

# REFERAT Hovedudvalget d. 15-12-2021

**Mødedato** Onsdag d. 15. december 2021 kl. 09:00

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

## Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsordenen.....	3
Godkendelse af referat fra sidste møde den 27. oktober 2021.....	4
Drøftelse: Arbejdsmiljøet i en coronatid.....	5
Drøftelse: Nyt evalueringskoncept fra 2022.....	6
Økonomi: Opfølgning på budget 2021.....	11
Drøftelse: Budgetproces for budget 2022-2025, samt den kommende budgetvejledning.....	13
Beslutning: Valg af repræsentanter til arbejdsgruppen for uddannelses- og udviklingspuljen.....	15
Drøftelse: Konklusioner fra §17 stk. 4 udvalg i 2021.....	17
Drøftelse: Den årlige drøftelse af lønpolitikken.....	19
Meddelelser.....	20
Næste møde.....	21

## **Punkt 66: Godkendelse af dagsordenen**

81.38.04-P35-1-21

### **Sagsfremstilling**

Godkendelse af dagsordenen.

- Herunder prioritering af punkter.

### **Indstilling:**

Formanden indstiller, at dagsordenen godkendes.

### **Beslutning**

Dagsordenen blev godkendt.

## **Punkt 67: Godkendelse af referat fra sidste møde den 27. oktober 2021**

81.38.04-P35-1-21

### **Sagsfremstilling**

Godkendelse af referat fra sidste møde den 27. oktober 2021.

(Se referatet på Intranettet under MEDorganisation/Hovedudvalget)

### **Indstilling:**

Formanden indstiller, at referatet fra mødet den 27. oktober 2021 godkendes.

### **Beslutning**

Referatet blev godkendt.

## **Punkt 68: Drøftelse: Arbejdsmiljøet i en coronatid**

81.38.04-P35-1-21

### **Sagsfremstilling**

Vi må konstatere, at der lynhurtigt kan ske ændringer i coronasituationen. Smittetallene stiger, og der er kommet en ny spiller på banen i form af den ubekendte coronavariant Omikron. Flere af de gamle restriktioner er tilbage igen. Vi skal igen have mundbind på, når vi handler eller benytter offentlig trafik. Faxe Kommune har indført krav om gyldigt coronapas, når vi går på arbejde fra mandag den 29. november 2021 og en øget testning - og nu også selvtestning på udvalgte arbejdspladser, især på skoleområdet.

Hvordan står det så til på arbejdspladserne? Hovedudvalgets medlemmer orienterer om status på arbejdssituationen fra de 7 centre, Staben for Organisation & HR samt IT & Digitaliseringsafdelingen, og om det giver anledning til at drøfte forhold, som skal bringes videre.

### **Indstilling:**

Formanden indstiller, at Hovedudvalget drøfter status på corona og arbejdsmiljøet på arbejdspladserne.

### **Beslutning**

Formanden orienterede fra dagens morgenmøde med KL om indførelse af selvtest inden skolerne starter op som aftalt den 5. januar 2022. Der vil blive leveret testkit centralt fra fordelt pr. kommune. De skal primært anvendes på ikke vaccinerede eller ikke tidligere smittede. Muligheden for selvtest medførte en længere debat om, hvem der kan få adgang til selvtest. Tiden for boostervaccination er fremrykket for at beskytte så mange som muligt. Skolerne og dagpasningsområdet melder om en stor utryghed blandt personalet som følge af omikronvarianten. Der blev talt om det at være "nær kontakt" som ansat på skolerne, og det at man så ikke kan blive testet på skolen og i arbejdstiden - Det at være "nær kontakt" er et privat anliggende, som kører i samfundssporet (Kviktest eller PCR). Det er hovedreglen, og så må der lokalt udvises sund fornuft i forhold til, hvis det er foreneligt med driften at give frihed til det.

Der var en drøftelse af informationsniveauet. Reglerne kan være svære at overskue, og de kommer i en lind strøm. Der opleves en generel usikkerhed - Alle skal være sikre på, hvad de skal gøre i givent tilfælde og hvilke regler som gælder. Det går stærkt med udmeldingerne centralt fra, og lederne gør hvad de kan for at følge med i informationen. Der bliver meldt ud lige så snart, der er nyt. Er der tvivlsspørgsmål, så tal med lederne om det.

Vi skal huske hinanden på, at nu går vi ind i år 3 med corona, og vi har klaret det rigtig godt på kryds og tværs og hjælper hinanden - Det er værd at huske på, når det er svært.

# Punkt 69: Drøftelse: Nyt evalueringskoncept fra 2022

87.00.00-G01-10-21

## Resume

På mødet deltager konstitueret afdelingsleder af HR & Løn Afdelingen Jonas Hansen.

I forbindelse med, at vores kontrakt med den tidligere systemudbyder (Woba) er udløbet, er der blevet nedsat en arbejdsgruppe, som har til formål at komme med et bud på et nyt sammenhængende evalueringskoncept, der dækker:

- Arbejdsmiljøberetning
- Trivselsevaluering
- Ledelseevaluering
- Arbejdspladsvurdering (APV)

Arbejdsgruppen består af Sandie Hoffmann Larsen og Lissie Andréa fra Hovedudvalget, Pernille Guldbæk som er leder af Stab for Organisation & HR, Lasse Ornebjergus, Christina Storm og Jonas Hansen fra HR & Løn Afdelingen.

HR & Løn Afdelingen kommer i denne sagsfremstilling, på vegne af arbejdsgruppen, med et bud på hvordan et evalueringskoncept kan se ud fra 2022 og frem.

## Baggrund

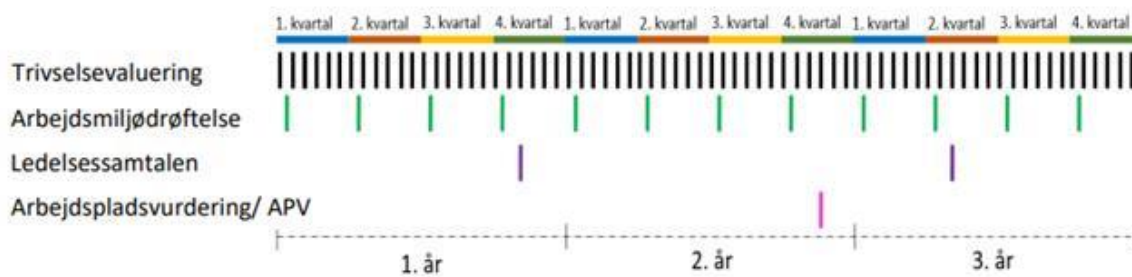
Baggrunden for arbejdsgruppens arbejde er input fra Hovedudvalg og Chefforum ift. deres ønsker til evalueringskonceptet. Centrale udvalgte pointer fra de inputs der blev givet er ønsker om:

- Kortere intervaller mellem målinger
- Mere tid til handling
- At det er den enkelte arbejdsplads, der er i fokus
- At der er sammenhæng mellem de forskellige evalueringer og indsatser

På baggrund af præsentation af 13 forskellige leverandører af evalueringssystemer samt grundige drøftelser i arbejdsgruppen, er vi landet på et bud på, hvordan fremtidens evalueringskoncept fra 2022 kan se ud. HR & Løn Afdelingen har derudover samlet beskrivelsen i et samlet dokument for dels at sikre den interne sammenhæng mellem de forskellige evalueringer, samt at de lovgivningsmæssige krav bliver overholdt (bilag 1).

## Sagsfremstilling

Det nye evalueringskoncept rummer følgende elementer:



Der er tale om en treårig kadence, hvor trivselsevalueringen løber hver 14. dag. Arbejds miljødrøftelsen sker hvert kvartal. Ledelsessamtalen afholdes hver andet år og arbejdspladsvurderingen gennemføres hvert tredje år.

Den eksisterende arbejds miljøberetning gennemføres for sidste gang for året 2021. Fra 2022 og frem følges det nye evalueringskoncept, hvor den erstattes af arbejds miljødrøftelser.

Kendetegn ved det nye evalueringskoncept

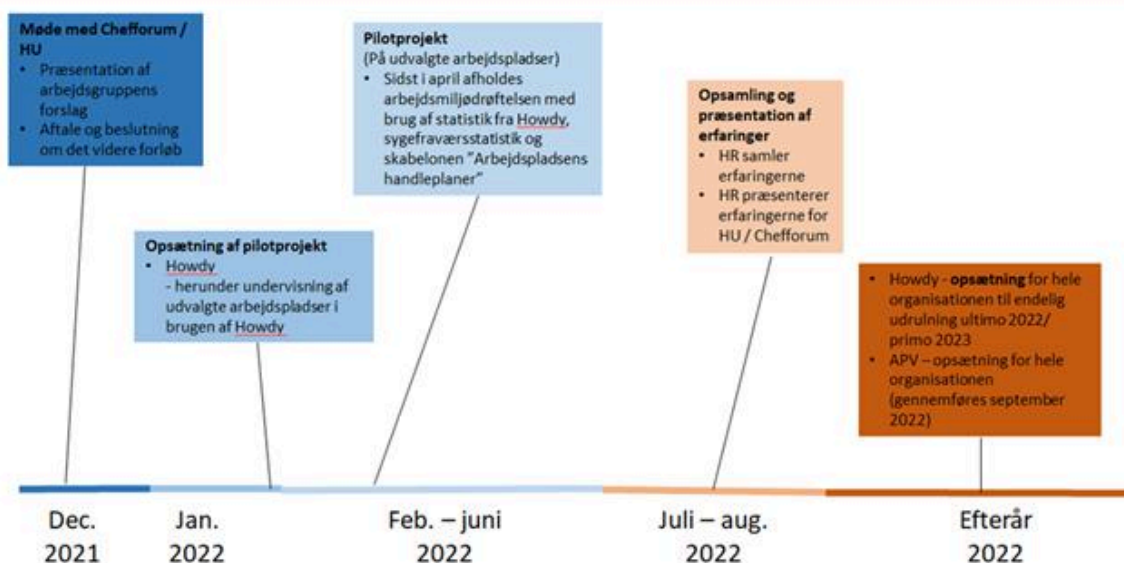
Forslaget til et nyt evalueringskoncept er kendetegnet ved, at det giver den enkelte leder og TRIO et centralt værktøj (Howdy), der giver mulighed for løbende at have fingeren på pulsen med medarbejdernes trivsel. Ved at svare på 5 spørgsmål hver 14 dag bliver det muligt at forebygge mistrivsel og sygemeldinger, der er relateret til stress eller arbejdsmiljø. Howdy har et beredskab af erhvervspsykologer tilknyttet, som ringer den enkelte medarbejder op i det øjeblik, medarbejderens besvarelse indikerer mistrivsel. Beredskabet reagerer også på et organisatorisk plan, når en afdelings samlede trivsel falder.

Løsningen kobler derudover de nuværende kvartalsvise drøftelser ifm. handleplansarbejdet i Øget Nærvær – Bedre Trivsel sammen med den drøftelse, der tidligere lå i forbindelse med arbejds miljøberetningen. Disse drøftelser kvalificeres yderligere ved, at de tager udgangspunkt i de mange små løbende målinger, det aktuelle sygefravær, APV samt handleplaner. APV handleplanen og handleplanen fra Øget nærvær – Bedre Trivsel er derudover blevet samlet til et dokument, hvilket i praksis betyder, at der kun vil være et skriftligt dokument at forholde sig til i arbejdet med arbejdsmiljø på den enkelte arbejdsplads.

Sidst men ikke mindst indebærer forslaget at ledelseskæden bliver yderligere aktiveret i kraft af, at de ledere, der har ansvar for ledere, får eksplicit ansvar for at følge op og understøtte lederens udvikling på baggrund af den ledelsessamtale lederen har vedrørende udvikling af hans/hendes ledelse. HR-Udvikling har givet 3 bud på hvordan ledelsessamtalen kan gennemføres, uanset om man har 5 eller 100 medarbejdere.

Arbejdsgruppens bud på en tidsplan for implementering er følgende:

# Tidsplan



## Pilotprojekt

På baggrund af drøftelse på direktionmøde den 25. november 2021 ønskes pilotprojektet, hvor Howdy testes på udvalgte arbejdspladser, iværksat hurtigst muligt.

Kriterierne for udvælgelse af arbejdspladser til testning af Howdy er følgende:

1. At organisationen er bredt repræsenteret således, at vi får testet effekten af Howdy på forskellige typer arbejdspladser
2. At en stor del af de udvalgte arbejdspladserne har højt sygefravær eller arbejdsmiljøudfordringer for at sikre, at Howdy har en effekt på udfordrede arbejdspladser.

Følgende arbejdspladser foreslås at deltage i pilotprojektet:

- SFOdin (12,6 %/12 medarbejdere)
- Karise Børnehus (9,2 %/36 medarbejdere)
- Socialpædagogisk Center Øst (9,1 %/64 medarbejdere)
- Jobrehabilitering (3,7 %/45 medarbejdere)
- Lindevejscenteret (7,7 %/60 medarbejdere)
- Plejecenter Thyco Brahes Vej (9,8 %/45 medarbejdere)
- Centerstab for Sundhed & Pleje (0,9 %/17 medarbejdere)
- Borgerservice (6,6 %/13 medarbejdere)

I alt 292 medarbejdere

Evaluering af pilotprojekt

Pilotprojektet skal evalueres til sommer. Evalueringen vil bestå af interviews samt spørgeskemaundersøgelser, som skal vise om konceptet har den ønskede effekt.

## Økonomi

Økonomiske konsekvenser

	<b>Howdy</b>	<b>APV (Analyzer)*</b>	<b>I alt</b>
<b>2022</b>	150.000 kr. **	117.000 kr.	<b>267.000 kr.</b>
<b>2023</b>	1.080.000 kr.		<b>1.080.000 kr.</b>
<b>2024</b>	1.080.000 kr.		<b>1.080.000 kr.</b>
<b>2025</b>	1.080.000 kr.	117.000 kr.	<b>1.197.000 kr.</b>

\* Prisen fra Analyzer forudsætter, at vi fortsætter med vores nuværende licensaftale med dem.

\*\* Dette beløb vil blive større, hvis Howdy rulles ud i hele organisationen i slutningen af 2022

### Udgift til Howdy

For at udgiften til Howdy med beredskab er tjent hjem kræver det, vi mindsker vores fravær med 669,1 dagsværk pr. år ud af de nuværende 35.056,5 fraværsdagsværk om året (Landsgennemsnittet omregnet til Faxe kommunes antal medarbejdere svarer til 29.307,8 dagsværk i 2020). Det svarer til 0,86 dagsværk pr. fuldtidsansat.

### Udgift for pilottest hos Howdy

Udover ovennævnte udgifter, vil der også være en udgift til Howdy for gennemførelse af pilottest. Vores bud er at det testes på ca. 300 medarbejdere. Hertil skal lægges en endnu ikke fastsat udgift til implementerings- og forankringsaktiviteter, som aftales ifht. hvilke ydelser, vi har behov for at Howdy står for.

	<b>Pilottest af 300 medarbejdere hos Howdy</b>
<b>2022</b>	150.000 kr. + udgift til implementerings- og forankringsaktiviteter

En fuld udrulning i hele organisationen kræver tilførsel af midler ifm. budgetforhandlingerne for 2023 – eller alternativt en fælles finansieringsmodel med bidrag fra alle centre.

Beløbet for pilottesten finansieres af direktionen.

Sagen afgøres af

Hovedudvalget

## Indstilling:

Formanden indstiller, at Hovedudvalget på baggrund af sagsfremstillingen og præsentationen drøfter følgende:

- HR & Løn Afdelingens forslag til et nyt evalueringskoncept, samt implementeringsplan
- HR & Løn Afdelingens anbefaling om, at Arbejdspladsvurdering (APV) gennemføres for alle arbejdspladser i efteråret 2022, for at sikre at lovgivningen på dette område overholdes, da sidste APV blev gennemført i september 2019

## Beslutning

Jonas Hansen præsenterede forslaget, og der var indlagte drøftelser og gensidige spørgsmål undervejs i gennemgangen. Der var opbakning til at prøve konceptet af. Der skal være et pilotprojekt/test for at afprøve hvordan det virker, inden konceptet som planlagt bliver rullet ud i hele organisationen i efteråret 2022.

Der var opmærksomhedspunkter om:

- Tid og adgang til pc eller lignende for at kunne besvare trivselsundersøgelse
- Forklaring til dem som ikke kan læse dansk
- TRIO skal medvirke til at få det gennemført
- Ledernes dialogiske kompetencer
- Understøttelse fra HR, hvor det kan være svært med ledelsessamtalen - TRIO inddrages
- Skal-opgaverne med de centrale tal og statistikker

Jonas Hansens oplæg er vedhæftet til nærmere forklaring og uddybning og tilføjet som nyt bilag til referatet.

Der var ligeledes en drøftelse af, hvad vi gør med arbejdsmiljøberetningen for 2021. Hovedudvalget tilsluttede sig chefforums holdning om, at der ikke skal udarbejdes arbejdsmiljøberetninger for ikke-eksisterende arbejdspladser. Der er den 21. december 2021 udsendt information om, hvad der skal ske og hvordan de forskellige arbejdspladser skal forholde sig for 2021. Denne information er vedhæftet referatet som nyt bilag.

## **Bilag**

Bilag 1 - Beskrivelse af nyt evalueringssystem 2022

Bilag - Oplæg om fremtidens evalueringssystemer

Vigtig info omkring Arbejdsmiljøberetning 2021

# Punkt 70: Økonomi: Opfølgning på budget 2021

00.30.14-Ø00-2-21

## Sagsfremstilling

I november måned blev der lavet en detaljeret gennemgang af økonomien på de 4 store velfærdsområder - det vil sige på Beskæftigelses & Integrationsudvalget, Børn & Læringsudvalget, Senior & Sundhedsudvalget samt Socialudvalget. Udfordringerne ses hhv. på beskæftigelsen og socialområdet.

Den overordnede vurdering er, at der ikke er noget nyt under solen. Vi har igennem året arbejdet med et samlet stort underskud når vi måler kommunens indtægter op imod kommunens skøn for udgifterne i 2021. Der har i byrådet været et klart signal om, at der ikke skal besluttes forhastede tiltag, for at slukke brande, der på den lange bane ikke giver værdi for kommunen. Byrådet besluttede dog før sommeren, at organisationen skal udvise tilbageholdenhed med nyansættelser i 'udvalgte positioner' for at spare i omegnen af 3 mio. kr. Den seneste opgørelse viser, at vi foreløbigt har realiseret mere end 2 mio. kr. - godt klaret!

Nedenfor uddybes udviklingen for hhv. beskæftigelsen og socialområdet;

Ligesom i det øvrige land, har beskæftigelsesudviklingen i Faxe Kommune, også ovenpå nedlukningerne som følge covid-19, udviklet sig en i gunstig retning. Beskæftigelses-skønnet for 2021 og frem ser således lysere ud nu end i starten af året. Der er særligt to interessante forhold;

1. Ledigheden er faldet til et nu meget lavt niveau på 2,8 pct. mod 4,6 pct. i starten af året, og der er åbnet op for, at de gode indsatser på hele beskæftigelsesområdet igen, samt
2. Udviklingen i førtidspensioner ligger på landsgennemsnittet og har dermed ikke bevæget sig i opadgående retning som forventet tidligere på året. Historisk set har Faxe ligget lavere end landsgennemsnittet men i 2019 og 2020 så vi en markant stigning grundet lempelser i betingelserne for at få bevilget en førtidspension. Stigningen var så opadgående, at vi frygtede at bevæge os over landsgennemsnittet i 2021 og ind i 2022.

Den positive udvikling hos beskæftigelsen ændrer dog ikke ved den konstaterede tekniske underbudgettering af beskæftigelsesområdet, som blev konstateret i foråret. Skønnet viser fortsat et merforbrug i omegnen af 40 mio. kr., og vi krydser fingre for, at der ikke kommer yderligere Covid-19 skvulp i 2021.

På socialområdet ses fortsat en usikkerhed i skønnet. Det er svært at skønne på det 'uvisse' og dermed den økonomiske udvikling på området. Når vi kommer til 2022 har vi en grundmodel - udviklet i samarbejde med konsulentvirksomheden Implement - hvilket giver os væsentligt bedre muligheder for at vurdere den økonomiske udvikling mere præcist og dermed også handle mere rettidigt, når vi ser en udvikling, der afviger fra budgettet. For 2021 viser skønnet et merforbrug i spændet mellem 16-24 mio. kr., præcist som vi har set i de forgangne opfølgninger.

I 2021 har der samtidig været arbejdet med handlingstiltag som på den lange bane skal reducere væksten, men det er desværre ikke noget man kan gøre over én nat. Det handler om at skabe ny adfærd og retning i alle metoder og processer som igennem mange år har været anvendt. Vi er dog på rette vej!

Økonomiudvalget behandler sagen den 15. december 2021. Sagen er vedlagt som bilag til dette orienteringspunkt sammen med en oversigt over udviklingen i kommunens samlede økonomi gennem 2021.

## Indstilling:

Formanden indstiller, at sagen drøftes.

## Beslutning

Sagen blev kort gennemgået og drøftet - Efterfølgende spørgsmål kan rettes til formanden.

## **Bilag**

FR sagsfremstilling oktober, til ØK

# Punkt 71: Drøftelse: Budgetproces for budget 2022-2025, samt den kommende budgetvejledning

00.30.00-S00-1-21

## Resume

Processen for udarbejdelsen af budget 2022-2025 blev evalueret på sidste hovedudvalgsmøde. Siden har også Økonomiudvalget evalueret processen. Der orienteres kort herom.

Budgetvejledningen for den kommende budgetproces for udarbejdelsen af budget 2023-2026 udarbejdes i december og januar. Hovedudvalget drøfter de foreløbige ændringer til sidste års budget.

## Sagsfremstilling

Hovedudvalget har på seneste møde evalueret processen omkring udarbejdelsen af budget 2022-2025, og har i den forbindelse udtrykt ønsker til øget og mere systematisk/ensartet medinddragelse af medarbejderne i den kommende budgetproces.

Økonomiudvalget har også evalueret budgetprocessen, og der orienteres derfor også om hovedpointerne fra denne evaluering.

Budgetvejledningen for den kommende budgetproces udarbejdes først i løbet af januar, men nedenfor ses nogle af de ændringer der påtænkes til næste års budgetproces som følgende af evalueringerne i Hovedudvalget og Økonomiudvalget:

Hovedudvalget og budgetvejledning for budget 2023-2026

Den kommende budgetvejledning er endnu ikke udarbejdet. Den forventes at ligge klar til politisk behandling i februar måned.

Hovedudvalget ønsker at drøfte budgetvejledningen inden den forelægges politisk, og derfor vil der blive indkaldt til et ekstra møde ultimo januar/primus februar, hvor budgetvejledningen kan drøftes.

Briefing til Hovedudvalget inden budgettemadage

Et yderligere ønske fra Hovedudvalgets evaluering var at få en orientering om budgettet inden politikerne orienteres på budgettemadagene. Derfor vil der også i den kommende budgetvejledning blive afsat et møde forinden hver budgettemadag mellem Hovedudvalget og økonomichefen og en medarbejder. Materialet vil erfaringsmæssigt ikke ligge helt klar før aftenen før/ om morgenen før budgettemadagen, så materialet på møderne vil være orientering om det foreløbige billede.

Budgetpunkter på udvalgenes forårsmøder

Budgetindhold på udvalgenes møder i foråret er blevet taget vel imod politisk, men der er et ønske om, at punkterne til næste proces bliver mere ensartet på tværs af udvalgene, får mere indhold, og at der bliver flere forslag at vælge i mellem.

Samtidig har Hovedudvalget under deres evaluering udtrykt et ønske om mere systematisk og ensartet involvering af centerudvalg. Derfor vil den kommende budgetvejledning også lægge møder mellem centerudvalg og centerchefer ind i planen før hvert udvalgsmøde, således at centerudvalgene informeres om budgettet, og får mulighed for at byde ind og spille med.

Chefforum drøfter i december/januar hvilket indhold der kan/skal fremlægges på de forskellige udvalgsmøder. Målet er at få mere indhold og gerne mere ensartet indhold på tværs af udvalgene.

Så på Hovedudvalgets møde den 15/12 2021 foreslås det, at:

- det drøftes, hvordan Hovedudvalget kan se en hensigtsmæssig proces for sig i løbet af foråret, således at hensigterne bag den del af processen (aktivering af de enkelte centerudvalg i budgetarbejdet) kan understøttes bedst muligt.

## **Indstilling:**

Formanden indstiller, at sagen drøftes.

## **Beslutning**

Formanden orienterede kort fra Økonomiudvalgets evaluering af budgetprocessen. Der er enighed om at få centerudvalgene mere på banen i forhold til inddragelse i budgetarbejdet i kommende budgetproces. Der var også et ønske fra Økonomiudvalget om et større budgetkatalog at vælge i for at gøre spillepladen større. Det medførte en drøftelse om offentliggørelse af et sådant katalog og vigtigheden af beskrivelserne af forslag og de afledte konsekvenser.

Stine Baad Clausen orienterede om en god oplevelse af inddragelse i budgetproces 2022 i Centerudvalget for Børn & Undervisning. Det var tydeligt for medarbejdersiden, hvor de kunne blive involveret, ligesom der på forhånd var en plan og mødekadence. Centerudvalget oplevede ejerskab til processen, og det havde stor værdi at gøre det i fællesskab. Oplæg fra centerudvalgets budgetproces for 2022 er vedhæftet referatet som nye bilag og inspiration for andre MEDudvalg.

Der var opbakning til at tage udgangspunkt i det fremlagte, men også bemærkninger om, at der mangler noget forklarende materiale, så alle er med på, hvad det handler om. Det skal være tydeligere i budgetvejledningen, hvordan Hovedudvalget og øvrige MEDudvalg indgår i budgetprocessen. Medarbejdersporet skal være meget detaljeret.

Hovedudvalget indkaldes til møde i januar, når budgetvejledningen for 2023 er klar med henblik på en drøftelse af budgetprocessen inden den politiske behandling.

## **Bilag**

Bilag - Indledende budgetproces for 2022-2025

Bilag - Efter budgetproces 2022-2025

# Punkt 72: Beslutning: Valg af repræsentanter til arbejdsgruppen for uddannelses- og udviklingspuljen

81.38.04-P35-1-21

## Sagsfremstilling

I kommissoriet for uddannelses- og udviklingspuljen er angivet, at arbejdsgruppen sammensættes af 3 ledelsesrepræsentanter og 4 medarbejderrepræsentanter. Gruppen vælges for en periode på to år. Der vælges personlige suppleanter for de enkelte samtidig.

Valget foretages i december i ulige år – og det er det nu i 2021.

Nuværende arbejdsgruppe

Ledelsesrepræsentanter:

- Thomas Knudsen
- Pernille Kastning Guldbæk
- Vakant (Afdelingsleder HR & Løn)

- Posten som suppleant er vakant

Medarbejderrepræsentanter:

- Lissie Andréa (AC)
- Lene Hansen (OAO)
- Sandie Hoffmann Larsen (OAO)
- Lene Møller Olsen (FTF + AMR)

- Posten som suppleant er vakant

## Indstilling:

Formanden indstiller, at hver side foretager nyvalg eller genvalg til arbejdsgruppen og oplyser navne på de respektive repræsentanter.

## Beslutning

Den udpegede arbejdsgruppe ser således ud:

- Ledelsesrepræsentanter
  - Thomas Knudsen
  - Pernille Kastning Guldbæk
  - Vakant (Afdelingsleder HR & Løn)

- Medarbejderrepræsentanter
  - Lissie Andréa
  - Lene Hansen
  - Sandie Hoffmann Larsen
  - Lene Møller Olsen
  - Suppleant: Vibeke Flintholm Vahlers

# Punkt 73: Drøftelse: Konklusioner fra §17 stk. 4 udvalg i 2021

00.01.10-A21-1-21

## Sagsfremstilling

Sagsresume

Under punktet modtager Hovedudvalget en orientering om resultatet af tre § 17.4. udvalgs arbejde og anbefalinger. Udvalgene er såkaldte § 17, stk. 4 udvalg nedsat i henhold til styrelseslovens bestemmelser herom.

Et § 17,4-udvalg er blandt andet kendetegnet ved, at de har en begrænset funktionsperiode og åbner mulighed for, at borgere og andre kan inddrages aktivt i et på forhånd aftalt udredningsarbejde.

Sagsfremstilling

Udvalgenes nedsættelser og sammensætninger blev aftalt under de daværende budgetforhandlinger. Det var i budgetforlig i efteråret 2018 og 2019.

Byrådet besluttede efterfølgende sammensætningen og godkendte mere formelt kommissorierne for udvalgene.

Kort fortalt skulle de særlige § 17.4 udvalg arbejde med

1. Anbefalinger til regelforenkling i den kommunale opgaveløsning (2019-2020),
2. Anbefalinger til en kvalitetsforbedring af den kommunale sagsbehandling på det sociale område (2020-2021), og
3. Anbefalinger af og planer for, hvordan udvalgte FN verdensmål kan omsættes til konkrete, lokale indsatser i Faxe kommune (2020-2021).

Udvalgene 2 og 3 kommissorier er lagt på sagen. For udvalg 1 er der vedhæftet den seneste statusopfølgning fra arbejdet med anbefalingerne fra udvalget.

Udvalgene har i deres funktionsperioder løbende haft besøg af borgere, medarbejdere og chefer fra administrationen indkaldt til drøftelser og udredninger.

For så vidt angår udvalg nummer 1 har udvalget primært aflagt forskellige institutioner et besøg og haft dialogen ”ude i marken”.

I udvalg nummer 2 har der hyppigt været tale om besøg af borgere, fagdirektør, centerchefer, afdelingsleder, nøglemedarbejdere og borgerrådgiveren på møder.

I udvalg nummer 3 har man prioriteret dialogen med de stående, politiske udvalg samt besøg på møder af borgere, NGO'er og lokale organisationer og foreninger.

Der er arbejdet med sagsfremstilling og referater. Materialet har løbende været publiceret på kommunens hjemmeside.

Resultatet af udvalgenes arbejde er lagt på sagen som bilag. Desuden er Økonomiudvalgets stillingtagen af det videre forløb for udvalg nr. 2 og 3 lagt på sagen samt administrationens kommentarer til anbefalingerne.

## Indstilling:

Formanden indstiller, at udvalgenes afrapportering drøftes.

## Beslutning

Punktet udsættes til næste møde.

## Bilag

kommissorium\_verdensmaal\_0

Kommissorium for udvalget

Verdensmål Udvalget - anbefalinger til økonomiudvalget HD

Bedre sagsbehandling Udvalget - anbefalinger til økonomiudvalget

Statusopfølgning til regelforenklingsudvalgets afrapportering - version til ny status medio 2021

Administrationens kommentarer til anbefalinger på udvalget om sagsbehandling

Administrationens kommentarer til anbefalinger på udvalget om verdensmål

## **Punkt 74: Drøftelse: Den årlige drøftelse af lønpolitikken**

81.38.04-P35-1-21

### **Sagsfremstilling**

Hovedudvalget skal hvert år i sidste kvartal drøfte lønpolitikken. I år med nye overenskomster giver dette særlig mening, da den nye aftale kan få indflydelse på den lokale lønpolitik.

Overenskomstforhandlingerne for 2021-2024 indeholdt heller ikke denne gang særligt afsatte puljer til lokalløn. I 2024 forhandles der overenskomster igen, formentlig for en ny 3 årig periode.

Lønforhandlingerne skal forsøges godkendt inden udgangen af april kvartal.

Ved de seneste drøftelser i Hovedudvalget var der enighed om, at vi har en god lønpolitik, men vi skal være bedre til at efterleve og håndtere politikken lokalt, og der skal være gensidig opmærksomhed på, også at overholde de indgåede forhåndsftaler.

Lønfastsættelsen foregår decentralt og håndteres i samarbejde med lokaludvalgene.

På baggrund heraf drøfter Hovedudvalget lønpolitikken med særligt fokus på åbenhed i budgetterne samt tilbageløbsmidler.

### **Indstilling:**

Formanden indstiller, at Hovedudvalget drøfter lønpolitikken.

### **Beslutning**

Tilbage meldingen fra medarbejdersiden er, at der ikke er særligt meget at forhandle om i 2022 på grund af pris- og lønfremskrivningsbesparelsen. Spørgsmålet er, hvor mange penge, der er til forhandling? Hvad er der af råderum?

Lønpolitikken intentioner sker ikke helt som ønsket i organisationen. Oplevelsen er, at der bliver udbetalt engangsbeløb sidst på året i stedet for egentlig varige lønforbedringer. Problemstillingen med, at nyansatte får mere i løn som rekruttering end den erfarne medarbejder, som har været der i mange år, blev også nævnt. Det er skævt, at man skal søge andre steder hen for at få lønforhøjelse.

Lønpolitik, råderum og forhandling er en drøftelse værd for at komme i dybden med det. Emnet drøftes på et kommende møde. Pernille Guldbæk er tovholder. Der nedsættes en arbejdsgruppe hvor Bente Olsen, Lissie Andréa og Sandi Hoffmann Larsen deltager fra Hovedudvalget.

### **Bilag**

Bilag - Lønpolitikken

## **Punkt 75: Meddelelser**

81.38.04-P35-1-21

### **Sagsfremstilling**

- ..... Indlæg er velkomne

### **Beslutning**

Ingen nye meddelelser.

## **Punkt 76: Næste møde**

81.38.04-P35-1-21

### **Beslutning**

Næste ordinære møde er fastsat til den 23. februar 2022.