

# REFERAT Hovedudvalget d. 24-10-2018

**Mødedato** Onsdag d. 24. oktober 2018 kl. 09:00

**Mødested** Mødelokale Gisselfeld AB - Rådhuset, Frederiksgade 9 i Haslev

## Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsordenen.....	3
Godkendelse af referat fra sidste møde den 15. august 2018.....	4
Drøftelse: Evaluering af deltagelse i budgetseminar og dialogmøder med Økonomiudvalget.....	5
Drøftelse: Evaluering af budgetproces.....	6
Drøftelse: Budget 2019 - 2022.....	8
Drøftelse: Handleplan for arbejdsmiljøet 2018.....	10
Drøftelse: Ledelseevaluering 2018.....	12
Drøftelse: Seniorpolitik.....	14
Meddelelser.....	16
Næste møde.....	17

## **Punkt 49: Godkendelse af dagsordenen**

81.38.04-P35-1-18

### **Sagsfremstilling**

Godkendelse af dagsordenen.

### **Indstilling:**

Formanden indstiller, at dagsordenen godkendes.

### **Beslutning**

Dagsordenen blev godkendt.

## **Punkt 50: Godkendelse af referat fra sidste møde den 15. august 2018**

81.38.04-P35-1-18

### **Sagsfremstilling**

Godkendelse af referat fra sidste møde den 15. august 2018.

(Se referatet på Intranettet under MEDorganisation/Hovedudvalget)

### **Indstilling:**

Formanden indstiller, at referatet fra mødet den 15. august 2018 godkendes.

### **Beslutning**

Referatet blev godkendt.

## **Punkt 51: Drøftelse: Evaluering af deltagelse i budgetseminar og dialogmøder med Økonomiudvalget**

81.38.04-P35-1-18

### **Sagsfremstilling**

Hovedudvalget har deltaget i første del af byrådets budgetseminar den 14/6 2018 og den 9/8 2018. Der har ligeledes været afholdt dialogmøde med Økonomiudvalget den 30/1 2018 og 6/6 2018.

Budgetmateriale for 2019 samt høringssvar er digitale og kan ses på hjemmesiden.

### **Indstilling:**

Formanden indstiller, at der sker en evaluering af Hovedudvalgets deltagelse i byrådets budgetseminar og dialogmøder med Økonomiudvalget.

### **Beslutning**

Medarbejdersiden gav udtryk for, at de ønsker en mere specifik dialog med politikerne. Det er ligesom at starte forfra med nye politikere i et nyt byråd og dermed også overvejelsen af, om møderne giver nogen merværdi. Forventningerne til politikerne er, at de siger til Hovedudvalget, hvilke emner de har interesse i at drøfte med os, så vi kan forberede os på det. Det samme efterspøges fra centrene i forhold til fagudvalgene.

Med hensyn til deltagelse i budgettemadagene er det svært at byde ind med noget, når det ikke er programsat. Et ønske kunne være, at det af programmet fremgik, at der kunne udveksles budskaber med Hovedudvalget med en varighed på 10-15 minutter.

## **Punkt 52: Drøftelse: Evaluering af budgetproces**

81.38.04-P35-1-18

### **Sagsfremstilling**

På baggrund af deltagelse i byrådets budgettemadage og dialogmøder med Økonomiudvalget var Hovedudvalget samlet den 21. juni 2018 med henblik på at udarbejde fælles høringssvar - Høringssvaret fremgår af bilag.

Budgetmaterialet for 2019 samt høringssvar er digitale og kan ses på hjemmesiden - Budgetvejledningen for 2019 er vedhæftet som bilag.

### **Indstilling:**

Formanden indstiller, at der sker en evaluering af budgetprocessen.

### **Beslutning**

Som det fremgår af punktet om evaluering af dialogmøder, og deltagelse i budgetseminar med politikerne, giver medarbejdersiden udtryk for, at de ønsker en mere specifik dialog også i fagudvalgene. Hele budgetprocessen er et meget sammenpresset forløb, som ligger lige op til sommerferieafviklingen. Medarbejdersiden stillede spørgsmål ved om den nuværende budgetproces for medarbejdersporet egentlig giver merværdi for nogen.

Formanden oplyste, at politikerne har tilkendegivet, at de vil se på budgetprocessen, om det er muligt at gøre det på en anden måde. Det nye byråd har nu været igennem deres første budgetproces, og det er forventningen, at de formentlig i november selv laver en form for evaluering af deres egen oplevelse af budgetprocessen, herunder den del, der vedrører medarbejdersporet. Det giver udfordringer, når materialet først kan udsendes i juni, og tallene så ser meget anderledes ud efter sommerferien. Det er en udfordring at skabe gode vilkår for en god budgetproces, når de konkrete tal først foreligger efter sommerferien, og der skal vedtages et budget i balance senest midt oktober. Politisk er der et ønske om at prøve en anden form for budgetproces. Der er fordele og ulemper, der skal vejes op mod hinanden i forsøget på at fastsætte en god budgetproces, som også giver plads til medinddragelse på rimelige vilkår.

Når der sker besparelser, følger der ikke udmeldinger med fra politikerne om, hvilke opgaver, der ikke skal løses og hvilken betydning det har for borgerne. Der bliver ikke kommenteret på høringssvarene, som der er brugt megen tid på at udarbejde. Medarbejdersiden ønsker bedre dialogmøder, hvor der på forhånd er udmeldt emner, som politikerne gerne vil drøfte med tillidsrepræsentanterne. Så kan begge parter forberede sig på drøftelsen.

Der var enighed om, at den nuværende budgetproces ikke giver det helt store. Udbyttet af medarbejdersporet i budgetprocessen står ikke mål med den indsats, der bruges på det i organisationen, men pt. er der ikke noget alternativ. Hovedudvalget vil gerne have en konstruktiv dialog med politikerne om retningen i stedet for. Hovedudvalget vil gerne drøfte strategi og tilpasninger og hvilken betydning, det har for organisationen.

Hovedudvalget ser frem til en udmelding fra gruppeformændene, og deres ønsker til en fremtidig budgetproces. Medarbejdersiden vil afvente en udmelding om selve processen, før de beslutter om og på hvilken måde de ønsker at deltage.

På nuværende tidspunkt er der indflydelse gennem udarbejdelsen af budgetvejledningen/Medarbejdersporet for 2020. Det blev besluttet, at Lissie Andréa og Sandie Sjøsten Hansen deltager i arbejdsgruppen for udarbejdelse af budgetvejledning på medarbejdersporet. Centerchef Ib Østergaard Rasmussen indkalder.

## **Bilag**

Bilag - Hovedudvalgets høringssvar til budget 2019-2022

Bilag - Budgetvejledning 2019 - 2022

## Punkt 53: Drøftelse: Budget 2019 - 2022

81.38.04-P35-1-18

### Sagsfremstilling

Mandag den 17. september 2018 lykkedes det et flertal i byrådet - Venstre, Dansk Folkeparti, Borgerlisten, Liberal Alliance og Det Konservative Folkeparti at indgå forlig om budgettet.

Et budget med god sammenhæng mellem velfærd og fremtidens kommunale service. Styrkede daginstitutioner og en nedsættelse af personskatten på 0,1 procent samt projekter, der kan støtte og tiltrække virksomheder til Faxe Kommune. Et budget med god sammenhæng mellem velfærdsudgifter til den øgede tilvækst i befolkningen og klare politiske prioriteringer er resultatet af forhandlingerne om budget 2019-2022 i Faxe Kommune.

### Pressemeddelelse

"Det er et godt og solidt sammenhængsbudget, som vi kan være stolte af. Et budget som på flere punkter fastholder og styrker Faxe Kommune som et attraktivt sted at bosætte sig som familie og som virksomhed. Jeg beklager, at det ikke lykkedes os at blive enige på tværs af alle partier i byrådet", siger borgmester Ole Vive.

"Vi står nu med en styrkelse af blandt andet dagtilbudsområdet med væsentlige midler i de kommende år, og vi har ikke mindst skabt rum til en nedsættelse af personskatten på 0,1 procent til gavn for borgerne i Faxe Kommune", siger borgmester Ole Vive og tilføjer:

"Med denne aftale fastholder vi den nuværende service til mange flere borgere nu og i fremtiden. Det er afgørende, at befolkningsstigningen ikke finansieres via et lavere serviceniveau til vores nuværende borgere. Med dette budget sikrer vi således, at der også fremover leveres en fortsat god service i kommunen. Det sker med en styrkelse af den kommunale service i de kommende år på 27 mio. kr.", fortæller Ole Vive.

Budget 2019 byder desuden på et balanceret anlægsniveau.

Det dækker primært investeringer i "moderne gadebelysning" og sikring af den allerede etablerede bygningsmasse og infrastruktur. Derudover er der blevet mulighed for projekter, der kan tiltrække og understøtte virksomheder i kommunen.

Med budget 2019 er der aftalt opprioriteringer for samlet set 11,8 millioner kroner. Samtidig er der aftalt reduktioner for 11,4 mio. kr. og effektiviseringer for cirka 2,5 millioner kroner. Det samlede budget er i balance i 2019.

Med budget 2019 sættes fokus på:

- At styrke og forbedre børn pr. voksen normeringen i vores daginstitutioner.
- At styrke og understøtte de udsatte børn og voksne i kommunen.
- At der afsættes midler til renovering af belægninger på cykelstier og fortove i hele kommunen.
- At der etableres en cykel- og stitunnel under banen i Karise.

- Etablering af nyt offentligt toilet i Haslev
- Opsparing til idrætsfaciliteter i kommunen.
- Digitalisering og robotteknologi.

Budgetforlig og budgetbalance er vedhæftet som bilag.

### **Indstilling:**

Formanden indstiller, at Hovedudvalget drøfter budgetforliget med fokus på de udfordringer som Hovedudvalget skal agere på i det kommende år.

### **Beslutning**

Der blev orienteret i hovedtræk fra den politiske budgetproces.

Der blev spurgt ind til processen om nedlæggelse af de 6 administrative stillinger. De 4 af stillingerne er allerede nu afklaret ved ikke at opslå ledige stillinger. Tilbage er der 2 stillinger i Center for HR, Økonomi & IT. Centerchef Ib Østergaard Rasmussen oplyste, at drejebogen for opsigelse ved budgetbesparelser vil blive anvendt. Centerchef Ib Østergaard Rasmussen informerer FTR Sandie Sjøsten Hansen og Lissie Andréa om den planlagte proces i centeret.

Der blev ligeledes spurgt ind til de 9 millioner kroner til flere pædagogstillinger. En ny tildelingsmodel er under tilblivelse og bliver formentlig besluttet i den kommende tid, hvorefter budgettet konkret skal udmøntes. Der skal være gennemsigtighed i tildelingsmodellen. Herefter igangsættes implementeringen. De nye pædagogstillinger bliver forventeligt med tiltrædelse 1. maj 2019.

Medarbejdersiden udtrykte bekymring over budget for overslagsårene, som de ser ud nu. Der er bekymring for, at vi igen om nogle år skal ud i store besparelser. Der opfordres til, at der bliver styret stramt og langsigtet, så vi ikke igen kommer i en situation med mange opsigelser.

### **Bilag**

Bilag - Budgetaftale 2019-2021

Bilag - Budgetaftale 2019 i tal

## **Punkt 54: Drøftelse: Handleplan for arbejdsmiljøet 2018**

81.38.04-G01-1-15

### **Sagsfremstilling**

Handleplanen for arbejdsmiljøindsatser er opdateret med de konkrete aktiviteter, der er iværksat siden sidste Hovedudvalgsmøde. Handleplanen er drøftet med Hovedudvalgets arbejdsmiljørepræsentanter, og arbejdsmiljørepræsentanterne vil præsentere den opdaterede handleplan på mødet.

Handleplanen fremgår af bilag.

### **Indstilling:**

Formanden indstiller:

- at arbejdsmiljørepræsentanterne Lene Møller Olsen og Ida Andersen præsenterer handleplanen for arbejdsmiljøet.
- at Hovedudvalget drøfter og eventuelt tilretter handleplanen for arbejdsmiljøet 2018.

### **Beslutning**

Handleplanens arbejdsmiljøindsatser blev gennemgået.

Arbejdsmiljøindsatsen "Støj og indeklima" samt arbejdsmiljøindsatsen "Stress" flyttes op til den aktive del af handleplanen.

Der blev spurgt ind til arbejdsmiljøindsatsen "opfølgning på nærvær/sygefravær" og det igangsatte projekt, om der er en overordnet strategi for at kigge på sygefravær. Økonomiudvalget bliver kvartalsvis orienteret om sygefraværet.

Ib Østergaard Rasmussen orienterede kort om, at opstarten af projektet handler om en interview-runde/en måling af egen ledelsesvirksomhed med det formål at spejle sin ledelse i medarbejdergruppen. Der blev efterspurgt en projektbeskrivelse. Ib Østergaard Rasmussen sørger for, at den bliver udsendt til Hovedudvalget.

Herefter en længere drøftelse om sygefravær og hvordan vi gør noget ved det. Der skal noget nyt til, hvis vi skal flytte noget. Der er meldinger fra Københavns Kommune, at det hjælper på bundlinjen, når der er fokus på det og ledelsesmæssig opbakning. De har en målsætning om hvorhenne, de skal ligge på skalaen fra 1-98 og en strategi for hvordan. Der var ligeledes en drøftelse af den udsendte oversigt over dem med mindre fravær og især med fokus på den valgte interval-opdeling. Den er der ikke nogen større sandhed i, men blot valgt sådan for at få en oversigt som grundlag for en videre drøftelse. Det handler om at få skåret toppen af sygefraværet i alle intervaller.

Der var fortællinger fra hverdagen, hvor kolleger går syge på arbejde af frygt for at få registreret for meget sygdom. Der var fortællinger om ikke at italesætte det drypvise fravær, når det fylder for meget. Vi er nødt til at italesætte det og gøre noget ved det. Det er et oplagt emne for en TRIO at tage fat på, når der bliver registreret et vist drypvist mønster i fraværet. Hvad er årsagen? og kan vi sammen gøre noget ved det? Ingen siger, at et drypvist fravær er pjæk, men vi bliver nødt til at tale om det i åbenhed. Det skal være et fælles ansvar i TRIO at få taget den diskussion. Vi skal ikke være berøringsangste for at italesætte et mønster i fraværet. Det er medarbejdersidens holdning, at det handler om tillidsdagsordenen. Man skal ikke tale om frygten for at blive syg - når man er syg bliver man hjemme i stedet for at smitte kollegerne.

En god drøftelse med megen energi i - Der er lagt op til en fortsat god drøftelse på hovedudvalgets temadag den 9. november 2018, hvor emnet også er på dagsordenen.

## **Bilag**

Bilag - Hovedudvalgets handleplan for arbejdsmiljøindsatser 2018

## **Punkt 55: Drøftelse: Ledelsesevaluering 2018**

81.04.04-G01-1-18

### **Sagsfremstilling**

I november måned 2018 gennemføres en digital Ledelsesevaluering i Faxe Kommune.

Ledelsesevalueringerne vil fremover blive gennemført som en særskilt evaluering i 3. kvartal i lige år.

### **TIDS- OG PROCESPLAN FOR LEDELSESEVALUERINGEN:**

Forberedelse på arbejdspladserne	Op til evalueringen starter 1. november 2018
Evalueringen gennemføres	1. november - 30. november 2018
Lederen modtager rapporter	Medio december 2018
Arbejdspladserne arbejder med resultaterne	Frem til marts 2019
Evt. opdatering af arbejdspladsens APV handleplan	Senest 31. marts 2019

### **SPØRGERAMME:**

Spørgsmålene er lavet ud fra anerkendt videnskabelig arbejdsmiljøforskning, Arbejdstilsynets vejledninger og en efterfølgende dialog med arbejdsgruppen nedsat af Hovedudvalget, bestående af tre repræsentanter fra HR & Løn afdelingen, en centerchef, tre niveau 4 ledere samt to medarbejderrepræsentanter.

Arbejdsgruppen blev på sidste møde enige om en spørgeramme, der anvendes de næste 3-4 år. Dette for fremtidigt at have noget at måle og sammenligne ud fra.

Spørgerammen består af nedenstående 10 temaer som hver indeholdende 3 spørgsmål.

- Troværdighed
- Kommunikation
- Konflikt håndtering
- Helhedstækning
- Teambuilding
- Personaledelse (Udvikling af andre)
- Faxe i udvikling (Forandringer)
- Nytænkning
- Resultater
- Faglig ledelse

### **ANONYMITET**

**I Faxe Kommune er besvarelsene i evalueringen ikke anonyme, og lederen samt centerchefen vil få adgang til at se de enkelte medarbejders besvarelser. Baggrunden herfor er, at Faxe Kommune ønsker at fremme en åben og tillidsbaseret dialog, hvor vi konstruktivt taler om styrker og udviklingsområder i forhold til ledelse.**

### **CAFEMØDER:**

HR & Løn Afdelingen tilbyder TRIO/AMG at deltage i forberedende cafemøder. Her introduceres evalueringen, processen gennemgås og arbejdspladserne får mulighed for at blive klædt på til den dialog, der er på arbejdspladserne efter evalueringen.

Den sidste del af cafemødet vil være et særskilt program kun for lederne, med oplæg fra andre ledere om, hvordan de tidligere har arbejdet konstruktivt med deres ledelsevaluering.

## **SUCCESKRITERIER:**

Succeskriterier for evalueringen er:

- At besvarelsesprocenten ligger på over 70 %
- At spørgerammens temaer ”Teambuilding” samt ”Faxe i udvikling (Forandringer)” får en samlet score på mere end 4,5 på en skala fra 1-7, hvor 1 er ”Ikke enig” og 7 er ”Meget enig”. Der vil også være mulighed for at vælge svarmuligheden ”Ved ikke”. De to temaer er udvalgt fordi de understøtter udviklingstiltag i Faxe Kommune, eksempelvis Faxe i Fællesskab.

## **Indstilling:**

Formanden indstiller, at Hovedudvalget drøfter den igangsatte Ledelsevaluering 2018.

## **Beslutning**

Ledelsevaluering 2018 sker som planlagt i november måned. Der var ingen kommentarer til det nye koncept og spørgeramme.

Anderledes forholdt det sig til beslutningen om, at evalueringen lige som i 2016 gennemføres som en åben evaluering. Det var der rigtig mange holdninger til og meninger om. Ledelsen er grundlæggende af den opfattelse, at det er vigtigt med åbenhed og at kunne tale om det. Tillid går begge veje. Der er også et svar i, at medarbejderne ikke svarer - så vil vi undersøge, hvorfor det forholder sig sådan og tage diskussionen derfra. Ledelsen vil gerne tage konkret fat i det, hvis nogen oplever at blive indkaldt til samtale på baggrund af besvarelse af ledelseevalueringen.

Medarbejdersiden finder det fortsat betænkeligt, at evalueringen er åben. Holdningen til den åbne evaluering har ikke ændret sig siden første gang i 2016 og er fortsat den samme som fremsat på Hovedudvalgsmødet den 24. februar 2016 som kommer gengivet her.

"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**

Information til medarbejderne om Ledelsevaluering 2018

## **Punkt 56: Drøftelse: Seniorpolitik**

81.00.00-G01-10174-09

### **Sagsfremstilling**

Medarbejdersiden i Hovedudvalget har ved mødet den 22. februar 2017 meddelt, at de ikke kan bakke op om det modtagne forslag til revideret seniorpolitik. Herudover blev det ved mødet den 26. april 2017 yderligere besluttet, at der forud for udarbejdelsen af et nyt udkast til seniorpolitik, skulle indsamles data fra centerudvalgene omkring krav, ønsker og holdninger til en ny seniorpolitik. Med udgangspunkt i disse tilbagemeldinger skal en ny nedsat arbejdsgruppe udarbejde et nyt forslag til en revideret seniorpolitik.

HR & Lønafdelingen har herefter indsamlet de ønskede tilbagemeldinger fra centerudvalgene, og med udgangspunkt heri samt i Rammeaftale om seniorpolitik, har arbejdsgruppen udarbejdet et nyt forslag til seniorpolitik. Arbejdsgruppen har bestået af 2 medlemmer fra Hovedudvalget (Lene Nielsen og Lissie Andréa), 2 repræsentanter fra chefgruppen (Kasper Sonne og Erik Østerby) og 2 fra HR & Lønafdelingen (Imran Akbar og Thomas Hansen).

Arbejdsgruppen har undervejs i arbejdet, som inspiration, indhentet politikker fra andre kommuner, men måtte her konstatere, at der ikke var de store ideer at hente herfra. Det nye forslag til seniorpolitik tager udgangspunkt i muligheder for fastholdelse af seniorerne på arbejdsmarkedet, hvor den tidligere politik mere tog udgangspunkt i en afvikling af seniorerne, da den var udarbejdet i en tid, hvor der var mere fokus på at skulle have plads til de yngre generationer på arbejdsmarkedet.

Arbejdsgruppens forslag til implementering i organisationen:

Efter endelig godkendelse i Økonomiudvalget, præsenteres politikken af et medlem af Hovedudvalget i de respektive Centerudvalg. Efterfølgende skal medlemmerne i Centerudvalget præsentere politikken i de lokale MEDudvalg. Denne proces skal være gennemført senest 6 måneder efter vedtagelsen af politikken.

Efterfølgende skal politikken mindst 1 gang årligt, drøftes i de lokale MED-udvalg eller MED-personalemøder.

Arbejdsgruppens arbejde og indholdet i politikken fremlægges for Hovedudvalget af Lene Nielsen og Lissie Andréa.

### **Indstilling:**

Formanden indstiller, at:

1. Lene Nielsen og Lissie Andréa, med udgangspunkt i gruppens arbejde, præsenterer den udarbejdede seniorpolitik.
2. politikken godkendes
3. politikken anbefales til godkendelse i Økonomiudvalget
4. det meddeles i MED-organisationen, at der aktivt skal arbejdes med seniorpolitikken og det dertil hørende bilag samt Rammeaftale om seniorpolitik.

### **Beslutning**

Forslaget til seniorpolitik blev godkendt.

Der var anerkendelse til arbejdsgruppen for deres arbejde med seniorpolitikken. Det er i det store og hele rammeaftalen som gælder og hertil findes et bilag med inspirationseksempler. Ligeledes sikrer aftalen, at der bliver talt om mulighederne årligt i lokaludvalgene.

Konkrete aftaler bliver indgået på grundlag af dialog mellem den enkelte og lederen og godkendelse af den faglige organisation.

Politikken skal endelig godkendes af Økonomiudvalget og bliver herefter implementeret efter planen som anført i seniorpolitikken.

## **Bilag**

Seniorpolitik rev. 2018, 4. version

Bilag 1

Vejledning til Rammeaftalen om seniorpolitik

## **Punkt 57: Meddelelser**

81.38.04-P35-1-18

### **Beslutning**

- Der blev orienteret om programmet for Hovedudvalgets temadag den 9. november 2018, som også i år afholdes på seminaret. Programmet er efterfølgende udsendt.

## **Punkt 58: Næste møde**

81.38.04-P35-1-18

### **Beslutning**

- Temadag for Hovedudvalget den 9. november 2018.
  
- Næste ordinære møde er fastsat til den 12. december 2018.