

# REFERAT Hovedudvalget d. 10-12-2014

**Mødedato** Onsdag d. 10. december 2014 kl. 08:30

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

## Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden.....	3
Budgetopfølgning 31. august 2014.....	5
Ændringer i centerudvalgsstrukturen.....	7
Dimensionering af centerudvalg.....	9
Forslag til ny administrativ organisering - Organisation og Ledelse 2015.....	12
Forslag om evaluering af centerstrukturen.....	15
Tids- og procesplan for revidering af retningslinjer for tjenestefrihed, gaver og jubilæum.....	17
Gaver til medarbejdere på arbejde juleaften.....	21
Dialog om rygepolitikken.....	23
Status på Projekt Øje for nærvær.....	25
Status på proces for indsatsen for øget tillid, trivsel og dialog samt visionsarbejdet.....	29
Handleplan for arbejdsmiljøet 2014.....	32
Kørselsgodtgørelse med lav takst fra 1. januar 2015.....	34
Ejendomsstrategi, orientering om beslutninger og proces.....	36
Meddelelser.....	39
Evaluering af dagens møde.....	41
Næste møde.....	43

## **Punkt 73: Godkendelse af dagsorden**

81.38.04-P35-8-14

# Godkendelse af dagsorden

## Sagsfremstilling

Godkendelse af dagsordenen.

### **INDSTILLING:**

---

Formanden indstiller, at dagsordenen godkendes.

### **BESLUTNING**

---

Godkendt

## **Punkt 74: Budgetopfølgning 31. august 2014**

81.38.04-P35-8-14

### **Bilag**

Bilag - Budgetopfølgning 31082014

# Budgetopfølgning 31. august 2014

## Sagsfremstilling

Årets 3. budgetopfølgning pr. 31. august 2014 foreligger nu og er blevet behandlet i fagudvalgene.

Fagudvalgenes uddybende redegørelser og sagsfremstillinger kan eventuelt læses på hjemmesiden. Byrådets behandling af sagen den 13. november 2014 fremgår af bilag

### **INDSTILLING:**

---

Formanden indstiller, at der gives en orientering om budgetopfølgningen pr. 31. august 2014.

### **BESLUTNING**

---

Godkendt

Hovedelementerne i budgetopfølgningen blev gennemgået og drøftet, herunder de områder, der er presset, og hvor der forventes et merforbrug.

## **Punkt 75: Ændringer i centerudvalgsstrukturen**

81.38.04-P35-8-14

# Ændringer i centerudvalgsstrukturen

## Sagsfremstilling

Fra Centerudvalget for Undervisning er der modtaget følgende:

*Under punktet "Ændringer i Center Med-struktur og sammensætning" blev der rejst følgende problematik fra BUPL og FOA. I forbindelse med byrådets vedtagelse af den nye struktur, er der sket brud på MEDaftalen, idet ændringerne ikke har været forelagt Forhandlingsorganet, som det bør jf. MED-rammeaftalen § 9 stk. 2.*

Det er Hovedudvalgets opgave i henhold til MEDaftalens § 9.A.2, stk. 2, nummer 4 at fortolke den lokale aftale om medindflydelse og medbestemmelse og behandle uoverensstemmelser herom.

### **INDSTILLING:**

---

Formanden indstiller, at henvendelsen fra Centerudvalget for Undervisning drøftes.

### **BESLUTNING**

---

Hovedudvalget drøftede henvendelsen fra Centerudvalget for Undervisning. Det blev besluttet at forelægge sagen for det nedsatte Forhandlingsorgan, med henblik på at få en nærmere redegørelse for synspunktet fra repræsentanterne for BUPL og FOA. Sagen genoptages herefter på næste møde.

## **Punkt 76: Dimensionering af centerudvalg**

81.38.04-P35-8-14

### **Bilag**

Bilag - Dimensionering af centerudvalg 12/12 2012

# Dimensionering af centerudvalg

## Sagsfremstilling

Som følge af byrådets beslutning af 9. oktober 2014 om tilpasning af den administrative organisering er Center for Børn & Familie nedlagt pr. 1. november 2014.

Center for Børn & Familie sammenlægges med de to nuværende centre; Center for Social & Beskæftigelse og Center for Undervisning og skifter samtidig navn til Center for Børn & Undervisning.

Opgaverne fordeles således, at Center for Social & Beskæftigelse varetager alle opgaverne vedr. de specialiserede socialområder. Øvrige opgaver samles med det nuværende Center for Undervisning, herunder den direkte udvalgsbetjening af Udvalg for Børn og Familie. Centersekretariatet fordeles mellem de 2 centre.

Fordelingen af afdelinger og medarbejdere er således ved at være på plads.

Som følge af beslutningen om en ændret administrativ organisering skal Hovedudvalget tage stilling til en ændret dimensionering af de nye centerudvalg. Den gældende ramme for bemanning af centerudvalg er besluttet i Hovedudvalget den 12. december 2012 og vedhæftet som bilag.

Dimensionering af centerudvalg fremgår af MEDaftalens § 9.B.1. - er gengivet her:

### § 9.B.1. Centerudvalg

Stk. 1.

Der nedsættes et Centerudvalg (eller Centerpersonalemøde) som følger kommunens administrative organisering, således at udvalgsstrukturen svarer til kommunens ledelsesstruktur.

På afdelinger/institutioner med mindre end 31 ansatte, kan medindflydelsen og medbestemmelsen udøves gennem et Centerpersonalemøde med MEDstatus. Såfremt der nedsættes et Centerpersonalemøde med MEDstatus, skal der ikke samtidig nedsættes et Centerudvalg.

Stk. 2.

Centerudvalgene består af 5-10 medlemmer. Med mindre andet lokalt er aftalt, er det de lokale tillidsrepræsentanter, der indbyrdes aftaler antallet og fordelingen af pladser, heraf som minimum 1-2 medlemmer valgt af og blandt medarbejdere, der er arbejdsmiljørepræsentant. Hertil kommer ledelsesrepræsentanter og Centerchefen for området, der er formand for udvalget. Næstformanden vælges af og blandt medarbejdersidens medlemmer.

De respektive centerudvalg fastsætter selv antal repræsentanter fordelt på hovedorganisationsniveau, arbejdsmiljørepræsentanter samt ledelsesrepræsentanter. Centerudvalget indsender begrundet indstilling til konkret sammensætning til Hovedudvalget.

Hovedudvalget fastlægger herefter den samlede ramme for bemanning af centerudvalg.

#### **INDSTILLING:**

Formanden indstiller:

- at Hovedudvalget beslutter en ny dimensionering af Centerudvalget for Børn & Undervisning og Centerudvalget for Social & Beskæftigelse
- at de 2 Centerudvalg som følge heraf foretager en fornyet indstilling til fordeling af pladser på hovedorganisationsniveau
- at centercheferne er tovholder i processen med en ny indstilling til Hovedudvalget til mødet den 18. februar 2015

- at de nuværende 3 centerudvalg fortsat fungerer frem til beslutning om bemanning af de 2 nye centerudvalg

## **BESLUTNING**

---

Indstillingen blev godkendt.

- Sagen sendes til de 3 implicerede centerudvalg med centercheferne som tovholder for, at der til næste hovedudvalgsmøde den 18. februar 2015 er indsendt en indstilling for dimensionering og fordeling på hovedorganisationer.
- Rammen er 5-10 medarbejderrepræsentanter jf. MEDaftalen.

## **Punkt 77: Forslag til ny administrativ organisering - Organisation og Ledelse 2015**

81.38.04-P35-8-14

### **Bilag**

Bilag - Tilrettet forslag til organisation og Ledelse 2015

# Forslag til ny administrativ organisering - Organisation og Ledelse 2015

## Sagsfremstilling

I forlængelse af tilpasningen og ansættelse af det resterende direktionsmedlem, har Kommunaldirektøren i samarbejdet med direktionen og med indspark fra chefforum, udarbejdet nærværende forslag til organisering af Faxe Kommune.

Der er i forslaget til ny organisation lagt op til følgende hovedændringer:

- En reduktion af antallet af centre fra ni til otte.
- Oprettelse af to sekretariater til understøttelse af det politiske, samt erhverv og direktionen.

Der vil på den baggrund ske flytning af opgaver og medarbejdere primært fra nedenstående center, men der vil også i forbindelse med en evt. konkret udmøntning kunne ske flytning af enkelte medarbejdere og dermed mindre opgaver, på tværs af organisationen.

Forslaget omfatter flytningen af opgaver fra det nuværende Center for Erhverv & Udvikling, med den konsekvens, at centret nedlægges som selvstændigt center:

Opgaver, der overføres til Center for Teknik & Miljø:

- Analyser i forhold til befolkningsprognoser, statistikker o.l.
- Helhedsorienteret planlægning og udvikling af kommunens fysiske struktur og overordnede strategier gennem planstrategi, kommuneplan og lokalplaner
- Landzonesager
- Administration af LAG

Opgaverne skal ses i tæt sammenhæng til de eksisterende myndighedsopgaver der er placeret i Center for Teknik & Miljø, hvorved snitfladeproblematikker kan minimeres til gavn for borgere og erhvervslivet. Der lægges op til, at der ledelsesmæssigt skal ske en ændring således, at der er 1 centerchef og 2 afdelingsledere i centeret for Plan & Miljø.

Opgaver, der overføres til nyoprettet Erhvervs- & Direktionssekretariat:

- Ansvar for kommunens overordnede strategier
- Kommunikation og pressehåndtering
- Administration og koordination af erhvervs- og turismeområdet
- Udvikling, understøttelse og optimering af organisering, arbejdsgange, videndeling, netværk mv.

Ledelsen af sekretariatet sker via en afdelingsleder med reference direkte til Kommunaldirektøren

Opgaver der overføres til nyoprettet Politisk & Juridisk sekretariat:

- Juridisk bistand og opgavevaretagelse samt juridisk rådgivning, undervisning samt koordination af tværgående opgaver med en juridisk vinkel i hele organisationen
- Sekretariatsbetjening for Byråd, Økonomiudvalg

Ledelsen af sekretariatet sker via en afdelingsleder med reference direkte til Kommunaldirektøren

Herudover flyttes enkelte øvrige opgaver mellem enkelte centre. Disse fremgår af udkastet til organisationsændringen, som er vedhæftet.

Der kan ske ledelsesmæssige tilpasninger/ændringer som følge af evt. den nye organisering efter den endelige beslutning i byrådet.

Tidsplanen er som følger:

Chefforum orientering 2. december 2014

Hovedudvalget 10. december 2014 – hvorfra materialet sendes i høring

Høringsperiode 10. december 2014 – 14. januar 2015

Ekstraordinært Hovedudvalgsmøde 22. januar 2015

Behandling i Økonomiudvalget den 27. januar 2015

Behandling i Byrådet den 6. februar 2015.

Ikrafttrædelse af den evt. nye organisation 1. marts 2015.

---

**INDSTILLING:**

Formanden indstiller, at materialet sendes i høring i centerudvalgene.

---

**BESLUTNING**

På baggrund af dagens drøftelse bliver der foretaget enkelte tilpasninger i det fremlagte forslag, hvorefter det sendes i høring som anført.

Den tilrettede udgave af forslaget er vedhæftet som nyt bilag.

## **Punkt 78: Forslag om evaluering af centerstrukturen**

81.38.04-P35-8-14

# Forslag om evaluering af centerstrukturen

## Sagsfremstilling

Centerudvalget for Undervisning har fremsendt et forslag om, at der iværksættes en evaluering af centerstrukturen i MEDorganisationen.

Direktionen har evalueret centersstrukturen i forbindelse med nedlæggelse af Center for Børn & Familie. Centerudvalget for Undervisning mener, at det vil give god mening at sende samme spørgsmål til evaluering i lokaludvalgene.

### **INDSTILLING:**

---

Formanden indstiller, at forslaget fra Centerudvalget for undervisning om en evaluering af centerstrukturen i alle lokaludvalg i MEDorganisationen drøftes.

### **BESLUTNING**

---

Punktet genoptages den 22. januar 2015, med henblik på beslutning om en eventuel udsendelse i høring om MEDorganisationens virke i centerstrukturen. Eventuelle tilpasninger kan forelægges Forhandlingsorganet.

## **Punkt 79: Tids- og procesplan for revidering af retningslinjer for tjenestefrihed, gaver og jubilæum**

81.16.00-G01-2-14

### **Bilag**

Sammenlignede retningslinjer vedr. tjenestefrihed - PDF

Sammenlignede retningslinjer vedr. gaver

Sammenlignede retningslinjer vedr. jubilæum

Retningslinjer for tjenestefrihed med løn, gaver og arrangementer, jubilæer - Faxe Kommune

# Tids- og procesplan for revidering af retningslinjer for tjenestefrihed, gaver og jubilæum

## Sagsfremstilling

Der er et ønske om at revidere retningslinjerne for tjenestefrihed, gaver og jubilæum. Direktionen har på deres møde den 4. november 2014 besluttet at sende sagen til behandling i Hovedudvalget.

## Opsigelse af lokale aftaler:

Lokale aftaler, der ikke indeholder opsigelsesbestemmelser, kan siges op med et passende varsel – typisk 3 måneder.

Det er muligt allerede nu at opsiges aftalen pr. 31/12-2015, under forudsætning af, at der i løbet af 2015 vedtages nye retningslinjer, som træder i kraft den 1. januar 2016.

## Tids- og procesplan:

Dato	Møde	Materiale
10.12.2014	Hovedudvalgsmøde	Nuværende retningslinjer
13.01.2015	Direktionsmøde	Oplæg til nye retningslinjer udarbejdes
03.02.2015	Chefforums møde	Oplæg til nye retningslinjer.
18.02.2015	Hovedudvalgsmøde	Oplæg til nye retningslinjer. Forventet beslutning om høring i MED-organisationen. Høringsfrist 17/4-2015
12.05.2015	Direktionsmøde	Sagsfremstilling med indstilling med høringssvar fra MED-organisationen
02.06.2015	Eventuelt - Chefforums møde	Oplæg til nye retningslinjer
10.06.2015	Hovedudvalgsmøde	Oplæg til nye retningslinjer
12.08.2015	Økonomiudvalgsmøde	Godkender nye retningslinjer
Oktober 2015	HR-afdelingen informerer organisationen om nye vedtagne retningslinjer	

## Sammenligning med andre kommuner:

For at vurdere Faxe Kommunes retningslinjer for tjenestefrihed, gaver og jubilæum, er der foretaget en sammenligning med 6 andre kommuner. Disse sammenholdes med Faxe Kommunes retningslinjer og afslutningsvis er der en opsummering af hvor Faxe Kommunes praksis afviger væsentligt fra de andre kommuner.

Følgende kommuner er kontaktet:

Køge Kommune

Næstved Kommune

Lolland Kommune

Gribskov Kommune

Stevns Kommune

Ringsted Kommune.

### **Retningslinjer vedr. gaver:**

Køge, Lolland og Næstved Kommune har faste regler i forhold til beløb og begivenheder. Gribskov og Stevns Kommuner gaveregulativ omhandler udelukkende hvornår medarbejderen må modtage gaver fra borgere/leverandører m.m., men ikke hvornår arbejdspladsen giver gaver.

I Faxe Kommune ligger beslutningskompetencen hos den enkelte leder/lokaludvalg, i forhold til hvornår der skal gives gaver til medarbejderne.

### **Retningslinjer vedr. tjenestefrihed:**

Faxe Kommunes praksis afviger væsentligt på nedenstående punkter i forhold til de sammenlignede kommuner:

- Medarbejderne har fri med løn til flytning - her er det kun Køge Kommune der også har dette personalegode.
- Medarbejderne har fri med løn til flere situationer i forhold til besøg med mindreårige hjemmeboende børn, end de sammenlignede kommuner har. Flere af kommunerne har her fri med løn til besøg hos læge-, tandlæge og speciallægebesøg med mindreårige hjemmeboende børn.
- Medarbejderne har fri med løn til flere begivenheder i forhold til deres nærmeste familie, så som runde fødselsdage, bryllup, sølv- og guldbryllup, samt jubilæer.
- Medarbejderne har fri med løn til konfirmation af egne samt stedbørn
- Medarbejderne har ved jubilæum fri med løn i 2 dage, hvor de sammenlignede kommuner giver 1 fridag med løn

Ringsted Kommune har nedlagt deres fridags- og gaveregulativ. Her er det lagt ud til de enkelte ledere, at forvalte gaver og tjenestefrihed. I forbindelse med denne beslutning blev der tildelt 1.500 kr. pr. medarbejder til arbejdspladsens budget som skulle dække udgifterne til tjenestefrihed og gaver.

### **Retningslinjer vedr. jubilæum:**

De øvrige kommuner inkl. Faxe Kommune giver alle gratialer ved 25- 40- samt 50-årsjubilæum.

De sammenlignede kommuner begynder som det laveste ved statens takser som i 2014 er 6.103 kr. ved 25 års jubilæum, 7.730 kr. ved 40 års jubilæum og 9.154 kr. ved 50 års jubilæum. Faxe Kommune giver 12.650 kr. ved alle tre begivenheder.

### **Sammenfatning af niveauet i Faxe kommune, set i forhold til de øvrige 6 kommuner.**

Af ovenstående sagsfremstilling fremgår at der hvor Faxe Kommune afviger mest er ved beløbet til jubilæum. Her ydes der et større beløb end i de sammenlignende kommuner. Hertil kommer at Faxe Kommune har flere dage med tjenestefrihed end de øvrige 6 kommuner.

I forhold til at yde gaver til medarbejdere er der meget forskellig praksis og det er derfor umiddelbart svært at sammenligne.

I denne sagsfremstilling er kutymen i Faxe Kommune ikke afdækket, velvidende at der i kommunen eksisterer lokale kutymen, så som kaffepauser i administrationen mv.

### **INDSTILLING:**

Formanden indstiller, at Hovedudvalget:

- godkender tids- og procesplanen,
- drøfter tidspunkt for opsigelse af de nuværende retningslinjer samt
- drøfter ønske til kriterier for udarbejdelse af nyt forslag til retningslinjer jf. tids- og procesplanen

## BESLUTNING

---

Tids- og procesplanen blev godkendt. Hovedudvalget ønsker et oplæg med udgangspunkt i egne retningslinjer.

Det skal være et oplæg med afsæt i

- Erkendtligheder/gaver - muligheden skal indarbejdes
- Fridage med udgangspunkt i arbejdspladsen/arbejdslivet og ikke forhold, der vedrører privatlivet
- Mærkedage
- Den nuværende retningslinje opsiges ikke, men erstattes af en ny
- Retningslinjerne behandles igen i Hovedudvalget efter Direktionens behandling og oplæg til nye retningslinjer

## **Punkt 80: Gaver til medarbejdere på arbejde juleaften**

81.38.04-P35-8-14

# Gaver til medarbejdere på arbejde juleaften

## Sagsfremstilling

På Hovedudvalgsmøde den 11. december 2013 blev emnet julegaver drøftet.

Beslutningen er gengivet her:

*Bestemmelsen om gaver og arrangementer blev drøftet. Medarbejder- og ledersiden kunne ikke opnå enighed om tolkningen af bestemmelsen.*

*Medarbejder- og ledersiden blev dog enige om, at der kan gives en mindre gave/ en erkendtlighed til medarbejdere, der er på arbejde juleaften 2013 og fejrer jul sammen med beboere/klienter.*

*I det nye år vil der komme en sag til politisk behandling samt drøftelse i Hovedudvalget om "Retningslinier for tjenestefrihed med løn, gaver og arrangementer samt jubilæer - gældende for ansatte i Faxe Kommune" og en fortolkning af brug af personalepleje med det formål, at der administrativt og politisk kan afstemmes forventninger hertil.*

Medarbejdersiden har ønsket en genoptagelse af drøftelsen med henblik på en afklaring af brugen af julegaver for 2014.

### **INDSTILLING:**

---

Formanden indstiller, at der kan gives julegaver/erkendtligheder til medarbejdere, der er på arbejde juleaften og fejrer jul sammen med beboere/klienter.

### **BESLUTNING**

---

Godkendt

## **Punkt 81: Dialog om rygepolitikken**

81.34.05-G01-1-14

### **Bilag**

Dialogoplæg om rygepolitikken i MED udvalg version 6

bilag 1- til dialogoplæg rygepolitik

# Dialog om rygepolitikken

## Sagsfremstilling

Faxe Kommune vedtog i år 2007 en rygepolitik som følge af Lov om røgfrie miljøer. Denne er siden revideret 2 gange, så den følger de stramninger, der senere nationalt blev vedtaget ift. at beskytte børn og unge mod røg samt beslutningen om, at E-cigaretter er omfattet af regler for rygning. Rygepolitikken findes på intranettet her: <http://intranet/rygepolitik>.

På et møde i august 2014 drøftede 7 chefer det fælles arbejde med sundhed i kommunen. Der var en drøftelse omkring "Rygning på arbejdspladsen", hvilket ledte til en henstilling om, at Faxe Kommunes Rygepolitik diskuteres i MED-organisationen.

Rygepolitikken har ikke været til dialog i MED-organisationen siden den blev vedtaget i 2007.

Der er et ønske om, at Hovedudvalget afdækker:

- Nuværende rygekultur på arbejdspladserne
- Hvilke udfordringer, rygekulturen giver
- Om der er arbejdspladser i kommunen, som har eller har haft supplerende retningslinjer til den fælles kommunale rygepolitik
- MED-udvalgenes vurdering af behovet for revidering af Faxe Kommunes rygepolitik

På baggrund af afdækningen kan Hovedudvalget tage stilling til, om der er behov for en revidering af den fælleskommunale rygepolitik og om der skal fastsættes en plan for, hvor hyppigt politikken revideres i fremtiden.

## Proces

Afdelingen for Sundhedsfremme og Forebyggelse vil anbefale at dialogen drøftes i lokaludvalg og personalemøder med MED-status. Dialogen tager udgangspunkt i bilag 1, som skitserer eksempler for, hvordan dialogen kan foregå.

Besvarelsen på dialogspørgsmålene i tabel 1 sendes til Centerudvalgene senest d. 15. marts 2015, som laver en samlet status. Denne status videresendes til Hovedudvalget senest d. 1. maj 2015. Hovedudvalget drøfter inden sommerferien 2015, hvad kortlægningen har afdækket, og om der er behov for revidering af Faxe Kommunes Rygepolitik.

## INDSTILLING:

---

Formanden indstiller, at Hovedudvalget drøfter det af Center for Sundhed & Pleje fremsendte oplæg.

- *Center for Sundhed og Pleje indstiller at dialogoplæg om Faxe Kommunes rygepolitik drøftes i MED-organisationen og Hovedudvalget afdækker, om der er behov for at revidere Faxe Kommunes rygepolitik.*

## BESLUTNING

---

Hovedudvalget sender sagen i høring jf. sagsfremstillingen.

## **Punkt 82: Status på Projekt Øje for nærvær**

87.00.00-A00-3-12

### **Bilag**

Oversigt over sygefraværet frem til 3. kvartal 2014 sammenholdt med målene

# Status på Projekt Øje for nærvær

## Sagsfremstilling

Genoptagelse af sag fra sidste møde med status på "projekt Øje for nærvær" i forhold til de opsatte mål og en indstilling fra styregruppen i projektet.

### Oversigt over mål for 2014 og resultat for de første 3 kvartaler 2014

	Resultat for 2013	Fastsatte mål for 2014	Resultat for 1.halvår 2014	Resultat for 1.-3. kvartal 2014
Gennemsnitligt antal sygedage pr. medarbejder	11,8	10	Helårsvirkning 12,2	Helårsvirkning 11,6
Arbejdspladser med over 20 fraværsdage årligt	9	5	11	5
Arbejdspladser: 12-20 fraværsdage årligt	28	10	15	28
Antallet af langtidssyge Længden af fraværsperioderne	228 20.028	205 18.000	147 11.109	197 16.141

Som det fremgår af ovenstående oversigt vil vi (hvis alle tal omregnes til helårsvirkning) nå at opfylde ét af de 5 fastsatte mål, - at der kun er 5 arbejdspladser, som har et gennemsnitligt fravær på over 20 dage årligt.

Stigningen i antallet af langtidssyge i 3. kvartal har bortset fra Center for Undervisning været lavere end gennemsnitlig for de to første kvartaler.

For Center for Undervisning har der været en markant øgning i fraværet, når man sammenligner august til november 2014 med samme periode i 2013. Dette skyldes især en meget markant stigning i antallet af langtidssyge fra august 2014 hvor antallet var 10 langtidssyge til 30 sygemeldte i samme periode i 2013. Det samlede sygefravær er ligeledes steget i perioden august til oktober 2013 fra 3,67% til 6,76% i samme periode for 2014.

### **Status i de tre spor fremgår nedenfor.**

#### **A) Ledelsessporet:**

Styregruppen har på de sidste møder talt om, hvilke centrale tilbud, der kan iværksættes overfor lederne, for at understøtte dem i deres ledelsesopgave – specielt i forhold til at skabe engagement, trivsel og nærvær.

Styregruppen er gået bort fra ledernetværk i projektet. Såfremt at der skal etableres ledernetværk bør det ske i andet regi.

HR-afdelingen har i efteråret udbudt kurser til ledere og chefer i Den svære samtale og Håndtering af personalesager. Kurserne udbydes igen i foråret 2015.

#### **B) Arbejdspladssporet**

Ingen centrale aktiviteter har været iværksat i 2014.

En enkelt arbejdsplads har foreløbig fået økonomisk støtte til ekstern konsulentrådgivning.

På baggrund af det markant øgede fravær i efteråret 2014 på undervisningsområdet, har Vestskolen iværksat en hurtig og intensiv indsats i samarbejde med HR-afdelingen og to eksterne rådgivere. Indsatsen omfatter et tilbud til alle medarbejdere om en forebyggende samtale om arbejdsliv og helbred. Formålet med samtalen for medarbejderen er, at få talt om egen arbejdssituation og sammenhæng mellem arbejdslivet og ens psykiske og fysiske helbred samt at få klarhed over, hvilke udfordringer arbejdstid og skolereform har fremkaldt, og hvordan de påvirker hver enkelt. På baggrund af alle samtaler, vil de to rådgivere give en kort skriftlig tilbagemelding til MED-udvalget om generelle forhold som de bliver bekendt med, og med eventuelle forslag til, hvad Vestskolen kan bidrage med for at minimere belastningerne for medarbejderne.

### **C) Langtidsfraværssporet**

#### 1. halvår af 2014 blev der gennemført:

10 medarbejdere - afklarende samtaler/forløb med konsulent fra Orbicon

8 medarbejdere - psykologfaglige samtaler

3 dialogmøder mellem medarbejder, leder og ekstern konsulent

#### Fra 1. juli til 1. november 2014 (4 mdr.) er der gennemført følgende rådgivninger:

18 medarbejdere - afklarende samtaler/forløb med konsulent fra Orbicon

7 medarbejdere - psykologfaglige samtaler

3 dialogmøder – 2 møde mellem leder og medarbejder, 1 møde mellem 2 medarbejdere

Det ser ud til at have haft en effekt, at der i august på mail og ved deltagelse på ledermøder er blevet orienteret om de forskellige tilbud.

#### **Anbefalinger fra styregruppen:**

Styregruppen har drøftet hele projektet og dets eksistensberettigelse, herunder om projektet skulle lukkes ned. Styregruppen er enig om, at der stadig er brug for fokusering på nærvær og dialog, men der bør ske væsentlige ændringer, for at opnå de ønskede resultater.

Styregruppen anbefaler, at de tre spor nedlægges og der kun fremadrettet er ét spor "det fælles spor – øje for gode arbejdspladser" for at signalere, at det er en fælles opgave, vi løse sammen – ledelse, medarbejdere, AMR- og TR-repræsentanter.

Herudover bør vi revidere vores sygefraværspolitik, er den tidsvarende eller skal vi til at gøre noget anden eller mere? F.eks. tage kontakt til den sygemeldte efter 3 dage og ikke efter 10 dage osv.

Der var overvejede opbakning til evaluering af de allerede iværksatte aktiviteter. Dette skulle ske i samarbejde mellem ledelse, MED-repræsentanter og HR-afdelingen, der kontakter arbejdspladserne, tidligere sygemeldte og ledere for at kvalificere de nuværende aktiviteter.

På baggrund af ovenstående anbefaler styregruppen at:

1. De tre spor nedlægges og der fremadrettet kun er ét spor – "det fælles spor – øje for gode arbejdspladser".
2. Den nuværende sygefraværspolitik revideres, med tilhørende proces.
3. De eksisterende initiativer evalueres.
4. I starten af 2015 konkretiseres indsatserne for 2015, og der tages stilling brug af eksterne konsulenter og evt. ansøgning af økonomisk tilskud fra Arbejdstilsynets 50 % pulje.

#### **INDSTILLING:**

Formanden indstiller, at anbefalingerne fra styregruppen drøftes.

#### **BESLUTNING**

Hovedudvalget tilsluttede sig styregruppens anbefalinger med 3 yderligere fokuspunkter:

- De medarbejdere, der er tilbage på arbejdspladsen

- Antal dage skal indtænkes ved tjek af sygefraværspolitikken
- Det fælles ansvar for at drøfte sygefravær

Medarbejderrepræsentanterne udpeger nyt medlem til Styregruppen efter Pia Paaske. Lissie Andrea melder navn ind til Lilli Christoffersen.

## **Punkt 83: Status på proces for indsatsen for øget tillid, trivsel og dialog samt visionsarbejdet**

81.38.04-P35-8-14

# Status på proces for indsatsen for øget tillid, trivsel og dialog samt visionsarbejdet

## Sagsfremstilling

På Hovedudvalgsmødet den 8. oktober 2014 blev der nedsat en arbejdsgruppe, som fik til opgave at udarbejde et oplæg til proces for øget tillid, trivsel og dialog. Heri indgår også visionsarbejdet.

Arbejdsgruppen består af Thomas Eriksen, Kirsten Jacobsen, Lissie Andréa og Rikke S. Nielsen samt Janet Frydensberg som tovholder.

Første mødet blev afholdt den 18. november 2014 og havde til formål at drøfte:

- Hvordan vi i Faxe Kommune kan arbejde med tillid, trivsel og dialog
- Visionen for Hovedudvalget

Arbejdsgruppen drøftede flere forskellige forhold, som alle havde Faxe Kommunes kultur som omdrejningspunkt, og som følge deraf en generel drøftelse af "kulturforandringer" eller hvordan vi kan arbejde med dette i Faxe Kommune.

Emnerne der blev drøftet fremgår af nedenstående punkter:

- Hvordan opnår vi en åben og tillidsfuld dialog
- Lederudviklingsforløb efter sommerferien
- Fejlfindingskultur
- Den gode historie
- Ledelsesgrundlaget og implementeringen

Der var enighed om, at det omhandlede en fælles indsats, og der var sket en ændring i forhold til, at dialogen er blevet mere åben i Hovedudvalget, som er medvirkende til at fremme dialogen og trivslen.

Der var også enighed om, at det er vigtigt med et fokus på hvordan vi i kommunen fremmer en god, åben og tillidsfuld dialog mellem medarbejdere og ledere i kommunen. Dette var et fælles fokuspunkt, som vil være en vigtig tilgang for arbejdsgruppens arbejde.

Dialogen tog sit udgangspunkt i oplægget "Vær med til at forny den offentlige sektor", sammenholdt med de konkrete initiativer der er, f.eks. etablering af et lederudviklingsforløb, der forventes opstart efter sommerferien.

I lederudviklingsforløbet vil flere interessenter blive interviewet i forhold til ledelse i Faxe Kommune og Ledelsesgrundlaget, for herefter at sammensætte et udviklingsforløb. Når processen for forløbet foreligger, vil dette blive fremsendt til bl.a. Hovedudvalget.

Et andet punkt der blev drøftet var kulturen i Faxe Kommune både internt og eksternt hos borgerne. Der blev nævnt "fejlfindings kultur", som værende hæmmende for bl.a. at kunne arbejde mere innovativt. Der er enighed i gruppen om, at det er en forudsætning for at kunne imødekomme de krav som Faxe Kommune fremadrettet stilles overfor, at Faxe Kommune finder nye måder at arbejde sammen på, hvilket bl.a. medfører en øget vilje til at løbe en risiko i opgavevaretagelsen.

Der blev ligeledes drøftet, hvorledes man omtaler Faxe Kommune, bl.a. om vi er gode nok til at fortælle den gode historie. Herunder hvilke gode historier der er i Faxe. Et af perspektiverne var, hvordan borgerne oplever servicen og deres adgang til at "klage" og hvordan det påvirker den måde vi som ansatte omtaler Faxe Kommune.

## **Tidsplan for arbejdsgruppen:**

19.12.2014 Møde i arbejdsgruppen med første drøftelse af udkast til vision og fortsat drøftelsen af processen for at fremme trivsel, dialog og åbenhed, inkl.. sammenhængen til lederudviklingsforløb.

12.01.2015 Beslutning om indstilling af vision og fortsat drøftelse af processen for at fremme trivsel, dialog og åbenhed.

15.01.2015 HR-afdelingen har udarbejdet oplæg til indstilling på baggrund af gruppens tidligere drøftelser og arbejdsgruppen beslutter, hvad der ønskes indstillet til Hovedudvalget.

19.01.2015 Samlet sagsfremstilling fremsendes til arbejdsgruppen med mulighed for kommentarer frem til

22.01.2015

18.02.2015 Indstilling behandles i Hovedudvalget og videre proces besluttet.

**INDSTILLING:**

---

Formanden indstiller, at arbejdsgruppens status på arbejdet drøftes.

**BESLUTNING**

---

Hovedudvalget blev orienteret om arbejdet.

De indledende tanker og ideer, som arbejdsgruppen drøfter, tog blandt andet udgangspunkt i tillidsreformens 7 hovedpunkter.

## **Punkt 84: Handleplan for arbejdsmiljøet 2014**

81.38.04-P35-8-14

### **Bilag**

Bilag - Hovedudvalgets handleplan for arbejdsmiljøet

Bilag - Håndtering af vold og trusler fra børn og unge

# Handleplan for arbejdsmiljøet 2014

## 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 2014/2015.

Handleplanen fremgår af bilag.

### **INDSTILLING:**

---

Formanden indstiller, at Hovedudvalget drøfter og eventuelt tilretter handleplanen for arbejdsmiljøet 2014/2015

### **BESLUTNING**

---

Der var en gennemgang af handleplanen.

Spørgsmålet fra sidste hovedudvalgsmøde om, hvordan man forholder sig til anmeldelse af vold fra unge mod ansatte blev ligeledes drøftet. Nærmere redegørelse fremgår af vedhæftet bilag.

Arbejdet fortsætter i de relevante centre. Der gives en tilbagemelding til Hovedudvalget.

## **Punkt 85: Kørselsgodtgørelse med lav takst fra 1. januar 2015**

81.38.04-P35-8-14

### **Bilag**

Bilag - Reduktionsforslag 2015 - Kørselsgodtgørelse til lav takst

# Kørselsgodtgørelse med lav takst fra 1. januar 2015

## Sagsfremstilling

I forbindelse med vedtagelse af budget 2015 er det besluttet, at kørselsgodtgørelse udbetales med den lave takst med virkning fra den 1. januar 2015.

De enkelte centre skal vurdere behovet for leasing/køb af flere biler til dækning af kørselsbehovet efter nedsættelse af taksten. Det er ikke et krav, at man har bil for at arbejde i Faxe Kommune.

Medarbejdersiden har fremsat ønske om at drøfte den nærmere udmøntning af beslutningen.

Selve reduktionsbeskrivelsen som den indgik i budgetforhandlingen for 2015 er vedhæftet som bilag.

### **INDSTILLING:**

---

Formanden indstiller, at udmøntningen af beslutningen om lav kørselsgodtgørelse fra 1. januar 2015 drøftes.

### **BESLUTNING**

---

Hovedudvalget drøftede sagen og følgende blev præciseret:

- Det er ikke et krav for ansættelse i Faxe kommune, at man har bil og stiller den til rådighed.
- Det kan ikke få ansættelsesmæssige konsekvenser, hvis man ikke stiller bil til rådighed.
- Det er et ledelsesmæssigt ansvar, at planlægning og koordinering for den enkelte finder sted lokalt på arbejdspladsen i direkte dialog.
- Det er et ledelsesmæssigt ansvar, at finde løsninger lokalt for alle medarbejdergrupper, når taksten fra 1. januar 2015 udbetales med lav takst.

## **Punkt 86: Ejendomsstrategi, orientering om beslutninger og proces**

82.25.00-P20-2-14

### **Bilag**

Interessenter Ejendomsstrategi 22.11.2014

# Ejendomsstrategi, orientering om beslutninger og proces

## Sagsfremstilling

**9. oktober 2014:** Ejendomsstrategi besluttet i byrådet. Den politiske beslutning udgør kommissoriet for projektet: Den kommunale bygningsmasse reduceres, således at der fra 2017 spares årligt 12 mio. kr. på bygningsdrift og – vedligeholdelse. Målet er forbedret standard og bedre udnyttelse af bygningerne.

Udearealerne ved de bygningscentre, der etableres, skal have et markant løft samtidig med opgraderingen af bygningerne. Der tages udgangspunkt i de fremlagte projekter fra Center for Ejendomme. Konkret opereres med 9 områdeprojekter: Faxe Ladeplads, Faxe, Karise, Rønnede/Kongsted, Dalby, Terslev, Haslev 1/Nordskov, Haslev 2/Sofiendal og Haslev 3/Troelstrup. Pga. faldende børnetal tages udgangspunkt i skoler og daginstitutioner i de 9 projektområder, og der bliver et 10. projekt hvor der ses på alle øvrige typer kommunale bygninger, der også kan indgå.

I perioden frem til sommerferien 2015 udarbejdes et projekt for hvert af de 10 områder. Brugere, bestyrelser og medarbejdere inddrages i projekterne. Faglige og økonomiske forhold afdækkes, og der gennemføres en konkret høring af brugere og institutioner inden endelig politisk beslutning.

Hvert af de konkrete projekter fremlægges til politisk behandling i udvalg og byråd forventeligt inden sommerferien 2015, hvorefter udbuds- og anlægsfasen igangsættes. Der opereres kun med en driftsbesparelse på 3 mio. kr. i 2015. Den opnås ved at sælge/nedrive bygninger, der allerede er rømmet helt eller delvist. Der er generelt enighed om, at tiloversblevne bygninger nedrives hvis de ikke er solgt efter ½ år.

Der afsættes 50 mio. kr. til opgraderingerne inde og ude, heraf 5 mio. kr. til opgradering af faglokaler på skolerne. Beløbet er fordelt med 25 mio. kr. i 2015 og 25 mio. kr. i 2016.

Nedenfor er beskrivelse af den igangsatte proces omkring ejendomsstrategien i område Sofiendal. De 8 andre geografiske områder tænkes at køre efter samme model. Dog justeres der løbende med forbedringer. Det 10. projekt er endnu ikke programlagt, men tanken er, at der holdes opstartsmøde for alle udpegede interessenter primo 2015.

Arkitektfirmaet SIGNAL bistår som proceshjælper og med udarbejdelse af forslag.

**29. oktober og 14. november 2014:** Introduktionsmøder med lederne i Børn og Uddannelse, og Kultur, Frivillighed og Borgerservice har været afholdt.

**12. november 2014:** Introduktionsmøde for Faxe Kommunes interne projektkonsulenter på tværs af hele kommunen.

**18. november 2014:** Factfinding, område Sofiendal. Besøg i institutioner, skole mm. Lederne af institutionerne i område Sofiendal var værter og viste SIGNAL og Center for Ejendomme rundt og fortalte om nuværende praksis og eksisterende kvaliteter, men naturligvis også om mulige udfordringer med institutionens rum og rammer, inde som ude. SIGNAL noterede arkitektfaglige observationer og tog referencebilleder. Nogle besøg var korte, andre længere, afhængigt af størrelse og af vurderet potentiale for samflytning. Hele lederkredsen deltog ikke på alle besøg, men var kun værter for besøget på deres egen institution.

Efter besøgene i alle institutioner var der rundbordssamtale med alle institutionslederne m.fl., hvor SIGNAL og Center for Ejendomme fortalte lidt om hvad der er set på besøgene, og lederne fortalte hinanden om behovene.

**Den 24. november:** Møde for de lokale interessenter i område Sofiendal, som er udpeget via institutionslederne til introduktion om ejendomsstrategi og proces. Formålet med mødet er at give udpegede nøgleinteressenter adgang til de samme informationer om ejendomsstrategi og proces, som institutionsledelsen allerede har modtaget. På mødet præsenteres også, hvad factfindingen og diskussionen med de lokale ledere har identificeret af lokale muligheder for sammenflytning og funktionssammenlægning. Herfra lægges op til en åben diskussion om muligheder. Det er vigtigt, at lederne fra alle berørte institutioner deltager på dette møde, selvom de har modtaget nogle af informationerne før, ikke mindst som et signal om at det er en fælles opgave, der skal løses, og at lederne

prioriterer at deltage i dialogen med de lokale interessenter.

**Den 2. december 2014:** Workshop for de lokale interessenter i område Sofiendal, samt ledere og repræsentanter for Faxe Kommunes tværgående projektledergruppe. Til start opsummerer Center for Ejendomme på kort form målsætningen for projektet og projektets merværdi for børn, personale og forældre. Herefter vil SIGNAL præsentere en første skitse til, hvilke lokale muligheder for reduktion af m<sup>2</sup> herunder sammenflytning og funktionssammenlægning, der er identificeret og hvordan der kan skabes plads til sammenflytningen i de identificerede "værtsinstitutioner". Med dette afsæt vil deltagerne i en faciliteret proces diskutere, hvordan der kan skabes attraktive rammer til både de nye indflyttere og de eksisterende brugere. Som afslutning på workshoppen, beskriver projektledelsen en tidsplan med milepæle for det efterfølgende konkretiseringsprojekt, hvor de 9-10 projekter skal modnes, og de ønskede opdateringer af inde- og udearealer skal tegnes og bygges.

**Den XX. XX 2015:** Forslag fremlægges for interessenterne i område Sofiendal og SIGNAL beskriver vejen fra interessenternes input til det samlede forslag.

De interessenter der har været med i møderækken opfordres til at holde briefinger med deres bagland.

**Den XX. XX 2015:** Politisk behandling.

#### **INDSTILLING:**

---

Formanden indstiller, at orienteringen tages til efterretning.

#### **BESLUTNING**

---

Orienteringen taget til efterretning med følgende bemærkning:

- Der ønskes en konkret procesplan for inddragelse af medarbejdere.
- Hovedudvalgets medarbejderrepræsentanter skal indgå i relevante fora i de respektive centre, ligesom der ønskes repræsentation i gruppen for Administrationen.
- Center for Ejendomme udsender en konkret bookning af møder i de enkelte projekter via Outlook samt en samlet plan til orientering for mødeafholdelsen.
- Formanden beder Center for Ejendomme forestå bookningerne med en opfordring til de enkelte deltagere om at prioritere møderne eller sende suppleanter til de møder, hvor egen deltagelse ikke er mulig.

## **Punkt 87: Meddelelser**

81.38.04-P35-8-14

## Meddelelser

### BESLUTNING

---

- Status på arbejdet i Forhandlingsorganet
- Status fra arbejdsgruppen for trivsels- og ledelseevaluering
- Huske chefgruppen på rettidig involvering af arbejdsmiljøgrupperne i forhold til ejendomsstrategien
- Den årlige arbejdsmiljødag for arbejdsmiljøgrupperne fastsættes til den 27. maj 2015

## **Punkt 88: Evaluering af dagens møde**

81.38.04-P35-8-14

# Evaluering af dagens møde

## Sagsfremstilling

Mødeadfærd er et opmærksomhedspunkt - Vi evaluerer dagens møde.

### **INDSTILLING:**

---

Formanden indstiller, at vi evaluerer dagens møde.

### **BESLUTNING**

---

Pia Paaske rejste problematikken om måden vi skriver referater på. Ved overgang til E-dagsorden har vi beslutningsreferater, som bliver formuleret på mødet. Der mistes information til den øvrige organisation, når der kun er gengivet korte beslutninger.

Fremover tilføjes der hovedelementerne af drøftelserne under hvert punkt som i nærværende referat.

## **Punkt 89: Næste møde**

81.38.04-P35-8-14

## Næste møde

### **BESLUTNING**

---

Næste ordinære møde er fastsat til den 18. februar 2015.

Jf. punkt 77 afholdes der ekstraordinært Hovedudvalgsmøde den 22. januar 2015.