

REFERAT Hovedudvalget d. 14-12-2016

Mødedato Onsdag d. 14. december 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 26. oktober 2016.....	4
Orientering: Status på Ejendomsstrategien.....	5
Beslutning: Forslag til procedureretningslinje for drøftelse af større rationaliserings- og omstillings]	6
Drøftelse: Inddragelse af MEDorganisationen i budgetproces.....	7
Drøftelse: Arbejdspladsvurdering, trivsels- og ledelsesevaluering 2016.....	9
Drøftelse: Kompetenceudvikling.....	10
Drøftelse: Nærværspolitik.....	12
Drøftelse: HR-Strategi 2017-2019.....	14
Drøftelse: Den årlige drøftelse af lønpolitikken.....	15
Drøftelse: Handleplan for arbejdsmiljøet 2016.....	16
Meddelelser.....	17
Næste møde.....	18

Punkt 87: Godkendelse af dagsordenen

81.38.04-P35-1-16

Sagsfremstilling

Godkendelse af dagsordenen.

Indstilling:

Formanden indstiller, at dagsordenen godkendes.

Beslutning

Dagsordenen blev godkendt.

Det blev aftalt, at ved kommende dagsordenspunkter fra nedsatte arbejdsgrupper vil det fremgå af teksten, såfremt der er repræsentation fra Hovedudvalget i arbejdsgruppen, som forventes at fremlægge sagen.

Punkt 88: Godkendelse af referat fra sidste møde den 26. oktober 2016

81.38.04-P35-1-16

Sagsfremstilling

Godkendelse af referat fra sidste møde den 26. oktober 2016.

(Se referatet på Intranettet under MEDorganisation/Hovedudvalget)

Indstilling:

Formanden indstiller, at referatet fra mødet den 26. oktober 2016 godkendes.

Beslutning

Referatet blev godkendt.

Punkt 89: Orientering: Status på Ejendomsstrategien

81.38.04-P35-1-16

Sagsfremstilling

Arbejdet med Ejendomsstrategien fortsætter og p.t. er der et større logistikarbejde igang for administrationen.

Dagens møde indledes med en orientering af Centerchef Jørgen Veisig om status på det samlede projekt med Ejendomsstrategien og planen for den kommende tid. Der vil ligeledes blive lejlighed til at spørge ind til konkrete forhold.

Indstilling:

Formanden indstiller, at Centerchef Jørgen Veisig orienterer om Ejendomsstrategien.

Beslutning

Centerchef Jørgen Veisig orienterede om status for det samlede projekt Ejendomsstrategi.

Af de større ting af fælles interesse kan nævnes:

- IT & Digitalisering flytter til Frederiksgade i uge 51.
- Jobcenteret forventes at flytte til Tingvej februar 2017. Administrationsbygningen på Rådhusvej 2 i Faxe er således tom.
- Pavillonens mødecenter på Frederiksgade 9 forventes færdig i løbet af januar måned 2017.
- Indretning af det gamle seminarium på Søndergade i Haslev skal revurderes - Der kommer ny plan.
- Der blev generelt spurgt ind til mødefaciliteter og samtalerum samt bookning heraf. Så meget som muligt vil komme i proNestor.
- Der blev efterspurgt en plan over, hvor sidder hvilke afdelinger - Kommunikationsteamet udarbejder plan efter nytår.

Punkt 90: Beslutning: Forslag til procedureretningslinje for drøftelse af større rationaliserings- og omstillingsprojekter

81.38.04-P00-1-16

Sagsfremstilling

Hovedudvalget har drøftet prioritering af de obligatoriske opgaver, herunder procedureretningslinjer.

Hovedudvalget har besluttet at få udarbejdet den manglende retningslinje for større rationaliserings- og omstillingsprojekter som fastsat i Rammeaftalens § 8 stk. 3.

HR & Lønafdelingen har på den baggrund udarbejdet forslag til retningslinje for større rationaliserings- og omstillingsprojekter.

En procedureretningslinje for større rationaliserings- og omstillingsprojekter er en aftale om, hvordan og hvornår MEDsystemet skal inddrages. Procedureretningslinjen skal gøre det klart, hvilke niveauer i MEDsystemet, der er relevante i forhold til at behandle en given sag. Der må ikke opstå tvivl om niveauet for medinddragelsen eller om, hvornår de forskellige niveauer skal inddrages.

Som supplement til og forståelse af denne overordnede retningslinje udarbejder HR & Lønafdelingen en tjekliste som hjælp til at guide de berørte ledere gennem et givent udbud eller omstillingsprojekt.

Hovedudvalget, 26. oktober 2016, pkt. 76:

Der var en drøftelse af selve forståelsen af procedureretningslinjen. Der blev efterspurgt noget mere handlingsorienteret, som er det, der vil fremgå af den planlagte tjekliste. Punktet genoptages på næste møde, hvor forslaget til procedureretningslinjen kan behandles i sammenhæng med tjeklisten.

Siden sidste møde er der blevet udarbejdet en tjekliste til brug ved udbud. Der er ligeledes indarbejdet 2 mindre sproglige ændringer i udkastet til procedureretningslinje - Disse er markeret med rød skrift.

Indstilling:

Formanden indstiller, at retningslinjen for større rationaliserings- og omstillingsprojekter godkendes.

Beslutning

Retningslinjen for drøftelse af større rationaliserings- og omstillingsprojekter, herunder udbud og udlicitering, blev godkendt.

Der er udarbejdet tjekliste til brug ved udbud - Der udarbejdes ligeledes en tjekliste til brug ved større rationaliserings- og omstillingsprojekter.

Bilag

Bilag - Udkast procedureretningslinje

Bilag - Tjekliste ved udbud

Punkt 91: Drøftelse: Inddragelse af MEDorganisationen i budgetproces

81.38.04-P35-1-16

Sagsfremstilling

I budgetaftalen for 2017-2020 er det besluttet, at Faxe Kommunes MEDorganisation skal deltage aktivt i udarbejdelsen af effektiviseringsforslag. Helt konkret med 7 mio. årligt i de kommende år.

Uddrag fra budgetaftalen

Effektiviseringer, nytænkning og involvering.

Der er opmærksomhed på de kommende års udfordringer med krav om effektiviseringer og optimering af den offentlige service fra centralt hold, afledt af aftalen mellem Regeringen og KL. For Faxe Kommune vil det betyde en årlig effektivisering på ~ 7 mio. kr. Således skal der iværksættes en kontinuerlig proces, hvor Hovedudvalget, Center-Med og lokalMed bliver inddraget i udarbejdelsen af effektiviseringsforslag, der kan indgå i budgetlægninger i fremtiden. Regeringen og KL har aftalt, at de i fællesskab vil udarbejde konkrete forslag, der lokalt kan tages afsæt i. Forslagene skal indgå i den almindelige budgetproces og skal derfor være afleveret til politisk debat ved udgangen af marts måned hvert år.

Udkast til proces

Budgetforliget stiller derfor krav om/forventninger til, hvorledes håndteringen af statens krav om effektiviseringer skal ses i den lokale kontekst med de erfaringer, der er høstet som en del af arbejdet med omprioriteringsbidragene til budget 2017-processen.

Inddragelse af hele MED-organisationen er vigtigt i processen og en væsentlig forudsætning for parterne bag forliget. Det er derfor vigtigt, at der laves/beskrives nogle klare forventninger til processen og samarbejdet omkring udarbejdelsen af effektiviseringsforslagene, der meget gerne skal være tværgående og finde nye arbejdsmetoder og tilgange, der ikke ændrer serviceniveauet overfor borgerne, men som kan nedbringe de økonomiske omkostninger.

Der er i budgetaftalen forudsat, at der skal findes 7,0 mio. kr. årligt, til opfyldelse af regeringskravet til effektiviseringer i de kommende år. Der er ikke sat ord på en fordeling mellem de enkelte områder/udvalg, hvilket betyder, at der skal arbejdes helhedsorienteret og tværgående, hvis opgaven skal lykkes med konstruktive/håndterbare forslag til budget 2018 – 2021. Opgaven der er igangsat vil ikke kun være til det kommende budgetarbejde, men det vil være noget, der skal udmøntes årligt. Metoden og tilgangen skal derfor kunne bruges fremover, selv om der naturligvis kan komme tilpasninger til metoden, når der er opnået konkrete erfaringer med processen.

Det er afgørende, at de respektive MED-udvalg sammen med de enkelte centerchefer håndterer udfordringer med udarbejdelsen af konkrete effektiviseringsforslag. Der kan hentes forslag til effektivisering i de rapporter, der er udarbejdet – ”Nøgletalsanalyse” og ”Kend din kommune”. Det er vigtigt, at der sker inddragelse og involvering af medarbejderne i processerne. Hovedudvalget tager initiativ til processen, men det skal ske med inddragelse af de relevante CenterMED.

Tidsplanen/processen tilrettelægges på følgende måde:

De konkrete forslag skal udarbejdes og udformes, som det er kendt i den almindelige budgetproces med effektiviseringsforslag, herunder skemaerne.

Der skal laves opgørelser for hvert udvalg, der viser effektiviseringerne, herunder hvorledes forslagene er fremkommet (medarbejderforslag/MEDforslag).

• Behandling i Hovedudvalget • Igangsætning i de enkelte Centerudvalg • Udarbejdelse af konkrete effektivisering forslag • Tværgående forslag drøftes på tværs af områderne • Aflevering af forslag til budget 2018 – 2021 • Behandling i Økonomiudvalget og byrådet	December 2016 November/december 2016 November - januar 2017 Januar – marts 2017 Ultimo marts 2017 April/maj 2017
--	--

Direktionens medlemmer har ansvar for tværgående forslag og for forslag, der udarbejdes i de centre, de har det direkte linjeansvar for.

Der skal samlet findes forslag, der årligt effektiviserer med 7 mio. kr.

- 2018 ~ 7 mio. kr.
- 2019 ~ 14 mio. kr.
- 2020 ~ 21 mio. kr.
- 2021 ~ 28 mio. kr.

Der må meget gerne stilles forslag på andre områder end egne, men det skal ske via en direkte dialog med det eller de andre centre, hvor effektiviseringerne foreslås.

Chefgruppen

Udkast til proces har været sendt til kommentering i Chefgruppen - Chefgruppens tilbagemelding fremgår af vedhæftede bilag.

Beslutning i Direktionen den 29. november 2016

Direktionen iværksætter en samlet proces for effektiviseringer for 30 mio. kr. og for besparelser for 40 mio. kr. med virkning fra budget 2018.

Der fastsættes ikke konkrete beløb for de enkelte områder, og der opfordres til at komme med alle forslag, således at vi får så mange forslag ind som muligt.

Der udarbejdes en ramme for proces i samarbejde med chefforum, som påbegyndes på mødet primo december.

Det forventes, at der er fastlagt en proces med udgangen af 2016.

Indstilling:

Formanden indstiller, at den foreslåede proces drøftes.

Beslutning

Effektiviseringerne på de ca. 30 mio. kr. er en pålagt opgave fra Økonomiaftalen med Regeringen. Den del af det skal findes ved at understøtte det tværgående, og som sådan bør det ikke forringe servicen overfor borgerne, i modsætning til besparelsen på de 40 mio. kr., som vil få indflydelse på serviceniveauet. Det er en kompliceret proces.

Budgetprocessen for 2017-2020 viste, at det er svært at håndtere og adskille 2 processer med høringer, og på baggrund af den erfaring kører begge spor samtidigt for budgetproces 2018-2021. Der vil således også kun være en høring for det samlede forslag til budget 2018. Det er et vigtigt signal at sende, at der ikke er truffet beslutning om noget, før budgetvedtagelsen i oktober 2017.

Medarbejdersiden tilkendegav, at der ikke var helt enighed om processen fra sidst - Der opleves en tøven i systemet for graden af medvirken. Det skal være en politisk proces, hvor MEDorganisationen byder ind med noget. Der skal foreligge en mere detaljeret procesplan, så alle centre går ind i arbejdet på samme måde, og på samme niveau, og dermed gøre det til en god og konstruktiv proces.

Der var opbakning til, at fagligheden skal i spil med henblik på effektiviseringer - også i de tværgående funktioner - for at få øje på områder, hvor ting kan gøres smartere. Der var ligeledes tilkendegivelse om noget mere uddybende konsekvensbeskrivelse i forslagene. Det vil gøre det mere oplysende i forbindelse med, at politikerne skal træffe beslutning. Medarbejdersiden ønsker et ekstra møde med Økonomiudvalget i forbindelse med deltagelse i at afdække effektiviseringspotentialer i organisationen.

Centerchef Ib Østergaard Rasmussen rundsender forslag til procesplan til kommentering af Hovedudvalget. Der planlægges med udsendelse af den endelige procesplan for den kommende budgetproces til MEDorganisationen inden jul.

Bilag

Bilag - Kommentarer fra cheferne til udkast til budgetproces 2018-2021

Punkt 92: Drøftelse: Arbejdspladsvurdering, trivsels- og ledelsesevaluering 2016

81.04.00-G01-2-15

Sagsfremstilling

Center for HR, Økonomi & IT har for direktionen evalueret den gennemførte Arbejdspladsvurdering, trivsels- og ledelsesevaluering 2016.

Det er første gang, Faxe Kommune gennemfører en åben arbejdsplads, trivsels- og ledelsesevaluering. Spørgsmålet om den "åbne" evalueringsform har ved flere lejligheder været drøftet i Hovedudvalget.

Svarprocenten er steget i forhold til den sidste måling fra 55 % til 67 %. Resultatet er tæt på målsætningen, som var 70 %. På den anden side kan det konstateres, at cirka 1/3 af medarbejderne ikke har ønsket at deltage.

HR & Løn afdelingen har forud for evalueringen gennemført en række cafémøder, som har været målrettet ledere, arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentanter. Cafémøderne har været velbesøgte, og deltagerne har givet tilbagemelding om, at det har været lærerigt og inspirerende at drøfte, hvordan man arbejder videre med resultaterne. Dette i en tæt dialog på den enkelte arbejdsplads.

Tidsplanen er, at man frem til udgangen af 2016 arbejder med resultaterne på de enkelte arbejdspladser og opdaterer arbejdspladsens APV-handleplan. Dette skal ske senest 31. december 2016.

Vedhæftet er en grafisk sammenfatning af den gennemførte evaluering, som viser overordnede resultater på tværs af centrene. Direktionen har drøftet den gennemførte evaluering. Dette skete i en dialog med en repræsentant fra firmaet Analyzer, som har bistået HR & Løn afdelingen med den gennemførte evaluering. Der vedhæftes ligeledes plancher fra direktionens møde med Analyzer. I Analyzers plancher er den grafiske sammenfatning indarbejdet og uddybet yderligere.

Indstilling:

Formanden indstiller:

- at direktionen kommenterer resultatet af den gennemførte evaluering,
- at evalueringsresultatet på denne baggrund drøftes

Beslutning

Direktion og Chefgruppen har drøftet evalueringsresultatet og eventuelle udfordringer. Målingerne giver anledning til at lave et tjek af sin ledelsesstil til gavn for begge parter. Det er positivt, at deltagelsen er steget fra 55 til 67%, men det betyder også omvendt, at der stadig er 1/3 som ikke har deltaget i evalueringen, og det skal der fortsat arbejdes med. Det var måske lidt for stor en opgave at samle det i en undersøgelse.

Helhedsindtrykket er, at vi generelt har en god organisation.

Af meldinger ude fra kan specifikt nævnes:

- Det er et ønske, at der ikke står, at det er "centerchefen", der evalueres, men et konkret navn på pågældende.
- Der blev efterlyst en svarmulighed "ønsker ikke at svare" - Det at bruge "ved ikke" opfattes ikke som det samme.
- Der var mulighed for kommentarer/bemærkninger, men de er ikke gengivet nogen steder - Hvor kan lederen læse dem?
- Det opleves uhensigtsmæssigt, at man skal svare for at gå videre. Det kan være, man ikke ønsker at svare på 1 af de 3 undersøgelser.
- Mange ens spørgsmål.
- Det pædagogiske område havde fået "synlig tid" til at gennemføre evalueringen.

Bilag

Bilag - Sammenligning af resultater på tværs af centre

Bilag - Analyzers evaluering forelagt Direktionen

Punkt 93: Drøftelse: Kompetenceudvikling

81.04.00-G01-1-15

Sagsfremstilling

Efter aftale om kompetenceudvikling skal der på den enkelte arbejdsplads foretages strategisk forankret og systematisk kompetenceudvikling for alle medarbejdere. Aftalen er vedhæftet som bilag.

Ifølge Hovedudvalgets årshjul er det aftalt, at der hvert andet år, i forlængelse af trivselsvurderingen, sker en drøftelse af kommunens overordnede kompetenceudvikling.

Kompetenceudvikling kan defineres som udvikling af ny viden, færdigheder og/eller holdninger hos medarbejderne. Kompetenceudvikling er forøgelse, supplerende eller forankring af medarbejderens eksisterende kompetencer.

Trivsels- og ledelsesevaluering – Herunder Mus/GRUS/LUS

Faxe Kommunes har i september 2016 foretaget en trivsels- og ledelsesevaluering. Flere af evalueringens spørgsmål vedrører den enkelte medarbejders oplevelser af kompetenceudvikling. Tallene er hentet fra rapporten for hele organisationen. Spørgsmålene kunne besvares på en skala fra 1-7, hvor 1 er lavest, 4 er hverken eller og 7 er højest.

Trivselsmålingen havde følgende spørgsmål, der omhandlede kompetenceudvikling:

Jeg har indflydelse på min egen udvikling		5.7
Jeg kan udvikle mine personlige kompetencer i mit nuværende arbejde		5.7
Jeg kan udvikle mine faglige kompetencer i mit nuværende arbejde		5.7
Jeg går i dialog med min leder om udviklingsmuligheder		5.7
Jeg har inden for de seneste 12 måneder haft MUS/GRUS/LUS	Ja Nej Ikke relevant/ved ikke	66 % 27 % 7 %

Kompetenceudvikling lokalt

I Faxe Kommune ligger ansvaret for kompetenceudviklingen på den enkelte arbejdsplads, så den tager afsæt i arbejdspladsen og jobbet. Det er således den enkelte personaleleder, der har ansvaret for at afholde medarbejderudviklingssamtale og få udarbejdet en kompetenceudviklingsplan. Det er overladt til den enkelte arbejdsplads i dialog at finde frem til det, som er bedst i den aktuelle situation. Udgiften til kompetenceudviklingen afholdes som udgangspunkt af lederen.

Kompetenceudvikling centralt

I 2017 lanceres i rammen af det Det Ny Faxe et lederakademi og en ny internetbaseret læringsplatform, CAMPUS. Implementering af lederakademiet og CAMPUS sker faseopdelt. Der vil blive tilbudt forskellige uddannelser og kurser, som kan anvendes til strategisk og systematisk kompetenceudvikling.

Implementeringen af Det Ny Faxe betyder på sigt, at Faxe Kommunes koncept for medarbejderudviklingssamtale, gruppeudviklingssamtale og lederudviklingssamtale skal opdateres, så det tager højde for de nye tiltag.

Centrale puljer

For den del af kompetenceudviklingen, der sker gennem kurser eller uddannelser, er der mulighed for at søge midler i to centrale puljer. Den kommunale kompetencefond, og Faxe Kommunes uddannelses- og udviklingspulje.

Uddannelses- og udviklingspuljen har fordelt uddannelsesmidler for kr. 1.236.820,30 for året 2017. Der var 81 ansøgninger, hvoraf der blev givet tilsagn til de 56. Der blev givet til et bredt udvalg af uddannelser. Med henblik på at tilgodese så mange ansøgninger som muligt, blev der ikke givet tilsagn til hele beløbet. Den lokale arbejdsplads skal således selv bidrage med restfinansiering.

Indstilling:

Formanden indstiller, at Hovedudvalget drøfter anvendelsen af medarbejderudviklingssamtaler samt mulighederne for kompetenceudvikling.

Beslutning

De forskellige tiltag blev drøftet. Kompetence- og udviklingsplaner rækker ind i mange af de projekter, der arbejdes med. Det er positivt at få kompetenceudviklingsplanen kombineret med medarbejderudviklingssamtalen.

Bilag

Bilag - Aftale om kompetenceudvikling

Punkt 94: Drøftelse: Nærværspolitik

81.28.00-G01-345-16

Sagsfremstilling

Hovedudvalget har på mødet den 28. oktober 2015 besluttet at sende sygefraværspolitikken i høring i de lokale MED-udvalg. Samtidig nedsattes en arbejdsgruppe, som skulle revidere sygefraværspolitikken, som blev fremlagt på Hovedudvalgets møde den 10. august 2016, hvor den blev sendt tilbage i arbejdsgruppen for:

- at opdele forslaget mere tydeligt i, hvad der er politik, og hvad der er retningslinje
- at beskrive og indarbejde indsatsen for nærvær mere tydeligt
- at oplægget får en konsekvensgennemskrivning af sproglige formuleringer
- at der arbejdes videre med de 5 foreslåede punkter

På baggrund af Hovedudvalgets tilbagemelding har arbejdsgruppen udarbejdet et nyt forslag, som tager udgangspunkt i en mere tydelig opdeling af politik og retningslinje. Sygefraværspolitikken er samtidigt omdøbt til nærværspolitikken for at skabe fokus omkring, hvad arbejdspladserne kan gøre for at styrke tilstedeværelse og tilbagevenden til arbejdspladsen efter fravær.

Nærværspolitikken er bygget op som politik, men indeholder en retningslinje for sygefraværsopfølgning, samt inspiration til at arbejde med forebyggelse og øget nærvær.

Nærværspolitikken skal ses i sammenhæng med Faxe Kommunes vejledning om trivsel og stresshåndtering.

Arbejdsgruppen har gennemgået de modtagne høringssvar i forhold til forslag til yderligere tiltag for at fremme øget nærvær. Forslagene har været diskuteret i arbejdsgruppen i forhold til, hvilke forslag, der vil have en gavnlig effekt på forebyggelse af sygefraværet.

Arbejdsgruppen ønsker derfor, at der arbejdes videre med følgende forslag:

- Massage på den enkelte arbejdsplads
- Træningsenheden kan også modtage medarbejdere, der oplever arbejdsrelaterede problemer, herunder vejledning fra ergoterapeut i forhold til at gennemgå arbejdspladser og arbejdsstillinger
- En central pulje til at støtte arrangementer på den enkelte arbejdsplads, der fremmer trivsel og nærvær

Det videre arbejde medfører et fokus på økonomien i de tre forslag og den gavnlige effekt, der kan opnås gennem forslagene.

Samtidig foreslås det, at alle ansatte i Faxe Kommune kan blive medlemmer af Rimfaxe. Skal vi se os som én organisation, er det vigtigt ikke at sondre mellem administrationspersonale og andre ansatte.

Det foreslås, at Hovedudvalget beder Centerudvalgene være tovholdere for processen ved at sikre, at alle arbejdspladser får drøftet nærværspolitikken og best practice, samt hvad kan vi lære af hinandens indsatser og spilleregler.

Formålet er at tage ved lære af hinandens erfaringer og samtidig skabe nogle spilleregler, som passer til den enkelte arbejdsplads.

Nærværspolitikken sendes til Økonomiudvalget efter godkendelse i Hovedudvalget.

Indstilling:

Formanden indstiller:

1. at den reviderede nærværspolitik drøftes og godkendes
2. at arbejdsgruppens forslag til centrale tiltag godkendes
3. at den foreslåede implementering via centerudvalgene godkendes

Beslutning

Der var ros til arbejdsgruppen for det nye forslag, som har fået et løft og nu også er forbundet med noget omsorg.

De nævnte tiltag er noget, vi har allerede i dag, og det overlades til de enkelte centerudvalg/lokaludvalg at arbejde videre med de hensigter og forslag, der tilkendegives i politikken, når de efterfølgende skal implementere nærværspolitikken og udarbejde lokale retningslinjer.

Der var en kort drøftelse af yderligere 2 emner:

- Kritisk sygdom - Problematikken indgår i de lokale drøftelser.
- Personaleforeningen Rimfaxe - Holdningen er, at det er en privat forening på lige fod med de øvrige eksisterende personaleforeninger.

Nærværspolitikken oversendes til godkendelse i Økonomiudvalget.

Bilag

Faxe Kommunes Nærværspolitik til direktionen

Punkt 95: Drøftelse: HR-Strategi 2017-2019

00.15.10-G01-1-16

Sagsfremstilling

HR & Løn afdelingen har i samarbejde med hovedudvalgets repræsentanter tilrettet udkast til HR-Strategi 2017 - 2019. HR-strategien understøtter Faxe Kommunes overordnede politiske vision og bygger på de tre nedenstående HR-Fokusområder og ledelsesgrundlaget:

1. HR-Fokusområde: Høj ledelseskvalitet og lederudvikling
2. HR-Fokusområde: Tillidsfuld, innovativ og resultatorienteret kultur
3. HR-Fokusområde: Kvalitet i håndtering og udvikling af personaleressourcer

HR-Fokusområderne udmøntes i alle dele af organisationen, såvel centralt som tværgående og decentralt. HR & Løn afdelingen understøtter dette arbejde. Under hvert HR-Fokusområde er beskrevet konkrete indsatsområder, der hver især fremmer en positiv udvikling.

I det tilrettede udkast er perioden for HR-Strategien ændret til 2017 – 2019. Der er også skabt en ny struktur i HR-Strategien, som gør den nemmere at læse og forstå. Samtidig er sproget gjort letlæseligt. Fokus i hele HR-Strategien er både på ledere og medarbejdere.

En væsentlig ændring er, at navnet Lederakademi er ændret til Leder- og læringsakademi, hvilket er i tråd med, hvad der foreslås i rapporten ”Det ny Faxe”.

Samtidig er læring et vigtigt begreb, når Faxe Kommune ønsker øget fokus på innovation og samskabelse, hvor læring vil være afgørende for at levere resultater og opsamle viden. Leder- og læringsakademiet henvender sig både til ledere og medarbejdere, da begge personalegrupper aktivt skal kompetenceudvikles til at skabe Det ny Faxe.

Fokusområdet omkring kvalitet i håndtering af personaleressourcer er udbygget og dækker nu rekruttering, indkøring, udvikling, fastholdelse og afvikling af medarbejdere. Dette sikrer en helhedsorienteret indsats for medarbejderne.

Indstilling:

Formanden indstiller, at Hovedudvalget drøfter og kommenterer tilrettet udkast til Faxe Kommunes HR-Strategi 2017 - 2019.

Beslutning

Der blev udtrykt tilfredshed med det fremlagte forslag til HR-strategi for 2017-2019. Der var blevet lyttet til input fra hovedudvalgets repræsentanter i arbejdsgruppen, og strategien foreligger nu i en version, som gør den mere brugbar i de lokale drøftelser.

Strategien for 2017-2019 skal evalueres (status for implementering) i sidste kvartal 2017.

Bilag

Bilag - Faxe Kommunes HR-strategi 2017-2019

Punkt 96: Drøftelse: Den årlige drøftelse af lønpolitikken

81.38.04-P35-1-16

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 2015-2018 indeholdt ikke særligt afsatte puljer til lokalløn.

I overensstemmelse med Hovedudvalgets beslutning ved sidste års drøftelse blev lønpolitikken i februar 2016 udsendt til drøftelse i alle lokaludvalg med henblik på at gøre den mere synlig i forårets lønforhandlinger.

Lønforhandlingerne skal forsøges godkendt inden udgangen af april kvartal.

Indstilling:

Formanden indstiller, at Hovedudvalget drøfter lønpolitikken.

Beslutning

Lønpolitikken blev drøftet og tilbagemeldingen handlede overvejende om tilbageløbsmidler, økonomisk råderum og forhandlingspligt.

Udsendelsen fra februar måned gentages til lederforum og suppleres med uddybende bemærkninger.

Bilag

Bilag - Lønpolitik

Punkt 97: Drøftelse: Handleplan for arbejdsmiljøet 2016

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 Hovedudvalget drøfter og eventuelt tilretter handleplanen for arbejdsmiljøet 2016.

Beslutning

Arbejdsmiljørepræsentanterne gennemgik handleplanen for arbejdsmiljøindsatser for 2017.

Hovedudvalget vil gerne have prioriteret emnet støj og indeklima, således vi kan være på forkant med løsninger, når vi oplever effekten af Ejendomsstrategien.

Der blev nævnt et pilotprojekt i Center for Undervisning om elektroniske arbejdsmiljørapporter, så de kan følges og sammenlignes i årene, der kommer. Der efterspørges noget "moderniseret APV". HR & Lønafdelingen arbejder ligeledes med mulige løsninger på det punkt. HR & Løn tager kontakt til Center for Undervisning.

Bilag

Bilag - Hovedudvalgets handleplan for arbejdsmiljøindsatser 2016-2017

Punkt 98: Meddelelser

81.38.04-P35-1-16

Beslutning

- Jørgen Larsen spurgte til opgørelser over ekstraordinære ansatte - Tallene bliver indhentet i januar og vil blive udsendt til Hovedudvalget.
- Dorte Lilja og Lissie Andréa ønsker et punkt på næste møde om drøftelse af "det at arbejde hjemme fra" ikke at forveksle med konkrete faste hjemmearbejdspladser.

Punkt 99: Næste møde

81.38.04-P35-1-16

Beslutning

Næste ordinære møde er fastsat til den 22. februar 2017.