

# REFERAT Hovedudvalget d. 24-04-2019

**Mødedato** Onsdag d. 24. april 2019 kl. 09:00

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

## Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsordenen.....	3
Godkendelse af referat fra sidste møde den 20. februar 2019.....	4
Drøftelse: Gennemgang af Nærværsprojektet.....	5
Drøftelse: Arbejdsmiljøberetning 2018.....	7
Drøftelse: Handleplan for arbejdsmiljøet 2019.....	11
Drøftelse: Valgperiode for Hovedudvalgets arbejdsmiljørepræsentanter.....	12
Drøftelse - Håndtering af omorganisering i Faxe Øst hjemmepleje i Center for Sundhed & Pleje.....	13
Drøftelse: Status på budget 2020 - 2023.....	14
Meddelelser.....	15
Næste møde.....	16

## **Punkt 11: Godkendelse af dagsordenen**

81.38.04-P35-1-19

### **Sagsfremstilling**

Godkendelse af dagsordenen.

- Herunder prioritering af punkter.

### **Indstilling:**

Formanden indstiller, at dagsordenen godkendes.

### **Beslutning**

Dagsordenen blev godkendt og punkter prioriteret.

## **Punkt 12: Godkendelse af referat fra sidste møde den 20. februar 2019**

81.38.04-P35-1-19

### **Sagsfremstilling**

Godkendelse af referat fra sidste møde den 20. februar 2019.

(Se referatet på Intranettet under MEDorganisation/Hovedudvalget)

### **Indstilling:**

Formanden indstiller, at referatet fra mødet den 20. februar 2019 godkendes.

### **Beslutning**

Referatet blev godkendt.

# Punkt 13: Drøftelse: Gennemgang af Nærværsprojektet

81.38.04-P35-1-19

## Sagsfremstilling

Afdelingsleder i HR & Lønafdelingen Imran Akbar vil fremlægge nærværsprojektet samt seneste sygefraværstal.

Nærværsteamet har udviklet et koncept, der støtter lederne på arbejdspladserne, med at nedbringe sygefraværet.

Dagsorden for præsentationen bliver som følgende:

- Fremlæggelse af datamateriale på sygefravær, herunder nøgletal fra kommunaløkonomisk forum 2019 samt udvikling af sygefraværet i Faxe Kommune
- Formål og mål med nærværsprojektet
- Gennemgang af konceptet i nærværsprojektet
- Opfølgning på nærværsprojektet
- Virker nærværsprojektet?
- Hvad virker? Og er det bedre end koncepter, der udbydes af eksterne konsulenter?
- Hvad kan forbedres i forhold til sygefraværet?
- Spørgsmål

## Indstilling:

Formanden indstiller, at Afdelingsleder Imran Akbar gennemgår nærværsprojektet jf. sagsfremstillingen.

## Beslutning

- Imran Akbar gennemgik nærværsprojektet. Gennemgangen tog udgangspunkt i en fremvisning i PowerPoint, som er tilføjet referatet som nyt bilag.
- Der blev ligeledes efterspurgt en nærmere forklaring på skrift på procesværktøjet Lego Serious Play som anvendes. Procesværktøjet er godt, idet det kan åbne op for nogen, som ellers ikke plejer at sige så meget. Det er med til at skabe ejerskab af fremtidens arbejdsplads. En kort beskrivelse af procesværktøjet er vedhæftet referatet som nyt bilag.
- Centercheferne har udpeget de deltagende arbejdspladser, og der bliver taget god imod konsulenterne. Der er gode tilbagemeldinger på lederteamprocessen. Et parameter for udvælgelse er mere end 5% fravær. Højt fravær er et symptom på noget, som ikke virker. Arbejdspladserne kan ikke fravælge dele af eller hele processen eller i det hele taget sige nej til deltagelse. Det forventes, at hele arbejdspladsen tager aktivt del i projektet, når man er udvalgt.
- Det kræver mange ressourcer at gennemføre en sådan proces. Derfor vil der også løbende ske en justering og evaluering af processen for at finde ud af, om indsatsen flytter noget. Det er lige tidligt nok at måle, vi har ikke erfaringerne endnu. Konsulenterne løser opgaven i dialog og samarbejde med lederen, og det er lederen, som har ansvaret for det, som sker på arbejdspladsen.
- Der er forventning om bedre data som grundlag, når ledelsesinformationssystemet KOMLIS tages i brug.
- Der blev meldt om god opbakning til nærværsprojektet fra lederne i børneområdet. Det føles godt, at der er en at ringe til i HR & Lønafdelingen, som kender til forholdene i kommunen, så man ikke skal starte forfra igen, som man ofte gør med eksterne konsulenter.
- Der var en masse spørgsmål om syge- og raskmelding, kalenderdage eller arbejdsdage m.v. og eksempler på de lidt mere særprægede meldinger om samme ude fra organisationen. Der vil blive udarbejdet et "skriv", der tager højde for de stillede spørgsmål og også en beskrivelse af, hvordan tingene bør håndteres i det daglige. Et "skriv" opdelt efter de tekniske spørgsmål om hvordan, og en anden del om det kommunikative om håndtering af situationen. "Skrivet" vil blive udsendt til de tillidsvalgte og lederforum fra HR & Lønafdelingen.
- Det var en drøftelse med god energi i, og Hovedudvalget har forventninger til det fremadrettede nærværsprojekt, som bliver spændende at følge fremover.

## Bilag

Bilag - Fremlæggelse af nærværsprojektet

Bilag - Lego Serious play

# Punkt 14: Drøftelse: Arbejdsmiljøberetning 2018

87.00.00-G01-1-19

## Sagsfremstilling

Afdelingsleder af HR & Løn Afdelingen, Imran Akbar, deltager under punktets behandling og vil gennemgå hovedpunkter og indsatser i arbejdsmiljøberetningen for 2018.

Arbejdsmiljøberetningerne er arbejdspladsernes anledning til at få evalueret og gjort status i forhold til deres fysiske og psykiske arbejdsmiljø. Formålet med beretningen er at støtte arbejdspladserne i deres fortløbende arbejde med arbejdsmiljøet ved at skabe opmærksomhed på de områder, hvor de lykkes og de områder, hvor der er behov for en målrettet indsats i 2019.

Arbejdsmiljøberetningen er ligesom i 2017 indsendt elektronisk. Derudover har hver enkelt arbejdsplads besvaret og gradueret en række spørgsmål og temaer vedrørende arbejdsmiljøet. Disse svar gør det muligt at sammenligne besvarelsener på tværs af kommunens arbejdspladser, hvilket også vises gennem grafer i arbejdsmiljøberetningen. På denne måde bliver det nemmere at følge udviklingen af kommende arbejdsmiljøindsatser i fremtiden.

Der er modtaget i alt 53 arbejdsmiljøberetninger fra kommunens arbejdspladser og 7 arbejdsmiljøberetninger fra centrene - Dermed har alle arbejdspladser indsendt arbejdsmiljøberetning for 2018. Arbejdsmiljøberetningerne samt de enkelte centres rapporter kan alle læses på intranettet.

Centerarbejdsmiljøberetningerne er udarbejdet af det enkelte centerudvalg på baggrund af arbejdsmiljøberetninger fra centerets arbejdspladser.

Den samlede arbejdsmiljøberetning for kommunens arbejdspladser, er udarbejdet på baggrund af dataindsamling fra de enkelte arbejdspladseres besvarelser, de syv centres centerarbejdsmiljøberetninger samt arbejdsmiljøberetningen fra Direktionsekretariatet.

Ud fra dataindsamlingen fra de enkelte arbejdspladseres besvarelser fremgår det, at især fem temaer har større betydning end de resterende i forhold til det psykiske arbejdsmiljø/trivsel.

Det drejer sig om følgende:

- Sygemeldinger
- Tid og ressourcer til at varetage kerneopgaven
- Tid og ressourcer til at gøre en ekstra indsats
- Perioder med mere arbejdspress end andre (fx kommunale deadlines)
- Afskedigelser eller opsigelser

Flere af centerarbejdsmiljøberetningerne bekræfter gennem deres beskrivelse af deres udfordringer med arbejdsmiljøet, at ovennævnte temaer har negativ indflydelse på deres psykiske arbejdsmiljø.

Set i forhold til 2017 er det de samme temaer, der går igen, med en tilføjelse af temaet "Afskedigelser og opsigelser". I forhold til temaet "Afskedigelser og opsigelser" ses der et væsentligt fald i scoringen fra 2017 til 2018, som viser at dette tema har udviklet sig i en negativ retning.

I forhold til det fysiske arbejdsmiljø, er det følgende temaer, der har betydning:

- Indeklima (belysning, lugt, temperatur, osv.)
- Støj og uro

Flere af centerarbejdsmiljøberetningerne bekræfter gennem beskrivelsen af deres udfordringer med arbejdsmiljøet, at ovennævnte temaer har negativ indflydelse på deres fysiske arbejdsmiljø.

Det er de samme temaer, som havde størst betydning i 2017.

Disse temaer og forslag til kommende fælles arbejdsmiljøindsatser behandles i beretningen under "Status på arbejdsmiljøet i 2018" og "Arbejdsmiljøtiltag i 2019".

Arbejdsmiljøberetningen for 2018 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

Under ”Arbejds miljøtiltag 2019” i beretningen har HR & Løn Afdelingen udarbejdet en række forslag til konkrete indsatsområder, der hver især vil fremme det gode arbejdsmiljø i Faxe Kommune. Disse indsatsområder indeholder nye tiltag, samt kendte tiltag som videreføres fra 2018. Dette drejer sig om:

#### Nærværingsprojektet

Nærværingsprojektet blev i gangsat i 2018 i et samarbejde mellem flere af kommunens centre. Projektet skal styrke nærværet til gavn for kommunens arbejdspladser.

#### Indeklima samt Støj & Uro

Der er fortsat arbejdspladser, der har problemer med Indeklima samt Støj & Uro. Det er vigtigt, at have opmærksomhed og fokus på temaet, da flere arbejdspladser vurderer, at indeklimaet påvirker det fysiske arbejdsmiljø.

#### Arbejdspladsvurdering og trivselsevaluering 2019

Faxe Kommune gennemfører i september måned 2019 en arbejdspladsvurdering samt en trivselsevaluering.

#### Faxe i Fællesskab

Med Faxe i Fællesskab arbejder Faxe Kommune dedikeret med udvikling af kulturen; en kultur, hvor vi føler os godt rustet til den tid, vi går i møde. Den teknologiske udvikling og et insisterende online univers, kalder på både vores opmærksomhed og vores stillingtagen. Det former et samfund, med endnu større forventninger om tilgængelighed og involvering end nogensinde før.

I det gemmer sig ressourcer, som vi kan blive bedre til, at få det bedste mulige ud af. Det tror vi på, sker gennem styrkede relationer.

Som et nyt tiltag har arbejdspladserne i år haft mulighed for at gøre Center for Ejendomme opmærksom på de fysiske arbejdsmiljømæssige problemstillinger, der vedrører den kommunale bygningsmasse. Resultatet er sendt til Center for Ejendomme, samt vedlagt som bilag til denne sag.

Centerudvalgenes arbejdsmiljøberetninger samt rapporter er som orientering vedlagt denne sag.

Direktionen har den 26. marts 2019 godkendt arbejdsmiljøberetningen for 2018 med følgende bemærkning: ”Direktionen godkender med bemærkning, at det er vigtigt at man i arbejdsmiljøberetningerne kan se de konkrete udfordringer, der er på de enkelte arbejdspladser. Dette er et udviklingsønske til de fremadrettede arbejdsmiljøberetninger”

#### Vurdering af retningslinjer

Jf. Hovedudvalgets årshjul skal det drøftes og vurderes, om der er behov for ændringer af hhv. "Retningslinje for trivsel og stresshåndtering" samt "Retningslinjer for forebyggelse og håndtering af vold, mobning og chikane". Begge retningslinjer er vedlagt som bilag til punktet.

"Retningslinjer for forebyggelse og håndtering af vold, mobning og chikane"

Retningslinjen blev opdateret i november 2017 og godkendt på Hovedudvalgsmøde den 13. december 2017. Der ses derfor ikke behov for ændringer til denne retningslinje på nuværende tidspunkt.

## "Retningslinje for trivsel og stresshåndtering"

Der er nedsat en arbejdsgruppe som arbejder på at skabe et overblik over igangværende og planlagte fremtidige aktiviteter målrettet trivsels- og stresshåndtering. Disse aktiviteter bliver tænkt sammen ud fra en helhedsbetragtning, hvor de fremtidige indsatser bliver målrettet ud fra følgende fire perspektiver:

- Organisation
- Ledelse
- Arbejdsplads
- Den enkelte medarbejder

Disse perspektiver skal ses som fire ansvars niveauer, hvor forskellige aktiviteter er forankret for at styrke trivsel og håndtering af stress.

Arbejdsgruppen består af:

- Lissie Andréa
- Sandie Hoffmann Hansen
- Imran Akbar
- Jonas Hansen

På baggrund af arbejdsgruppens arbejde med retningslinjen forventes den revideret i løbet af 2019.

## Indstilling:

Formanden indstiller:

- at Hovedudvalget drøfter Arbejdsmiljøberetning 2018 for Faxe Kommune
- at Hovedudvalget drøfter de forslag til arbejdsmiljøtiltag, der fremgår i beretningen
- at Hovedudvalget drøfter direktionens bemærkning og udviklingsønske til de kommende arbejdsmiljøberetninger

## Beslutning

- Imran Akbar præsenterede arbejdsmiljøberetningen for 2018 ved en PowerPointpræsentation, som er vedhæftet referatet som nyt bilag. Under gennemgangen om krænkende hændelser blev der stillet spørgsmål om, hvad der egentlig forstås med det. Arbejdstilsynets vejledning om krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane fra februar 2019 er vedhæftet referatet som nyt bilag.
- Der var en drøftelse af det med at sætte en talværdi på en måling. Hovedudvalget har på mødet i februar forholdt sig til den måde, vi indberetter arbejdsmiljøberetningen på. Det opleves som en flertalsbeslutning om, hvad der kommer til at stå. Hvis et flertal ikke har problemet med f.eks. støj og indeklima, bliver det det, som indrapporteres. På den måde mister vi dem som har problemer, idet svar i yderpunkterne ikke bliver hørt. Problemstillingen er oversendt til HR & Lønafdelingen som til næste beretning skal gentænke emnet "konsensustekst" i det videre fremadrettede arbejde. Der skal arbejdes med udfordringerne på de enkelte arbejdspladser. Det giver ikke noget klart billede af situationen, hvor der f.eks. er områdeledelse. Rengøringsområdet samt Vej & Park blev også nævnt. Tallene er et øjebliksbillede. Der vil være noget på alle arbejdspladser, som skal håndteres og adresseres. Tallene viser, hvor vi er på vej hen og ambitionen er, at vi gerne vil gøre det bedre. Det kan vi måle på næste år.
- Der blev ligeledes efterlyst noget mere "prosa" om det psykiske arbejdsmiljø, som er svært at gennemskue.
- Under drøftelsen af arbejdsmiljøindsatserne var der enighed om, at prioritere nærværprojektet, idet mange medarbejdere kan se sig selv i den indsats. Indsatser som medarbejderne har indflydelse på, skal stå højt på dagsordenen. Der var forskellig opfattelse af, hvor langt vi er med Faxe i Fællesskab. Det opleves fortsat mest som en ledelsesindsats. Ledelsens opfattelse er, at vi er kommet et godt stykke, idet det opleves som om, der tales meget mere om borgerne på kryds og tværs, end vi gjorde tidligere, og det er et resultat af Faxe i Fællesskab. Medarbejdersidens opfattelse er, at Faxe i Fællesskab endnu ikke er nået ud til medarbejderniveauet. Vi må arbejde med rækkefølgen, idet vi gerne skal hele vejen rundt om alle indsatser.

## **Bilag**

Arbejdsmiljøberetning 2018 for Faxe Kommune - endelig version efter godkendelse i direktionen

Center for Sundhed & Pleje - Centerarbejdsmiljøberetningen 2018

Center for Sundhed & Pleje - Rapport

Center for Plan & Miljø - Centerarbejdsmiljøberetning 2018

Center for Plan & Miljø - Rapport

Center for Kultur, Frivillighed & Borgerservice - Centerarbejdsmiljøberetningen 2018

Center for Kultur, Frivillighed & Borgerservice - Rapport

Center for HR, Økonomi & IT - Centerarbejdsmiljøberetningen 2018

Center for HR, Økonomi & IT - Rapport

Center for Familie, Social & Beskæftigelse - Centerarbejdsmiljøberetningen 2018

Center for Familie, Social & Beskæftigelse - Rapport

Center for Ejendomme - Centerarbejdsmiljøberetningen 2018

Center for Ejendomme - Rapport

Center for Børn & Undervisning - Centerarbejdsmiljøberetningen 2018

Center for Børn & Undervisning - Rapport

Direktionssekretariatet - arbejdsmiljøberetning 2018

Direktionssekretariatet - Rapport

Bemærkninger fra arbejdsmiljøberetningerne til Center for Ejendomme 2018

Bilag - Retningslinjer for forebyggelse og håndtering af vold, mobning og chikane

Bilag - Retningslinje for trivsel og stresshåndtering

Bilag - Fremlæggelse af arbejdsmiljøberetning

Bilag - Vejledning krænkende handlinger

## **Punkt 15: Drøftelse: Handleplan for arbejdsmiljøet 2019**

81.38.04-G01-1-15

### **Sagsfremstilling**

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

Handleplanen fremgår af bilag.

### **Indstilling:**

Formanden indstiller:

- at arbejdsmiljørepræsentant Lene Møller Olsen præsenterer handleplanen for arbejdsmiljøet.
- at Hovedudvalget drøfter og eventuelt tilretter handleplanen for arbejdsmiljøet 2019.

### **Beslutning**

Handleplanens arbejdsmiljøindsatser blev gennemgået. Der var enkelte bemærkninger under udvalgte indsatser:

- Indsatsen for håndtering af forandringsprocessen samt stress
  - Der ønskes udbudt 1 årligt kursus, udover specifikke henvendelser. Kurset skal datosættes. Begrundelsen er, at vi skal stille det til rådighed for ikke at indsatsen glider helt ud. Der var en drøftelse af, hvordan man på bedste vis kan annoncere disse tilbud og gøre opmærksom på det - dog uden der fremkom nye forslag.
- Indsatsen for støj og indeklima
  - Ungdommens uddannelsesvejledning har ønsket, at der bliver set på, at støjniveauet påvirker arbejdsmiljøet negativt. Rengøringsniveauet blev også nævnt.

### **Bilag**

Bilag - Hovedudvalgets handleplan for arbejdsmiljøindsatser 2019

## **Punkt 16: Drøftelse: Valgperiode for Hovedudvalgets arbejdsmiljørepræsentanter**

81.38.04-P35-1-19

### **Sagsfremstilling**

I Faxe Kommune afholdes der valg af arbejdsmiljørepræsentanter til Hovedudvalget således (Uddrag Skriftsamlingen)

Hovedudvalgets årlige arbejdsmiljødag med arbejdsmiljøgrupperne holdes i maj måned hvert år.

På denne dag, hvert andet år i ulige år, mødes de fremmødte arbejdsmiljørepræsentanter til valg af 2 arbejdsmiljørepræsentanter og suppleanter for de kommende 2 år til Hovedudvalget.

Det anbefales, at der forinden har været afholdt nyvalg i lokaludvalgene, således at de arbejdsmiljørepræsentanter, som vælges ind i Hovedudvalget som udgangspunkt også har en valgperiode på minimum 2 år.

Hovedudvalget er tovholder for afholdelse af valg.

Der lægges op til en drøftelse af håndteringen af denne valgperiode, såfremt arbejdsmiljørepræsentanten ikke bliver genvalgt som arbejdsmiljørepræsentant ved de afholdte valg i lokaludvalgene i årets første kvartal i ulige år. Der er således tale om en ufrivillig fratræden af funktionen.

Der administreres pt. efter, at det er en forudsætning for at være udpeget til Hovedudvalget, at man er valgt arbejdsmiljørepræsentant. Når arbejdsmiljørepræsentanten fratræder sit job i kommunen eller selv ønsker at fratræde sin funktion, så indkaldes suppleanten valgt på arbejdsmiljødagen.

Dilemmaet består i, om suppleanten som er valgt arbejdsmiljørepræsentant, straks indtræder i Hovedudvalget, eller den ikke genvalgte arbejdsmiljørepræsentant fortsætter i Hovedudvalget frem til nyvalg i maj måned i ulige år.

### **Indstilling:**

Formanden indstiller, at håndtering af valgperioden drøftes.

### **Beslutning**

Hovedudvalget besluttede, at den ikke genvalgte arbejdsmiljørepræsentant fortsætter i Hovedudvalget frem til nyvalg i maj måned i ulige år.

# **Punkt 17: Drøftelse - Håndtering af omorganisering i Faxe Øst hjemmepleje i Center for Sundhed & Pleje**

81.38.04-P35-1-19

## **Sagsfremstilling**

Medarbejdersiden har fremsendt ønske om en drøftelse af håndtering af påtænkt organisationsændring i Faxe Øst hjemmepleje i Center for Sundhed & Pleje med udgangspunkt i det vedhæftede oplæg.

## **Indstilling:**

Formanden indstiller, at medarbejdernes henvendelse og oplevelse af håndteringen af påtænkt organisationsændring for Faxe Øst hjemmepleje drøftes.

## **Beslutning**

Medarbejdersiden føler sig ikke medinddraget, og er af den opfattelse, at organisationsændringen er sket uden den nødvendige brug af MEDudvalg. Medarbejdersiden er med på, at organisationsændringen er faldet på plads, men ønsker at løfte sagen til de centrale parter.

Ledelsessiden er uenig i, at medarbejdersiden ikke er blevet medinddraget og efterspørger en skriftlig uddybende beskrivelse af det, som skal løftes.

Der følges op på, hvordan processen er for at løfte uenigheder til de centrale parter. Hver side beskriver sin oplevelse af uenigheden. Sagen er fremført af FTR for FOA og der anmodes om, at medarbejdersiden fremsender sin skriftlige fremstilling af situationen, som ledelsessiden kan give sit svar på. Der er tale om selvstændige fremstillinger fra hver side som udveksles. Herefter vurderes på, om sagen skal behandles på Hovedudvalget igen eller den umiddelbart kan indsendes.

## **Bilag**

Bilag - Påtænkt organisationsændring i Center for Sundhed & Pleje - Faxe Øst hjemmepleje

## **Punkt 18: Drøftelse: Status på budget 2020 - 2023**

81.38.04-P35-1-19

### **Sagsfremstilling**

Chefforum og Direktion har den 26. marts 2019 fastlagt en køreplan for dette års arbejde med budget 2020 - 2023.

Chefforum har nedsat arbejdsgrupper i de respektive centre, som drøfter og regner på de økonomiske sider af de tiltag, som det er besluttet at gå videre med.

Referat fra chefforums møde den 26/3 2019 samt budgetbalancen 2020 - 2023 af 3/4 2019 er vedhæftet som bilag og oplæg til drøftelsen.

### **Indstilling:**

Formanden indstiller, at Hovedudvalget orienteres og drøfter status på de igangsatte arbejdsgrupper - herunder inddragelse af MEDorganisationen.

### **Beslutning**

Claus Strandmark ridsede situationen op, som det ser ud p.t. Vi er 2/3 inde i den første del af budgetprocessen, og udfordringen er på 111,7 mill. kroner, og det er uden indsigt i, hvordan forhandlingerne vil lande mellem KL og Regeringen. Indtægtsiden vil dog forventeligt blive bedre.

Der arbejdes pt. videre med 120 forslag, som skal prissættes. Listen med forslag er ikke offentliggjort. Det skal alt sammen ende i et idekatalog, som offentliggøres den 1/6 2019 på hjemmesiden under Budget 2020.

Claus Strandmark orienterede om deltagerkreds og forløb for de arbejdsgrupper, som er blevet nedsat. Arbejdsgrupperne består af medarbejdere som ledere og chefer har vurderet kunne bidrage til forslag.

Medarbejdersiden føler sig dekoblet budgetprocessen, hvilket ikke har været intentionen jf. drøftelserne med Økonomiudvalget. Medarbejdersiden har ønsket at være medspillere og skal også bidrage til at bære organisationen gennem eventuelle kommende effektiviseringer, når og hvis de skal gennemføres. Medarbejdersiden har ikke været inviteret med i processen og undrer sig over, at Faxe i Fællesskabs ambassadører kan bidrage med mere end Hovedudvalgets tillidsrepræsentanter kan.

### **Bilag**

Bilag - Budgetbalance 2020-2023

Bilag - Chefforums opfølgning på budget 2020-2023

## **Punkt 19: Meddelelser**

81.38.04-P35-1-19

### **Beslutning**

- Chefforum har på møde den 23. april 2019 udpeget ny ledelsesrepræsentant til feriefondens bestyrelse. Udpeget blev afdelingsleder Leif Petersen fra Center for Børn & Undervisning med Bente Rasmussen fra Center for Sundhed & Pleje som suppleant.
- Centerudvalget for Sundhed & Pleje henstiller, at ligestillingspolitikken bliver opdateret, så den er mere tidssvarende.
- Der blev spurgt til digitaliseringsstrategien, som også kan være et punkt for drøftelse for Hovedudvalget. Processen med en digitaliseringsstrategi er ikke så langt endnu, at der er noget konkret at drøfte. Faxe Kommune er i den indledende fase og sagen er forankret hos Direktør Kirsten Jacobsen, Chefgruppen og Direktionssekretariatet.

## **Punkt 20: Næste møde**

81.38.04-P35-1-19

### **Beslutning**

Næste ordinære møde er fastsat til den 12. juni 2019.