

REFERAT Hovedudvalget d. 10-06-2020

Mødedato Onsdag d. 10. juni 2020 kl. 09:00

Mødested Byrådssalen

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsordenen.....	3
Godkendelse af referat fra sidste møde den 29. april 2020.....	4
Drøftelse: Hovedudvalgets obligatoriske opgaver.....	5
Drøftelse: Arbejdsmiljøet i en corona-tid og fremadrettet.....	7
Drøftelse: Arbejdsmiljøberetning 2019 samt årlig arbejdsmiljødag 2020.....	11
Drøftelse: Økonomi.....	14
Drøftelse: Lønforhandlinger.....	16
Drøftelse: Henvendelse om brud på MEDaftalen i Center for Familie, Social & Beskæftigelse.....	17
Meddelelser.....	19
Næste møde.....	20

Punkt 25: Godkendelse af dagsordenen

81.38.04-P35-1-20

Sagsfremstilling

Godkendelse af dagsordenen.

- Herunder prioritering af punkter.

Indstilling:

Direktion/Næstformanden indstiller, at dagsordenen godkendes.

Beslutning

Hovedudvalget hilste velkomment, at vi igen har mulighed for at afholde fysiske møder.

Dagsordenen blev godkendt.

Punkt 26: Godkendelse af referat fra sidste møde den 29. april 2020

81.38.04-P35-1-20

Sagsfremstilling

Godkendelse af referat fra sidste møde den 29. april 2020.

(Se referatet på Intranettet under MEDorganisation/Hovedudvalget)

Indstilling:

Direktion/Næstformanden indstiller, at referatet fra mødet den 29. april 2020 godkendes.

Beslutning

Under drøftelsen af punkt 21 om coronapandemi i Faxe Kommune blev det under Center for Ejendomme anført, at der havde været kontakt til de faglige organisationer. Den rigtige formulering er, at der ikke fra arbejdsgivers side har været kontakt til 3F inden genoptagelse af arbejdet. Det har der været siden sidst, idet der nu har været afholdt møde mellem 3F, tillidsfolk og lederne samt centerchef Jørgen Veisig i Center for Ejendomme.

Referatet blev herefter godkendt.

Punkt 27: Drøftelse: Hovedudvalgets obligatoriske opgaver

81.38.04-P35-1-20

Sagsfremstilling

Denne sag har til formål at skabe overblik over Hovedudvalgets obligatoriske opgaver - nærmere bestemt i forhold til arbejdsmiljø og trivsel i resten af 2020.

Hovedudvalget har sidst drøftet de obligatoriske opgaver og deres fordeling over året på møde den 9. december 2015.

De obligatoriske opgaver er opremset i en oversigt i MEDhåndbogen. Oversigten er vedhæftet sagen som bilag.

På mødet i 2015 besluttede Hovedudvalget drøftelse af de forskellige opgaver jævnt fordelt hen over året i et 2-årigt årshjul. Årshjulet for 2020-2021 er vedhæftet sagen som bilag.

Årshjulet blev besluttet for at sikre, vi nåede de obligatoriske drøftelser, som vi nu skulle.

En ny seniorpolitik er i mellemtiden kommet til og her har vi besluttet, at denne politik skal drøftes i Hovedudvalget i lige år - Seniorpolitikken mangler placering i årshjulet.

For resten af 2020 fremgår følgende af årshjulet:

Møde august	Møde oktober	Møde december
<ul style="list-style-type: none">> 2. obligatoriske budgetopfølgning 31/5 2020> Budget 2021/2024> Status på forbrug af AKUTmidler> Ligestillingsredegørelse samt drøftelse af ligestillingspolitikken	<ul style="list-style-type: none">> 3. obligatoriske budgetopfølgning 31/8 2020	<ul style="list-style-type: none">> Indhold og opfølgning på ledelses og trivselsmålinger + APVHerunder drøftelse af MUS/LUS og Kompetenceudvikling> Lønpolitikken

- Ledelses- og trivselsmålingerne er blevet delt op i separate målinger og foretages i hver sit år - i 2020 var ledelsevalueringen fremrykket til april måned og vi mangler drøftelsen heraf - formentlig på mødet i august.
- Herudover har vi besluttet, at vi (bortset fra tiden med coronapandemi) drøfter Hovedudvalgets handleplan for arbejdsmiljøet på hvert møde, hvor indsatser til tider får sit eget punkt på dagsordenen. Øvrige punkter er ikke SKAL-opgaver, men noget Hovedudvalget selv beslutter.

Indstilling:

Direktion/Næstformanden indstiller, at Hovedudvalget prioriterer, hvilke arbejdsmiljø- og trivselsindsatser, der skal arbejdes med i resten af 2020.

Beslutning

Der var ikke kommentarer til årshjulet, som overvejende viser, hvilke skal-opgaver vi drøfter hvornår. Det overlades til formandskabet at forholde sig til skal-opgaverne resten af 2020 i forbindelse med planlægning af dagsorden til de kommende møder. Vi skal have skabt tid og rum til at drøfte de ting, som betyder noget - og på den anden side skal vi også have øje for, at vi når skal-opgaverne.

Bilag

Bilag - Oversigt Hovedudvalgets obligatoriske opgaver

Bilag - Hovedudvalgets 2-årige årshjul-årsplan 2020-2021

Punkt 28: Drøftelse: Arbejdsmiljøet i en corona-tid og fremadrettet

81.28.00-G01-1019-18

Sagsfremstilling

Jonas Hansen fra HR Udvikling deltager under dette punkt på hovedudvalgsmødet.

Formålet med nedenstående sagsfremstilling er at give et overblik over de arbejdsmiljømæssige omstændigheder under Covid-19 med særlig fokus på fravær, trivsel og motivation. Sagsfremstillingen har til formål at danne baggrund for følgende:

- Opsamling af temaer fra fælles mødet mellem Hovedudvalget og Chefforum
- Præsentation af forslag til hvordan der arbejdes med fravær, trivsel og motivation i det kommende halvår.

Jonas fra HR Udvikling vil have forberedt en præsentation af begge punkter til videre drøftelse.

Udvikling i fraværet under Covid-19

Nedenstående statistik blev kort gennemgået ved fællesmødet mellem Hovedudvalget og Chefforum den 19. maj 2020.

Det samlede fravær for Faxe Kommune faldt i 1. kvartal 2020 sammenlignet med samme periode i 2019. Tallene er opgjort på centerniveau og kan ses i tabellen herunder:

Fraværsstatistik Faxe Kommune excl. selvejende institutioner	Sygdom i alt i %	Sygdom i alt i %
	1. kvartal 2019	1. kvartal 2020
Faxe Kommune	6,47%	6,27%
Center for Børn & Undervisning	6,50%	6,03%
Center for Ejendomme	3,11%	3,96%
Center for Familie, Social & Beskæftigelse	6,34%	6,04%
Center for Kultur, Frivillighed & Borgerservice	5,26%	3,69%
Center for Plan & Miljø	2,45%	3,63%
Center for Sundhed & Pleje	7,94%	7,76%
Center for HR, Økonomi & IT	3,56%	4,82%
Direktionssekretariatet	1,49%	9,68%

En mere detaljeret statistik kan findes i bilag 1.

Samlet set er udviklingen af det gennemsnitlige fravær for Faxe Kommune i ugerne 11 - 18 i 2020 under Covid-19 pandemien (bilag 2) sammenlignet med 2019 på samme niveau. Der ses en forskydning fra kort til langt sygefravær.

Graferne i bilag 2 viser sygefraværet i ugerne 11 – 18 opgjort for kommunens centre samt direktion og direktionssekretariat. Værdierne i søjlerne viser det samlede antal sygefraværsdage for alle 8 uger. På side et i bilag 2 sammenlignes fraværet i år 2020 med et gennemsnit for de samme fire kalenderuger i årene 2017 – 2019. På side to sammenlignes alene med tallene fra år 2019.

Ud fra ovenstående samt bilagene fremgår det at centrene: CFE, CFSB, CHØI, CPM og DIRSEK har et øget sygefravær målt i forhold til samme periode i 2019. Centrene: CBU, CKFB, CSP samt DIR har et mindre sygefravær målt i forhold til samme periode i 2019.

Opsamling fra mødet mellem hovedudvalget og chefforum den 19. maj 2020

Samlet set var der tre hovedtemaer som gik igen på mødet:

- Det sociale
- De meget forskellige arbejdsvilkår
- Når vi kommer tilbage

På mødet vil temaerne blive foldet yderligere ud. Yderligere uddybning af temaerne fremgår også af bilag 3.

Status på handleplan for Øget nærvær - Bedre trivsel

I den oprindelige plan skulle det sidste kick off med lederne være afholdt d. 27. april 2020 på Faxe Kommunes Leder & Læringsakademi. Aktiviteterne på dagen var planlagt til at bestå af præsentation af information og indsatser, undervisning, diskussioner og træning af nærværssamtalen. Formålet var at klæde lederne på til efterfølgende at starte op på den egentlige indsats på arbejdspladserne med TRIO som den centrale aktør. Disse aktiviteter er ikke blevet gennemført, da dagen blev aflyst pga. Corona.

HR Udvikling har udarbejdet tre bud på muligheder for genstart af indsatsen. Til orientering har følgende muligheder været inddraget i overvejelserne.

Mulighed 1: Udskydelse af Leder & Læringsakademiet til et tidspunkt hvor den planlagte form kan gennemføres.

Mulighed 2: Virtuel gennemførelse af Leder & Læringsakademiet.

Mulighed 3: Ændring af form til mindre målrettede indsatser

For nærmere uddybning af de 3 muligheder, samt beskrivelse af fordele og ulemper se bilag 4

Anbefaling af scenarie for genstart af Øget nærvær – Bedre trivsel

HR Udvikling vurderer, at de bedste forudsætninger for at genstarte indsatsen er mulighed 3. Anbefalingen af mulighed 3 bygger på følgende:

- Mulighed 3 åbner op for at alle arbejdspladser kommer til at arbejde aktivt med fravær, trivsel og motivation.
- Den lokale målrettede tilgang taler naturligt ind i TRIO samarbejdet, hvilket vil forstærke den inddragende proces og give rum for drøftelser i en lokal kontekst.
- Mulighed 3 er derudover det scenarie, hvor det er muligt at arbejde målrettet med temaerne, der handler om at styrke det sociale liv på arbejdspladsen og samtidig tage højde for de forskellige arbejdshvilkår, som eksisterer på arbejdspladserne, som er to af temaerne fra det fælles møde mellem Hovedudvalget og Chefforum.

På hovedudvalgsmødet d. 10. juni 2020 vil Jonas have udarbejdet et konkret bud på, hvordan indsatsen kan skrues sammen og et bud på opfølgning af det iværksatte. Oplægget har til formål at danne baggrund for en drøftelse.

Indstilling:

Direktion/Næstformanden indstiller, at punktet drøftes.

Beslutning

Jonas Hansens oplæg er tilføjet referatet som nyt bilag. Heri kan man læse opsamlingerne fra tidligere møde mellem Chefforum og Hovedudvalget. Der er ligeledes et forslag til en plan, vi kan arbejde videre med resten af året. Der var mange emner at forholde sig til under gennemgangen. Vi tog en omgang med posters for at finde ud af, hvilke 2 emner/spørgsmål som fylder mest lige nu. Det som fylder mest er:

Hvem har ansvar for opfølgning og ansvar for kontakt til HR-udviklingsteamet?

Hvis den lokale arbejdsplads, som ikke har haft succes med at nedbringe fraværet eller har stigende fravær, kontaktes HR-udviklingsteamet. Drøftelsen gik på, hvordan man sørger for at inddrage TRIO-gruppen i denne drøftelse og hvem kontakter HR? Synspunktet er, at nogen gange mangler der kommunikation til alle berørte. Det er vigtigt at inddrage alle de tillidsvalgte, så alle er med på, hvad det handler om. Omvendt er det ledelsen, som har initiativpligten, og det er som sådan et emne til drøftelse mellem leder og centerchef. Det er et ledelsesansvar via dialog at få skabt synlighed om problemet uden nogen bliver udskammet og sat i en form for gabestok. Der blev udtrykt forventninger til fremtiden og om at komme i gang. Samarbejdet om sygefraværet er aftalebaseret og sker gennem en tillidsbaseret dialog, men vi skal ikke lukke øjnene for virkeligheden. Det er en kulturændring, og det handler om at styrke både lederne og TRIOgrupperne. Planen for sygefraværsindsatsen er besluttet i fællesskab. Vi skal finde ud af, om der er arbejdspladser, som ikke trives - For det er trivslen, vi kan gøre noget ved. Hovedudvalget ser frem til at komme i gang med arbejdet.

Hvad nu, hvis arbejdspladsen ikke lykkes med at nedbringe sygefraværet?

Der var en drøftelse af håndteringen af sygemeldinger. Nogen steder opleves en omsorgssamtale mere som en mistillidssamtale. Når man først har oplevet mistillid tager det noget længere tid at vise tillid. Det blev drøftet, om det ikke kun er få steder, det er sådan, og de fortællinger fylder mere end de er berettiget til. Vi skal være trygge i at sige tingene højt, for det er i den situation, vi kan ændre kulturen på de omtalte arbejdspladser og ændre tingenes gang. Vi skal også selv sige tingene anderledes og kun bringe det videre, som vi er enige om. Vi skal også blive helt skarpe på, hvordan vi håndterer kommunikation mellem arbejdsplads og den sygemeldte. Der er udarbejdet retningslinjer for håndtering af samtaler. Der er fremstillet en "bordkalender", der også indeholder vigtige dokumenter, så de i en givent situation er lige ved hånden. Den skal udsendes til drøftelse i TRIOgruppen/på arbejdspladsen sammen med en oversættelse og forklaring på indholdet.

Opsamling ved Jonas og Claus

- Bordkalenderen og dens implementering
- Tidspres i august - er tidsplanen realistisk?
- Der skal ske samme drøftelse i chefforum den 22. juni 2020
- Kort info om sygefraværstatistikken
- Der var mange input til Jonas på dagens møde og sammen med opsamlingen fra det kommende møde i chefforum skal planen eventuelt justeres, hvorefter vi genbesøger den sammen - Forventeligt til mødet i august.

Delvis genåbning af kontorarbejdspladser

Til sidst under dette punkt blev der udleveret et udkast til retningslinjer for delvis genåbning af kontorarbejdspladser. Hovedudvalget fik mulighed for at komme med indspark til, hvad de synes er vigtigt at melde ud centralt fra. Der påregnes med en udmelding i et nyhedsbrev fra Direktionen den 11. juni 2020. Emnet "Rengøring" blev nævnt og "Hvordan lever vi op til retningslinjerne" - Der kunne indsendes yderligere bemærkninger til Thomas Knudsen senest torsdag kl. 12.00.

Bilag

Bilag - Oplæg om trivsel, motivation og sygefravær

Bilag 1 - KOMLIS Sygefraværssrapport 1. kvartal 2020

Bilag 2 - Sygefravær uge 11-18 2020

Bilag 3 - Et anderledes kvartalsmøde

Bilag 4 - 3 mulige scenarier

Punkt 29: Drøftelse: Arbejdsmiljøberetning 2019 samt årlig arbejdsmiljødag 2020

87.00.00-G01-3-19

Sagsfremstilling

TRIO-/arbejdsmiljøgrupperne har været involveret i udarbejdelse af arbejdsmiljøberetningerne, som kan læses på intranettet. Der er anvendt en ny model for afrapportering på arbejdsmiljøberetningerne, som fanger bredden og nuancerne i de udfordringer og løsninger man arbejder med decentralt. Den samlede arbejdsmiljøberetning er udarbejdet på baggrund af en samlet dataindsamling fra alle arbejdsplads- og centrenes arbejdsmiljøberetninger.

Udkast til Arbejdsmiljøberetning 2019 er vedlagt sagen, da den endnu ikke er godkendt i direktion og chefforum.

Psykisk arbejdsmiljø

Der er samlet set beskrevet 250 succeser med at forbedre det psykiske arbejdsmiljø. Top tre er: Samarbejde på arbejdspladsen, Forandringer i medarbejdernes opgaveløsning og Kommunikation/information.

Der er rapporteret to typer af udfordringer. Første type nævnes mange gange, men er ikke graderet blandt de allermest belastende. Det er udfordringer som:

- Arbejdspres
- Tid og ressourcer til at varetage kerneopgaven
- Kommunikation/information
- Forandringer i medarbejdernes opgaveløsning

Disse udfordringer findes også på oversigten over top seks succeser med at forbedre arbejdsmiljøet. Det betyder, at der i organisationen er erfaringer og viden om, hvordan man succesfuldt kan arbejde med det. Det er potentiale for tværgående erfaringsudveksling.

En anden type udfordringer er dem som er graderet til at have den største negative indflydelse på det psykiske arbejdsmiljø. Det er:

- Afskedigelser/opsigelser
- Konflikter på arbejdspladsen

I forhold til disse udfordringer kan der rekvireres støtte fra HR & Lønafdelingen. Disse indsatser har en mere målrettet karakter og skræddersys til den enkelte situation.

Fysisk arbejdsmiljø

I forhold til det fysiske arbejdsmiljø, er følgende temaer graderet højest:

- Indeklima
- Støj og Uro
- Ergonomiske belastninger
- Rengøring og hygiejne på arbejdspladsen

Alle fire temaer nævnes både i forhold til succeser og udfordringer, hvilket indikerer, at der i organisationen findes erfaring med at løse denne type udfordringer.

Temaerne samt forslag til kommende fælles arbejdsmiljøindsatser behandles i beretningen under "Status på arbejdsmiljøet i 2019" og "Arbejdsmiljøtiltag i 2020".

Under "Arbejdsmiljøtiltag 2020" i beretningen, er følgende forslag til konkrete indsatsområder beskrevet, til at fremme det gode arbejdsmiljø. Indsatsområderne indeholder nye- samt kendte tiltag som videreføres fra 2019:

- Øget nærvær – Bedre trivsel
- Indeklima samt Støj & Uro
- Ledelseevaluering 2020
- Faxe i Fællesskab

Arbejdsmiljøberetningen for 2019 indeholder endvidere fire overordnede redegørelser:

- Brugen af psykologisk krisehjælp og rådgivning
- Tilsyn gennemført af Arbejdstilsynet
- Oversigt over arbejdsulykkernes art og antal
- En opgørelse over fraværet i kommunen

Den årlige arbejdsmiljødag

Der arbejdes på, at den årlige arbejdsmiljødag kan afholdes i oktober måned 2020. Modsat tidligere så gennemføres arbejdsmiljødagen som en TRIO-dag, hvor alle niveau 5 ledere (dem som indgår i en TRIO) og tillidsrepræsentanterne også deltager. Arrangementet afvikles i 2020 som en prøvehandling, som efterfølgende evalueres.

Vi befinder os nu i en forandringstid, derfor er der et ønske om, at vi sammen kigger på det, vi gør nu, og hvilke behov der er for fremtiden.

Nu:

- Ledelseevaluering gennemføres i lige år
- Arbejdspladsvurdering og trivselsevalueringen gennemføres i ulige år
- Arbejdsmiljøberetning udarbejdes af arbejdspladserne, centrene samt centralt 1 gang årligt

Alle evalueringerne måler forskellige aspekter af arbejdsmiljøet. Vi har førhen arbejdet med hver evaluering for sig men foreslår, at vi på arbejdsmiljødagen i år kommer til at arbejde med centrale tendenser på tværs af evalueringerne. Formålet vil være at skabe en forståelse og et overblik over det samlede arbejdsmiljø, både på den enkelte arbejdsplads og for hele kommunen. Der vil være følgende to spor i drøftelsen:

1. En drøftelse i TRIO om lokale succeser, udfordringer samt hvilke tiltag de kalder på. Drøftelsen sker på baggrund af centrale tendenser fra de tre evalueringer.
2. En drøftelse på tværs af TRIO grupperne om de overordnede tendenser for hele Faxe kommune. Både udfordringer og succeser på baggrund af centrale tendenser i de tre evalueringer.

HR & Lønafdelingen planlægger indholdet for dagen i et samarbejde med hovedudvalgets to arbejdsmiljørepræsentanter.

Indstilling:

Direktion/Næstformanden indstiller, at Hovedudvalget drøfter udkastet til Arbejdsmiljøberetning 2019 samt den årlige arbejdsmiljødag.

Beslutning

Det foregående punkt havde bevirket, at tiden var fremskreden. Hovedudvalget besluttede at udsætte behandlingen af arbejdsmiljøberetningen for 2019 til næste møde.

Arbejdsmiljørepræsentanterne havde ikke været medvirkende til udarbejdelse af arbejdsmiljøberetningen, og der var enighed om, at punktet er vigtigt og fortjener den nødvendige opmærksomhed. Selve arbejdsmiljøberetningen for 2019 fortsætter til chefforum til behandling.

Behandlingen af arbejdsmiljøberetningen genoptages på mødet den 12. august 2020 og fremlægges af Imran Akbar.

Bilag

Bilag 1 - Udkast til Arbejdsmiljøberetning 2019

Bilag 2 - Bilag 1 til udkast til Arbejdsmiljøberetning 2019 - Oversigt over andre besvarelser

Bilag 3 - Bilag 2 til udkast til Arbejdsmiljøberetning 2019 - Dataark - Faxe Kommune

Punkt 30: Drøftelse: Økonomi

81.38.04-P35-1-20

Sagsfremstilling

Aktuel status for budget 2020

I marts viste forventet regnskab for de 3 store velfærdsområder og Beskæftigelses & Integrationsudvalget et merforbrug på servicerammen på cirka 34 mio. kr. På den baggrund besluttede Byrådet, at vi skulle finde besparelsesforslag, som kan imødegå den forventede budgetoverskridelse.

Den 12. maj 2020 besluttede Byrådet følgende besparelsesforslag:

Løsninger for 2020

Løsninger og udfordringer serviceramme	2020
1) Ikke disponerede puljemidler **	20,0
- Heraf under Direktion	10,0
- Heraf fælles om forebyggelse	10,0
2) Begrænset indkøbs- og ansættelsesstop	7,0
3) Alle 3 pct. besparelser	13,0
I alt reduktion af serviceudgifter (sum af 1-3)	40,0

** 3-pct besparelser dækker over besparelser på alle udvalg

Den seneste økonomiopfølgning baseret på april data viser, at med de politiske beslutninger er der ingen overskridelse på servicerammen.

Der arbejdes sideløbende med at finde løsninger på andre udfordringer på Børn & Læringsudvalget. Her er der en udfordring på 9,1 mio. kr. som skyldes et forventet merforbrug på almenområdet (inklusive støttetimer). Konsulentfirmaet BDO er hyret ind til at hjælpe med at lave en handleplan, som skal imødegå problemet.

Budgetproces 2021-2024

Den 2. juni 2020 sendes besparelsesforslag, som skal imødegå den budgetmæssige udfordring på cirka 50 mio. kr. på servicerammen, i høring. Udfordringen på cirka 50 mio. kr. er opgjort i marts 2020 og med Byrådets beslutning den 12. maj 2020 er udfordringen reduceret med cirka 11 mio. kr.

Økonomiforhandlingerne mellem Kommunernes Landsforening og Regeringen er i gang nu. Forhandlingerne forventes at være færdige indenfor et par uger. Så skal der regnes på, hvordan forhandlingsresultatet påvirker den enkelte kommune. Det resultat forventer vi at få sidst i juni.

En del af økonomiforhandlingerne handler også om, hvordan fordeling af servicerammen påvirkes af udligningsreformen. Det har betydning for, hvordan vi kan bruge de flere penge kommunen får som følge af udligningsreformen.

Forhandlingerne handler også om, hvordan Covid19 påvirker kommunernes økonomi, og hvordan kommunerne får dækket de ekstra udgifter.

Indstilling:

Direktion/Næstformanden indstiller:

- At Hovedudvalget drøfter aktuel status for budget 2020.
- At Hovedudvalget drøfter håndtering af budgetprocessen for 2021-2024 som følge af hele situationen med corona.

Beslutning

Borgmester Ole Vive deltog under dette punkts behandling.

Der blev først gjort status for, hvor langt vi er pt. med budgetarbejdet for 2021. Byrådet har vedtaget besparelser i maj for 2020, som også rækker ind i 2021. Økonomiaftalen mellem KL og Regeringen er afsluttet, udligningsreformen er afsluttet, og der er aftalt kompensation til kommunerne for udgifter relateret til Covid-19. Der afventer blot udmelding om de helt nøjagtige tal. De forventes at være modtaget til byrådets budgettemadag den 25. juni 2020.

Ole Vive fortalte, at byrådet var godt tilfreds med udfaldet af de centrale forhandlinger om økonomien. Faxe Kommune har fået flere penge end tidligere, og tilbage er så bare spørgsmålet, om vi må bruge dem. Det er snakken om, at vi skal holde os inden for servicerammen. Borgmesteren håber på, at Servicerammen bliver hævet, men det er endnu ikke afgjort.

Besparelsesforslagene er nu sendt i høring. De kan alle sammen findes på hjemmesiden. Grundet den særlige situation med Corona kunne budgetprocessen ikke køre, som vi havde planlagt. I stedet var centerudvalgene indkaldt til miniseminarer og har indsendt forslag til besparelser. Alle forslag er der tekst på og en beregning. De findes på hjemmesiden under de respektive udvalg. Tilbage var en liste med forslag, som ikke var beskrevet og som ikke indeholdt nogen beregninger. Listen er benævnt 0-beløbsoversigt. Denne liste har Økonomiudvalget forholdt sig til og bedt om tekst og beregninger på ca. 10 af de forslag. De vil senere blive tilført høringsmaterialet. Det har ikke været meningen, at man skulle kunne se, hvorfra forslagene kom - Det var mere vigtigt, at alle forslag blev sendt til Økonomiudvalget. Borgmesteren gav udtryk for, at han håbede, at MEDorganisationen har følt sig mere hørt i denne proces, end i de tidligere år.

Byrådet holder som planlagt 2 budgettemamøder. Hovedudvalget er inviteret med i noget af tiden. Hovedudvalget er inviteret med, fordi Hovedudvalget ifølge borgmesteren skal være aktivt deltagende. Hovedudvalget får sit eget punkt i dagens program.

Næstformanden kvitterede for fremlæggelsen og processen indtil videre. Der lød også en tak for opsamlingen fra 0-beløbsoversigten, hvor Økonomiudvalget har bedt om tekst og beregninger på ca. 10 af disse forslag.

Læs mere om forslagene og proces på hjemmesiden - Link: <https://www.faxekommune.dk/borger/om-kommunen/budget-regnskab-oekonomi/budget-regnskab/kommende-aars-budget/budgetforslag-2021>

Punkt 31: Drøftelse: Lønforhandlinger

81.38.04-P35-1-20

Sagsfremstilling

Det fremgår af aftalerne om lokal løndannelse, at der årligt skal være lokale lønforhandlinger.

Hovedudvalget har også forholdt sig til det i lønpolitikken, hvor det bl.a. fremgår - Citat:

Lønramme og forhandlingstidspunkt

Med baggrund i den valgte lønstyringsmodel og de gældende aftaler på overenskomstområdet udmeldes lønrammen sammen med budgettet. Den enkelt leder med personaleansvar administrerer derfor alene ud fra det til enhver tid gældende lønbudget. Det anbefales, at lokale lønaftaler forsøges godkendt inden udgangen af april kvartal.

På grund af coronapandemien og nedlukning af arbejdspladserne, samt restriktioner på fysisk mødeafholdelse, har det ikke været muligt at få gennemført de årlige lønforhandlinger inden udgangen af april kvartal, som det er forudsat i lønpolitikken.

På grund af skift af lønsystem til KMD med virkning fra 1. januar 2021 arbejdes der allerede nu med at få flyttet personaleoplysninger til nyt system, så lønnen gerne skulle udbetales uden de store problemer, når vi når dertil. Af samme årsag anbefaler HR & Lønafdelingen, at lønforhandlingerne er afviklet og indberettet senest den 10. september 2020 for at minimere arbejdet med at vedligeholde og indberette oplysninger i både SD og KMD frem til konverteringen.

Indstilling:

Direktion/Næstformanden indstiller, at Hovedudvalget drøfter tidsperspektiv for de årlige lønforhandlinger i 2020.

Beslutning

Hovedudvalget drøftede sagen og godkendte forlængelse af forhandlingsperioden, lige som overholdelse af tidsfristen den 10. september 2020 blev noteret.

Der blev spurgt til genforhandling af forhåndsaftaler - Direktionen drøfter emnet.

Punkt 32: Drøftelse: Henvendelse om brud på MEDaftalen i Center for Familie, Social & Beskæftigelse

81.38.04-P35-1-20

Sagsfremstilling

På Hovedudvalgsmødet den 29. april 2020 blev sagen om et eventuelt brud på MEDaftalen i Center for Familie, Social & Beskæftigelse rejst.

Sagen handler om nedlæggelse af teamet Centeradministrationen uden den fornødne MEDbehandling i lokaludvalget. Direktionen er orienteret om sagens detaljer af tillidsrepræsentanterne på området.

Medarbejdersiden mener, at processen for omlægning og decentralisering af centeradministrationen ikke har fulgt MEDaftalens bestemmelser - nærmere bestemt MEDaftalens § 6, som handler om medindflydelse og medbestemmelse og ligeledes § 7 om information og drøftelse.

En tidslinje for forløbet/processen ser ud som følger:

- 10-12-2019 skriver TRIO-gruppen til centerchefen, at de ønsker en drøftelse af deres rolle i forandringsprocesser og det fremtidige TRIOsamarbejde og mødet afholdes 11-12-2019.
- 12-12-2019 modtager staben en mail fra centerchefen om, at han på baggrund af mødet med TRIO vil afholde møder i de to teams som baggrund for en beslutning om, hvad der fremover skal ske med den ledige lederstilling og fremtiden i centerstaben. Der bliver lagt op til uformelle drøftelser med medarbejderne i de 2 teams - dels på Tingvej og dels på Søndergade.
- 09-01-2020 afholder centerchefen 1-1 samtaler med alle medarbejdere.
- 29-01-2020 udmelder centerchefen, at centeradministrationen skal decentraliseres til lokalt niveau pr. 1. april 2020. Sagen har ikke været drøftet i lokaludvalget.
- 17-02-2020 skriver tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant til centerchefen og tilkendegiver utilfredshed med forløbet - vedhæftet som bilag.

Indstilling:

Direktion/Næstformanden indstiller, at Hovedudvalget drøfter hvordan vi håndterer organisationsændringer på den mest optimale måde og sikrer den nødvendige MEDbehandling.

Beslutning

Forløbet blev drøftet som skitseret i sagsfremstillingen. Direktionen har ligeledes drøftet sagen og forløbet med centerchefen. Det står nu klart, at beslutningsgangen i denne sag er et brud på MEDaftalen.

Kendskab til MEDaftalens regler om medindflydelse og medinddragelse i Center for Familie, Social & Beskæftigelse har brug for en opdatering. Hovedudvalget foreslår, at TRIO-grupperne i centeret mødes og bliver opdateret på forståelsen af medindflydelse og medinddragelse.

Hovedudvalget konstaterer, at der er tale om brud på MEDaftalens bestemmelser om involvering og medinddragelse, jf. MEDaftalens § 6 og § 7, så tidligt som muligt og inden der træffes beslutninger, der påvirker arbejdspladsen/medarbejderne. Hovedudvalget iværksætter gennemgang af MEDaftalens bestemmelser for TRIO-grupperne i Center for Familie, Social & Beskæftigelse i henhold til ovenstående og via ekstern oplægsholder (gerne ved Sanne Nikolajsen). Hovedudvalget deltager i mødet.

Sagen oversendes herudover til drøftelse i Centerudvalget for Familie, Social & Beskæftigelse.

Bilag

Bilag - Skriv fra personalegruppen til centerchefen

Punkt 33: Meddelelser

81.38.04-P35-1-20

Beslutning

- Forsikringsenhedens årsrapport for 2019 er fremsendt til Hovedudvalgets orientering. Det er heri, vi kan læse mere om arbejdsskader og arbejdsulykker. Rapporten er vedhæftet som bilag.
- Ledelseevalueringen sættes på dagsordenen, når en gennemarbejdet sag har været behandlet i Direktionen - Formentlig til mødet i august.
- Det var Lene Høiriis Nielsens sidste Hovedudvalgsmøde - Der er valgt ny fællestillidsrepræsentant for lærerne fra kommende skoleår.
- Mødet den 22. juni 2020 om høringssvar til Budget 2021 forøges med 1 time, således at vi kan udarbejde høringssvar på mødet samt forberede Hovedudvalgets deltagelse på budgettemamødet med byrådet. Hovedudvalget ønskede kommunernes aftale om økonomi for 2021 tilsendt - Til orientering så findes aftalen på hjemmesiden: link - <https://www.faxekommune.dk/sites/default/files/aftale-om-kommunernes-oekonomi-for-2021.pdf>
- Thomas Knudsen orienterede kort om sidste nyt fra Fælles om Forebyggelse. Der er p.t. 2 store emner, som fylder dagsordenen:

1. Ansættelse af ny leder

Der var et stærkt ansøgerfelt. Pauline Ansel-Henry er ansat fra den 1. juni 2020. Pauline deltog på mødet under denne orientering. Pauline deltager pt. i møder med de respektive MEDudvalg. Den brede involvering fortsætter efter sommerferien.

2. Finde en fælles matrikel

Der bliver fortsat arbejdet på samlokalisering af medarbejderne omkring Fælles om Forebyggelse på Søndergade 12. Det kan betyde, at Ungdomsskolen skal flytte i andre lokaler - lige nu kigges der på, hvilke muligheder der er i forhold til både at skabe gode fysiske rammer til Ungdomsskole og Fælles om Forebyggelse.

Bilag

Bilag - Forsikringsenhedens årsrapport 2019

Punkt 34: Næste møde

81.38.04-P35-1-20

Beslutning

Næste ordinære møde er fastsat til den 12. august 2020.