

# REFERAT Hovedudvalget d. 20-04-2016

**Mødedato** Onsdag d. 20. april 2016 kl. 09:00

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

## Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsordenen.....	3
Godkendelse af referat fra sidste møde den 24. februar 2016.....	4
Beslutning: Ansøgning fra Rehabiliteringsteamet om ændret MED-struktur.....	5
Beslutning: Ansøgning fra Rehabiliteringscenteret Grøndal om oprettelse af lokaludvalg og arbejds	6
Beslutning: Revidering af drejebog og procesplan i forbindelse med personalereduktioner som følg	7
Beslutning: Revidering af retningslinjer for forebyggelse og håndtering af vold, mobning og chikan	8
Drøftelse: Arbejdsmiljøberetning 2015 for Faxe Kommune.....	9
Drøftelse: Handleplan for arbejdsmiljøet 2016.....	11
Drøftelse: Drøftelse af retningslinjen for tjenestefrihed med og uden løn.....	12
Drøftelse: Evaluering af seniorpolitik.....	13
Orientering: Program for Arbejdsmiljødagen 18. maj 2016.....	14
Orientering: Udbud/konkurrenceudsættelse af specialkørsel.....	15
Orientering: Information om kommissorier for spor 1+2 "Det ny Faxe".....	16
Meddelelser.....	17
Næste møde.....	18

## **Punkt 28: Godkendelse af dagsordenen**

81.38.04-P35-1-16

### **Sagsfremstilling**

Godkendelse af dagsordenen.

### **Indstilling:**

Formanden indstiller, at dagsordenen godkendes.

### **Beslutning**

Dagsordenen blev godkendt.

## **Punkt 29: Godkendelse af referat fra sidste møde den 24. februar 2016**

81.38.04-P35-1-16

### **Sagsfremstilling**

Godkendelse af referat fra sidste møde den 24. februar 2016.

(Se referatet på Intranettet under MEDorganisation/Hovedudvalget)

### **Indstilling:**

Formanden indstiller, at referatet fra den 24. februar 2016 godkendes.

### **Beslutning**

Referatet blev godkendt.

## **Punkt 30: Beslutning: Ansøgning fra Rehabiliteringsteamet om ændret MED-struktur**

81.38.04-P35-1-16

### **Sagsfremstilling**

Rehabiliteringsteamet fremsender ansøgning om ændring af status fra lokaludvalg til personalemøde med MED-status.

Rehabiliteringsteamet angiver, at teamet nu er etableret, og umiddelbart er der ikke udsigt til, at de bliver flere end de nuværende 14 medarbejdere. På den baggrund ønskes lokaludvalget nedlagt og fremadrettet ønskes der afholdt personalemøder med MED-staus.

Arbejdsmiljøgruppen fortsætter uændret.

Som bilag fremsendes underskrevet referat fra lokaludvalgsmødet den 26. januar 2016.

Ifølge MEDaftalens § 9.A.2. stk. 9 skal oprettelse eller nedlæggelse af MED-udvalg og personalemøder med MED-status godkendes i enighed i Hovedudvalget.

### **Indstilling:**

Formanden indstiller, at ansøgningen om ændring af status fra lokaludvalg til personalemøde med MED-status for Rehabiliteringsteamet godkendes.

### **Beslutning**

Ansøgningen blev godkendt.

### **Bilag**

Bilag - Referat MEDmøde 26. januar 2016

# **Punkt 31: Beslutning: Ansøgning fra Rehabiliteringscenteret Grøndal om oprettelse af lokaludvalg og arbejdsmiljøgruppe**

81.38.04-P35-1-16

## **Sagsfremstilling**

Rehabiliteringscenteret Grøndal er en nyoprettet arbejdsplads og fremsender ansøgning om etablering af et lokaludvalg og arbejdsmiljøgruppe.

Centerets 23 medarbejdere har på personalemøde den 1. februar 2016 besluttet at organisere sig som et lokaludvalg med tilhørende arbejdsmiljøgruppe. Begrundelsen angives som, at medarbejderne ikke mener, at det vil være let at træffe beslutninger på et personalemøde, men foretrækker at de valgte medlemmer til lokaludvalget træffer beslutningerne i samarbejde med ledelsen.

Som bilag fremsendes referat fra personalemøde den 1. februar 2016.

Ifølge MEDaftalens § 9.A.2. stk. 9 skal oprettelse eller nedlæggelse af MED-udvalg og personalemøder med MED-status godkendes i enighed i Hovedudvalget.

## **Indstilling:**

Formanden indstiller, at ansøgningen om oprettelse af lokaludvalg og arbejdsmiljøgruppe for Rehabiliteringscenteret Grøndal godkendes.

## **Beslutning**

Ansøgningen blev godkendt.

## **Bilag**

Bilag - Referat fra personalemøde 1. februar 2016

## **Punkt 32: Beslutning: Revidering af drejebog og procesplan i forbindelse med personalereduktioner som følge af besparelser på budgettet**

81.03.00-G01-21533-10

### **Sagsfremstilling**

Under drøftelsen af budget 2016 sidste sommer blev det besluttet at give drejebogen for opsigelser i forbindelse med personalereduktioner som følge af besparelser og den generelle procesplan et eftersyn. Dette med henblik på eventuelle rettelser eller tilføjelser forinden vedtagelse af næste års budget.

På det efterfølgende møde den 19. august 2015 blev følgende besluttet:

- *Drejebogen og procesplanen som et generelt stykke værktøj blev drøftet. Materialet bruges aktivt i dagligdagen af både ledere og tillidsfolk, men den kunne godt trænge til en opdatering af faktuelle fejl og nogle steder ønskes et mere positivt sprogbrug. Medarbejdersiden vil indsende input til redigeringsarbejdet til MEDsekretariatet. En redigering af drejebog og procesplan forelægges Hovedudvalget igen senest foråret 2016.*

Arbejdsgruppen har bestået af Annelise Sørensen, Ida Andersen og Lilli Christoffersen.

Ændringer i forhold til den oprindelige tekst er markeret med gult og udgået tekst er overstreget.

Forslag til revideret drejebog og procesplan er vedhæftet som bilag.

### **Indstilling:**

Formanden indstiller, at den reviderede drejebog og procesplan godkendes.

### **Beslutning**

- Den reviderede drejebog og procesplan blev godkendt.
- Drejebogens bilag 3 - Artikel fra væksthushuset for ledelse - "Træd ud af offerrollen" - udgår.
- Der udsendes orientering om den reviderede drejebog og procesplan til lederforum og de tillidsvalgte.

### **Bilag**

Bilag - Drejebog for personalereduktioner som følge af besparelser på budgettet

Bilag - Generel procesplan

## **Punkt 33: Beslutning: Revidering af retningslinjer for forebyggelse og håndtering af vold, mobning og chikane**

87.15.00-G01-1-14

### **Sagsfremstilling**

I forbindelse med at Erstatningsnævnet har skærpet sin praksis i forhold til at få erstatning efter Offererstatningsloven er det aftalt i Hovedudvalget, at de nuværende retningslinjer for forebyggelse og håndtering af vold, mobning og chikane skulle revideres således, at ledere og tillidsrepræsentanter håndtere disse sager korrekt.

Ændringen i praksis er, at der kun ydes erstatning såfremt hændelsen er politianmeldt indenfor 72 timer.

Forskellige forhold kan bevirke, at sagen ikke anmeldes til politiet eller, at anmeldelsen ikke sker indenfor 72 timer. Som udgangspunkt vil den forurettede så være afskåret for at kunne få erstatning i henhold til Offererstatningsloven.

Loven indeholder dog en dispensationsmulighed, så Erstatningsnævnet kan fravige betingelsen om politianmeldelse "hvis forholdene taler for det". Den dispensationsmulighed har bl.a. været anvendt i sager vedrørende vold i forbindelse med arbejdet, hvis "pædagogiske eller behandlingsmæssige hensyn" taler imod en politianmeldelse.

Af vedhæftede bilag, er det skriften der er "gul" som er supplementet. Der er ikke ændret øvrige steder i teksten.

### **Indstilling:**

Formanden indstiller, at revideringen af retningslinjer for forebyggelse og håndtering af vold, mobning og chikane godkendes.

### **Beslutning**

Det fremsendte supplement til retningslinjen blev drøftet. Medarbejdersiden ønskede tilføjet, at det er den voldsramte, der bestemmer om der skal ske anmeldelse.

Ledelsessiden opfattede det ikke som et valg, idet lederen har ansvaret for, at voldsepisoder anmeldes. Det er ikke til diskussion, om det skal anmeldes eller ej. Der kan godt opstå situationer, hvor den voldsramte ikke selv er i stand til at vurdere, om det skal anmeldes. Det er dobbeltrettet, idet begge sider har et ansvar for det videre forløb - Det går begge veje.

Det fremsendte forslag sendes tilbage til arbejdsgruppen til fornyet drøftelse. Der udarbejdes nyt oplæg til næste møde, som skal indeholde begge synsvinkler på sagen, ligesom der ikke må være tvivl om anmeldelse eller ej.

### **Bilag**

Bilag - Forslag til revidering af retningslinjer for forebyggelse og håndtering af vold og chikane

# Punkt 34: Drøftelse: Arbejdsmiljøberetning 2015 for Faxe Kommune

87.00.00-G01-2-14

## Sagsfremstilling

Arbejdsmiljøberetningen er Faxe Kommunes anledning til at få evalueret og gjort status på både det fysiske og psykiske arbejdsmiljø – hvad har været årets problemstillinger og indsatsområder, hvad har vi gjort, og hvad vil vi gøre i det kommende år.

Arbejdsmiljøberetningen 2015 for Faxe Kommune er lavet på baggrund af arbejdsmiljøberetningerne fra arbejdspladserne. Der er modtaget i alt 65 arbejdsmiljøberetninger fra kommunens arbejdspladser, som alle kan ses på intranettet.

Af de 65 arbejdsmiljøberetninger har 44 arbejdspladser vurderet, at arbejdsmiljøet har udviklet sig i en tilfredsstillende retning, 5 arbejdspladser har vurderet, at arbejdsmiljøarbejdet har bevæget sig i en utilfredsstillende retning, 6 arbejdspladser har svaret både/og, og 10 arbejdspladser har ikke besvaret spørgsmålet. Samlet set tegner der sig et billede af en organisation, hvor arbejdsmiljøet tages alvorligt og i 2015 har bevæget sig i en positiv retning.

Mange arbejdsmiljøberetninger beretter om, at ledelse og MEDudvalg løbende har drøftet deres trivsel og samarbejde i sammenhæng med deres arbejdsmiljøarbejde. Mange tiltag som f.eks. efteruddannelse, fokus på voldsforebyggelse, forløb om teamsamarbejde og kommunikation, kollegial supervision, og sociale arrangementer har været med til at fremme nærvær og arbejdsglæde.

Der er en række arbejdspladser (specielt indenfor Sundhed & Pleje samt Børn & Undervisning), der mere systematisk har sat trivsel og arbejdsglæde på dagsordenen. Det har ifølge arbejdsmiljøberetningerne alle steder resulteret i en forbedring af det psykiske arbejdsmiljø og trivslen.

Selvom der er en tilfredsstillende udvikling på mange af arbejdspladserne, er der alligevel fire temaer som tydeligt går igen i mange arbejdsmiljøberetninger og dermed på tværs af kommunens arbejdspladser. Det drejer sig om følgende:

- Forandringer i de fysiske rammer
- Forandringer i ledelse
- Stress og fravær
- Støj og indeklime

Disse temaer og forslag til kommende fælles arbejdsmiljøindsatser behandles mere indgående i beretningen under status for arbejdsmiljøet 2015 og forslag til arbejdsmiljøindsatser 2016.

Arbejdsmiljøberetningen for 2015 indeholder endvidere tre overordnede redegørelse over hhv. krisehjælp og rådgivning, tilsyn fra Arbejdstilsynet samt oversigt over arbejdsulykker.

Arbejdsmiljøberetningerne fra centerudvalgene indgår også i Arbejdsmiljøberetningen. Disse arbejdsmiljøberetninger er udarbejdet af det enkelte centerudvalg på baggrund af arbejdsmiljøberetninger fra centerets arbejdspladser.

Under Arbejdsmiljøtiltag 2016 på side 17-19 har HR & Løn afd. udarbejdet en række forslag til konkrete indsatsområder, der hver især vil fremme det gode arbejdsmiljø i Faxe Kommune.

Arbejdsmiljøberetning 2015 for Faxe Kommune drøftes i Hovedudvalget og Chefforum i løbet af april 2016. Herefter udarbejdes den endelig beretning inkl. grafisk design. I forbindelse med drøftelsen vurderes det, om der er behov for ændringer i hhv. Retningslinjer for trivsel og stress, samt Retningslinjer for forebyggelse og håndtering af vold, mobning og chikane.

## Indstilling:

Formanden indstiller

- at Hovedudvalget drøfter arbejdsmiljøberetning 2015 for Faxe Kommune
- at Hovedudvalget drøfter de forslag til arbejdsmiljøtiltag, der fremgår i rapporten
- at Hovedudvalget drøfter, om der er behov for ændringer i to retningslinjer for hhv. trivsel og stress, samt forebyggelse og håndtering af vold, mobning og chikane

## **Beslutning**

Janet Frydensberg præsenterede arbejdsmiljøberetningen for 2015 i hovedtræk. Dette års fremlæggelse havde fokus på de 7 anbefalinger til arbejdsmiljøindsatser for 2016, som fremgår af arbejdsmiljøberetningen. PowerPointpræsentationen er vedhæftet denne sag som nyt bilag.

De 7 indsatser blev drøftet i 3 grupper afsluttende med en fælles opsamling for at sætte lidt flere ord på en mulig formulering af indsatsområder til Hovedudvalgets handleplan for arbejdsmiljø. Opsamlingen er renskrevet og tilført dette referat som nyt bilag.

På baggrund af opsamlingen vil Hovedudvalgets 2 arbejdsmiljørepræsentanter i samarbejde med HR & Løn afdelingen komme med forslag til indsatsområder for 2016 til næste møde.

Til selve arbejdsmiljøberetningen var der følgende bemærkninger:

- På side 11 under overskriften "Fravær" står der anført, at "alle større projekter og initiativer p.t. er nedlagt". Det er ikke helt rigtigt. Der ønskes en formulering, der også beskriver, at et større projekt - "Det ny Faxe" er igangsat, hvor der efter opstartsfasen vil ske medarbejderinddragelse i det fremadrettede arbejde. De nævnte projekter skal lukkes ned på en god måde, men afløses af det nye projekt "Det ny Faxe".
- Det er medarbejdersidens opfattelse, at stort set alle projekter, hvor der er medarbejderinddragelse p.t. er nedlagt. Der ønskes mere dialog fremadrettet ved nedlæggelse af sådanne projekter.
- På side 8 var der spørgsmål til formuleringen om, hvorfor ændringer i centerstrukturen i Center for Børn & Undervisning skulle være årsag til 21 flere arbejdsulykker.
- På side 3 var der spørgsmål til, om alle lokaludvalg har indsendt arbejdsmiljøberetning.

Der blev ikke fremsat ønsker til ændringer i de to retningslinjer for henholdsvis trivsel og stress, samt forebyggelse og håndtering af vold, mobning og chikane.

## **Bilag**

Arbejdsmiljøberetning 2015 for Faxe Kommune

Retningslinjer for forebyggelse og håndtering af vold mobning og chikane opdateret okt.2014

Retningslinjer for trivsel og stress

Bilag - Powerpointpræsentation af arbejdsmiljøberetningen for 2015

Bilag - Opsamling på gruppearbejde om arbejdsmiljøindsatser

## **Punkt 35: Drøftelse: Handleplan for arbejdsmiljøet 2016**

81.38.04-G01-1-15

### **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**

Ved Hovedudvalgets drøftelse af arbejdsmiljøberetningen for 2015 blev der sendt nogle signaler. Der henvises til opsamlingsnotatet om arbejdsmiljøindsatser - bilaget til punkt 34. På baggrund heraf vil der blive udarbejdet forslag til arbejdsmiljøindsatser for 2016 til næste møde.

### **Bilag**

Hovedudvalgets handleplan for arbejdsmiljøindsatser 2016

## **Punkt 36: 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: 24. februar 2016, pkt. 19:**

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

### **Hovedudvalget, 24. februar 2016, pkt. 19:**

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

### **Indstilling:**

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

### **Beslutning**

Problematikken bliver rejst på baggrund af henvendelse om, at der nogle steder kun bliver givet frihed med løn til en given begivenhed, men transporttiden bliver givet som frihed uden løn.

Ledelsessiden er af den opfattelse, at det er noget, som skal drøftes lokalt med lederne. Hvis Hovedudvalget skal til at udarbejde detaljerede retningslinjer har vi ikke længere en dialog- og værdibaseret organisation, og fleksibiliteten er helt væk. Der vil altid være forskel på folk, og tilliden skal gå begge veje. Tolkninger kan drøftes i lokaludvalget om nødvendigt og også løftes videre derfra, hvis ikke der kan opnås fælles forståelse.

Ledelsen tager gerne konkrete episoder op via ledelsesniveauerne, men der skal være tale om konkrete episoder, således der ikke blot gisnes ud fra generelle udsagn.

Problemstillingen blev kun italesat som værende på enkelte arbejdspladser, da der generelt er tilfredshed med håndteringen af retningslinjen for tjenestefrihed i organisationen.

### **Bilag**

Bilag - Retningslinjer for tjenestefrihed med løn m.v.

## **Punkt 37: Drøftelse: Evaluering af seniorpolitik**

81.00.00-G01-10174-09

### **Sagsfremstilling**

Seniorpolitikken blev vedtaget i 2010 og skal medvirke til

- at sikre kontinuitet i organisationen, blandt andet ved at erfaringsgrundlaget bevares med overførsel af specialviden fra senioren til yngre medarbejdere
- at sikre livslang udvikling til værdi for både seniorerne og for organisationen

Af seniorpolitikken fremgår ligeledes, at denne skal evalueres efter 5 år. Siden vedtagelsen af seniorpolitikken er efterlønsalderen frem mod 2017 rykket med 5 år, folkepensionsalderen er hævet til 68 år for personer født efter 1962 og efterlønsordningens rammer og indhold er ligeledes ændret. Det giver derfor god mening at drøfte, hvordan Faxe Kommune ønsker at ”arbejde” med seniorerne i kommunen.

På denne baggrund anbefaler HR & Løn afd. at der nedsættes en arbejdsgruppe på samme måde, som det pt. sker ved evaluering af sygefraværspolitikken. Arbejdsgruppen foreslås nedsat med to medlemmer fra Hovedudvalget og HR & Løn afd. som tovholder på opgaven.

Arbejdsgruppens opgave er at gennemføre en evalueringsproces, der kan bestå af alt fra spørgeskemaundersøgelser, til indhentelse af inspiration fra andre kommuner eller KL, til at indhente personaledata i forhold til alderssammensætningen i Faxe Kommune og på denne baggrund komme med et oplæg til en revideret seniorpolitik.

### **Indstilling:**

Formanden indstiller at,

- Hovedudvalget nedsætter en arbejdsgruppe
- Hovedudvalget udpeger to repræsentanter til arbejdsgruppen
- arbejdsgruppen på baggrund af evalueringen kommer med et forslag til en revideret seniorpolitik

### **Beslutning**

Der var enighed om at nedsætte en arbejdsgruppe til at arbejde videre med en evaluering og teksten i den nuværende seniorpolitik. Arbejdsgruppen kan bede lokaludvalgene om at komme med input som grundlag for udarbejdelse af forslag til en revideret seniorpolitik.

Medarbejdersiden udpeger 2 hovedudvalgsrepræsentanter til deltagelse i arbejdsgruppen - Navne indsendes til MEDsekretariatet.

### **Bilag**

Seniorpolitik - Den endelige udgave (155653)

## **Punkt 38: Orientering: Program for Arbejdsmiljødagen 18. maj 2016**

87.00.00-A00-6-15

### **Sagsfremstilling**

Jf. MEDaftalen mødes Hovedudvalget 1 gang årligt med alle kommunens arbejdsmiljøgrupper med henblik på at fremlægge og drøfte den årlige arbejdsmiljøberetning, handleplanen for arbejdsmiljøtiltag samt øvrige aktuelle projekter og temaer af betydning for arbejdsmiljøet.

Arbejdsmiljødagen er fastlagt til den 18. maj 2016, og programmet for dagen er udarbejdet i samarbejde med hovedudvalgets arbejdsmiljørepræsentanter og fremsendes hermed til orientering.

### **Indstilling:**

Formanden indstiller, at orienteringen godkendes.

### **Beslutning**

Orienteringen blev godkendt med bemærkning om, at programmet skal tilrettes med, at det er Hovedudvalgets årlige møde med arbejdsmiljøgrupperne.

### **Bilag**

Program til arbejdsmiljødagen 18. maj 2016

# Punkt 39: Orientering: Udbud/konkurrenceudsættelse af specialkørsel

81.00.00-G01-11-16

## Sagsfremstilling

Det har længe været besluttet, at Faxe Kommune ville udbyde/konkurrenceudsætte specialkørsel, når leasing/lejeaftaler på busser udløber, og det gør de pr. 31. juli 2016. Opgaven løses pt. af den kommunale busenhed, som forestår både planlægning og kørsel.

Det er således muligt og økonomisk forsvarligt, gennem et udbud, at afprøve opgaveløsningen med al planlægning og kørsel som pt. udføres og styres fra den kommunale busenhed samt hvad kommunens bestillerenhed i øvrigt måtte lægge ind i udbuddet.

Opgaven er besluttet samlet som en pakke, hvor de bydende skal afgive bud på hele opgaven, både al planlægning og al kørsel. Dette gøres for at sikre sammenhæng mellem planlægning og udførelse af kørsel og for at opnå stordriftsfordele.

Faxe Kommune kan fortsat løse både planlægnings- og kørselsopgaverne, hvis Faxe Kommune vinder udbuddet ved at afgive kontrolbud, og Byrådet efterfølgende vælger at annullere udbuddet.

Hvis Faxe Kommune ikke vinder opgaverne ved et kontrolbud, skal syv af Faxe Kommunes nuværende medarbejdere virksomhedsoverdrages. Tidligere var der flere medarbejdere, men 6 har sagt op ved årsskiftet. Der er til erstatning af de fratrådte medarbejdere ansat afløser i midlertidige stillinger, som ikke er omfattet af virksomhedsoverdragelse.

For at opnå de bedste priser arbejdes der med kontraktlængde på fire år, med mulighed for forlængelse i yderligere tre gange et år. Herved har de bydende en vis sikkerhed for investering i biler med videre.

Når udbudsprocessen er sat i gang, påhviler det administrationen at stå for evaluering og tildeling, mens det er Byrådet, der godkender kontraktindgåelse.

Udbudsopgaven er organiseret i en udbudsgruppe og en kontrolbudsgruppe.

Udbudsgruppen forestår udarbejdelse af udbudsmateriale, politisk behandling og behandling af indkomne tilbud. Udbudsgruppen er sammensat af en medarbejder fra Plan & Miljø, som har projektledelsen, samt kommunens indkøbsområde, som sikrer de juridiske formalia. Direktør Dorte Rasmussen og Centerchef Thorkild Lauridsen er styregruppe for projektet som helhed.

Kontrolbudsgruppen består af medarbejdere fra busenheden, leder Johnny Brandt og centerchef Jørgen Veisig samt repræsentanter fra Økonomiafdelingen, som indsamler og bearbejder økonomidata i henhold til bekendtgørelse om kommuners og regioners afgivelse af kontrolbud. Der er på busenhedens og centerchefens foranledning indledt samarbejde med 3F om afgivelsen af kontrolbud.

Busenheden har været orienteret og har drøftet udbudssituationen flere gange og har til Hovedudvalget udarbejdet et notat om deres involvering og deres mening om udbuddet.

## Indstilling:

Formanden indstiller, at orienteringen godkendes.

## Beslutning

Orienteringen blev godkendt.

Medarbejdersiden forudser, at der kommer flere udbud i fremtiden og ønsker at sende signal til politikerne om, at det skal ske på en ordentlig måde, når kommunale medarbejdere skal afleveres til anden aktør. Der bør tages stilling til sociale klausuler i udbudsmaterialet. Emnet vil blive drøftet på dialogmøde med Økonomiudvalget.

## Bilag

Bilag - Busenheden høringssvar udbud

## **Punkt 40: Orientering: Information om kommissorier for spor 1+2 "Det ny Faxe"**

81.38.04-P35-1-16

### **Sagsfremstilling**

Ifølge tidsplanen for det videre arbejde med lederudvikling og skabelsen af et stærkt og retningsskabende fælles billede af fremtiden i Faxe Kommune (spor 1 og 2 efter "Det ny Faxe") 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: 24. februar 2016, pkt. 24:**

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

### **Hovedudvalget, 24. februar 2016, pkt. 24:**

Punktet blev udsat til næste møde.

### **Indstilling:**

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

### **Beslutning**

Der blev givet en kort orientering om og status på det forventede fremadrettede forløb jf. kommissorierne for de 2 spor.

Emnet sættes ligeledes på dagsordenen til næste møde.

### **Bilag**

Bilag - Kommissorium COK spor 1

Bilag - Kommissorium ledelsesudvikling COK spor 2

Bilag - Tidsplan spor 1 og 2

## **Punkt 41: Meddelelser**

81.38.04-P35-1-16

### **Beslutning**

- Kort opfølgning på den planlagte TR-dag den 13. april 2016
  - Der vil blive udsendt en elektronisk spørgeskemaevaluering af dagen til deltagerne. Evaluering af TR-dagen kommer på dagsordenen til næste møde i Hovedudvalget.
- Tilbage melding fra Byrådets møde den 13. april 2016 om behandling af budgettilpasninger.
  - Høringsfristen blev forlænget til den 31. marts 2016, så punktet bliver først behandlet i Byrådet i maj måned.

## **Punkt 42: Næste møde**

81.38.04-P35-1-16

### **Beslutning**

Næste ordinære møde er fastsat til den 8. juni 2016.