

REFERAT Hovedudvalget d. 12-12-2018

Mødedato Onsdag d. 12. december 2018 kl. 09:00

Mødested Mødelokale Gisselfeld AB - Rådhuset, Frederiksgade 9 i Haslev

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsordenen.....	3
Godkendelse af referat fra sidste møde den 24. oktober 2018.....	4
Drøftelse: Afvikling af hovedudvalgets møder.....	5
Drøftelse: Handleplan for arbejdsmiljøet 2018.....	6
Drøftelse: Evaluering af den digitale arbejdsmiljøberetning 2017.....	8
Drøftelse: Medarbejdersporet i den kommende proces for budget 2020.....	9
Drøftelse: Implementering af seniorpolitikken.....	10
Drøftelse: Den årlige drøftelse af lønpolitikken.....	11
Meddelelser.....	12
Næste møde.....	13

Punkt 59: Godkendelse af dagsordenen

81.38.04-P35-1-18

Sagsfremstilling

Godkendelse af dagsordenen.

Indstilling:

Formanden indstiller, at dagsordenen godkendes.

Beslutning

Dagsordenen blev godkendt.

Punkt 60: Godkendelse af referat fra sidste møde den 24. oktober 2018

81.38.04-P35-1-18

Sagsfremstilling

Godkendelse af referat fra sidste møde den 24. oktober 2018.

(Se referatet på Intranettet under MEDorganisation/Hovedudvalget)

Indstilling:

Formanden indstiller, at referatet fra mødet den 24. oktober 2018 godkendes.

Beslutning

Der var ros til det mere uddybende referat, som herefter blev godkendt.

Punkt 61: Drøftelse: Afvikling af hovedudvalgets møder

81.38.04-P35-1-18

Sagsfremstilling

Der lægges op til en drøftelse af, hvordan vi på hovedudvalgets møder strukturerer vores tidsanvendelse m.v. på de forskellige dagsordenspunkter.

Det var et emne, som også blev drøftet fra mange vinkler på vores temamøde i november.

F.eks:

- Hvordan drøfter vi emnerne - og på hvilket niveau?
- Hvordan bruger vi tiden - og hvilke punkter skal fylde på mødet?
- Hvordan afvikler vi vores møder - og kan det gøres anderledes?

Opsamlingsreferat fra temamødet den 9. november 2018 er vedhæftet som bilag og udgangspunkt for drøftelsen.

Indstilling:

Formanden indstiller, at Hovedudvalget drøfter afvikling af hovedudvalgsmøderne.

Beslutning

Med udgangspunkt i opsamlingen fra temadagen den 9/11 2018 kom Hovedudvalget godt rundt i egen adfærd på møderne og fremsat ønsker til de fremtidige. De vigtigste pointer var:

- Vi skal prioritere fra mødets start, hvilke punkter der skal fylde mere end andre. Det er en prioritering Hovedudvalget skal gøre sig i fællesskab.
- Vi skal bruge mere tid på emner, hvor der er nedsat arbejdsgrupper med deltagelse af repræsentanter for Hovedudvalget. De har brugt tid på at forberede sig.
- Hovedudvalget skal arbejde mere med konkrete emner, så vi viser organisationen, at vi arbejder med mere end skal-opgaverne. Vi skal arbejde mere med temaer/emner - f.eks. nærværprojektet.
- Vi skal tage ejerskab og evaluere på vores beslutninger - Hvordan har centerudvalgene arbejdet med indsatser? Vi mangler overblikket i forhold til det samlede resultat.
- Bruge lidt mindre tid på afrapportering af driften, men det er vigtigt, at den fortsat er der.
- Vi skal arbejde mere med vores egen tolkning af politikker og retningslinjer.
- Det handler ikke om tid, men hvad vi bruger den på. Det er ikke "enten eller" men "fordelingen".
- Vi skal bruge tiden rigtigt på de forskellige niveauer. Hele MEDorganisationen skal øve sig på at tage drøftelserne der, hvor beslutningskompetencen er, før sagerne løftes til Centerudvalg eller Hovedudvalg.
- Hovedudvalget skal skabe et fællesskab, og ved hjælp af prioriterede punkter skal vi bruge mere af tiden på at drøfte de ting, som betyder noget for arbejdsmiljøet. Alle Hovedudvalgsmedlemmer skal bidrage til drøftelserne for dermed opstår fællesskabet.

Bilag

Bilag - Opsamlingsreferat - Temadag den 9. november 2018

Punkt 62: Drøftelse: Handleplan for arbejdsmiljøet 2018

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 arbejdsmiljørepræsentanterne Lene Møller Olsen og Ida Andersen præsenterer handleplanen for arbejdsmiljøet.
- at Hovedudvalget drøfter og eventuelt tilretter handleplanen for arbejdsmiljøet 2018.

Beslutning

Handleplanens arbejdsmiljøindsatser blev gennemgået.

- Under gennemgang af indsatsen "Opfølgning på nærvær/sygefravær" orienterede medarbejdersiden om eksempler på tilbagemeldinger fra organisationen om, at nærværspolitikken ikke alle steder bliver overholdt i overensstemmelse med de retningslinjer, der er fastsat på området. Der var en drøftelse af det fælles ansvar, hvor man i TRIO fanger problemstillingen i tide. Der er muligvis brug for en gen-implementering. De respektive hovedudvalgsmedlemmer som også er centerudvalgsmedlemmer løfter genimplementeringen til de respektive centerudvalg.
- Ledelsesevalueringen er netop afsluttet.
 - Besvarelsesprocent - historik:
 - 2014 - 55 % - anonym evaluering
 - 2016 - 67% - åben evaluering
 - 2018 - 67% - åben evaluering
 - Der har været afholdt cafemøder, hvor TRIO-gruppen blev informeret om, hvordan de arbejder videre med resultatet. Der har været 112 deltagere på cafemøderne fordelt på 4 arrangementer:
 - 40 ledere
 - 35 arbejdsmiljørepræsentanter
 - 30 tillidsrepræsentanter
 - 3 tilmeldt som AMR/TR
 - 4 medarbejdere
- Indsatsen for håndtering af forandringsprocessen forbliver aktiv, og det undersøges om der udbydes nye kurser, idet der jo til stadighed kommer nye medlemmer af TRIO-grupperne.
- Indsatsen for støj og indeklimate fortsætter. Der er steder, hvor medarbejderne sidder alt for tæt, og hvor der generelt er for lidt plads. Indsatsen med støjproblemer skal være særdeles aktiv, og der skal følges op på problemstillingerne. Der opfordres til at arbejdsmiljørepræsentanterne samler op og beskriver hvad og hvor udfordringerne er. Der blev efterlyst udmeldinger fra Center for Ejendomme om status på og planer for forbedringer.
- Indsatsen for stress er fortsat aktiv. Den manglende balance mellem tid og opgaver påvirker stressniveauet. En overvejelse om vi har de rigtige tilbud. Der efterlyses en oversigt over de nøglepersoner, som centervis er uddannet som stressvejledere.
- Indsatsen for øget tillid, dialog og åbenhed. Arbejdsgruppen holder møde først i det nye år og samler op på drøftelsen fra temadagen den 9. november 2018.
- Indsatsen for samarbejdet med arbejdsmiljørepræsentanterne på tværs af organisationen fortsætter i 2019 - Der er aftalt 3 møder i 2019 ? 28/3 + 17/6 + 6/11.

Bilag

Punkt 63: Drøftelse: Evaluering af den digitale arbejdsmiljøberetning 2017

87.00.00-G01-24-17

Sagsfremstilling

I oktober måned gennemførte HR & Løn Afdelingen en evaluering af den digitale arbejdsmiljøberetning 2017. Evalueringen blev desværre forsinket pga. manglende databehandlersaftale med Enalyzer, som er ejer af det system Faxe Kommune udarbejder evalueringer i. Derfor er der flere arbejdspladser, der i evalueringen har givet til kende, at de ikke kan huske hvordan de oplevede processen og enkelte har af denne årsag fravalgt at deltage i evalueringen.

Alle der har udarbejdet en arbejdsmiljøberetning i 2017 har fået tilsendt evalueringen og 72,1 % af dem har besvaret evalueringen.

De fleste oplever, at de har fået klare anvisninger i forhold til, hvordan den digitale arbejdsmiljøberetning skulle gennemføres inden de gik gang. HR & Løn Afdelingen kan med fordel arbejde med bedre vejledning i, hvordan arbejdsmiljøberetningen udfyldes digitalt, samt hvilke muligheder der er for at gemme undervejs.

Der er overvægt af arbejdspladser, der har oplevet, at det er blevet nemmere at besvare arbejdsmiljøberetningen nu den er blevet digital. Dog er der en del, der svarer midt i, men det vurderes at være et udtryk for, at mange oplever, at processen er den samme uanset om arbejdsmiljøberetningen afleveres digitalt eller som før i tiden, hvor den blev sendt til HR & Løn Afdelingen pr. mail.

Flere arbejdspladser tilkendegiver, at de har kunnet mærke forbedringen af, at arbejdsmiljøberetningen er blevet digital, og der dermed kan opsamles og bearbejdes data. At scoren til dette spørgsmål ikke er højere kan skyldes, at det i princippet kun er ved udarbejdelse af centerarbejdsmiljøberetningerne, samt ved udarbejdelse af den overordnede arbejdsmiljøberetning for Faxe Kommune, at der dannes data, grafer m.m.

Enkelte arbejdspladser giver i evalueringen udtryk for, at det er en udfordring, når en arbejdsmiljøberetning skal udarbejdes for og dække flere arbejdspladser.

Generelt er der positiv stemning for at fortsætte med den digitale arbejdsmiljøberetning.

Direktionen godkendte den 22. november 2018, at Faxe Kommune fremover anvender løsningen med den digitale arbejdsmiljøberetning.

Indstilling:

Formanden indstiller, at Hovedudvalget drøfter evalueringsresultatet.

Beslutning

Evalueringsresultatet blev drøftet og godkendt.

Digital indberetning af arbejdsmiljøberetningen er en god arbejdsform, og i foråret kan vi foretage første måling på resultatet for 2018 i forhold til 2017.

Bilag

Rapport - Evaluering af Den Digitale Arbejdsmiljøberetning 2017

Punkt 64: Drøftelse: Medarbejdersporet i den kommende proces for budget 2020

81.38.04-P35-1-18

Sagsfremstilling

På sidste møde blev der drøftet evaluering af budgetproces, og synspunkter blev fremført, som det fremgår af referatet fra mødet.

På mødet blev det ligeledes besluttet, at Lissie Andréa og Sandie Sjøsten Hansen deltager i arbejdsgruppen for udarbejdelse af budgetvejledning på medarbejdersporet for 2020.

Efterfølgende har Lissie Andréa og Sandie Sjøsten Hansen på vegne af hovedudvalgets medarbejderside udarbejdet og indsendt et oplæg til budgetproces. Her fremgår det, at MED-systemet ønsker at være en aktiv med-spiller fremfor modstander. MED-systemet vil gerne indgå i drøftelser om tendenser, udviklingspotentiale og bekymringspunkter.

Oplægget er vedhæftet som bilag.

Indstilling:

Formanden indstiller, at Hovedudvalget drøfter medarbejdersidens oplæg til budgetproces.

Beslutning

Formanden takkede for indsparket fra medarbejdersiden til den kommende budgetproces.

Gruppeformændene mødes den 13. december 2018 forud for byrådsmødet og drøfter deres oplevelser af den netop gennemførte budgetproces for 2019 samt forventninger til den kommende budgetproces for 2020-2023. Det indsendte oplæg er et udmærket afsæt for denne drøftelse.

Medarbejdersiden vil gerne, at budgetprocessen giver noget mere mening, og det kræver noget mere dialog. Omvendt har Økonomiudvalget også mulighed for at spørge mere ind til praksis. Det er medarbejderne, som kender til konsekvenserne af beslutningerne i dagligdagen, og den viden vil de gerne fortælle om. Medarbejdersiden ønsker i højere grad at være en form for sparringspartnere, der er med til at kvalificere beslutningsgrundlaget. Det gælder om at være godt klædt på til drøftelserne med fagudvalgene. Hovedudvalget forsøger at gøre opmærksom på, hvor de kan se de generelle udfordringer, og netop det ønsker de en god og konstruktiv drøftelse af.

Punktet genoptages på næste møde i februar.

Bilag

Bilag - Medarbejdersidens forslag til kommende budgetproces

Punkt 65: Drøftelse: Implementering af seniorpolitikken

81.38.04-P35-1-18

Sagsfremstilling

Seniorpolitikken forventes godkendt i Økonomiudvalget den 5. december 2018.

Som en del af seniorpolitikken er der aftalt en implementeringsplan:

Efter endelig godkendelse i Økonomiudvalget, præsenteres politikken af et medlem af Hovedudvalget i de respektive Centerudvalg. Efterfølgende skal medlemmerne i Centerudvalget præsentere politikken i de lokale MED-organer. Denne proces skal være gennemført senest 6 måneder efter vedtagelsen af politikken.

Efterfølgende skal politikken mindst 1 gang årligt, drøftes i de lokale MED-udvalg eller MED-personalemøder.

Forslaget til seniorpolitik fra Hovedudvalgets møde i oktober er vedhæftet som bilag.

Indstilling:

Formanden indstiller, at Hovedudvalget drøfter implementeringsplanen og aftaler fordeling af hovedudvalgsmedlemmer på centerudvalg.

Beslutning

Seniorpolitikken er nu godkendt i Økonomiudvalget.

Politikken skal nu implementeres og præsenteres af et medlem fra Hovedudvalget i de respektive centerudvalg - Fordelingen bliver således:

- Centerudvalget for Plan & Miljø ? Lissie Andréa
- Centerudvalget for Sundhed & Pleje ? Lissie Andréa, Lene Hansen, Pia Bruun & Ida Andersen
- Centerudvalget for Kultur, Frivillighed & Borgerservice ? Sandie Hansen
- Centerudvalget for HR, Økonomi & IT ? Lene Nielsen
- Centerudvalget for Familie, Social & Beskæftigelse ? Eva Laursen
- Centerudvalget for Ejendomme ? Jørgen Lyngsø Larsen
- Centerudvalget for Børn & Undervisning ? Annelise Sørensen, Lene Nielsen og Lene Møller Olsen
- Direktionssekretariatet ? Lissie Andréa

Bilag

Bilag - Seniorpolitik 2018

Punkt 66: Drøftelse: Den årlige drøftelse af lønpolitikken

81.38.04-P35-1-18

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 2018-2021 indeholdt ikke særligt afsatte puljer til lokalløn.

Lønforhandlingerne skal forsøges godkendt inden udgangen af april kvartal.

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

Lønfastsættelsen foregår decentralt og håndteres i samarbejde med lokaludvalgene.

Indstilling:

Formanden indstiller, at Hovedudvalget drøfter lønpolitikken.

Beslutning

Lønpolitikken gav også i år anledning til en lang drøftelse af de oplevelser som tillidsrepræsentanterne har gjort sig lokalt.

En sammenfatning af de mange indlæg er, at lønpolitikken fortsat opleves som en god lønpolitik, men vi skal blive bedre til at efterleve og håndtere den lokalt. Det er en meget ønskværdig lønpolitik, men det er på papiret og opleves ikke sådan ude i organisationen. Lønpolitikken kan ikke genkendes i virkeligheden. Der skal være gensidig opmærksomhed på, også at overholde de indgåede forhåndsaftaler.

Tilbage meldingen fra tillidsrepræsentanterne er, at de får at vide, der ikke er nogen penge, og de oplever en mangel på forhandlingsvillighed.

Der er ikke aftalt specielle lønpuljer ved overenskomstforhandlingerne siden 2010, så det økonomiske råderum er lille, men det forhindrer ikke, at der skal føres reelle lønforhandlinger. Det kræver, at der forhandles lokalt, hvor man kender forholdene.

Der blev spurgt til, hvor Faxe Kommune ligger på landsplans med udmøntning af lokal løndannelse - Det undersøges i det nye år.

Bilag

Bilag - Lønpolitikken

Punkt 67: Meddelelser

81.38.04-P35-1-18

Beslutning

Der var en forespørgsel fra Centerudvalget for Sundhed & Pleje om ligestillingspolitikken er tidssvarende.

Punkt 68: Næste møde

81.38.04-P35-1-18

Beslutning

Næste ordinære møde er fastsat til den 20. februar 2019.