

# REFERAT Hovedudvalget d. 24-02-2016

**Mødedato** Onsdag d. 24. februar 2016 kl. 09:00

**Mødested** Mødelokale 2 + 2a - Rådhuset, Frederiksgade 9 i Haslev

## Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsordenen.....	3
Godkendelse af referater fra sidste møder.....	4
Afvikling af Hovedudvalgets møder.....	5
Beslutning: Dimensionering af Centerudvalget for HR, Økonomi & IT.....	6
Beslutning: Dimensionering af Centerudvalg for Familie, Social & Beskæftigelse.....	7
Beslutning: Dimensionering af Centerudvalget for Børn & Undervisning.....	8
Beslutning: Reviderede retningslinjer for video-overvågning i Faxe Kommune.....	9
Beslutning: Anvendelse af den lokale AKUT-pulje.....	10
Drøftelse: Status på effektiviserings- og besparelsesforslag til budget 2017-2020.....	11
Drøftelse: Budgetproces 2017.....	12
Drøftelse: Procedure for drøftelse af større rationaliserings- og omstillingsprojekter.....	13
Drøftelse: Arbejdspladsvurdering, trivsels- og ledelsevaluering 2016.....	14
Drøftelse: Handleplan for arbejdsmiljøet 2016.....	16
Drøftelse: Drøftelse af retningslinjen for tjenestefrihed med og uden løn.....	17
Drøftelse: Ejendomsstrategien spor 10.....	18
Orientering: MEDaftalen 2016 og udrulningsplan.....	19
Orientering: Nye beskrivelser til Skriftssamlingen for MEDudvalg.....	20
Orientering: Hovedudvalgets deltagelse i intromøder for nye medarbejdere.....	21
Orientering: Information om kommissorier for spor 1+2 COK-rapporten.....	22
Meddelelser.....	23
Evaluerings af dagens møde.....	24
Næste møde.....	25

## **Punkt 6: Godkendelse af dagsordenen**

81.38.04-P35-1-16

### **Sagsfremstilling**

Godkendelse af dagsordenen.

### **Indstilling:**

Formanden indstiller, at dagsordenen godkendes.

### **Beslutning**

Punkt 19 er sat på dagsordenen af Dorte Lilja, som har meldt afbud til dagens møde grundet sygdom.

Af samme årsag udsættes punktet til næste møde.

Dagsordenen blev herefter godkendt uden yderligere bemærkninger.

## **Punkt 7: Godkendelse af referater fra sidste møder**

81.38.04-P35-1-16

### **Sagsfremstilling**

Godkendelse af referater fra sidste møder den 9. december 2015 og 20. januar 2016.

(Se referater på Intranettet under MEDorganisation/Hovedudvalget)

### **Indstilling:**

Formanden indstiller, at referaterne fra møderne den 9. december 2015 og 20. januar 2016 godkendes.

### **Beslutning**

Der var en kort drøftelse af relevansen af at have et fast punkt på dagsordenen om evaluering af dagens møde.

Det blev besluttet, at punktet ikke er et referatpunkt og udgår derfor som fast punkt på dagsordenen fremover.

Referatet blev herefter godkendt.

## **Punkt 8: Afvikling af Hovedudvalgets møder**

81.38.04-P35-1-16

### **Sagsfremstilling**

Indledningsvis til dagens møde ønskes der en drøftelse af, hvordan vi afvikler hovedudvalgsmøderne:

Overvejelser kan være:

- Hvordan fremmer vi dialogen?
- Kan vi gøre noget anderledes eller på en anden måde?
- Hvad gør vi fremover?

### **Indstilling:**

Formanden indstiller, at Hovedudvalget drøfter mødeafvikling.

### **Beslutning**

Der var enighed om, at vi kan fremme dialogen ved, at alle bidrager til debatten. Det er netop en styrke, at vi kommer med forskellig baggrund og enhver bidrager med sit. Der er "skal" punkter på dagsordenen, som Hovedudvalget nødvendigvis skal forholde sig til, men der kan med fordel bruges mere tid på punkterne til drøftelse. Det giver merværdi, når vi mødes, og vi skal tænke mere i at udveksle meninger og holdninger.

# Punkt 9: Beslutning: Dimensionering af Centerudvalget for HR, Økonomi & IT

81.38.04-P35-1-16

## Sagsfremstilling

Med vedtagelse af den ændrede administrative organisering pr. 1. januar 2016 blev Center for IT & Digitalisering samt Center for Økonomi & HR nedlagt.

Samtidig bliver Center for HR, Økonomi & IT oprettet, og der skal derfor organiseres en ny MEDstruktur på centerets område.

Det nye center oprettes med 3 afdelinger, og der skal nedsættes et centerudvalg samt 3 personalemøder med MED-status for afdelingerne:

- Økonomi & Indkøb
- HR & Løn
- IT & Digitalisering

Den 22. januar 2016 var alle 3 afdelinger samlet til fælles personalemøde.

Der blev opnået enighed om organiseringen af 3 personalemøder med MED-status samt en indstilling til fordeling af pladser til Centerudvalget for HR, Økonomi & IT.

På baggrund heraf fremsættes forslag til dimensionering af det nye centerudvalg med 5 medarbejderrepræsentanter og 2 ledelsesrepræsentanter. 2 af de 5 medarbejderrepræsentanter skal vælges blandt arbejdsmiljørepræsentanterne.

Centerudvalget for HR, Økonomi og IT anbefales sammensat således:

- 1 AC
- 4 LO
- 2 ledelsesrepræsentanter

Underskrevet referat fra det fælles personalemøde fremgår af bilag.

## Indstilling:

Formanden indstiller, at dimensioneringen af Centerudvalget for HR, Økonomi & IT godkendes.

## Beslutning

Indstillingen blev godkendt med en præcisering af dimensioneringen af centerudvalget således:

- 2 AMR
- 1 AC
- 2 LO
- 2 ledelsesrepræsentanter

## Bilag

Bilag - Referat fra fælles personalemøde i CHØI

# Punkt 10: Beslutning: Dimensionering af Centerudvalg for Familie, Social & Beskæftigelse

00.22.04-A00-2-15

## Sagsfremstilling

Medarbejdersiden i Center for Familie, Social & Beskæftigelse har på et møde den 21. januar 2016 enstemmigt besluttet, at gensende det tidligere fremsendte forslag til sammensætning og dimensionering af CenterMED for Familie, Social & Beskæftigelse.

Dermed søger Center for Familie, Social & Beskæftigelse om oprettelse af et Centerudvalg med følgende sammensætning:

Centerudvalget for Familie, Social & Beskæftigelse vil på ledersiden bestå af 3 ledelsesrepræsentanter inklusiv formanden. På personalesiden er dimensioneringen af udvalget blevet drøftet på et konstituerende møde, hvor det blev besluttet at tilstræbe en så bred fordeling som muligt for at sikre, at centerrets mange forskellige faggrupper alle repræsenteres bedst muligt.

Følgende sammensætning foreslås:

Der reserveres 10 pladser på medarbejdersiden for at sikre, at alle faggrupper kan rummes. I forlængelse heraf reserveres 3 pladser til AMR grundet centerets spredte geografi og vidt forskellige arbejdsvirkeligheder. Fordelingen er som følger:

AC: 1

FTF: 2

OAO: 4

AMR: 3

Alle tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter i centeret har været indkaldt til mødet. Referat af mødet med underskrifter fra de fremmødte er vedhæftet som bilag.

## Indstilling:

Formanden indstiller, at dimensioneringen af Centerudvalget for Familie, Social & Beskæftigelse godkendes.

## Beslutning

Indstillingen blev godkendt som følger:

- 3 AMR
- 1 AC
- 2 FTF
- 4 LO
- 3 ledelsesrepræsentanter

## Bilag

Referat af møde med medarbejdersiden i CFSB vedr dimensionering af CenterMED

# Punkt 11: Beslutning: Dimensionering af Centerudvalget for Børn & Undervisning

81.38.04-P35-1-16

## Sagsfremstilling

Dimensionering af Centerudvalget for Børn & Undervisning har sidst været behandlet på hovedudvalgsmødet den 15. april 2015. Her blev sagen udskudt, som følge af den igangværende forhandling af ny MEDaftale.

MEDaftalen er nu indgået, og det betyder, at netop Centerudvalget for Børn & Undervisning får mulighed for 11 repræsentanter fra medarbejdersiden samt yderligere en arbejdsmiljørepræsentant fra de selvejende institutioner.

Alle tillidsrepræsentanter på området har været indkaldt til møde om fordelingen af pladser den 12. februar 2016. Den overordnede ramme for dimensionering af centerudvalget for Børn & Undervisning indstilles til 11 medarbejderrepræsentanter og 3 ledelsesrepræsentanter.

Et flertal af de deltagende TR-repræsentanter anbefaler jf. bilag følgende sammensætning af Centerudvalget for Børn & Undervisning:

- 2 AMR
- 1 AC
- 5 FTF
- 3 LO
- 3 ledelsesrepræsentanter

- Herudover kommer 1 ledelsesrepræsentant og 1 arbejdsmiljørepræsentant fra de selvejende institutioner.

## Indstilling:

Formanden indstiller, at dimensioneringen af Centerudvalget for Børn & Undervisning godkendes.

## Beslutning

Der var til dagens møde en indsigelse fra FOA om fordelingen på 5 pladser til FTF og 3 pladser til LO. Efter FOAs opfattelse burde der være en mere ligelig fordeling med 4 pladser til hver, begrundet i en mere bred repræsentation af faggrupper og ikke kun volumen.

Hovedudvalget godkendte indstillingen som følger:

- 2 AMR
- 1 AC
- 5 FTF
- 3 LO
- 3 ledelsesrepræsentanter

## Bilag

Bilag - Indstilling til sammensætning af Centerudvalget for Børn & Undervisning

# Punkt 12: Beslutning: Reviderede retningslinjer for video-overvågning i Faxe Kommune

82.13.00-P30-1741-08

## Sagsfremstilling

Nuværende retningslinjer er senest godkendt i Hovedudvalget og Økonomiudvalget i 2008. Der er sket justeringer i disse retningslinjer, der bestemmer hvorfor og hvordan der overvåges.

Formålet med TV-overvågningen er at beskytte kommunens ejendomme og værdier mod kriminelle handlinger samt tilføre tryghed for ansatte i kommunen og skabe mulighed for efterforskning af kriminelle handlinger.

Af andre formål kan nævnes, at TV-overvågning

- har en forebyggende effekt i forhold til tyveri, indbrud og hærværk, så risikoen for kriminelle handlinger reduceres. TV-overvågning vil afholde en del fra at begå kriminalitet vel vidende, at de bliver optaget på video,
- vil være tryghedsskabende for personalet. Specielt personalet ved kassefunktioner (borgerservice), idet overvågningen vil medføre en reduceret risiko for røveri og dermed de ubehageligheder, dette kan medføre for personalet. Men TV-overvågning kan også være tryghedsskabende for personale i andre funktioner,
- og optagelserne kan være afgørende bevismateriale ved en efterfølgende politimæssig efterforskning.

Herudover er der i retningslinjerne indeholdt en beskrivelse af bl.a. ansvar, hvor det overordnede ansvar for brug af TV-overvågning ligger hos den enkelte institutionsleder eller dennes stedfortræder.

Etablering af TV-overvågning skal inden iværksættelse drøftes i den enkelte institutions MED-udvalg, sikkerhedsorganisation eller lignende.

## Indstilling:

Formanden indstiller, at de reviderede "Retningslinjer for Video-overvågning i Faxe kommune" godkendes.

Direktionen, 26. januar 2016, pkt. 22:

Godkendt.

Sagen sendes til både Hovedudvalget og Økonomiudvalget.

## Beslutning

Servicelederne synes ikke, at retningslinjen beskriver deres rolle fyldestgørende nok. Retningslinjen blev godkendt med følgende forbehold for rettelser.

- Retningslinjen præciseres med serviceledernes rolle - f.eks. at det er legalt at tjekke overvågningsudstyret og funktionalitet
- Der ønskes en præcisering af hvorledes "hændelser" videregives og til hvem

Janet Frydensberg tilretter sammen med Tove Bjørklund.

## Bilag

20160121 Retningslinjer for video-overvågning i Faxe Kommune

## **Punkt 13: Beslutning: Anvendelse af den lokale AKUT-pulje**

81.00.00-G01-49-15

### **Sagsfremstilling**

I forlængelse af Hovedudvalgets møder af hhv. 15. april 2015 og 10. juni 2015, blev der nedsat en arbejdsgruppe, der skulle udarbejde et forslag til program for en fælles TR-dag for alle tillidsrepræsentanter i Faxe Kommune.

TR-dagen afholdes den 13. april 2016.

Arbejdsgruppen der består af Lissie Andréa, Lene Nielsen, Janet Frydensberg og Thomas Hansen, har udarbejdet vedhæftede oplæg til dagsprogram.

Dagens gennemgående tema bliver "Medinddragelse og social kapital", og arbejdsformen på dagen involverer deltagerne via gruppearbejde og oplæg fra både Hovedudvalget og eksterne oplægsholdere.

### **Økonomi**

Dagen finansieres af de AKUT-midler der er afsat til lokale formål jf. vedhæftede budget.

### **Indstilling:**

Formanden indstiller, at Hovedudvalget godkender oplægget til TR-dagen den 13. april 2016.

### **Beslutning**

Oplæg til TR-dag blev godkendt.

### **Bilag**

Program, 13-04-16

TR-dag, Budget

## **Punkt 14: Drøftelse: Status på effektiviserings- og besparelsesforslag til budget 2017-2020**

81.38.04-P35-1-16

### **Sagsfremstilling**

Som opfølgning på Hovedudvalgets ekstraordinære møde den 20. januar 2016 gør Hovedudvalget status på arbejdet med udarbejdelse af effektiviserings- og besparelsesforslag, der kan indgå i budgetlægningen for 2017 – 2020 og som rummer forslag for alle år på de 45 millioner. Der skal findes konkrete forslag, der kan medvirke til minimering af servicerammeudgifterne med 1 % årligt fra 2017 – 2020. Servicerammerreduktionen udgør ~ 15 mio. kr. årligt.

Der er frist for indsendelse af forslag den 25. februar 2016 til Centerchefen for Center for HR, Økonomi og IT.

Herefter indgår forslagene i det videre politiske arbejde med omprioriteringspuljen i Økonomiudvalget den 8. marts 2016 og Byrådet den 17. marts 2016.

Afdelingen for Økonomi & Indkøb udsender alle indkomne forslag til Hovedudvalget den 26. februar 2016 - efterfølgende indsendte forslag eftersendes.

Det foreslås, at Hovedudvalget mødes den 16. marts 2016 med henblik på at udarbejde høringssvar, der kan indgå i den videre proces.

### **Indstilling:**

Formanden indstiller:

- at der gøres status for arbejdet med effektiviserings- og besparelsesforslag
- at Hovedudvalget mødes den 16. marts 2016 og udarbejder høringssvar på baggrund af de indsendte forslag

### **Beslutning**

Der blev orienteret om, at materiale først kan udsendes til Hovedudvalget i starten af næste uge. De indsendte forslag forventes udsendt i høring, når Økonomiudvalget har behandlet sagen den 8. marts 2016. Alle skal være forberedt på en kort høringsperiode.

Hovedudvalget udarbejder høringssvar den 16. marts 2016.

## **Punkt 15: Drøftelse: Budgetproces 2017**

81.38.04-P35-1-16

### **Sagsfremstilling**

I henhold til kommunens principper for økonomistyring har Økonomiudvalget ansvaret for, at der hvert år udarbejdes en tids- og handleplan for det kommende års budgetprocedure. Tids- og handleplanen/Budgetvejledning 2017 er anbefalet af Økonomiudvalget den 3. februar 2016.

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

Hovedudvalget skal drøfte punkt 4 i vejledningen omhandlende medarbejdersporet.

Budgetvejledning for 2017 er vedhæftet som bilag og forventes godkendt i Byrådet den 11. februar 2016.

Ved Hovedudvalgets ekstraordinære møde den 20. januar 2016 var der indsendt et notat fra Afdelingen for Økonomi og Indkøb om overvejelser om budgetarbejdet i fremtiden - en anbefaling til aktivitetsbudgettering. Hovedudvalget ønskede at drøfte dette notat i forbindelse med drøftelse af budgetvejledningen for 2017. Notatet fremgår af bilag.

Der stilles forslag om, at Hovedudvalget mødes den 22. juni 2016 med henblik på at udarbejde høringssvar til budget 2017 inden sommerferien.

### **Indstilling:**

Formanden indstiller:

- at punkt 4 i vejledningen om medarbejdersporet drøftes
- at Hovedudvalget mødes den 22. juni 2016 med henblik på at udarbejde høringssvar til budget 2017

### **Beslutning**

Medarbejdersporet blev drøftet. Det er forsøgt at skabe lidt mere tid mellem 1. og 2. behandling af budgettet. Derfor holdes der allerede i august måned politiske møder, og derfor vil materialet til temadagene være det samme.

Det blev besluttet, at budgetvejledningen for 2017 skal tilrettes således, at beskrivelsen for medarbejdersporet rummer hele MEDorganisationens tidsplaner. Budgetvejledningen erstatter en egentlig procedureretningslinje for drøftelse af budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold jf. MEDaftalen.

Hovedudvalget udarbejder høringssvar til budget 2017 den 22. juni 2016.

### **Bilag**

Bilag - Budgetvejledning 2017 - Revideret efter ØK 03022016

Bilag - Overvejelser om fremtidigt budgetarbejde

## **Punkt 16: Drøftelse: Procedure for drøftelse af større rationaliserings- og omstillingsprojekter**

81.38.04-P35-1-16

### **Sagsfremstilling**

På mødet den 9. december 2015 blev der drøftet prioritering af Hovedudvalgets obligatoriske opgaver, herunder procedureretningslinjer.

Jf. Rammeaftalens § 8 stk. 3 skal der aftales retningslinjer for proceduren for drøftelsen af:

- Budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold
- Større rationaliserings- og omstillingsprojekter
- Kommunens personalepolitikker

Der er ikke udarbejdet retningslinjer for større rationalisering- og omstillingsprojekter, og Hovedudvalget besluttede at drøfte det som selvstændigt punkt.

### **Indstilling:**

Formanden indstiller, at Hovedudvalget drøfter udarbejdelse af retningslinjer for større rationaliserings- og omstillingsprojekter

### **Beslutning**

Det blev besluttet at få udarbejdet en retningslinje for større rationaliserings- og omstillingsprojekter. Afdelingen for HR & Løn har opgaven.

### **Bilag**

Bilag - Procedureretningslinjer

# Punkt 17: Drøftelse: Arbejdspladsvurdering, trivsels- og ledelseevaluering 2016

81.04.00-G01-2-15

## Sagsfremstilling

Det er en kendt sag, at god trivsel på en arbejdsplads skaber gode resultater til glæde for både leder og kolleger og for borgerne i Faxe Kommune. Det er således helt afgørende for at skabe velfungerende, effektive og attraktive arbejdspladser, at der er dialog om det generelle arbejdsmiljø, trivslen og ledelsen på arbejdspladserne i Faxe Kommune.

Center for HR, Økonomi & IT har derfor sammen med arbejdsgruppen vedr. evaluering af trivsels- og ledelseevaluering indstillet, at der i september 2016 gennemføres en samlet Arbejdspladsvurdering, trivsels- og ledelseevaluering i Faxe Kommune. Når arbejdspladsvurderingen i forhold til tidligere år medtages, skyldes det, at der er en naturlig sammenhæng mellem trivsel, ens nærmeste leder og arbejdsmiljøet. En samlet evaluering vil kunne kvalificere drøftelserne om forbedring af arbejdsmiljøet og samtidig forstyrre organisationen mindst muligt i en travl hverdag. Evalueringen ligger i efteråret, så undersøgelsen kan indgå i de øvrige aktiviteter såsom den årlige arbejdsmiljøberetning, MUS/GRUS/LUS eller anden dialogsamtale mv.

Direktionen har godkendt de overordnede rammer for den samlede undersøgelse i oktober 2015.

Konceptet er baseret på følgende:

- At evalueringen gennemføres som en elektronisk undersøgelse via en ekstern leverandør, Enalyzer.
- At spørgerammen baserer sig på Enalyzers spørgsmål, som er udarbejdet i henhold til Arbejdstilsynets vejledninger samt videnskabelig forskning inden for arbejdsmiljø, trivsels- og ledelseevaluering
- At evalueringen gennemføres som en ikke-anonym evaluering
- At der anvendes succeskriterier
- At der vil være mulighed for benchmarking på tværs internt i Faxe Kommune
- At der vil være stort fokus på kommunikation og proces ved gennemførelsen

Succeskriterierne er følgende:

- At besvarelsesprocenten ligger over 70 %
- At mere end 80 % af medarbejderne deltager i en årlig MUS, GRUS, LUS eller anden dialogsamtale (vær opmærksom på, at alle medarbejdere skal have en årlig medarbejderudviklingssamtale jfr. § 5 stk. 3 i Aftale om kompetenceudvikling).
- At spørgerammens temaer "Motivation og Tilfredshed" samt "Engagement og Loyalitet" får en samlet score på mere end 4,5 på en skala fra 1-7, hvor 7 er det højeste point. (Spørgsmålene fremgår af vedlagte bilag)
- At HR og Løn afd. 3 måneder efter gennemførelse af evalueringerne vil gennemføre en digital spørgeundersøgelse, hvor minimum 60 % af de deltagende skal tilkendegive at undersøgelsen har været anvendt konkret på arbejdspladsen, samt at det har været en god proces.

Baggrunden for, at der gennemføres en ikke-anonym evaluering, er et ønske om at understøtte en åben og ærlig kultur mellem medarbejdere og ledere i Faxe Kommune. En fordel ved en ikke-anonym undersøgelse er således, at den giver mulighed for organisatorisk læring, idet åbenheden medvirker til, at dialogen bliver mere konkret og dermed giver bedre muligheder for at handle efterfølgende. Endvidere kan der opsamles vigtig viden til at fremme trivsel og styrke arbejdsmiljøet.

Direktionen har endvidere på sit møde den 12. januar godkendt følgende dokumenter til drøftelse på Chefforum og i Hovedudvalget:

1. Lederbrev til Arbejdspladsvurdering, trivsels- og ledelseevaluering 2016
2. Medarbejderbrev til Arbejdspladsvurdering, trivsels- og ledelseevaluering 2016
3. Samlet spørgeramme omfattende APV, trivsels- og ledelseevaluering.

Lederbrevet indeholder en udførlig beskrivelse af formålet med evalueringen og af processen.

Der er ændret minimalt i Analyzers spørgeramme, således at validiteten i undersøgelsen fastholdes. Spørgsmål om analyse og læring i ledelsevalueringen er dog taget ud, da besvarelse af spørgsmålene anses for at være meget hypotetiske. Disse fire spørgsmål er markeret med rødt i vedlagte spørgeramme. Der er endvidere reduceret i spørgerammen, således at 6 ensartede spørgsmål i hhv. trivselsevalueringen og den psykiske arbejdspladsvurdering kun skal besvares én gang, men svarene medtælles i begge undersøgelser.

Materialet har været drøftet på møde i Arbejdsgruppen i efteråret 2015. Der har i arbejdsgruppen været enighed om, at der skal langt større fokus på processen og dialogen. I forhold til processen er tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter, sammen med ledelsen, væsentlige bidragsydere for at sikre, at der efterfølgende arbejdes fornuftigt med resultatet af evalueringen. Center for HR, Økonom & IT vil understøtte arbejdet med at forberede og gennemføre dialogen på de enkelte arbejdspladser.

Direktionen iværksætter hermed en dialog med Hovedudvalget om form og indhold i evalueringen. Denne dialog følges op af introduktion og drøftelse i de lokale MEDudvalg, således at undersøgelser kan bruges i det videre arbejde med at skabe et godt arbejdsmiljø i Faxe Kommune.

Efter drøftelse i Hovedudvalget gennemføres der pilottest af undersøgelsen i marts 2016. Denne pilottest vil omfatte 2-3 udvalgte institutioner.

### **Indstilling:**

Formanden indstiller, at Hovedudvalget drøfter:

- indholdet i det fremsendte materiale
- det væsentlig større fokus på proces og dialog mellem alle parter i den kommende evaluering
- form og indhold i evalueringen
- at Hovedudvalgets drøftelse følges op af en dialog i de lokale MEDudvalg, således at undersøgelsen kan bruges i det videre arbejde med at skabe et godt arbejdsmiljø i Faxe Kommune

### **Beslutning**

Der blev orienteret om hele processen med skabelsen af konceptet. Især formuleringen af spørgsmålene havde fyldt meget, og arbejdsgruppen var enige om at anvende en gennemprøvet spørgeramme - Hertil kommer yderligere 10 spørgsmål som vi selv kan beslutte.

Arbejdsgruppen har været igang i et år, og der var givet mandat til en åben evaluering for konceptet.

Der har været repræsentation fra Hovedudvalget i arbejdsgruppen.

Arbejdsgruppen har arbejdet meget med ledelsevalueringen med fokus på proces og kommunikation. Der skal tales proces før noget bliver sat igang, ligesom der bliver lavet en pilottest på udvalgte institutioner.

Medarbejdersiden har modtaget flere henvendelser end normalt fra organisationen om den kommende trivsels- og ledelsevaluering. Det er en udbredt opfattelse, at organisationen ikke er parat til en åben evaluering. Der er endnu ikke arbejdet nok med at ændre holdningen til tillid og åbenhed ude på arbejdspladserne til, at det kan lade sig gøre på nuværende tidspunkt.

Det er medarbejdersidens opfattelse, at beslutningen om en åben evaluering er ensidigt besluttet af Direktion og Chefforum.

### **Bilag**

Bilag - Information til medarbejderne om arbejdspladsvurdering trivsels og ledelsevaluering

Bilag - Information til lederne om arbejdspladsvurdering trivsels og ledelsevaluering

Bilag - Samlet spørgeramme

## **Punkt 18: Drøftelse: Handleplan for arbejdsmiljøet 2016**

81.38.04-P35-1-16

### **Sagsfremstilling**

Handleplanen for arbejdsmiljøindsatser, som bliver udarbejdet på grundlag af de årlige arbejdsmiljøberetninger, bliver løbende opdateret med de konkrete aktiviteter, der iværksættes.  
Handleplanen for arbejdsmiljøindsatser skal drøftes med henblik på at fastsætte og prioritere de arbejdsmiljøtiltag, som Hovedudvalget ønsker der skal være fokus på i 2016.

Handleplanen fremgår af bilag.

### **Indstilling:**

Formanden indstiller, at Hovedudvalget drøfter og eventuelt tilretter handleplanen for arbejdsmiljøet 2016.

### **Beslutning**

Handleplanen blev gennemgået. Specifikt blev der talt mere om indsatsen for "håndtering af vold på arbejdspladsen på børneområdet"  
Lene Nielsen og Janet Frydensberg ser på, hvad der eventuelt skal tilføjes i vores overordnede retningslinje for at det kan falde på plads.

### **Bilag**

Bilag - Handleplan for arbejdsmiljøindsatser 2016

## **Punkt 19: Drøftelse: Drøftelse af retningslinjen for tjenestefrihed med og uden løn**

81.38.04-P35-1-16

### **Sagsfremstilling**

Der er godkendt en ny retningslinje for tjenestefrihed med løn, gaver og jubilæer med ikrafttrædelse fra den 1. januar 2016.

På mødet i oktober drøftede Hovedudvalget, hvordan vi kan opnå en fælles forståelse af, at reglerne fastsættes og foregår i dialog mellem ledere og medarbejdere. Hovedudvalget fandt det vigtigt at sende signalet om, at der ikke findes nogen facitliste til tolkningen. Vi er en værdibaseret organisation, og retningslinjen ligger således op til, at forståelsen skal opnås lokalt ved en dialog mellem leder og medarbejder på arbejdspladserne om rimeligheden i de konkrete situationer.

Medarbejdersiden bliver mødt med stor usikkerhed om, hvornår man er berettiget til at holde frihed med løn og hvornår man selv skal betale for friheden og ønsker en drøftelse heraf.

Retningslinjen gældende fra 1. januar 2016 er vedhæftet som bilag.

### **Indstilling:**

Formanden indstiller, at forståelsen af retningslinjen for tjenestefrihed med løn, gaver samt jubilæer drøftes.

### **Beslutning**

Punktet udsættes til næste møde som besluttet under godkendelse af dagsordenen.

### **Bilag**

Bilag - Retningslinjer for tjenestefrihed med løn m.v.

## **Punkt 20: Drøftelse: Ejendomsstrategien spor 10**

81.38.04-P35-1-16

### **Sagsfremstilling**

Medarbejdersiden har ønsket en fornyet drøftelse af Ejendomsstrategiens spor 10.

Der er uafklarede spørgsmål i forhold til den sidste workshop om spor 10. Der har tidligere været afgivet et hørings svar, men efterfølgende er der fremlagt en ny plan, og det opleves ikke som om, der er mulighed for at komme med et nyt hørings svar.

Centerchef for Center for Ejendomme Jørgen Veisig deltager i dagens møde og orienterer om status for Ejendomsstrategien og svarer på spørgsmål.

### **Indstilling:**

Formanden indstiller, at Centerchef Jørgen Veisig orienterer om Ejendomsstrategien og spor 10 og svarer på eventuelle spørgsmål.

### **Beslutning**

Medarbejdersiden havde rejst spørgsmålet om, hvordan de kunne få indflydelse på den nye plan, som er fremlagt af SITE-arkitekterne. Det opleves ikke, som om der er mulighed for at indgive hørings svar. Man oplever, at have haft indflydelse på sidste del af processen. Fra det første møde med firmaet SIGNAL og til forslaget fremlagt af firmaet SITE er det sket en del, som de ikke har haft mulighed for at få indflydelse på. De oplever ikke, at der bliver lyttet til dem, når de siger, at så mange ikke kan sidde på så lidt plads.

Ifølge Jørgen Veisig har der været holdt møde med arbejdsgrupperne i alle centrene, og på baggrund heraf er der indmeldt behov, som SITE-arkitekterne har omsat til noget, man kunne tale om på de følgende møder.

Der var en drøftelse af indretning af kontorarbejdspladser og det forventede støjniveau - og afledt heraf behovet for at klæde arbejdsmiljørepræsentanterne på til opgaven.

Arbejdsmiljøreglerne skal overholdes i forhold til indretningen. Det er lokalt man aftaler, hvordan man bedst muligt indretter sig i de rammer, man nu har fået og ud fra, hvad der giver mest mening i det enkelte område.

Her ud over blev der givet orientering om sidste nyt for spor 10. Planen har været behandlet i Direktionen den 23. februar 2016. Der bliver tilrettet i planen, som vil blive udsendt til områderne.

Mere specifikt kan nævnes, at der vil blive etableret 65 nye parkeringspladser i Frederiksgade og 34 nye på Tingvej.

# Punkt 21: Orientering: MEDaftalen 2016 og udrulningsplan

81.38.04-P35-1-16

## Sagsfremstilling

Forhandlingsorganet for Faxe Kommune har indgået ny MEDaftale med virkning fra den 20. januar 2016.

I november 2013 fik Faxe Kommune en henvendelse fra KL/KTO/Sundhedskartellet, som havde gennemgået vores MEDaftale med henblik på at påse, at aftalen lever op til kravene i kapitel 4 om aftale om organisering af arbejdsmiljøarbejdet i Bekendtgørelsen om samarbejde om sikkerhed og sundhed. Det gjorde vi så ikke helt, og der blev nedsat et Forhandlingsorgan til at tage sig af det.

Undervejs i forløbet blev der også håndteret organisationsændringer samt nye centrale bestemmelser som følge af overenskomstfornyelsen 2013 + 2015.

Af de større ændringer kan nævnes:

- Retvisende MEDoversigter med arbejdsmiljøgrupper helt ned på centerniveau
- Uddybning om nedsættelse af arbejdsmiljøgrupper
- Udvidelse af centerudvalg til maksimalt 11 medarbejderrepræsentanter, når centerudvalget repræsenterer mere end 25 arbejdsmiljøgrupper
- De selvejende institutioners adgang til centerudvalg
- Kapitel 3,4 og 5 er erstattet med en henvisning til MED-håndbogen – på den måde fylder selve aftalen mindre

Der blev opnået enighed på alle punkter på nær et. Det handler om, at kravet om en centralt udpeget arbejdsmiljøleder er udkrevet af Bekendtgørelsen i 2010. Medarbejdersiden tager formuleringen af § 9.A.1. stk. 2 til efterretning med følgende forbehold:

*Medarbejdersiden tager forbehold for MEDaftalens beskrivelse af § 9.A.1. Hovedudvalgets medarbejdersides krav er, at der på ledelsessiden i Hovedudvalget er en ledelsesrepræsentant, der også er medlem af en arbejdsmiljøgruppe.*

Medarbejdersiden ønsker at tage forbehold for de centrale forhandlingers afgørelse på området. Der var enighed om, at de centrale forhandlinger følges og formuleringen i MEDaftalen skal være ifølge denne afgørelse, hvis der kommer andre udmeldinger.

Der er ligeledes aftalt en udrulningsplan for MEDaftalen som vil ske i løbet af de næste 3 måneder. Der vil blive afholdt orienteringsmøder for MEDudvalg, tillidsfolk og arbejdsmiljørepræsentanter forestået af formand og næstformand i Hovedudvalget Thomas Eriksen og Lissie Andréa.

MEDaftalen og udrulningsplan er vedhæftet til orientering.

## Indstilling:

Formanden indstiller, at der gives en orientering om MEDaftalen og planen for udrulning.

## Beslutning

Orienteringen blev godkendt.

## Bilag

Bilag - MED-aftalen 2016

Bilag - Oplæg til implementering af MEDaftalen

## **Punkt 22: Orientering: Nye beskrivelser til Skriftssamlingen for MEDudvalg**

81.38.04-P35-1-16

### **Sagsfremstilling**

I forbindelse med Forhandlingsorganets arbejde med forslag til ny MEDaftale har de gamle bilag C+D+E været drøftet, og der er opnået enighed om en ny formulering eller opdatering.

Beskrivelserne vedrører:

- den obligatoriske og supplerende arbejdsmiljøuddannelse - Der har ikke tidligere været udarbejdet en beskrivelse
- den obligatoriske MEDuddannelse i Faxe Kommune - Beskrivelsen er tilrettet, at forløbet nu er på 2 dage
- valgprocedure for arbejdsmiljørepræsentanter til Hovedudvalg og Centerudvalg - Der har ikke tidligere været nedskrevet en valgprocedure

Beskrivelserne som fremgår af bilag vil fremover være at finde på Intranettet under "Skriftssamlingen for MEDudvalg".

Ifølge beslutning i Forhandlingsorganet fremsendes de 3 beskrivelser til orientering i Hovedudvalget.

### **Indstilling:**

Formanden indstiller, at orienteringen godkendes.

### **Beslutning**

Orienteringen blev godkendt.

### **Bilag**

Bilag - Beskrivelse af den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse

Bilag - Beskrivelse af den obligatoriske MEDuddannelse i Faxe Kommune

Bilag - Valgprocedure for arbejdsmiljørepræsentanter til Hovedudvalg og Centerudvalg

## **Punkt 23: Orientering: Hovedudvalgets deltagelse i intromøder for nye medarbejdere**

81.38.04-P35-1-16

### **Sagsfremstilling**

Hovedudvalgets medarbejderside vil fremover være repræsenteret i de 4 årlige introduktionsmøder for nye medarbejdere i Faxe Kommune.

I 2016 afholdes der introduktionsmøder på følgende datoer:

- 14. marts 2016
- 30. maj 2016
- 12. september 2016
- 12. december 2016

Invitationsbrevet som udsendes til nye medarbejdere sammen med ansættelsesbrevet samt program for introduktionsmødet er vedhæftet som bilag.

### **Indstilling:**

Formanden indstiller, at der orienteres om introduktionsmøderne.

### **Beslutning**

Orienteringen blev godkendt.

Medarbejdersiden melder navne ind til Afdelingen for HR & Løn om repræsentation fra Hovedudvalget til de kommende Intromøder, således at det kan indgå i planlægningen.

### **Bilag**

Bilag - Program for intro for nye medarbejdere

Bilag - Invitation til møde

## **Punkt 24: Orientering: Information om kommissorier for spor 1+2 COK-rapporten**

81.38.04-P35-1-16

### **Sagsfremstilling**

Ifølge tidsplanen for det videre arbejde med lederudvikling og skabelsen af et stærkt og retningskabende fælles billede af fremtiden i Faxe Kommune (spor 1 og 2 efter COK-rapporten) skal Hovedudvalget orienteres om status på processen.

Der er nu udarbejdet kommissorier for de 2 spor, som er vedhæftet til orientering sammen med tidsplanen.

### **Indstilling:**

Formanden indstiller, at der gives en orientering om det forventede fremadrettede forløb jf. kommissorierne for de 2 spor.

### **Beslutning**

Punktet blev udsat til næste møde.

### **Bilag**

Bilag - Kommissorium COK spor 1

Bilag - Kommissorium ledelsesudvikling COK spor 2

Bilag - Tidsplan spor 1 og 2

## **Punkt 25: Meddelelser**

81.38.04-P35-1-16

### **Beslutning**

- Sundhedspolitikken i høring - Høringen er efterfølgende blevet trukket tilbage.

## **Punkt 26: Evaluering af dagens møde**

81.38.04-P35-1-16

### **Sagsfremstilling**

Mødeadfærd er et opmærksomhedspunkt - Vi evaluerer dagens møde.

### **Indstilling:**

Formanden indstiller, at vi evaluerer dagens møde.

### **Beslutning**

Jf. beslutning under godkendelse af referat udgår punktet.

## **Punkt 27: Næste møde**

81.38.04-P35-1-16

### **Beslutning**

Næste ordinære møde er fastsat til den 20. april 2016.

Hovedudvalget udarbejder høringssvar på effektiviserings- og besparelsesforslag den 16. marts 2016.