



Hovedudvalget

REFERAT

Sted: Sostrup Slot
Maria Hjerte Engen 1
8500 Grenaa

Dato: Fredag den 15. november 2024

Start kl.: 8:00

Slut kl.: 13:00

Medlemmer: Jonas Kroustrup (Kommunaldirek- Helle Steffensen
tør)(Formand) Ole Andersen
Lene Mehlsen Thomsen (Velfærdsdi- Lone Uldal Pedersen
rektør) Anni Hovmann Nielsen
Kim Bruun Nielsen (Fællesforvalt- Birgitte Bastiansen
ningsdirektør) Michael Aagaard Laursen
Mette Koudal (Børne- og familiechef) Vibbe Vogel Hansen
Anne-Marie Bentzen (Sundhed- og Hanne Majgaard Nielsen
omsorgschef) Lisette Jørgensen
Kim Tommy Jensen (Vej- og ejen- Mia Hedegaard van de Sande
domschef) Henrik Fuglsang
Karen Meisner Christensen (Stabs-
chef)
Marianne Fisker (Afdelingsleder)
Tinne Christiansen (Næstformand)

Nanna Mosegaard

Fraværende: Kim Bruun Nielsen (Fællesforvalt-
ningsdirektør) Lisette Jørgensen
Henrik Fuglsang
Mette Koudal (Børne- og familiechef)
Anne-Marie Bentzen (Sundhed- og
omsorgschef)

Indholdsfortegnelse

	Side
1. Program.....	1
2. Psykologisk tryghed.....	2
3. Frisættelse og professionelt aktørskab	4
4. Status på sygefraværsprojektet	6
5. Dialog om arbejdsmiljøpuljen.....	9
6. Evt.	11
Bilagsoversigt.....	12

1. Program

Åben sag

Sagsgang

HU

Sagsfremstilling

Dagens program

Kl. 8.00	Ankomst og morgenbrød
Kl. 8.15	Definition af psykologisk tryghed
Kl. 9.45	Pause
Kl. 10.00	Frisættelse og aktørskab
Kl. 10.45	Pause
Kl. 11.00	Status på sygefraværsprojektet
Kl. 11.45	Pause
Kl. 12.00	Arbejds miljøpuljen
Kl. 12.15	Eventuelt
Kl. 12.30	Frokost

Bilag:

1 Åben PowerPoint fra Hovedudvalgets temadag

112569/24

2. Psykologisk tryghed

81.38.04.A00

24/277

Åben sag

Sagsgang

HU

Sagsfremstilling

På koncernledelsesmøde i august og på Hovedudvalgsmøde i september blev der efterspurgt en fælles forståelsesramme for psykologisk tryghed inden arbejdsmiljødagen. Der er arbejdet videre med opgaven og HU præsenteres for definition, formidling, kanaler, opfølgning.

1. Præsentation af fælles forståelse og formidling, herunder hvordan temaet indgår på arbejdsmiljødagen 2024.
2. Konkret dialog om den fælles forståelse og dilemmaer der kan være knyttet til psykologisk tryghed.
3. Dialog om den fortsatte indsats, det lokale arbejde, og sikring af hvordan der med indsatsen fortsat bliver skabt øget psykologisk tryghed i organisationen.

Sammenhæng til andre politikker/strategier og fagområder

Der er sammenhæng til Vores Norddjurs

Indstilling

Formanden indstiller, at Hovedudvalget har en dialog om psykologisk tryghed med udgangspunkt i de tre ovenstående punkter.

Beslutning i Hovedudvalget den 15-11-2024

Hovedudvalget kom med input til den fælles forståelsesramme og præsentationen af den, og bidragene indarbejdes forud for præsentation på arbejdsmiljødagen den 26. november. Med udgangspunkt i konkrete cases, drøftede Hovedudvalget løsninger på konkrete dilemmaer med henblik på fælles inspiration og handlingseksempler i eventuelle konkrete problemstillinger. Der var enighed om, at psykologisk tryghed på arbejdspladsen skal altid ses i sammenhæng med arbejdsfællesskabet og løsningen af kerneopgaven. Både ledere og medarbejdere har me-

dansvar for at skabe en psykologisk tryk kultur, hvor opgaveløsningen og fællesskabets interesser er i centrum. Der var afslutningsvist en dialog om vigtigheden af et fortsat kontinuerligt fokus på psykologisk tryghed på de lokale arbejdspladser.

3. Frisættelse og professionelt aktørskab

81.38.04.A00

24/277

Åben sag

Sagsgang

HU

Sagsfremstilling

Der er igangsat en dialog i organisationen om frisættelse og professionelt aktørskab med udgangspunkt i den fælles ledelsestilgang – kurs, koordinering og commitment. For ledelsen afholder direktionen hen over efteråret og foråret afholdt udviklingsdage og emnet er på dagsordenen til arbejdsmiljødagen. Mens frisættelse kan forstås i en faglig og politisk agenda, så er aktørskab mere en tilgang, som kobles tæt til den daglige opgaveløsning.

Proces i organisationen til nu:

- Tema på Fælles lederdag i juni
- Udviklingsdage i forvaltningen
- Tema på arbejdsmiljødagen 2024

Hovedudvalget gennemgår følgende

1. Hvordan forstår vi begreberne hhv. frisættelse og professionelt aktørskab
2. Dialog: Hvordan mobiliserer vi det professionelle aktørskab i endnu højere grad
3. Dialog og arbejde med processen fremad, arbejdsmiljødag mv.

Sammenhæng til andre politikker/strategier og fagområder

Der er sammenhæng til Vores Norddjurs

Indstilling

Formanden indstiller, at Hovedudvalget gennemfører dialog i henhold til de ovenstående punkter.

Beslutning i Hovedudvalget den 15-11-2024

Kommunaldirektør Jonas Kroustrup præsenterede Hovedudvalget for frisættelse og professionelt aktørskab med udgangspunkt i den fælles ledelsestilgang – kurs, koordinering og commitment – og der var en dialog om, hvordan organisationen kan udvikle sig i retning af mere aktørskab, hvor medarbejderne i endnu højere grad involveres i udvikling af løsninger og træffer beslutninger inden for et bestemt område eller ramme. Der var i Hovedudvalget en dialog om kompleksiteten i formidlingen af krav og forventninger fra det omkringliggende samfund, den fælles ledelsestilgang og forståelsen af professionelt aktørskab. Der arbejdes videre med en god formidling på arbejdsmiljødagen.

4. Status på sygefraværsprojektet

81.38.04.A00

24/277

Åben sag

Sagsgang

HU

Sagsfremstilling

Hovedudvalget har i foråret 2024 nedsat en arbejdsgruppe med fokus på sygefravær. Arbejdsgruppen har til formål at komme med anbefalinger til nedbringelse af det arbejdsrelaterede sygefravær. HU giver arbejdsgruppen mandat til at komme med anbefalinger, der er funderet på flerstrengede og helhedsorienterede indsatser. Tilsammen skal arbejdsgruppens anbefalinger understøtte arbejdet med at øge fremmødet og nedbringe det arbejdsrelaterede sygefravær. Det er centralt, at der skabes en motiverende fortælling omkring indsatsen med udgangspunkt i den attraktive arbejdsplads, fastholdelse og psykologisk tryghed.

I arbejdsgruppen deltager Lisette Jørgensen, Lone Uldal Pedersen, Hanne Majgaard Nielsen og Vibbe Vogel, Karen Meisner Christensen, Marianne Fisker, Lars Kølle samt HR-og arbejdsmiljøkonsulenterne. Medlemmerne i gruppen vil varetage opgaver i forskellige samarbejder og konstellationer, desuden vil gruppen blive suppleret af tværgående funktioner og øvrige relevante medarbejdere og ledere i organisationen, fx i arbejdet med at finde gode eksempler og afprøve nye tiltag.

Gruppen udarbejder anbefalinger inden for to overordnede områder:

1. Forebyggelse, kultur og fælles sprog, herunder fx
 - Ledelseskommunikation – den fælles fortælling
 - Understøtte fremmødekultur i arbejdsfællesskabet
 - Fælles påklædning af TRIO'er – finde løsninger sammen
 - Koordinering mellem støttefunktioner

2. Vidensindsamling og kvalificering af data og procedurer, herunder fx
 - Ledelsesinformation og brugen heraf

- Kvalitetstjek af data & blive klogere på mønstre
- Justering af fx opfølgings- og samtalemødel samt retningslinjer
- Gode eksempler/idékatalog

På baggrund af indsamlet viden og prøvehandlinger frembringer arbejdsgruppen anbefalinger til Hovedudvalget om eventuelle initiativer, der kan styrke den konkrete forebyggelse og håndtering af sygefravær i Norddjurs Kommune.

Arbejdsgruppen afrapporterer løbende i løbet af 2024, og giver en samlet status på det første HU møde i 2025.

Der er arbejdet videre med delelementerne i sygefraværsgupperne, og Hovedudvalget får en kort status fra følgende grupper:

- Data
- Dialogværktøj
- Uddannelsesdage
- Materiale

Med henblik på sygefraværsgruppens videre arbejde, drøfter og godkender Hovedudvalget:

1. 1-3-10 model i stedet for den nuværende 1-5-14
2. Sygefraværsmateriale: rettes til i tråd med ovenstående model & Gruppen får mandat til at komme med revideret bud på retningslinjer for sygefraværssamtaler

Sammenhæng til andre politikker/strategier og fagområder

Der er sammenhæng til personalepolitikken.

Indstilling

Formanden indstiller, at Hovedudvalget har en dialog om status på sygefraværprojektet og godkender

1. 1-3-10 model i stedet for den nuværende 1-5-14

2. Sygefraværsmateriale: rettes til i tråd med ovenstående model & Gruppen får mandat til at komme med revideret bud på retningslinjer for sygefraværs-samtaler.

Bilag:

1 Åben Procesplan-sygefravaer

107315/24

Beslutning i Hovedudvalget den 15-11-2024

Hovedudvalget fik en status på projektplanen, arbejdet i gruppen hidtil samt kommende initiativer. P.t arbejdes særligt på at styrke den databaserede tilgang, udarbejde dialogværktøj og planlægge uddannelsesdage. Der var en dialog om 1-3-10-modellen, og et ønske om en større tydelighed for baggrunden og en fortsat dialog, for at få endnu bedre grundlag for drøftelse og beslutning. Hovedudvalget drøfter derfor modellen igen på kommende møde. Der sættes yderligere fokus på formidling af de kommende uddannelser i sygefravær som er 11. og 16. december for ledere og 15. og 30 januar for TR og AMR.

5. Dialog om arbejdsmiljøpuljen

81.38.04.A00

24/277

Åben sag

Sagsgang

HU

Sagsfremstilling

Som en del af trepartsaftalen om lønløft blev der bl.a. også besluttet at lave en arbejdsmiljøpulje til at forbedre arbejdsmiljøet for ansatte i kommuner og regioner. Midlerne skal bl.a. bruges til at give nyansatte og nyuddannede en god start på arbejdslivet, give seniorer bedre muligheder for at blive på arbejdsmarkedet og forebygge og nedbringe sygefraværet.

Man kan søge midler inden for syv temaer:

- Introforløb for nyuddannede og nyansatte
- Seniorer
- Sygefravær
- Arbejdstilrettelæggelse og fleksibilitet
- Forebyggelse af fysisk og psykisk nedslidning og arbejdsulykker
- Borgernære karriereveje
- Lederes psykiske arbejdsmiljø

Puljen vil blive uddelt én gang årligt i perioden 2024 - 2026. Der er afsat 52 mio. kr. i 2024, og 82 mio. kr. årligt i 2025 og 2026.

Direktionen er positivt indstillet for at søge puljen. Hovedudvalget har ligeledes tidligere på året drøftet puljen og mulighederne for at søge i 2025 med en klar rød tråd til igangværende indsats. Endvidere har formand og næstformand i Hovedudvalget har været i dialog om mulighederne med fokus på en bredt forankret indsats, som kobles sammen med igangværende indsats som sygefraværsprojektet, fælles ledelsesgrundlag, psykologisk tryghed mv. På velfærdsområdet har der været indledende dialog om en eventuel ansøgningsproces med udgangspunkt i ledertrivsel som tema, baseret på at ledertrivsel, dels er vigtigt for lederne selv, for

rekruttering og fastholdelse, for de fælles resultater, men også vigtigt medarbejdertrivsel og arbejdsglæden.

Hovedudvalget har en indledende dialog om muligheder og proces for ansøgning til puljen.

Indstilling

Formanden indstiller, at Hovedudvalget har en indledende dialog om puljen.

Beslutning i Hovedudvalget den 15-11-2024

Hovedudvalget havde en indledende dialog om puljen og en indledende snak om prioritering af emner, hvor særligt sygefravær og lederes psykiske arbejdsmiljø var centrale fokusområder. Der var en dialog om, at et projekt godt kan indeholde flere af de syv mulige temaer. På kommende møde nedsættes en arbejdsgruppe med medarbejder- og ledelsesrepræsentanter, som kan arbejde videre med at indkredse fokus for et kommende projekt.

6. Evt.

Åben sag

Bilagsoversigt

1. Program
 1. PowerPoint fra Hovedudvalgets temadag (112569/24)

4. Status på sygefraværsprojektet
 1. Procesplan-sygefravaer (107315/24)

Underskriftsside

Jonas Kroustrup (Kommunaldirektør)(Formand)

Kim Bruun Nielsen (Fællesforvaltningsdirektør)

Anne-Marie Bentzen (Sundhed- og omsorgschef)

Karen Meisner Christensen (Stabschef)

Tinne Christiansen (Næstformand)

Helle Steffensen

Lone Uldal Pedersen

Birgitte Bastiansen

Vibbe Vogel Hansen

Lisette Jørgensen

Henrik Fuglsang

Lene Mehlsen Thomsen (Velfærdsdirektør)

Mette Koudal (Børne- og familiechef)

Kim Tommy Jensen (Vej- og ejendomschef)

Marianne Fisker (Afdelingsleder)

Nanna Mosegaard

Ole Andersen

Anni Hovmann Nielsen

Michael Aagaard Laursen

Hanne Majgaard Nielsen

Mia Hedegaard van de Sande