

REFERAT Hovedudvalget d. 09-12-2015

Mødedato Onsdag d. 09. december 2015 kl. 09:00

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

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden.....	3
Godkendelse af referat fra sidste møde den 28. oktober 2015.....	5
Status på spor 10 i Ejendomsstrategien.....	7
Valg af repræsentanter til arbejdsgruppen for uddannelses- & udviklingspuljen.....	9
Prioritering af Hovedudvalgets obligatoriske opgaver samt egne politikker.....	11
Den årlige drøftelse af lønpolitikken.....	14
Status på arbejdet med budgetproces frem mod budget 2017-2020.....	16
Arbejdsgruppen for arbejdet med tillid, trivsel og dialog.....	18
Handleplan for arbejdsmiljøet 2015.....	20
Meddelelser.....	22
Evaluerings af dagens møde.....	24
Næste møde.....	26

Punkt 91: Godkendelse af dagsorden

81.38.04-P35-9-14

Godkendelse af dagsorden

Sagsfremstilling

Godkendelse af dagsordenen.

INDSTILLING:

Formanden indstiller, at dagsordenen godkendes.

BESLUTNING

Dagsordenen blev godkendt.

Punkt 92: Godkendelse af referat fra sidste møde den 28. oktober 2015

81.38.04-P35-9-14

Godkendelse af referat fra sidste møde den 28. oktober 2015

Sagsfremstilling

Godkendelse af referat fra sidste møde den 28. oktober 2015.

(Se referatet på Intranettet under MEDorganisation/Hovedudvalget)

INDSTILLING:

Formanden indstiller, at referatet fra mødet den 28. oktober 2015 godkendes.

BESLUTNING

Under punkt 80 om ophør af dispensation/ansøgning om oprettelse af 4 MEDudvalg - fra Center for Familie, Social & Beskæftigelse står der i indledningen til beslutningen:

Medarbejdersiden ønskede ikke at behandle ansøgningen..... der ønskes tilføjet.....så længe der er nedsat et Forhandlingsorgan.

Referatet blev herefter godkendt.

Punkt 93: Status på spor 10 i Ejendomsstrategien

81.38.04-P35-9-14

Status på spor 10 i Ejendomsstrategien

Sagsfremstilling

Medarbejdersiden gav på sidste møde udtryk for, at de mangler orientering og føler sig hægtet af Ejendomsstrategiens spor 10.

Dagen indledes med en orientering om status på Ejendomsstrategien og spor 10 ved Centerchef Jørgen Veisig.

INDSTILLING:

Formanden indstiller, at Centerchef Jørgen Veisig orienterer om Ejendomsstrategien og spor 10.

BESLUTNING

Jørgen Veisig orienterede om status på arbejdet med spor 10 for administrationen og pointerede, at hele processen skal godkendes politisk, inden der sker nogen form for iværksættelse.

Der venter et større logistikarbejde forude. Nogen skal flytte ud for, at andre kan flytte ind. Det er hensigten, at administrationen skal samles i Haslev på Tingvej og Frederiksgade.

Arkitektfirmaet "Site" arbejder på et forslag, som forventes fremlagt på workshops i uge 51. Tidshorisonten for flytning er sidst på foråret.

Medarbejdersiden spurgte ind til processen, idet der var en undren over, at de bliver spurgt om det samme som tidligere af det nye arkitektfirma. Det opleves som om processen er startet forfra.

Der blev ligeledes spurgte ind til problemstillingen med manglende parkeringspladser, hvilket allerede nu giver problemer på Tingvej. Det blev oplyst, at der bliver udvidet med parkeringspladser rundt om bygningen, når Klub Tingvej fraflytter adressen.

Der blev efterspurgt en plan for dem, som ikke direkte er omfattet af et spor, men skal flytte ud f.eks. Familiehuset. Det kommer efterhånden, der er en overordnet plan, som har sammenhæng med spor 10.

Medarbejdersiden efterspurgte noget orientering om status for de enkelte spor i Ejendomsstrategien, og hvor langt man er i processen. Et ønske var et kort rids som beskrevet og offentliggjort på Intranettet - jo mere information, jo større forståelse for den uro og støj, der er på de berørte arbejdspladser.

Punkt 94: Valg af repræsentanter til arbejdsgruppen for uddannelses- & udviklingspuljen

81.38.04-P35-9-14

Valg af repræsentanter til arbejdsgruppen for uddannelses- & udviklingspuljen

Sagsfremstilling

I kommissoriet for uddannelses- & 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 2015.

Nuværende arbejdsgruppe

Ledelsesrepræsentanter:

- Kirsten Jacobsen
- Jørgen Veisig
- Janet Frydensberg

Medarbejderrepræsentanter:

- Lissie Andréa (AC)
- Annelise Sørensen (FTF)
- Sandie Hansen (OAO)
- Lene Møller Olsen (FTF + AMR)

- Suppleant Dorte Lilja er fast suppleant for alle medarbejderrepræsentanter under lejlighedsvis fravær.

INDSTILLING:

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

BESLUTNING

Der var genvalg for en 2 årig periode for både ledelsesrepræsentanter og medarbejderrepræsentanter.

Punkt 95: Prioritering af Hovedudvalgets obligatoriske opgaver samt egne politikker

81.38.04-P35-9-14

Bilag

Bilag - Oversigt over Hovedudvalgets obligatoriske opgaver

Bilag - Oversigt over politikker og retningslinjer

Bilag - Procedureretningslinjer

Prioritering af Hovedudvalgets obligatoriske opgaver samt egne politikker

Sagsfremstilling

Hovedudvalgets opgaver er fastsat i MED-aftalens § 9.A.2.

Af stk. 3 fremgår:

"Hovedudvalget har desuden en række obligatoriske opgaver i henhold til generelle (ramme) aftaler. Opgaverne fremgår af Bilag 2."

Af stk. 5 fremgår:

"Hovedudvalget skal hvert andet år (med mindre der lokalt er enighed om en anden periode) som led i den strategiske planlægning af MED-arbejdet gennemføre en strategisk drøftelse af, hvilke indsatsområder og opgaver, som de lokale parter er enige om er særligt væsentlige at fokusere på og arbejde med i perioden".

Som opstart på arbejdet hermed er der til sagsfremstillingen vedhæftet:

- Oversigt over Hovedudvalgets obligatoriske opgaver - Det er en gengivelse af rammeaftalens bilag 2 med tilføjet status.
- Oversigt over politikker og retningslinjer med aftalt opfølgning. Her er der anført de aftaler, hvor der pt. enten er en forpligtelse til opfølgning, eller hvor der i aftalen er aftalt opfølgning. I bilagets kolonne "forslag til placering", har HR-afdelingen stillet forslag om, hvor aftalerne nærliggende kunne behandles for at skabe sammenhæng.
- Oversigt procedureretningslinjer - En forpligtelse jf. MED-aftalens § 8 stk. 3

Oversigterne udgør således en bruttoliste, som Hovedudvalget skal være opmærksom på.

Flere af de steder der er aftalt opfølgning, er der ikke angivet konkret tidsmæssig angivelse, men mere vagt, så som løbende eller regelmæssigt. Der bør drøftes en fælles forståelse af disse begreber, så Hovedudvalget er enige om, hvornår aftalerne eventuelt skal behandles igen.

INDSTILLING:

Formanden indstiller, at Hovedudvalget drøfter og tager stilling til tidsmæssig placering for behandling af politikker og retningslinjer med udgangspunkt i de 3 oversigter.

BESLUTNING

Der var en drøftelse af de 3 bilag, som oplister de opgaver, som Hovedudvalget skal være opmærksom på.

Hovedudvalget drøftede generelt de politikker, som bliver vedtaget og tendensen til, at vi ikke følger op på implementeringen af disse politikker og retningslinjer. Vi skal blive bedre til at sætte implementering på dagsordenen. Det er debatten i det daglige om, hvordan vi udmønter politikken lokalt, der gør, at vi opnår en fælles forståelse. Debatten sætter noget igang, og det er det, vi tager med længere ud i organisationen.

Der var også forslag om, at man ved passende emner kunne lave gruppearbejde eller på forhånd få en gruppe til at komme med et indlæg om, hvordan vi kan få beslutningerne indarbejdet eller lignende. Positivt at afprøve en anden måde at arbejde på.

HR-afdelingens indstillinger om tidsmæssig placering følges. Der udarbejdes et årshjul/årsplan på 2 år for at fremme forståelsen for, hvornår vi behandler hvad og samtidig have et overblik, der også sikre, at Hovedudvalget får drøftet det, som skal drøftes.

Retningslinje for proceduren for drøftelse af større rationaliserings- og omstillingsprojekter sættes på som selvstændigt punkt til næste møde.

Punkt 96: Den årlige drøftelse af lønpolitikken

81.38.04-P35-9-14

Bilag

Bilag - Lønpolitik

Den årlige drøftelse af lønpolitikken

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.

INDSTILLING:

Formanden indstiller, at Hovedudvalget drøfter lønpolitikken.

BESLUTNING

Der var enighed om, at vi har en god lønpolitik, men den kunne godt efterleves noget mere og være mere synlig i drøftelserne om løn.

Det er i lokaludvalgene, vi skal have debatten om lønpolitikken, det økonomiske råderum, og hvordan vi håndterer lønfastsættelsen.

Lønpolitikken udsendes til drøftelse i lokaludvalgene med henblik på at gøre den mere synlig i de kommende lønforhandlinger, som skal forsøges godkendt inden udgangen af april kvartal.

Punkt 97: Status på arbejdet med budgetproces frem mod budget 2017-2020

81.38.04-P35-9-14

Status på arbejdet med budgetproces frem mod budget 2017-2020

Sagsfremstilling

På sidste møde blev der drøftet budgetproces frem mod budget 2017-2020.

Regeringen har besluttet, at kommunerne skal aflevere et omprioriteringsbidrag på 1% af servicerammen i 2016-2019.

I 2016 får kommunerne 80% retur af omprioriteringsbidraget - Der er ikke besluttet noget om 2017-2019.

Pengene skal findes, og for at vi kan nå at forholde os til det, skal der træffes nogle beslutninger i foråret 2016, for at det skal kunne nå at få virkning i 2017. Byrådet har hilst tilsagnet fra Hovedudvalget om aktivt deltagelse i processen velkommen. Det betyder, at der i perioden november 2015 til februar 2016 vil køre en proces, hvor Hovedudvalg og Centerudvalg vil blive inddraget i udarbejdelse af et effektiviserings- og besparelsesforslag, der kan indgå i budgetlægningen for 2017-2020 og som rummer forslag for alle år på de 45 millioner.

Der er den 11. november 2015 udsendt mail med relevant materiale til formænd og næstformænd i centerudvalgene som startskud på processen. Der forventes indsendt et statusnotat fra centerudvalgene senest den 12. januar 2016 til brug for drøftelserne på Hovedudvalgets ekstraordinære møde den 20. januar 2016.

INDSTILLING:

Formanden indstiller, at Hovedudvalget drøfter status på centerudvalgenes arbejde med udarbejdelse af effektiviserings- og besparelsesforslag.

BESLUTNING

Indledningsvis var der en drøftelse af de foreløbige udmeldinger om omprioriteringsbidragene. Der var en drøftelse af eksempelvis "værdighedspuljen" og "ældremilliarden" og dens betydning i Faxe Kommune. Det kan være en udfordring, når tildelte puljer bliver øremærket til et bestemt formål. Det kræver politiske drøftelser og italesættelser, hvordan det kan håndteres helt konkret i Faxe Kommune, især når man på samme tid både skal spare og samtidig udvide på andre områder.

Arbejdet med udarbejdelse af effektiviserings- og besparelsesforslag er godt i gang. Det er fortsat centerudvalgene, som beslutter om lokaludvalgene skal inddrages i arbejdet. Centerudvalget for Sundhed og Pleje har udsendt til lokaludvalgene. Der kommer god respons på den proces, og der bidrages med forslag.

Formand og næstformand har ikke modtaget henvendelser om deltagelse på centerudvalgsmøder. Frist for centerudvalgenes skriftlige tilbagemeldinger er den 12. januar 2016.

Punkt 98: Arbejdsgruppen for arbejdet med tillid, trivsel og dialog

81.38.04-P35-9-14

Arbejdsgruppen for arbejdet med tillid, trivsel og dialog

Sagsfremstilling

Medarbejdersiden ønsker en drøftelse af arbejdet i arbejdsgruppen for tillid, trivsel og dialog.

Der ønskes en drøftelse af, hvad arbejdsgruppen bruges til og hvilken fremtid den i givet fald skal have.

Der ønskes ligeledes udpeget et nyt medlem på medarbejdersiden efter Rikke S. Nielsen.

For opdatering af gruppens arbejde henvises til Hovedudvalgets referat af 10. juni 2015 punkt. 54.

INDSTILLING:

Formanden indstiller, at

- arbejdsgruppens arbejde og fremtid drøftes
- der i givet fald udpeges et nyt medlem på medarbejdersiden til arbejdsgruppen

BESLUTNING

Der var en drøftelse af det hidtidige arbejde og behovet for arbejdsgruppen. Arbejdsgruppen for "den gode arbejdsplads" er lukket ned, og der er et behov for at tale fremtid og i givet fald blive noget mere konkret på, hvad der skal komme ud af det. Et andet forslag var, at der i stedet for oprettes flere arbejdsgrupper efter behov, når der bliver igangsat konkrete initiativer.

Janet Frydensberg indkalder til et møde i arbejdsgruppen for arbejdet med tillid, trivsel og dialog i starten af 2016 for at drøfte fremtid for gruppen. Bilag og beslutninger fra Hovedudvalgets temadag på Bregnen den 10. september 2014 skal indgå i dagsordenen.

Dorte Lilja er valgt som nyt medlem af arbejdsgruppen efter Rikke S. Nielsen.

Punkt 99: Handleplan for arbejdsmiljøet 2015

81.38.04-G01-1-15

Bilag

Bilag - Hovedudvalgets handleplan for arbejdsmiljøindsatser 2015

Handleplan for arbejdsmiljøet 2015

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 2015.

På sidste møde blev det besluttet at tilrette og opdatere handleplanen til kun at omfatte de opgaver, der bliver arbejdet med, så den fremtræder mere dynamisk - Handleplanen i ny udgave fremgår af bilag.

INDSTILLING:

Formanden indstiller, at Hovedudvalget drøfter og eventuelt tilretter handleplanen for arbejdsmiljøet 2015.

BESLUTNING

Hovedudvalgets handleplan for arbejdsmiljøet 2015 blev præsenteret i et nyt koncept, som blev drøftet.

Der faldt bemærkninger om, at det mærkes at HR-afdelingen har travlt, og som følge heraf er der samarbejder, der trækker ud rent tidsmæssigt.

Der efterspørges en mere realistisk tidsmæssig forventningsafstemning istedet for aflysninger eller nedprioriteringer.

Det blev besluttet at følgende skal optages på handleplanen :

- Arbejdsgruppen for tillid, trivsel og dialog
- Samarbejdet med arbejdsmiljørepræsentanterne om samarbejde på tværs af organisationen
- Vi skal blive bedre til at sætte frister på og være lidt mere produktorienteret - f.eks. tids- og aktivitetsplan

Der var en drøftelse af indsatserne på handleplanen, hvor især håndtering af vold på arbejdspladsen på børneområdet fik nogle ord med på vejen. Der arbejdes med nogle problemstillinger i forhold til politiet om at tage imod anmeldelser.

Der blev ligeledes orienteret om arbejdet i arbejdsgruppen for sygefravær. Der kommer oplæg ud til høring i lokaludvalgene i januar 2016, hvorefter arbejdsgruppen skal mødes igen med henblik på at udarbejde et nyt oplæg til sygefraværspolitik.

Punkt 100: Meddelelser

81.38.04-P35-9-14

BESLUTNING

- Kort orientering om den årlige uddeling fra uddannelses- og udviklingspuljen for 2016. Der var ansøgninger for ca. 1,2 millioner. Der er bevilget penge til en del diplommoduler, men der er også bevilget penge til et par store projekter. Der bliver ikke bevilget til merit-uddannelser eller uddannelser, som er SU-berettiget. Der var ros til det nye ansøgningsskema. Samarbejdet i arbejdsgruppen fungerer godt.
- Der var forespørgsel om tildeling af penge til arbejdet med flygtninge, som medførte en længere drøftelse om principper for tildeling af budget og budgetopfølgning. Pengene som kommer centralt fra til flygtninge, er ikke en øremærket pulje, men en del af det almene bloktilskud. Derfor skal det også afklares, hvad det konkrete arbejde medfører af merudgifter ud over det forventede, før der bliver tale om ekstra bevillinger. Budgetforudsætningerne er altafgørende for styringen af området.

Punkt 101: Evaluering af dagens møde

81.38.04-P35-9-14

Evaluering af dagens møde

Sagsfremstilling

Mødeadfærd er et opmærksomhedspunkt - Vi evaluerer dagens møde.

INDSTILLING:

Formanden indstiller, at vi evaluerer dagens møde.

BESLUTNING

Der var en positiv tilbagemelding af dagens møde. Der blev udtrykt tilfredshed med, at der havde været tid til at forklare nogle ting, som er svært forståelige f.eks. det med budget til flygtningeområdet. Det fremmer forståelsen, når der bruges tid på debat om svært tilgængelige emner, og det er netop denne forståelse, som bliver bragt med ud i organisationen og medvirker til en bedre formidling af beslutninger. Det kan med fordel tænkes ind i mødeplanlægningen, at der skabes rum for drøftelser af udvalgte emner.

Punkt 102: Næste møde

81.38.04-P35-9-14

Næste møde

BESLUTNING

Næste ordinære møde er fastsat til den 24. februar 2016.

Der er indkaldt til ekstraordinært møde den 20. januar 2016 (Status på budgetproces frem mod budget 2017-2020)