommuner med et fravær på 17,0 dagsværk pr. fuldtidsansat. Rapporten baserer sig på fraværstatistik for 2023 for fuldtidsbeskæftigede medarbejdere. (Kilde: Bilag 2 - Kend din kommune 2025). Ved fremskrivning af Faxe Kommunes fravær pr. fuldtidsansat til data fra 2024 (istedet for 2023), ligger Faxe Kommune på plads nummer 92 ud af 98 kommuner. (Kilde: Kend din kommune 2025).

Faxe Kommunes fravær i dagsværk pr. fuldtidsansat er på 16,35 for 2024.



Figur 6: Dagsværk pr. fuldtidsansat for Faxe Kommune. (Kilde: Targit)

Økonomiske konsekvenser

Ingen økonomiske konsekvenser.

Bilag

Bilag 1 - Politisk rapport for 2024

Bilag 2 - Kend din Kommune 2025

Punkt 7: Drøftelse | Genstart af sygefraværsindsats (40 min)

81.28.00-P00-1-24

Resumé

Sagen indeholder en beskrivelse og et overblik over de elementer, der indgår i den nye indsats for arbejdet med at nedbringe sygefraværet.

Indstilling

Stab for HR indstiller, at Hovedudvalget drøfter indsatsen.

Beslutning

HR-chef Jonas Hansen indledte punktet med en kort præsentation. De slides, der blev vist under mødet, vedlægges som bilag til punktet.

Sygefraværsindsatsen er opdelt i to spor: et individuelt spor, der fokuserer på nærværssamtaler, og et kulturspor, der arbejder med arbejdsfællesskabet på arbejdspladsen. Dermed er der tale om at indsatsen bygger på to elementer, der skal ses i sammenhæng.

Kadencen for kontakt mellem leder og medarbejdere ved sygefravær ændres og der er ved at blive udarbejdet en folder.

Den nuværende praksis for nærværssamtaler blev drøftet, og det blev understreget, at formålet og intentionen med samtalerne skal tydeliggøres ved genstart af indsatsen. Der er også behov for at præcisere forskellen mellem en nærværssamtale og en tjenestetilgængelighed samtale, samt at lederen skal være opmærksom på, hvornår hver type samtale finder sted.

Mødet indeholdt også en drøftelse af brugen af mulighedserklæringer og hvornår de bør anvendes. Erfaringer viser, at fastholdelse af medarbejdere på arbejdspladsen under sygdom er vigtig, også hvis der er tale om nedsat arbejdstid. HR undersøger, hvornår det er relevant at benytte mulighedserklæringer.

I forhold til, at man altid skal sygemelde sig telefonisk til sin leder, blev der på mødet spurgt til om det kunne være muligt at etablere lokale aftaler. Det blev bemærket, at nattevagterne samt weekender og helligdage kan udgøre en udfordring for kontakt mellem leder og medarbejder ved sygdom. Selvom det er vigtigt, at vi fastholder den overordnede intention om, at kontakten er vigtig, kan der være særlige undtagelser, for eksempel på helligdage, hvor lokale aftaler kan være nødvendige.

Flere deltagere gav udtryk for, at de ikke altid oplever, at intentionen med nærværssamtalerne er til stede. Der blev derfor opfordret til at tage udfordringer op på arbejdspladsen når de opleves. Formanden understregede, at konkrete sager ikke behandles på hovedudvalgsmøder, men at vi i stedet skal bruge vores MED-system eller gå til AMR eller TR, for at få problemerne belyst og løst. Det er også en mulighed at gå til en centerchef eller direktør.

I forhold til bilag 1 side 4, andet sidste afsnit står der:

"Et andet element, som lederen skal overveje at bringe på banen, er brugen af fleksible fridage ved gentagende sygdom, og om det er relevant at arbejde med brug af 6. ferieuge, FO-dage (søgnehelligdagsfrihed), seniordage, omsorgsdage, mv. i stedet for en sygemelding."

Der gøres på mødet opmærksom på, at det ikke er lovligt. Intentionen med sætningen har været, at det ikke handler om i stedet for en sygemelding, men at det handler om, at få brugt dagene og dermed have et fokus på dette. Morten Just og Jonas Hansen vil revidere formuleringen.

I forhold til TRIO blev der på mødet gjort opmærksom på, at vi skal huske, at TRIO er et uformelt fora. Tingene skal drøftes i de formelle fora og f.eks. sygefravær skal altid drøftes i MED. Grunden til at vi snakker så meget om TRIO er, at de er vigtige som forandringsagenter og spiller en central rolle i at ændre kulturen på arbejdspladserne. Af samme årsag spiller TRIO også en rolle i arbejdet med at nedbringe sygefraværet og udvikle arbejdspladsen og arbejdsmiljøet.

I forbindelse med dokumentet fra Bilag 1 - *"Trivsel og Fællesskab - metoder til arbejdet med fællesskab, sygefravær og arbejdsmiljø"* blev der rejst et ønske om, at ændre overskriften, da den på nuværende tidspunkt ikke opleves som retvisende. HR vil se på dette.

Under punktet blev der også spurgt til Hovedudvalgets deltagelse i Lederforumdagene. Det er tidligere besluttet, at deltagelsen vurderes fra gang til gang, afhængig af emnet og relevansen. Fremover vil alle dagene blive sat i Hovedudvalgets kalender, og mødeindkaldelser vil blive slettet, hvis deltagelsen vurderes som ikke relevant.

Sagsfremstilling

Stab for HR blev i november 2024 bedt om at lave et udkast til en samlet indsats for, hvordan vi som samlet organisation kan arbejde med at nedbringe sygefraværet. Indsatsen står på de erfaringer organisationen har fået gennem arbejdet med STAR-projekterne i Center for Social, Sundhed & Pleje og Center for Børn, Unge & Familier. Udkastet har været drøftet og tilrettet af flere omgange i Chefforum (se bilag 1).

Faxe Kommune har arbejdet med at nedbringe sygefraværet siden 2011. I 2023 svarede Faxe Kommunes samlede sygefravær til at kommunen lå på en 72. plads ud af 98 kommuner. Desværre viser det sig med de nyeste tal fra Kend din kommune (2024 tal), at vi igen ligger i den tunge ende med en 95. plads ud af 98. Derfor er det åbenlyst, at der er behov for at få løftet indsatsen til næste niveau.

Den konkrete målsætning i starten af 2025 er, at sænke sygefraværet til medianen for sammenlignelige kommuner (Stevns, Næstved, Ringsted, Køge og Vordingborg Kommuner), hvilket er 14,9 fraværsværk pr. fuldtidsansat (tallet er baseret på KRL-tal for perioden november 2022 til oktober 2023). Når målsætningen er opnået, fastsættes en ny målsætning. Derudover vil der blive udarbejdet måltal for alle arbejdspladser.

Den samlede indsats, der er nedskrevet i bilag 1 (Trivsel og Fællesskab - metoder til arbejdet med fællesskab, sygefravær og arbejdsmiljø) vil fremadrettet fungere som baggrunden for de indsatser, der bliver sat i værk.

Formålet med indsatsen

Formålet med indsatsen Trivsel og Fællesskab er at:

- Styrke arbejdsfællesskabet på arbejdspladsen for derigennem at skabe kvalitet, trivsel og arbejdsglæde.
- Sikre en tydelig og ensartet ramme for at håndtere sygefravær effektivt på tværs af kommunen, ved hjælp af fælles procedurer og systematisk opfølgning.

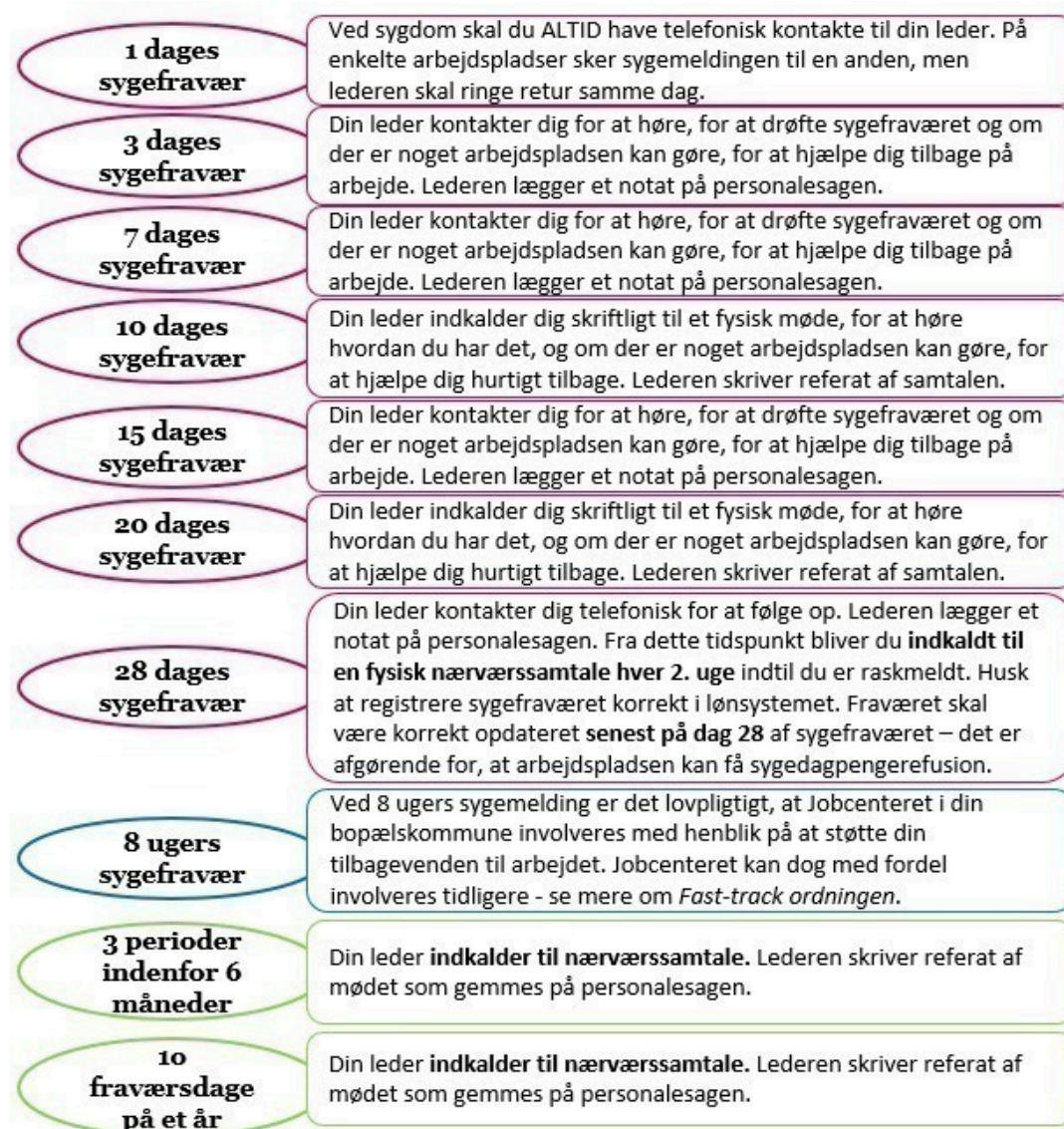
Et centralt fokuspunkt for at sikre et godt arbejdsmiljø, stabil drift og kvalitet i løsningen af kerneopgaven er at sænke kommunens sygefravær yderligere, da det fortsat udfordrer opgaveløsningen og fællesskabet.

Indsatsen består af fem indsatsområder hvilket er:

1. Information og viden om procedure for sygemelding og opfølgning
2. Systematisk opfølgning i ledelseskæden
3. Måltal og data
4. TRIO som nøgleaktører
5. Understøttelse af ledelse, TRIO og arbejdspladskultur

Kadence for kontakt ved sygemelding

Helt centralt står den ensartede kadence for kontakt mellem medarbejder og leder ved sygemelding, hvilket er gengivet nedenfor i figur 1.



Figur 1. Oversigt over kadence for kontakt mellem leder og medarbejder ved sygemelding (bilag 1)

Se også bilag 3 for opdateret bilag i Nærværspolitikken.

Arbejdsmiljøhandleplan

Et andet væsentligt element er den opdaterede arbejdsmiljøhandleplan, som alle arbejdspladser fremadrettet skal arbejde med og som favner alle arbejdsmiljørelaterede udfordringer. Arbejdsmiljøhandleplanen kommer til at være et centralt værktøj for alle TRIO'er. En af intentionerne med en samlet arbejdsmiljøhandleplan er, at alle indsatser bliver samlet et sted. Det er både indsatser, der er målrettet fællesskabet, men også indsatser der omhandler en fælles indsats for at nedbringe sygefraværet. I bilag 2 ses den fulde version af arbejdsmiljøhandleplanen, samt introduktion og vejledning.

Arbejds miljøhandleplan – eksempel						
Hvad?	Hvorfor? (Baggrund)	Hvordan?	Hvornår?	Hvem? (Ansvar og opfølgning)	Status – hvad er næste skridt?	Dato for drøftelse
Overordnet tema/mål: Håndtering af sygefravær Delmål: At opnå en mere hensigtsmæssig og fleksibel procedure for raskmelding og kommunikation om fortsat sygdom Succeskriterier: - Færre udløstede vikarvagter - Mindre frustration blandt medarbejderne over manglende vikardækning - Mindre frustration blandt vikarer	Vi har flere gange oplevet at vores nuværende procedure for raskmelding er for ufleksibel og i situationer har det betydet, at vi ikke har kunnet nå at få vikardækket. Dette sker f.eks. pga. kort varsel omkring stadig sygdom, eller at medarbejderne rent faktisk har været raske nok til at tage på arbejde, men fristen for raskmelding har ligget for sent, så vikaren er mødt ind unødigt.	Fremover skal medarbejdere melde sig raske senest kl. 21 aftenen inden tilbagekomst på arbejde. Raskmelding skal ske til leder pr. tif. eller sms (med kvittering af modtagelse). Dette skal kommunikeres ud på skrift af leder, samt kommunikeres ved næste p-møde d. 31.08.24 med øjeblikkelig effekt derefter.	Forsøget løber 4 måneder fra 01.09.24. herefter evalueres effekten af ændringen på p-møde d. 14.02.25 og på MED-møde d. 17.02.25. Kommunikation ud til medarbejdere på p-møde d. 31.08.24.	TR og AMR præsenterer konceptet og besvarer spørgsmål. Leder er primær kontakt ved raskmelding. Vikar for leder i denne forbindelse (ex. TR eller Sekretær) offentliggøres i god tid. Dette er leders ansvar.	Evalueret af indsats på p-møde d. 14.02.25 og på MED-møde d. 17.02.25.	Drøftet på et MED-møde d. 20.08.24
Overordnet tema/mål: Bevare høj medarbejdertilfredshed gennem styrkelse af sociale fællesskaber Delmål: Sikre fortsat planlægning og gennemførelse af sociale arrangementer, der opleves som givende for det kollegiale fællesskab Succeskriterier: - Et arrangement pr. kvartal - Min. 75% deltagelse	APV 2024 viste, at medarbejderne har høj tilfredshed, som blandt andet forklares med et godt og socialt kollegialt fællesskab og høj grad af deltagelse i sociale arrangementer. Medarbejderne giver udtryk for at arrangementerne er med til at styrke relationen med kollegaerne. Den gode relation og stemning i afdelingen, er med til at balancere det meget høje arbejdspress og tempo.	Indføring af sociale arrangementer i TRIO-årshjul. Etablering af arbejdsgruppe med ansvar for næste periode. Perioden løber indtil sommerferien 2025. Arbejdspladsen giver en time pr. medarbejder til arrangementer i forlængelse af en arbejdsdag.	Indsatsen træder i kraft med øjeblikkelig effekt. Der evalueres på et MED-møde d. 10.06.25.	TRIO følger løbende op på arbejdsgruppens arbejde med at planlægge arrangementerne. TRIO har ansvar for at etablere arbejdsgruppe. Arbejdsgruppe finder datoer og melder dem tilbage til TRIO, der indfører dem i TRIO-årshjul. Dato for socialt arrangement i fjerde kvartal meldes ud i fællesmail og til P-møde d. 31.08.24	Indsatsen er sat i gang. Evalueret på MED-møde d. 10.06.25	Drøftet på et MED-møde d. 20.08.24

Figur 2. Arbejds miljøhandleplan (bilag 2)

Foruden ovenstående indsats vil der også blive iværksat følgende indsats:

- Fast kadence for opfølgning i ledelseskæden, herunder månedlige møder mellem direktør og centerchef for at drøfte sygefraværet, samt efterfølgende opfølgning i den samlede direktion.
- En trinbaseret tilgang, der beskriver krav og handlinger til TRIO.
- Fælles ledelsesunderstøttelse for alle ledere ved hjælp af undervisning i konflikthåndtering, træning af nærværssamtalen og psykologisk tryghed.

Opstart

Indsatsen udrulles den 5 marts på et ekstraordinært Lederforum. Her introduceres lederne til indholdet i indsatsen. Derudover vil alle få udleveret dokumentet "Trivsel og Fællesskab - metoder til arbejdet med fællesskab, sygefravær og arbejdsmiljø" (bilag 1) og de vil få slides til at præsentere indsatsen på arbejdspladserne samt de vil få udleveret en A5 flyer, som viser kadencen for kontakt ved sygemelding.

På dette møde gennemgår HR-chef Jonas Hansen indholdet i bilag 1, som baggrund for den videre drøftelse.

Økonomiske konsekvenser

Ingen økonomiske konsekvenser.

Bilag

Bilag 1 - Trivsel og Fællesskab - metoder til arbejdet med fællesskab sygefravær og arbejdsmiljø

Bilag 2 - En samlet arbejdsmiljøhandleplan

Bilag 3 - Nærværspolitik med udkast til revideret bilag

Punkt 8: Drøftelse | Arbejdsmiljødialog (20 min)

87.01.00-A00-2-24

Sagsfremstilling

Arbejdsmiljøhandleplanen

Der er flere arbejdspladser, der giver udtryk for, at det at arbejde med arbejdsmiljøhandleplanen er en svær opgave.

Det er derfor besluttet, at der skal indhentes viden om hvordan det reelt er for vores arbejdspladser at arbejde med arbejdsmiljøhandleplanen.

På mødet vil 2-3 medlemmer fra medarbejdersiden fortælle om hvordan de arbejdspladser de repræsenterer oplever arbejdet med arbejdsmiljøhandleplanen.

Beslutning

Et hovedudvalgsmedlem har i forbindelse med STAR-projektet i Center for Børn, Unge & Familier gennemgået arbejdspladsernes arbejdsmiljøhandleplaner. Det har vist sig, at indholdet i disse planer varierer markant, og det er tydeligt, at flere arbejdspladser oplever udfordringer med at arbejde med dem efter hensigten. Det er tænkt som et dynamisk værktøj, der skal revideres og arbejdes med løbende. Det ses, at især det med systematikken og det at oversætte tingene til konkrete handlinger er rigtig svært. Det kræver en ekstra indsats for at få dette arbejde ordentligt integreret i organisationen. Målet med arbejdsmiljøhandleplanerne er, at det bliver en naturlig del af de løbende drøftelser på arbejdspladserne.

Selvom det er en ledelsesopgave at sikre dette, er det vigtigt at involvere TRIO i arbejdet. Det er afgørende, at hele arbejdspladsen kender til arbejdet med arbejdsmiljøhandleplanerne.

Det er en fælles opgave at optimere arbejdet med arbejdsmiljøhandleplanerne i hele organisationen. Direktørerne bærer det med videre, men vi har alle et ansvar for at understøtte denne optimering.

Der blev også spurgt til muligheden for at få en repræsentant fra Arbejdstilsynet til at fortælle om det systematiske arbejde med arbejdsmiljø. HR vil kontakte Arbejdstilsynet for at undersøge mulighederne.

Fraværende: Jacob Svava Mortensen og Bente Østrup Olsen

Punkt 9: Organisationstilpasning

81.38.04-A00-6-24

Sagsfremstilling

Kommunaldirektøren har fremsat et ønske om en organisationstilpasning.

Følgende påtænkte tilpasninger af organisationen skal derfor sendes til høring i MED-systemet:

- Udvidelse af direktionen fra 3 til 4 direktører
- Sammenlægning af Center for Plan & Miljø og Center for Ejendomme til et nyt center,
- Omdannelsen af Center for Økonomi & Teknologi til en stabsfunktion
- Sammenlægningen af Direktionssekretariatet og Stab for HR til én ny stabsfunktion

Hvis Økonomiudvalget godkender at sende de ovenstående påtænkte organisationstilpasninger i høring i relevante MED-udvalg, vil den videre proces være som følgende:

- Hovedudvalget beslutter processen for koordinering af høringssvar fra MED-udvalg i de berørte enheder på deres møde den 19. februar 2025
- Høringssvar skal være modtaget i Direktionssekretariatet den 7. marts 2025
- Samlet høringssvar tilgår Økonomiudvalget på mødet den 18. marts 2025.
- Økonomiudvalget vil med høringssvarene den 18. marts 2025 indstille til byrådet at godkende eller ikke godkende de påtænkte organisationstilpasninger.

Økonomiudvalgsmødet afholdes efter Hovedudvalgsmødet den 19. februar 2025, hvorfor Økonomiudvalgets beslutning ikke er kendt når Hovedudvalget afholder dette møde.

Dagsordenspunktet fra Økonomiudvalgsmødet pkt. 30 - Godkendelse af proces for høring af påtænkte organisationsændringer er vedlagt sagen som bilag.

Indstilling:

Formanden indstiller, at Hovedudvalget drøfter processen for inddragelse af MED-udvalgene, herunder koordinering af høringssvar

Beslutning

Formanden informerede om, at Økonomiudvalget vil behandle sagen senere samme dag. På dette møde forholder vi os til forslaget som om det allerede er vedtaget på aftenens Økonomiudvalgsmøde, for at kunne behandle punktet bedst muligt. Formanden gennemgik de foreslåede organisationstilpasninger og spurgte til, hvordan vi sikrer en smidig proces. Høringssvarene skal sendes til Direktionssekretariatet senest den 7. marts 2025, så de kan blive behandlet på Økonomiudvalgsmødet den 18. marts 2025.

Der blev udtrykt bekymring over, at ikke alle skulle få mulighed for at afgive høringssvar. Der blev opfordret til, at alle gennem centerudvalgene får mulighed for at bidrage. Formanden understregede, at alle skal have mulighed for at blive hørt, og ingen skal føle sig udelukket.

Det blev besluttet, at sekretæren for Hovedudvalget informerer formandsskaberne i centerudvalgene om muligheden for at afgive et høringssvar. Formand og næstformand for centerudvalgene afklarer herefter indbyrdes om der skal afgives høringssvar fra centeret og om der er lokal-MED, hvor det er relevant. Hovedudvalget afgiver et høringssvar på egne vegne. Alle modtagne høringssvar vedlægges sagen til Økonomiudvalget og Byrådet, som træffer en endelig beslutning i forhold til de foreslåede organisationstilpasninger.

Der blev stillet spørgsmål ved sammenlægningen af Direktionssekretariatet og Stab for HR i forhold til HR-Udvikling. Formanden svarer, at målet er at samle disse funktioner i én enhed. Der vil ikke blive færre ressourcer – HR skal fortsat have den samme prioritering og betydning som i dag.

Derudover blev der spurgt ind til ansættelsen af en ny centerchef i Center for Plan & Miljø samt Center for Ejendomme, i forhold til om stillingen burde være slået op på ny, nu hvor den også omfatter Center for Ejendomme?

Ansættelsesudvalget har drøftet dette med konsulenthuset, og konsulentens vurdering er at, hvis stillingen var blevet slået op på ny, ville ansøgningsfeltet ikke have ændret sig væsentligt. Den ansættende direktør har været fortalende for at fortsætte processen, da hun har et stort arbejdspress med centre, der aktuelt håndterer mange store og komplekse opgaver. De ansøgere, der har været til samtale, er blevet informeret om den eventuelle ændring.

Fraværende: Jacob Svava Mortensen og Bente Østrup Olsen

Bilag

Bilag 1 - Økonomiudvalgets dagsorden pkt. 30 - Godkendelse af proces for høring af påtænkte organisationstilpasninger

Punkt 10: Orientering | Centralisering af bogholderiopgaven (15 min)

00.01.00-A00-4-25

Sagsfremstilling

I foråret 2024 igangsatte Chefforum en forundersøgelse om mulighederne for en centralisering af bogholderiopgaven i Faxe Kommune. Siden har der været udført et stort arbejde i en nedsat projektorganisation, hvor blandt andet andre kommuners erfaringer med en centralisering af denne opgave er inddraget.

På baggrund af forundersøgelsen har Direktionen besluttet, at der skal gennemføres en centralisering af bogholderiopgaven, og efter en drøftelse i Chefforum den 7. januar 2025 er der fuld opbakning hertil.

Næste skridt er, at der bliver udarbejdet en implementeringsplan og etableret en projektorganisering til at understøtte processen. Implementeringsplanen forventes udarbejdet og godkendt af Direktionen i august 2025. Herefter vil der ske en inddragelse ift. de konkrete forandringer i MED-udvalgene.

Centerchef Jens Vedel Jørgensen deltager under dette punkt.

Indstilling:

Formanden indstiller, at Hovedudvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning

Centerchef Jens Vedel Jørgensen deltog under punktet.

Oplægget der blev vist på mødet er vedlagt som bilag 1 - *Oplæg og præsentation - Centralisering af bogholderiopgaver i Faxe Kommune*.

Der blev fortalt om gevinsterne ved at centralisere opgaven, som er en øget effektivitet, en øget kvalitet med mindre fejl, bedre data og dermed bedre økonomi samt bedre nøgletal.

Der er set på erfaringer med centralisering af bogholderiopgaven hos omkringliggende kommuner.

Med oplægget er Hovedudvalget orienteret og punktet tages op på et fremtidigt hovedudvalgsmøde, når der er udarbejdet en implementeringsplan efter sommerferien.

Fraværende: Jacob Svava Mortensen og Bente Østrup Olsen

Bilag

Bilag 1 - Oplæg og præsentation - centralisering af bogholderiopgaver - Faxe Kommune

Punkt 11: Orientering | Budgetvejledning for 2026-2029 (15 min)

00.30.14-G01-13-24

Sagsfremstilling

På møderækken i januar 2025 behandlede Økonomiudvalget og byrådet vedtog planen for det kommende års budgetproces - også kaldet budgetvejledningen.

Hovedudvalget forelægges i indeværende sag budgetvejledningen og tidsplanen som den ser ud.

Da der er kommunalvalg i 2025, er der lagt op til en 'light'-version i budgetarbejdet for budget 2026-2029. Samtidig ønsker administrationen at opstarte arbejdet med tværgående temaer frem mod budgetprocessen for 2027-2030, således at der kan laves et mere dybdegående arbejde, som kan være klar til det budget for det nye byråd, der tiltræder den 1. januar 2026.

Budgetvejledningen skitserer kort denne todelte proces, men har ellers hovedsageligt fokus på processen frem mod budget 2026-29.

Processen bliver light i den forstand, at der ikke umiddelbart skal udarbejdes store nye kataloger. Kravet til råderummet fastsætter byrådet ligeledes på mødet i januar og det forventes at være på omkring 25 mio. kr. som umiddelbart består af politisk kendte udfordringer, dvs. den ikke udmøntede besparelse fra Budget 2025-28, som i 2026 udgør 12 mio. kr. og så et fortsat pres på familieområdet svarende til ca. 12-13 mio. kr. Sidstnævnte er forbundet med betydelig usikkerhed på nuværende tidspunkt.

For at imødekomme dette råderum foreslås det, at kvalitetstjekke og opdatere de prioriteringsforslag, som blev fravalgt i budget 2025-28. Såfremt at totalbeløbet på disse opfylder kravet til råderum, arbejdes der ikke med yderligere tiltag. Hvis råderumskravet ikke opfyldes, vil der administrativt skulle udarbejdes nye forslag svarende til at imødekomme de kendte udfordringer. Ligeledes, hvis der ligger forslag som ikke umiddelbart kan lade sig gøre (hvor det fremgår, at det ikke er gangbart set fra administrationens side), så skal de ud af kataloget og erstattes med nye forslag. Det eksisterende katalog skal kvalificeres i løbet af januar og februar.

Der er ikke lagt op til at der skal være den store politiske involvering i foråret, men udelukkende, at der skal være MED-inddragelse på fagudvalgene i enten maj eller juni. Hvornår MED-inddragelsen sker, afgøres i de enkelte fagudvalg af centerchef og direktør. Center for Økonomi & Teknologi udarbejder en generisk sag til maj-møderne, som kan behandles på maj-mødet eller på juni-mødet, hvis det passer bedre med centerudvalgene og Råd og Nævn.

Høringsperioden for budgetprocessen er kort (som i 2024), hvilket stiller krav til at centercheferne får planlagt og indlagt høringmøder i MED-systemet allerede nu. Høringsperioden løber fra 28. august til den 3. september kl. 12 - altså kun 6 dage inkl. en weekend. Materialet til høringen bliver publiceret til Økonomiudvalgets møde den 28. august (senest mandag den 25. august) og vil herfra være tilgængeligt for de høringsberettigede.

Centerchef Jens Vedel Jørgensen og budgetchef Sine Marchner Holck deltager under dette punkt.

Indstilling:

Formanden indstiller, at Hovedudvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning

Centerchef Jens Vedel Jørgensen deltog under punktet.

Oplægget der blev vist på mødet er vedlagt som *bilag 2 - Oplæg Budgetvejledning 2026 - Hovedudvalgsmøde 19. februar 2025*

Med oplægget er Hovedudvalget orienteret om budgetvejledningen 2026-29.

Fraværende: Jacob Svava Mortensen og Bente Østrup Olsen

Bilag

ENDELIG Budgetvejledning 2026

Oplæg Budgetvejledning 2026 - Hovedudvalgsmøde 19. februar 2025

Punkt 12: Orientering | Metode for budgetoverførsler fra 2024 til 2025 (15 min)

00.30.14-G01-1-25

Sagsfremstilling

Hvert år når regnskabet afsluttes udarbejdes en overførselssag til politisk niveau. Overførselssagen sikrer overførsel af bevillinger jf. kommunens overførselsregler, således at merforbrug kan indhentes i det efterfølgende regnskabsår og evt. en andel af mindreforbrug overføres til det nye regnskabsår - både på drift og anlæg.

Økonomiudvalget skal på mødet den 19. februar tage stilling til om overførselssagen skal behandles i fagudvalgene eller behandles direkte i Økonomiudvalget og byrådet. Hvis sagen skal behandles i fagudvalgene vil sagen først kunne behandles af byrådet i april, hvilket giver en senere udmelding til institutioner og afdelinger om årets budget. Hvis sagen behandles direkte i Økonomiudvalget og byrådet, vil sagen kunne afgøres i marts.

Kommunens overførselsregler er en del af de økonomiske principper og blev vedtaget af byrådet i deres nuværende form i november 2023. Overførselsreglerne kan ses i bilag 6.2 til de økonomiske principper og er ligeledes vedhæftet sagen. Det er første gang, at der benyttes de nye overførselsregler, hvor rammebudgetters mindreforbrug nu overføres med maksimalt 2% af det korrigerede budget, mod tidligere 4%, og merforbrug overføres fuldt ud.

På anlægsområdet overføres igangværende anlæg fuldt ud, med mindre der ligger en tilsvarende pulje i næste regnskabsår. Hvis det er tilfældet foretages en konkret vurdering af om restbudgettet skal overføres til næste års pulje.

I 2024 har der været lønstigninger som følge af trepartsmidlerne, som ikke har været udmøntet i budgetterne, da de først blev vedtaget i løbet af 2024. Dette har medført en øget lønudgift på de berørte fagområder og dette har haft betydning for overholdelse af budgetter. Nogle steder har det været muligt at udvise tilbagehold, således at lønstigningerne har kunne indeholdes i budgettet, hvor det andre steder ikke har været muligt.

I overførselssagen vil der blive taget hensyn til denne udfordring således, at de institutioner som har merforbrug vil blive kompenseret for den andel af merforbruget som vedrører trepartsmidlerne. En uddybende forklaring kan findes i plancher som er vedlagt som bilag.

Center for Økonomi & Teknologi orienterer chefforum om den proces der lægges op til for håndtering af overførsler, og som skal beslutes af Økonomiudvalget den 19. februar 2025.

Centerchef Jens Vedel Jørgensen og budgetchef Sine Marchner Holck deltager under dette punkt.

Indstilling:

Formanden indstiller, at Hovedudvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning

Centerchef Jens Vedel Jørgensen deltog under punktet.

Oplægget blev gennemgået på mødet og er vedlagt som *bilag 1 - Oplæg - Tidsplan og proces for overførsler - Hovedudvalgsmøde 19. februar 2025*.

På Økonomiudvalgsmødet senere samme dag skal der tages stilling til metoden for overførselssager.

Med oplægget er Hovedudvalget orienteret.

Fraværende: Jacob Svava Mortensen og Bente Østrup Olsen

Bilag

Oplæg - Tidsplan og proces for overførsler - Hovedudvalgsmøde 19. februar 2025

Bilag 6.2 retningslinjer for overførelsesregler mellem årene

Punkt 13: Orientering | Nedlæggelse af MED-udvalg i Sygeplejeenheden (15 min)

81.38.04-A00-5-23

Sagsfremstilling

Orientering om nedlæggelse af MED-udvalg i Sygeplejeenheden, da sygeplejen er integreret i Hjemmeplejedistrikterne fra den 18. februar 2025.

Sygeplejerskerne er pr. 18. februar 2025, integreret i de nuværende fire hjemmeplejedistrikter, og dermed nedlægges sygeplejen som en selvstændig enhed. Integrationen blev sat i gang den 18. februar 2025, hvor sygeplejerskerne fraflyttede sygeplejeenhedens nuværende lokation på Faxe Sundhedscenter, og flyttede ind på hjemmeplejens fire matrikler. Strukturmæssigt betyder det, at de enkelte sygeplejersker integreres i kommunens fire hjemmeplejedistrikter og at Sygeplejeenheden som selvstændig enhed nedlægges.

Sygeplejeenheden har haft deres eget MED-udvalg. Som en konsekvens af nedlæggelsen af Sygeplejeenheden vil Sygeplejeenhedens MED-udvalg også blive nedlagt.

Sygeplejerskerne vil fremover være en del af distrikternes MED-udvalg, og kan vælges på lige fod med de øvrige faggrupper i distrikterne til distriktets MED-udvalg. Der kan være op til 8-10 medarbejdere i hver af de 4 distrikters MED-udvalg, og der er mulighed for, at sygeplejerskerne kan være en del af distrikternes MED-udvalg. I foråret 2025 er der valg til MED, hvor sygeplejerskerne kan stille op. Tværgående beslutninger mellem de forskellige hjemmeplejedistrikter, herunder med betydning for sygeplejerskerne, vil fortsat blive behandlet i Område-MED for hjemme- og sygeplejen.

Beslutningen om integration af sygeplejen er truffet af Senior- & Sundhedsudvalget og er resultatet af en projektproces, der har løbet fra maj til september 2024. I projektperioden har en arbejdsgruppe, bestående af repræsentanter fra sygeplejen og hjemmeplejen, samt en styregruppe haft ansvaret for processen. Hjemme- og Sygeplejens Område-MED har igennem hele processen været positive overfor integrationen og stemte enstemmigt for nedlæggelse af Sygeplejen som selvstændig enhed.

Indstilling:

Formanden indstiller, at Hovedudvalget tager nedlæggelsen af Sygeplejeenhedens MED-udvalg til efterretning.

Beslutning

Morten Just informerede, som tidligere centerchef for Center for Social, Sundhed & Pleje, om at sygeplejerskerne er blevet integreret i de nuværende fire hjemmeplejedistrikter, og dermed er Sygeplejeenheden nedlagt som en selvstændig enhed hvilket betyder, at MED-udvalget for Sygeplejeenheden også er nedlagt.

Hovedudvalget tager dette til efterretning.

Fraværende: Jacob Svava Mortensen og Bente Østrup Olsen

Punkt 14: Meddelelser (10 min)

81.38.04-A00-6-24

Meddelelser

Tilpasning af organiseringen i Center for Beskæftigelse

Punktet blev behandlet på Hovedudvalgsmødet den 11. december 2024 med følgende beslutning: *CFB anmodes om at eftersende den nye MED-struktur for deres center. Det vil blive behandlet i en skriftlig proces, hvor Hovedudvalget godkender.*

Næstformanden giver på mødet en status.

Fra mødet:

Næstformanden og centerchef Troels van Dijk er i dialog og forventer, at det vil være på plads til næste Hovedudvalgsmøde, hvor den nye MED-struktur vil kunne godkendes.

Opdatering af vilkårsaftale

Lissie Andréa samt Emil Lehmann Lindegaard har ønsket, at der kigges på den nuværende Vilkårsaftale, som er fra 2007.

Opgaven vil blive igangsat snarest muligt.

Fra mødet:

Opgaven er sat på listen over opgaver der venter, men vi er ikke klar endnu.

Lene Rold Andersen (HK) oplyser, at netop vilkårene for FTR gør, at hun efter dette Hovedudvalgsmøde har valgt at trække sig som FTR.

Flere udtrykker, at de sidder i Hovedudvalget for hele organisationen, men at det er den enkelte arbejdsplads der har udgiften for flere af de timer de anvender til dette arbejde.

Der gøres opmærksom på, at vi lige pt. også har Områdeudvalg som en prøvehandling, hvilket der ikke kompenseres timer for på nuværende tidspunkt.

I forhold til områdeudvalgene blev der på mødet spurgt til Hovedudvalgets holdning i forhold til at tilføje en ekstra leder til et områdeudvalg. Næstformanden oplyste, at det er helt op til dem selv og at Hovedudvalget ikke blander sig i dette.

Der er fra Hovedvalget opbakning til, at der kigges på opgaven med vilkårsaftalerne.

Fraværende: Jacob Svava Mortensen og Bente Østrup Olsen

Punkt 15: Drøftelse | Hovedudvalgets kommunikationsindsats (15 min)

81.38.04-A50-1-23

Sagsfremstilling

Hovedudvalget drøfter i fællesskab hvilke pointer og budskaber, som er særlige vigtige at få kommunikeret ud i organisationen efter dagens møde. Både fælles og hvert enkelt medlem af udvalget.

Allan Grasberger fra Kommunikation deltager sidst på mødet og hjælper med bl.a. videooptagelse.

Beslutning

Allan Grasberger fra Kommunikation deltog under punktet.

Det blev på mødet besluttet, at nedenstående emner skulle kommunikeres efter dagens møde via direktionens nyhedsbrev.

- Arbejdsmiljøhandleplaner
- Mulighed for at afgive høring til organisationstilpasninger
- Genstart af sygefravær

Fremover tager medarbejdersiden en drøftelse af dette emne på deres formøder.

Fraværende: Jacob Svava Mortensen og Bente Østrup Olsen