

REFERAT Trivsels-, Sundheds- og Forebyggelsesudvalget 2022-2025 d. 13-09-2022

Mødedato Tirsdag d. 13. september 2022 kl. 08:30

Mødested Byrådssalen

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden.....	3
Foretræde for udvalget.....	4
Meddelelser til/fra udvalgsformanden.....	5
Meddelelser fra administrationen.....	6
Nyt fra medlemmernes deltagelse i råd, nævn og bestyrelser.....	7
Temadrøftelse om Precareprojektet.....	8
Orientering om sygefravær og personaleomsætning (2. kvartal 2022).....	10
Proces for udvikling af arbejdsgange og opgaveløsninger med henblik på øget afbureaukratisering..	14
Årshjul.....	19
Underskriftsside.....	20

Punkt 83: Godkendelse af dagsorden

00.01.00-G01-22-931043

Sagsfremstilling

Sygeplejerske Iben Asmussen Lisbjerg deltager under punktet "Temadrøftelse om Precareprojektet".

Beslutning

Godkendt. Sygeplejerske Iben Asmussen Lisbjerg havde selskab af en borger til punktet "Temadrøftelse om Precareprojektet".

Fraværende Erik Winther, Paw Pedersen

Punkt 84: Foretræde for udvalget

00.01.10-G01-22-8

Sagsfremstilling

Få foretræde for et politisk udvalg ved sag på dagsordenen

En borger, forening eller virksomhed i Odsherred Kommune kan få foretræde for et udvalg på et udvalgmøde, hvis borgeren, foreningen eller virksomheden er part i en sag, som udvalget skal behandle.

Formålet med at få foretræde er at styrke dialogen og inddragelsen i det politiske arbejde, herunder at få belyst enkeltpersoners eller grupperes synspunkter i en konkret sag, inden sagen behandles i udvalget.

Anmodningen om foretræde fremsendes til udvalgssekretæren og vurderes af udvalgsformanden i forhold til relevans. Af hensyn til planlægningen af udvalgets møde skal ønsket om foretræde for et udvalg være fremsendt pr. e-mail senest 2 hverdage forud for mødet. Anmodningen skal indeholde kontaktoplysninger på den/de personer, der ønsker foretræde, samt hvilken sag/sager på dagsordenen det vedrører.

Der kan kun søges om foretræde én gang i et sagsforløb, hvis sagen behandles i både fagudvalg (herunder flere fagudvalg) og Økonomiudvalget.

Sådan foregår mødet

Et foretræde er af begrænset varighed - maks. 15 min. - og formålet er at forelægge sagen. Udvalgsmedlemmerne kan stille opklarende spørgsmål. Udvalgsformanden leder drøftelserne under foretrædet. Selve beslutningen i sagen og den politiske drøftelse tages i udvalget for lukkede døre, efter at foretrædet er afsluttet.

Se kontaktoplysninger samt mere om mulighederne for foretræde for udvalget på [kommunens hjemmeside](#).

Beslutning

Intet.

Fraværende Erik Winther, Paw Pedersen

Punkt 85: Meddelelser til/fra udvalgsformanden

00.01.00-G01-22-931043

Beslutning

Udvalgsformanden orienterede om en henvendelse fra Frivilligrådet, som udvalget videregiver til Social-, Ældre- og Psykiatriudvalget.

Udvalgsformanden orienterede om tanker om, at udvalget skal igangsætte arbejdet med at formulere en mangfoldighedspolitik. Udvalget anmodede administrationen om at formulere et oplæg.

Fraværende Erik Winther, Paw Pedersen

Punkt 86: Meddelelser fra administrationen

00.01.00-G01-22-931043

Beslutning

Intet.

Fraværende Erik Winther, Paw Pedersen

Punkt 87: Nyt fra medlemmernes deltagelse i råd, nævn og bestyrelser

00.01.00-G01-22-931043

Beslutning

Intet.

Fraværende Erik Winther, Paw Pedersen

Punkt 88: Temadrøftelse om Precareprojektet

29.30.00-A00-19-2

Kompetence

Trivsels-, Sundheds- og Forebyggelsesudvalget.

Beslutningstema

Have en temadrøftelse om Precare-projektet - et visionært projekt for kronikergrupper i Odsherred Kommune.

Sagens opståen

PreCare-projektet er et samarbejdsprojekt mellem Odsherred Kommune og Region Sjælland samt en række andre partnere. Projektet begyndte i 2018, og formålet med projektet er at give borgere med kroniske sygdomme bedre betingelser for at opretholde en høj livskvalitet ved at bringe behandlingen helt ud i eget hjem, reducere kontakten til sygehuset samt antallet af akutte indlæggelser.

Sagsfremstilling

Projektet har udviklet og testet tilstandsbaserede og personcentrede behandlinger i borgeres eget hjem, hvilket har reduceret antallet af akutte indlæggelser markant. En rundspørge blandt de deltagende borgere viser, at projektet har medvirket til at hæve livskvaliteten hos både borgeren med den kroniske sygdom og dennes pårørende.

Som et led i innovationsprojektet [PreCare](#) er der etableret en digital forsøgsklinik – [ViosKlinikken](#) - i Odsherred Kommune målrettet kronikere. Klinikken fremstår som et sektorneutralt, personcentreret og datadrevet tilbud. Det kommer til udtryk ved, at borgeren og borgerens egne data løbende bringes i spil til at vurdere vedkommendes tilstand og eventuelle behov for behandling. Det gør det muligt at handle proaktivt og forebygge eller forsinke udviklingen af sygdommen hos de deltagende. Borgeren har dermed fået en ny rolle og indgår nu i en samskabende proces med sygeplejerskerne på baggrund af borgerens egne tilstandsmålinger.

Kompleksiteten i varetagelsen af opgaven med at behandle kronikere i eget hjem er løst ved at etablere nye sundhedsfaglige roller, som ændrer den traditionelle opgavevaretagelse.

Den behandlingsansvarlige læge er en såkaldt elæge, der har delegeret en række opgaver til certificerede kommunale sygeplejersker. Sygeplejerskerne varetager en kombination af sygeplejefaglige opgaver af ren klinisk karakter og vurderinger af behov på baggrund af borgerens øvrige sundhedsmæssige og sociale situation. Dermed sikres en holistisk tilgang til borgeren. Klinikken er tilgængelig 24 timer i døgnet, 7 dage om ugen.

I klinikkens første leveår har dens tilbud været målrettet borgere med KOL og hjerteinsufficiens. Det er hensigten, at tilbuddet skal udvides til andre kronikergrupper.

Klinikken har formået at give borgerne tryghed og fornyet frihed trods oftest svær kronisk sygdom, hvilket kommer både borgere og deres pårørende til gavn. Klinikken har også medvirket til at mindske forbruget af sundhedsydelser på regionens sygehusene, bl.a. gennem færre akutte indlæggelser, færre sengedage samt færre kontakter for de øvrige sygdomme, som borgerne også har. Tilsvarende kan der iagttages et fald i brugen af praktiserende læger og vagtlæge, og den kommunale hjemmesygepleje oplever borgere, der i langt højere grad er i stand til selv at klare deres dagligdag.

Projektet og de foreløbige resultater præsenteres på mødet. Sygeplejerske Iben Asmussen Lisbjerg deltager under punktet.

Lovgrundlag

Økonomiske konsekvenser

Administrative, miljømæssige og sundhedsmæssige konsekvenser

Udtalelser og høring

Administrativ indstilling

Centerchef for Omsorg og Sundhed indstiller til Trivsels-, Sundheds- og Forebyggelsesudvalget, at:

- tage orienteringen til efterretning.

Beslutning

Taget til efterretning.

Fraværende Erik Winther, Paw Pedersen

Punkt 89: Orientering om sygefravær og personaleomsætning (2. kvartal 2022)

81.28.00-P05-22-1

Kompetence

Trivsels-, Sundheds- og Forebyggelsesudvalget.

Beslutningstema

Orientering om sygefravær og personaleomsætning for 2. kvartal 2022.

Sagens opståen

Trivsels-, Sundheds- og Forebyggelsesudvalget blev på møde den 15. marts 2022 ([punkt 24](#)) forelagt Odsherred Kommunes Arbejds miljø- og Personaleredegørelse 2021-2022 til indstilling til godkendelse til Økonomiudvalget. Trivsels-, Sundheds- og Forebyggelsesudvalget anmodede under behandlingen af dette punkt om, at administrationen, konkret Center for Organisation/HR, forelægger en kvartalsvis status på sygefravær og personaleomsætning til orientering.

Trivsels-, Sundheds- og Forebyggelsesudvalget fik på møde den 7. juni 2022 ([punkt 60](#)) den første status på sygefravær og personaleomsætning til orientering. Her følger den seneste status for 2. kvartal 2022.

Vedlagt er bilag med oversigt over sygefravær samt personaleomsætning for denne periode.

Sagsfremstilling

Administrationen i Odsherred Kommune har igangsat en række initiativer og konkrete indsatser for at nedbringe sygefraværet. Indsatserne er forankret i Chefgruppen, Hovedudvalget og i center-MED-udvalg, lokale MED-udvalg og på de enkelte arbejdspladser.

Status på initiativerne er følgende:

- Trivsels-, Sundheds- og Forebyggelsesudvalget, Hovedudvalget og Chefgruppen orienteres kvartalsvis om sygefravær og personaleomsætning.
- HR har afholdt møder med arbejdspladser i Center for Børn, Unge og Familier med tæt på eller over 10 % sygefravær for bl.a. at bistå lederne med en plan for nedbringelse af sygefraværet. HR har taget kontakt til de øvrige arbejdspladser med over 10 % sygefravær.
- HR er i kontakt med alle de ledere, som har medarbejdere med over 100 dages fravær for at bistå lederne med en plan.
- HR afholder en række fokusmøder og kurser i bl.a. sygefraværshåndtering og den vanskelige samtale.
- Der igangsættes et pilotprojekt forankret i Jobcentret under Center for Social og Arbejdsmarked om en tidlig fastholdelsesindsats for sygemeldte medarbejdere, som er ansat i Center for Omsorg og Sundhed, og som er bosat i Odsherred Kommune. Indsatsen skal medvirke til at forebygge langvarige sygemeldinger. En tidlig fastholdelsesindsats er en frivillig ordning, og medarbejdere er ikke forpligtiget til at tage imod indsatsen. Medarbejdere, som er bosat i andre kommuner, kan anmode om en såkaldt Fast Track-ordning i jobcenteret i deres bopælskommune.

HR har i samarbejde med Sundhedsafdelingen (Center for Omsorg og Sundhed) afholdt tre forløb, Rask på job, for medarbejdere i Odsherred Kommune. Det seneste forløb blev afholdt i marts-juni 2022.

Forløbet er et tidligt, forebyggende mestringsforløb for medarbejdere, som oplever sig belastet i hverdagen. Medarbejderens belastning kan fx komme til udtryk ved, at medarbejderen har hyppigt fravær. Målgruppen er medarbejdere, som er motiveret for og ønsker redskaber, der kan være med til at skabe et personligt overskud og en evne til at mestre en god balance mellem job og fritid. Det er medarbejderens leder, som efter aftale med den enkelte medarbejder kan henvise til forløbet.

Indsatsen evalueres i efteråret 2022.

Hovedudvalget nedsatte i 2021 en tværgående arbejdsgruppe, som skal komme med et oplæg til Hovedudvalget om sygefravær. I arbejdsgruppen indgår medarbejder- og lederrepræsentanter, som i samarbejde med HR ser på løsninger, som bidrager til sunde og attraktive arbejdspladser med fokus på kerneopgaven, som understøtter et lavt sygefravær og en høj grad af nærvær samt et arbejdsmiljø, der fremmer fysisk og psykisk sundhed, arbejdsglæde og en sikker drift.

Hovedudvalget har via MED-systemet sat sygefravær på dagsordenen i de enkelte afdelinger, som er i gang med opfølgning og handleplaner efter den gennemførte 2-i-1-måling, som også indeholder data om sygefravær.

Center for Omsorg og Sundhed har i juni 2022 modtaget 1,2 mio. kr. i puljemidler fra Socialstyrelsen vedr. nedbringelse af sygefravær i hjemme- og sygeplejens distrikt Nord. Projektets titel er "Sygefravær - fra kampplads til samarbejdsarena". Projektperioden er 1. august 2022 til udgangen af 2025.

Data om sygefravær og personaleomsætning:

Vedlagt som bilag er følgende data vedr. sygefravær og personaleomsætning:

1. Oversigt over sygefraværet i de seneste fem kvartaler (fra 2. kvartal 2021 til 2. kvartal 2022) i Odsherred Kommune (side 1-2):

Oversigten er opgjort i procentpoint. Den er inddelt i de enkelte enheder og afdelinger under de enkelte centre. Data er trukket i systemet KMD Opus (RI). Elever er udeladt af oversigten, idet der ikke er de samme ansættelsesretlige reaktionsmuligheder over for elever som over for andre medarbejdere.

Sygefraværet i 2. kvartal 2022 til sammenligning med sygefraværet i 2. kvartal 2021 er angivet i kolonnen yderst til højre. Den røde farve indikerer en stigning i sygefraværet i 2. kvartal 2022 til sammenligning med sygefraværet i 2. kvartal 2021, den grønne farve indikerer et fald i sygefraværet i 2. kvartal 2022 til sammenligning med sygefraværet i 2. kvartal 2021.

Af bilaget fremgår det, at Odsherred Kommunes samlede sygefravær er faldet med 0,56 %-point fra 2. kvartal 2021 (6,55 %) til 2. kvartal 2022 (6,00 %). Der er store lokale forskelle på sygefraværet, idet den samlede udvikling indeholder data fra et fald på 26,28 % i sygefravær til en stigning på 9,57 %.

2. Benchmarking vedr. sygefravær og personaleomsætning (side 3 og side 4):

Data til benchmarking vedr. sygefravær og personaleomsætning foretages ud fra KRL's data (Kommunernes og Regionernes Løndatakontor).

I KRL's rapport Sygefravær kan de ønskede sammenligningskommuner udvælges særskilt. Her anvendes Holbæk, Kalundborg og Vordingborg kommuner, som Odsherred Kommune typisk anvender ved benchmarking, også i forhold til bl.a. økonomi, på grund af sammenligneligheden kommunerne imellem.

Odsherred Kommunes fraværdata overføres fra KMD Opus, kommunens lønsystem, til KRL, som filtrerer data ved overførsel. Disse data kan derfor ikke sammenlignes 1:1, men de kan give et overblik over sammenligningsgrundlaget på overenskomstniveau i forhold til de anvendte kommuner for denne benchmark. Overenskomster med 0 % fravær er udeladt i udtrækket.

I KRL's rapport Personaleomsætning er det ikke muligt selv at udvælge de kommuner, man ønsker sammenligning med. Her er der følgende fire valgmuligheder: Omegnskommuner, Alle kommuner i regionen, Hele landet eller Kommune af samme størrelse. Her anvendes valgmuligheden Omegnskommuner, som er Frederikssund, Halsnæs, Holbæk, Kalundborg og Lejre kommuner.

Det er kun muligt at trække gennemsnitsdata.

Data trækkes på overenskomstniveau, hvor data er sammenlignelige med andre kommuner.

Overenskomster, som Odsherred Kommune ikke benytter, er udeladt af udtrækket.

Lovgrundlag

Arbejdsmiljøloven.

Arbejdstilsynets bekendtgørelser om arbejdets udførelse (nr. 1234 af 29 . oktober 2019).

Den lokale [MED-aftale](#).

Odsherred Kommunes [Personalepolitik](#).

Odsherred Kommunes [Sygefraværspolitik](#)
samt [Indsatsmodel for håndtering af sygefravær](#).

Økonomiske konsekvenser

Administrative, miljømæssige og sundhedsmæssige konsekvenser

Udtalelser og høring

Administrativ indstilling

Centerchefen i Center for Organisation indstiller til Trivsels-, Sundheds- og Forebyggelsesudvalget, at:

- tage orienteringen til efterretning.

Beslutning

Taget til efterretning med glæde og en forventning om at den positive udvikling fortsætter.

Udvalget anmodede administrationen om at planlægge et temamøde om sygefravær for Byrådet og Hovedudvalget, herunder med erfaringer fra andre kommuner.

Bilag

Sygefravær og personaleomsætning data 2 kvartal 2022 TSF august 2022 endelig

Fraværende Erik Winther, Paw Pedersen

Punkt 90: Proces for udvikling af arbejdsgange og opgaveløsninger med henblik på øget afbureaukratisering

00.01.00-G01-22-1

Kompetence

Byrådet via Økonomiudvalget via Trivsels-, Sundheds- og Forebyggelsesudvalget.

Beslutningstema

Drøfte proces for at forbedre arbejdsgange og opgaveløsninger (afbureaukratisering) på og uden for udvalgets område.

Sagens opståen

Udvalget drøftede på mødet den 5. april 2022 opfordringen fra Økonomiudvalget om interessen for og mulighederne i en eventuel kommende frisættelse af alle kommuner fra regler på de kommunale velfærdsområder. Udvalget besluttede, at "Udvalget henstiller til frisætning på folkeskoleområdet, men ønsker at klarlægge mulighederne for generel afbureaukratisering på velfærdsområderne. Punktet genoptages på et senere tidspunkt".

Derudover fremgår afbureaukratisering i styrelsesvedtægten som en af udvalgets opgaver, og borgmester Karina Vincentz (N) og Hanne Caldron (N) har pr. mail den 5. juli 2022 rettet henvendelse til administrationen om at få et punkt på udvalgets dagsorden om afbureaukratisering.

Sagsfremstilling

Af mailen fra Karina Vincentz og Hanne Caldron fremgår:

"Vi vil gerne i gang med at afbureaukratisere, og gerne på en måde så det også bliver til at have med at gøre for medarbejderne og også gerne bliver lidt sjovt. Derfor vil vi gerne have en sag på dagsordenen på næste møde, der sætter skub i dette".

Af mailen fremgår også, at håbet er at fjerne eller forbedre unødige arbejdsgange, regler eller unødig dokumentation, at alle medarbejdere inviteres til at byde ind med en eller anden arbejdsgang, som de mener kan fjernes eller forbedres, samt at gode forslag bør præmieres.

Mange offentlige instanser er - og har været - i gang med processer for afbureaukratisering for at skabe mere tid til kerneopgaven. I det følgende fremgår til inspiration eksempler fra henholdsvis Næstved Kommune og Region Sjælland.

Næstved Kommune

Byrådet i Næstved Kommune besluttede på et møde den 22. februar 2022, at alle dokumentationskrav, regler og administrative opgaver inden for alle områder, der ved siden af de lovpligtige er besluttet fra kommunens side, ophæves pr. 1. september 2022 eller før.

Undtaget herfra er de dokumentationskrav, regler og administrative opgaver, der har en særlig begrundelse i at skabe værdi for kerneopgaven, og som besluttes fastholdt af fagudvalget, eller som fagudvalget skønner har behov for en længere proces.

Udvalgene udarbejder hver deres proces med inddragelse af personale og relevante interessenter på området. Her har fx Børne- og Uddannelsesudvalget opdelt opgaven i tre faser:

1. Første fase handler om at fremfinde alle dokumentationskrav, regler og administrative opgaver, som er interne. Det vil sige dem, der ved siden af de lovpligtige er besluttet fra kommunens side på både politisk og administrativt niveau. Arbejdet udføres i centrene.
2. Anden fase handler om at kvalificere de fremkomne dokumentationskrav, regler og administrative opgaver. I første omgang foretages en vurdering i centrene, hvorefter der gennemføres en drøftelse heraf i de enkelte udvalg. Derefter kvalificeres listerne med dokumentationskrav, regler og administrative opgaver yderligere i centrene.
3. Tredje fase er beslutningen i de enkelte udvalg om, hvilke dokumentationskrav, regler og administrative opgaver, der skal bevares eller kræver en yderligere belysning. Denne beslutning træffes på baggrund af en samlet liste over dokumentationskrav, regler og administrative opgaver inden for udvalgets område samt vurderinger af disse opgavers betydning for kerneopgaven.

Processen er planlagt gennemført i perioden marts-september 2022 og med stort fokus på inddragelse af medarbejdere og interessenter.

Region Sjælland

Region Sjælland har siden 2018 arbejdet med Din idé tæller. Det er en kampagne, hvor formålet er at styrke innovationskulturen på sygehusene og i hele organisationen samt bidrage til, at flere innovative medarbejderidéer omsættes til nye behandlinger og arbejdsprocesser, som skaber værdi for både borgere og medarbejdere i regionen. Der er i kampagnen opsat en række kriterier for bedømmelse af idéerne. De lyder:

- Løser idéen en konkret udfordring?
- Er idéen ny?
- Er idéen nyttig?
- Kan idéen nyttiggøres?
- Kan idéen anvendes mere end ét sted?

Grundlaget for disse kriterier er, at de understøtter kreativitet og mangfoldighed i de indkomne idéer.

Derudover er aftalt følgende kommunikationskanaler for kampagnen:

- Kampagnesite på intranettet, hvor formål, kriterier m.v. beskrives, og hvor idéer kan indsendes digitalt
- Ledelseskommunikation i form af bl.a. input på afdelingsmøder og info-mails til medarbejderne
- Plakater ved trafikknudepunkter, fx i kantinen eller frokoststuen
- Info-tv og tavler
- Sociale medier (særligt Facebook)
- Actimo - en app til intern kommunikation på mobiltelefonen, der p.t. kører som pilotprojekt på Næstved-Slagelse-Ringsted sygehus og i udvalgte øvrige afdelinger. Baggrunden for pilotprojektet med Actimo er mere moderne alternativ til intranettet, hvor en app gør det lettere hurtigt at komme ud med vigtige budskaber. Actimo er i pilotperioden målrettet ledere med personaleansvar.

I konceptet ligger også, at der udpeges tre idéer, som præmieres.

Kampagnen blev ikke gennemført i år 2020 pga. covid-19. I kriterierne for bedømmelsen for idéerne i 2021 indgik desuden:

- Idéer, der kan føre til øget afbureaukratisering
- Allerede afprøvede lokale idéer med potentiale for spredningseffekt
- Lokal covid-19-relateret læring og erfaringer med potentiale for spredningseffekt.

Lovgrundlag

Økonomiske konsekvenser

Estimater beregnes ved konkrete forslag til indsatser.

Administrative, miljømæssige og sundhedsmæssige konsekvenser

Konsekvenserne beskrives ved konkrete forslag til indsatser.

Udtalelser og høring

Proces for inddragelse beskrives, når de overordnede rammer for processen er drøftet i udvalget. Hovedudvalget bør informeres og inddrages.

Administrativ indstilling

Centerchefen for Organisation indstiller til Trivsels-, Sundheds- og Forebyggelsesudvalget, at:

- Drøfte proces for at forbedre eller fjerne arbejdsgange og opgaveløsninger (afbureaukratisering) på og uden for udvalgets område.

Beslutning fra Trivsels-, Sundheds- og Forebyggelsesudvalget, 16. august 2022, pkt. 80:

Udvalget drøftede mulige måder at forbedre eller fjerne arbejdsgange og opgaveløsninger (afbureaukratisere) på i organisationen og havde følgende pointer til det videre arbejde med afbureaukratisering:

Formålet med indsatsen er at:

- Øge andelen af tid, der bliver brugt direkte hos borgerne
- Skabe arbejdsglæde og engagement hos medarbejderne, som er dem, som bedst ved "hvor skoen trykker"
- Sætte fokus på hvor regler og procedurer kommer fra, dvs. blive bevidst om meningen med dem
- Sætte fokus på, at velgennemtænkte arbejdsgange for opgaveløsning også er med til at gøre opgaveløsningen effektiv
- Lære af hinandens gode løsninger på tværs af organisationen
- Understøtte en kultur, hvor det er tilladt at undre sig over den måde, arbejdet bliver udført på

Indsatsen:

- Skal ses som en indbydelse til alle i organisationen til at undre sig i det daglige over de regler og procedurer, de følger
- Handler om at undersøge, om det er muligt at gøre tingene på en anden måde
- Bør også ses i sammenhæng med andre tiltag af tilsvarende karakter, der giver indflydelse på egen arbejdsdag, fx selvstyrende teams
- Må naturligvis ikke selv blive bureaukratisk og dyr, men bør være værdiskabende, praktisk, sjov - "Keep it simple"

Genoptaget på møde i Trivsels-, Sundheds- og Forebyggelsesudvalget den 13. september 2022

Administrationen foreslår, at "modellen" for indsatsen for afbureaukratisering i Odsherred Kommune ser sådan her ud:

Formålet med indsatsen er at fjerne eller forbedre bøvlende arbejdsgange, regler og opgaveløsninger. Et succeskriterie er, at der er mod og nysgerrighed hos både medarbejdere, ledere og politikere til at "undvære noget: rutinearbejde, kontrol, dokumentation. Målet er at bruge vores tid sammen som kolleger i organisationen bedst muligt.

Indsatsen løber i seks måneder; de tre måneder i midten er indsamlingsfasen, den ene måned i hver ende er hhv. forberedelse og afslutning.

Digitalisering og IT opretter en særlig e-mailadresse eller tilsvarende løsning til formålet.

Når den enkelte medarbejder skal aflevere sit forslag, skal vedkommende blot sende sit navn og sine kontaktoplysninger, samt kort beskrive hvad forslaget går ud på.

Forslaget kan indsendes i formen: "Jeg undrer mig over, at: ...".

Hvis man ikke kan finde ud af formulere eller sende forslaget, kan man få hjælp fra sin AMR eller TR.

Forslagene bliver løbende sendt til det eller de relevante centre og deres lokale MED-udvalg og/eller center-MED-udvalg for at blive belyst og beskrevet nærmere og få nogle ord med på vejen om, om og hvordan kommunen kan udmønte forslaget. Det handler også om at sortere de forslag fra, som – fx pga. lovgivning - ikke kan lade sig gøre.

Center for Organisation/HR producerer Tips og Tricks til, hvordan man kan få øje på uhensigtsmæssige arbejdsgange. Det kan fx være ved at afdække eksisterende arbejdsgange visuelt, ved at tænke digitalt eller ved at "følge en kollega" på arbejdet i nogle timer.

Vi bruger de kanaler, vi har til at få budskabet ud: intranettet, plakater, MED-organisation m.v.

Udvalget for Trivsel, Sundhed og Forebyggelse samler i 5. måned alle forslag sammen og præmierer de bedste - hvad enten det er enkeltforslagsstillere eller enheder - inden for en samlet ramme på 10.000 kr.

Vi venter ikke til udløbet af indsatsperioden med at implementere forslag, som er åbenlyst gode og nemme at sætte i gang.

Kriterierne for hvad der er et godt forslag er, at det:

- Vil have en direkte eller indirekte effekt for borgerne
- Sparer tid for en eller flere medarbejdere uden at øge tidsforbruget andre steder
- Øger arbejdsglæden og engagementet hos medarbejderne

Administrativ indstilling:

Centerchefen for Organisation indstiller til Trivsels-, Sundheds- og Forebyggelsesudvalget, at:

- indstille til godkendelse i Byrådet via Økonomiudvalget, at organisationen igangsætter en indsats for afbureaukratisering efter ovenstående beskrivelse.

Beslutning

Udvalget præciserer, at det afsatte budget ikke er til pengepræmier, men til gaver inden for en samlet ramme på 10.000 kr.

Udvalget ønsker også en oversigt over forslag, som - fx pga. lovgivning - ikke kan lade sig gøre og derfor bliver sorteret fra.

Indstillet.

Fraværende Erik Winther, Paw Pedersen

Punkt 91: Årshjul

00.22.04-G01-22-931063

Kompetence

Trivsels-, Sundheds- og Forebyggelsesudvalget.

Beslutningstema

Tage orienteringen om årshjul til efterretning.

Sagens opståen

Skabe sagsoverblik for kommende møder i udvalget.

Sagsfremstilling

Via årshjulet får udvalget løbende et overblik om, hvilke sager der er på de kommende udvalgmøder. Årshjulet vil være på som fast punkt på dagsordenen og opdateres løbende mellem udvalgmøderne med sager samt udvalgsaktiviteter.

Årshjulet fremgår af bilag.

Administrativ indstilling

Centerchefen for Organisation indstiller til Trivsels-, Sundheds- og Forebyggelsesudvalget, at:

- Tage orienteringen om årshjul til efterretning.

Beslutning

Taget til efterretning. Punkterne om sundhedsklynger og nærhospitaler udskydes til senere.

Bilag

Årshjul for TSF 2022 - september

Fraværende Erik Winther, Paw Pedersen

Punkt 92: Underskriftsside

00.01.00-G01-22-931043

Kompetence

Trivsels-, Sundheds- og Forebyggelsesudvalget.

Sagsfremstilling

Udvalget skal godkende beslutningsprotokollen.

For at godkende beslutningsprotokollen, skal hvert medlem underskrive ved at trykke på Godkend.

Beslutning

Godkendt.

Fraværende Erik Winther, Paw Pedersen