

REFERAT Hovedudvalget d. 07-06-2017

Mødedato Onsdag d. 07. juni 2017 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. april 2017.....	4
Beslutning: Ansøgning om nedlæggelse af lokaludvalg for Sygeplejeenheden.....	5
Beslutning: Forslag om sammenlægning af de to sekretariater.....	6
Økonomi: Budgetopfølgning 31. marts 2017.....	7
Drøftelse: Budget 2018 - budgetforudsætninger og faglige udfordringer på medarbejderområdet.....	8
Drøftelse: Det sociale kapitel.....	9
Drøftelse: Udbud af kantine- og mødeforplejning.....	11
Drøftelse: Evaluering af Arbejdspladsvurdering, trivsels- og ledelsesevaluering 2016.....	13
Drøftelse: Evaluering af TR-dagen den 5. april 2017.....	16
Drøftelse: Handleplan for arbejdsmiljøet 2017.....	17
Drøftelse: Sundhedsforsikring.....	18
Orientering: Genoptagelse af sag - Det ny Faxe, en kulturforandringsproces.....	19
Orientering: Status på Ejendomsstrategien.....	21
Meddelelser.....	22
Næste møde.....	23

Punkt 28: Godkendelse af dagsordenen

81.38.04-P35-3-16

Sagsfremstilling

Godkendelse af dagsordenen.

Indstilling:

Formanden indstiller, at dagsordenen godkendes.

Beslutning

Dagsordenen blev godkendt.

Punkt 29: Godkendelse af referat fra sidste møde den 26. april 2017

81.38.04-P35-3-16

Sagsfremstilling

Godkendelse af referat fra sidste møde den 26. april 2017.

(Se referatet på Intranettet under MEDorganisation/Hovedudvalget)

Indstilling:

Formanden indstiller, at referatet fra mødet den 26. april 2017 godkendes.

Beslutning

Referatet blev godkendt.

Punkt 30: Beslutning: Ansøgning om nedlæggelse af lokaludvalg for Sygeplejeenheden

81.38.04-P35-3-16

Sagsfremstilling

I forbindelse med omstruktureringen pr. 1. marts 2017 i Center for Sundhed & Pleje blev sygeplejerskerne decentraliseret, og dermed opløses Sygeplejeenheden.

Som følge heraf ansøges der om nedlæggelse af sygeplejeenhedens lokaludvalg.

Sygeplejerskerne har organisatorisk og geografisk tilhørsforhold henholdsvis i hjemmeplejen Faxe Vest og hjemmeplejen Faxe Øst. Sygeplejerskerne har fået tildelt pladser i de lokale MEDudvalg på begge arbejdspladser.

Som bilag til ansøgningen fremsendes underskrevet ansøgning om nedlæggelse af lokaludvalget for Sygeplejeenheden. Ifølge MEDaftalens § 9.A.2. stk. 9 skal oprettelse eller nedlæggelse af MED-udvalg og personalemøder med MED-status godkendes i enighed i Hovedudvalget.

Indstilling:

Formanden indstiller, at ansøgningen om nedlæggelse af lokaludvalg for sygeplejeenheden godkendes.

Beslutning

Ansøgningen blev godkendt.

Bilag

Bilag - Ansøgning om nedlæggelse af lokaludvalg for sygeplejeenheden

Punkt 31: Beslutning: Forslag om sammenlægning af de to sekretariater

00.15.00-A21-7-17

Sagsfremstilling

I Faxe Kommunes organisationsdokument "Organisation og Ledelse 2015" fremgår det, at Faxe Kommune har to sekretariater - hhv. Politisk & Juridisk Sekretariat og Direktionssekretariatet.

Begge sekretariater refererer direkte til kommunaldirektøren.

Da de to sekretariater i det daglige har mange snitflader og opgavefællesskaber foreslås det, at de to sekretariater slås sammen til et fælles ledelsessekretariat med en sekretariatsleder - forventeligt med virkning fra den 1. august 2017.

De to nuværende sekretariater har på personalemøder med MED-status d. 16/5-2017 begge tilkendegivet, at de bakker op om forslaget. Vedhæftet er beslutningsprotokol fra møderne.

Af beslutningsprotokollen fra Direktionssekretariatet fremgår, at man foreslår at det nye sekretariat navngives "Ledelsessekretariatet".

Indstilling:

Formanden indstiller, at sammenlægningen af sekretariaterne godkendes.

Beslutning

Sammenlægningen af sekretariaterne blev godkendt.

Bilag

Referat fra møde med MED-status Direktionssekretariatet 16.05.2017

Referat fra personalemøde med MED-status - Politisk & Juridisk sekretariat - 16. maj 2017

Punkt 32: Økonomi: Budgetopfølgning 31. marts 2017

81.38.04-P35-3-16

Sagsfremstilling

Årets 1. budgetopfølgning pr. 31. marts 2017 foreligger nu og er blevet behandlet i fagudvalgene.

Fagudvalgenes uddybende redegørelser og sagsfremstillinger kan eventuelt læses på hjemmesiden. Sagsfremstillingen til Økonomiudvalgets behandling af sagen den 7. juni 2017 fremgår af bilag.

Indstilling:

Formanden indstiller, at der gives en orientering om budgetopfølgningen pr. 31. marts 2017.

Beslutning

Formanden orienterede jf. bilag om budgetopfølgningen pr. 31. marts 2017.

Der er opmærksomhed på Børne- og Familieudvalget og Uddannelsesudvalget. Der er fokus på budgetopfølgningen. Alle skal holde deres budgetter, og der iværksættes tiltag til imødegåelse af eventuelle budgetoverskridelser.

Der var en kort drøftelse af, at de nævnte udvalg er udfordret af et stigende antal underretninger, som der kan være forskellige årsager til, men opgaven skal løses af normalområdet.

Læs mere i referaterne fra fagudvalgenes behandling af budgetopfølgningen.

Bilag

Bilag - Sagsfremstilling Økonomiudvalg - Budgetopfølgning 31. marts 2017

Punkt 33: Drøftelse: Budget 2018 - budgetforudsætninger og faglige udfordringer på medarbejderområdet

81.38.04-P35-3-16

Sagsfremstilling

Det fremgår af medarbejdersporet i Budgetvejledningen for 2018, at Hovedudvalget behandler budgetforudsætninger og faglige udfordringer på medarbejderområdet.

Hovedudvalget deltager i dialogmøde med Økonomiudvalget den 7. juni 2017.

Det er planlagt, at Hovedudvalget deltager i noget af byrådets budgettemadag den 14. juni 2017 med forventet start omkring klokken 12.00. Materiale er under udarbejdelse og link til hjemmesiden, hvor det forventes offentliggjort, udsendes til Byrådet og Hovedudvalget.

Der er ligeledes aftalt et møde den 23. juni 2017, hvor Hovedudvalget har mulighed for at udarbejde høringssvar til budget 2018.

Indstilling:

Formanden indstiller, at der gives en kort orientering om status på diverse materialer, udsendelser, program m.v. som optakt til Hovedudvalgets drøftelse af deltagelse på budgettemadagen med Byrådet og dialogmødet med Økonomiudvalget.

Beslutning

Hovedudvalget deltager i byrådets budgettemadag den 14. juni 2017 i tidsrummet kl. 12.00 - 14.30.

Alt budgetmateriale findes på hjemmesiden - Se under "Budget 2018" på forsiden.

Der er høringsfrist på budgettet den 2. august 2017 kl. 12.00 for samtlige lokaludvalg, personalemøder med MEDstatus samt de 7 centerudvalg.

Der var en drøftelse af budgetprocessen. Medarbejdersiden har brugt megen tid og energi på at deltage i processen og komme med bidrag i form af effektiviseringsforslag, som skal opfattes som et "inspirationskatalog". PT. kan listen ikke genfindes på hjemmesiden.

Det er aftalt, at listen skal indgå i sin helhed i Byrådets videre arbejde med Budget 2018. Medarbejdersiden vil fortsat gerne deltage i budgetprocessen, men under den forudsætning, at der er respekt for det arbejde, som bliver gjort i den anledning. Listen skal være tilgængelig i sin helhed.

Det er til alles fordel, at MEDorganisationen bidrager. Vi skal kunne se, hvem der har fremsat forslagene, så det ikke i sidste ende bliver en ledelsesbeslutning.

Oversigten med effektiviseringsforslagene fra MEDorganisationen findes nu på hjemmesiden under "Budget 2018" - se siden for "Budgettemadage". Listen skal også kunne findes på siden "Effektiviseringsforslag - Budget 2018".

Punkt 34: Drøftelse: Det sociale kapitel

81.00.00-G01-17-17

Sagsfremstilling

Det fremgår af Hovedudvalgets årshjul, at det sociale kapitel drøftes en gang årligt.

Rammeaftalen om det sociale kapitel danner rammerne for medarbejderinddragelse ved beskæftigelse af ledige og personer med nedsat arbejdsevne. Rammeaftalens formål er at fremme:

- Den forebyggende indsats
- Beskæftigelse af allerede ansatte med nedsat arbejdsevne
- Beskæftigelse af udefra kommende med nedsat arbejdsevne
- Beskæftigelse af ledige

Rammeaftalen om det sociale kapitel samt parternes fælles vejledning om ansættelser på særlige vilkår fra marts 2017 er vedhæftet som bilag.

I henhold til aftalen skal Hovedudvalget have en generel og overordnet drøftelse med henblik på blandt andet, at:

- Fremme en fælles forståelse af og holdning til beskæftigelse på særlige vilkår
- Fastlægge retningslinjer for beskæftigelse af personer med nedsat arbejdsevne og ledige
- Drøfte retningslinjer og konsekvenser for personale og arbejdsvilkår for de øvrige ansatte, herunder sikre, at fortrængning eller udstødelse af allerede ansatte ikke finder sted
- Drøfte opfyldelse af aftalens formål og personalepolitiske tiltag for at forbedre det fysiske og psykiske arbejdsmiljø, herunder at forebygge sygdom og nedsættelse af arbejdsevnen

Der er indgået aftale vedrørende ansættelse af ledige med løntilskud samt aftale vedrørende ansættelse af seniorjobbere - aftalerne er vedhæftet som bilag

Under drøftelserne af retningslinjer for ansættelse på særlige vilkår indgår elementer som fx:

- Antallet af ledige og personer med nedsat arbejdsevne i løntilskudsjob og virksomhedspraktik
- Fordeling på områder
- Det generelle indhold af forløb, herunder uddannelseselementer

Der er udarbejdet en oversigt som viser fordelingen på områder for de forskellige jobformer for 2015 og 2016 -

Oversigten er vedhæftet som bilag

Oversigten er udarbejdet på grundlag af personer som er ansat i et ansættelsesforhold og dermed får løn udbetalt gennem Faxø Kommune som arbejdsgiver.

Der er rejst spørgsmål om antallet af andre personer, som bliver arbejdsprøvet og lignende, som er på arbejdspladserne i forholdsvis kort tid. Disse personer får ikke løn men ydelse fra bopælskommunen, og pt. er det ikke muligt for jobcenteret at udtrække oversigter på området for 2016. Jobcenterleder Vibeke Dyhr deltager i punktets behandling og vil kvalificere den del af drøftelserne samt besvare eventuelle spørgsmål i den anledning.

Indstilling:

Formanden indstiller at:

- Lissie Andréa og Jørgen Lyngsø Larsen præsenterer emnet det sociale kapitel som optakt til drøftelsen
- Jobcenterleder Vibeke Dyhr orienterer om forløb med " udefra kommende med nedsat arbejdsevne " på de kommunale arbejdspladser jf. sagsfremstillingen og svarer på spørgsmål

Beslutning

- Jobcenterleder Vibeke Dyhr redegjorde for opgørelsen over antallet af ulønnet praktikker m.m. for 2016 som de fremgår af nyt tilføjet bilag. Opgørelsen viser antal personer pr. kvartal. Vær opmærksom på, at tallene ikke blot kan lægges sammen, idet den samme person godt kan indgå i flere kvartalers opgørelse alt efter starttidspunkt.

- Der blev spurgt til integrationsuddannelsen (IGU), som er en treårig forsøgsordning, som skal ruste flygtninge og familiesammenførte til arbejdsmarkedet. IGU'en er en toårig uddannelse og omfatter bl.a. ansættelse i en lønnet praktikstilling. Målet med IGU-forløbene er gennem praktisk erfaring, sproglig og faglig opkvalificering (fx AMU-kurser) at bibringe IGU eleverne et kvalifikationsniveau, som gør dem i stand til at gennemføre en erhvervsuddannelse eller give dem tilstrækkelige kompetencer til, at de kan opnå ansættelse på ordinære vilkår.

Det er besluttet at oprette 10 IGU-uddannelsespladser som Chefforum den 20. december 2016 har fordelt således:

- ♦ Center for Sundhed & Pleje → 3 pladser
- ♦ Center for Ejendomme → 4 pladser
- ♦ Center for Familie, Social & Beskæftigelse → 2 pladser
- ♦ Sekretariatene → 1 plads

- Der blev spurgt til Børneattester. Økonomiudvalget har 17. august 2016 fastsat følgende:
 - ♦ Der indhentes børneattest på alle personer, der beskæftiges med mulighed for direkte kontakt med børn under 15 år.
 - ♦ Alle der beskæftiges i Faxe Kommune, også på dette område stilles lige.
 - ♦ Børneattesten aldrig står alene som ansættelseskriterie, men altid følges op af en grundig samlet vurdering, der til enhver tid sætter børnenes sikkerhed, læring og trivsel højest.
- Parternes fælles vejledning om ansættelse på særlige vilkår fra marts 2017 udsendes som et godt opslagsværk til ledere og tillidsrepræsentanter. Centerudvalgene opfordres til i efteråret at invitere Vibeke Dyhr/Jobcenteret med til et møde, hvor det drøftes, at alle skal tage ansvar. Citat oplæg "Lad os fordele opgaven imellem os og undgå at det er den samme afdeling, som trækker læsset".

Bilag

Bilag - Rammeaftale om det sociale kapitel

Bilag - Vejledning om ansættelser på særlige vilkår

Bilag - Aftale om løntilskud

Bilag - Aftale om seniorjob

Bilag - Oversigt over antal ansatte i særlige ordninger i 2015 og 2016

Bilag - Jobcentertal for ulønnet praktikker

Punkt 35: Drøftelse: Udbud af kantine- og mødeforplejning

88.00.00-P20-1-17

Sagsfremstilling

Byrådet besluttede på møde 9. februar 2017 pkt. 14, at der til kommunens Kantine og mødeforplejning udarbejdes et udbudsmateriale og en kvalitetsstandard, hvorefter opgaven sendes i udbud.

Center for Ejendomme har herefter sammensat en udbudsprojektgruppe med repræsentation fra Fællesindkøb (det fælles indkøbskontor som Faxe Kommune har sammen med Næstved og Vordingborg), FOA, medarbejder fra kantinen og centerchefen, som over fire møder har udarbejdet udbudsmateriale. Der er taget udgangspunkt i et materiale fra Næstved Kommune, som for nogle år siden havde sin rådhuskantine og mødeforplejning i udbud.

Tildelingskriterierne er opbygget, så prisen vægter 50 % i den samlede bedømmelse, og kvaliteten vægter 50 % i den samlede bedømmelse. Hvert kvalitetskriterium vægter 20 % af de i alt 50 %.

Kvalitetskriterierne er:

Kantinemiljø	20 %
Kantinens bemanning/fleksibilitet	20 %
Kvalitet	20 %
Sund og ernæringsrigtig mad	20 %
Arbejdsmiljø	20 %

Der afgives kontrolbud på opgaven. Til dette er der sammensat en gruppe med andre personer fra områderne, så der ikke er personsammenfald mellem udbudsgruppen og kontrolbudsgruppen.

Såfremt opgaven udliciteres vil de berørte medarbejdere blive virksomhedsoverdraget. Der er ansat syv personer i kantinefunktionen i samlet 5,5 årsværk, heraf er en seniorjobber som ikke kan virksomhedsoverdrages. Udbuddet har som nævnt i sagen 9. februar også konsekvenser for en 30 timers stilling i centralkøkkenet på Frederiksgadecenteret.

Den foreløbige tidsplan er, at sagen med det foreløbige udbudsmateriale kan forelægges Teknik- og Miljøudvalget 31. maj, og at sagen derefter behandles i Økonomiudvalget og til sidst godkendes af Byrådet inden sommerferien 2017. Opgaven sendes i udbud umiddelbart efter sommerferien. Efter udbuddet skal resultat og tildeling godkendes politisk. Opgaven ventes at kunne træde i kraft fra 1. januar 2018.

Der er udarbejdet referater fra de to første udbudsgruppemøder, de næste to har været arbejds møder uden referat. Referaterne er sendt til Hovedudvalget. Hovedudvalget behandler denne sag på ordinært møde 7. juni. Eventuelle bemærkninger fra Hovedudvalget vil blive forelagt mundtligt til Økonomiudvalgets behandling 7. juni og vil blive indskrevet i sagen til Byrådets behandling 14. juni.

Udbudsmateriale er ikke helt færdiggjort endnu, men det bilagte materiale vurderes fuldt tilstrækkeligt til at træffe beslutning ud fra. Der mangler færdiggørelse af bilag 5, 6 og 8 om medarbejderbeskrivelse, optegning over kantineområderne og arbejdsbeskrivelse for Tingvej 7. Endvidere mangler der i bilag 3 en liste over driftsudstyr. Det færdiggjorte udbudsmaterialet vil inden endelig udsendelse bearbejdes for at sikre sammenhæng mellem udbudsbilagene og gennemgå en generel kvalitetssikring.

Center for Ejendomme indstiller følgende til Teknik- og Miljøudvalget den 31. maj 2017

1. At udbudsmaterialet godkendes som grundlag for udbuddet.
2. At udbuddet igangsættes efter sommerferien med kontraktstart 1. januar 2018.
3. At der afgives kontrolbud på opgaven.

Indstilling:

Formanden indstiller, at udbud af kantinefunktion og mødeforplejning drøftes og der afgives eventuelt udtalelse til sagen som anført.

Beslutning

Hovedudvalget drøftede udbud af kantine- og mødeforplejning og kvitterer for, at procedureretningslinjen for drøftelse af udbud i Faxe Kommune følges.

Medarbejdersiden undrede sig dog over, at det fremlagte materiale ikke var færdigbearbejdet og fandt det problematisk, at det var medarbejderbeskrivelser, der ikke var med i materialet.

Det var ligeledes et synspunkt, at prisen med en vægtning på 50% fylder for meget.

Bilag

Udbudsbetingelser - Kantinedrift og Mødeforplejning, Faxe Kommune

Bilag 1 Kravspecifikation - Kantinedrift og Mødeforplejning, Faxe Kommune vers 22/5

Bilag 2 - Tilbudsliste

Bilag 3 Kalkulationsoplysninger - Kantinedrift og Mødeforplejning, Faxe Kommune

Bilag 4 Kontraktudkast - Kantinedrift og mødeforplejning, Faxe Kommune

Bilag 7 Arbejdsbeskrivelse og processer i kantinen frederiksgade 9, Faxe Kommune

Punkt 36: Drøftelse: Evaluering af Arbejdspladsvurdering, trivsels- og ledelsesevaluering 2016

81.04.00-G01-2-17

Sagsfremstilling

Center for HR, Økonomi & IT har i perioden 22. februar til 7. marts 2017 gennemført en elektronisk evaluering af Arbejdspladsvurdering, trivsels- og ledelsesevaluering 2016. Målet med evalueringen var ønsket om, at få undersøgt medarbejdernes og ledernes oplevelse af forløbet med Arbejdspladsvurdering, trivsels- og ledelsesevaluering 2016. Dette for at sikre den bedst mulige forberedelse af den næste evaluering, der efter planen skal gennemføres i 2018.

Forud for evalueringen blev form og indhold, herunder spørgsmålenes formulering, konfereret af med den arbejdsgruppe, der har arbejdet med evaluering af "Arbejdspladsvurdering, trivsels- og ledelsesevaluering 2016". Denne arbejdsgruppe er repræsentativ og består af både leder-og medarbejderrepræsentanter.

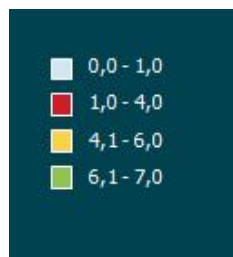
Svarprocenten

Svarprocenten i evalueringen er 38 %. Typiske svarprocenter ligger jf. Analyser i lignende evalueringer i intervallet 35 – 50 %. De generelle årsager til at svarprocenten ikke er lige så høj som ved selve evalueringen, kan være:

- Mindre kommunikation omkring vigtigheden af at deltage i en evaluering af selve evalueringen
- Deltagerne kan ikke direkte se relevansen for dem selv, ved at deltage i en evaluering af selve evalueringen

På denne baggrund kan det konkluderes, at det ved næste evaluering af evalueringen kan overvejes om man bør oprustere kommunikativt.

Resultatet af evalueringen



Når der kigges på sagens bilag "Scorecard" er fordelingen af scoren delt som nedenfor:
Og betydningen af farverne er:

- Niveauet er mindre tilfredsstillende. Der bør ske forbedringer.
- Niveauet er tilfredsstillende. Der er dog plads til forbedringer.
- Niveauet er meget tilfredsstillende.

Spørgsmål	Faxe Kommunes samlede score
Jeg følte mig godt informeret op til evalueringen?	4,9
Jeg oplevede forløbet med besvarelsen af evalueringen som positiv?	4,7
Jeg har oplevet den efterfølgende dialog på arbejdspladsen som positiv?	4,9
Det var nemt at finde tid til, at gennemføre evalueringen?	3,9

I ovenstående tabel fremgår det, at de tre første spørgsmåls samlede score er acceptable. Scoren viser der er plads til forbedringer, hvorimod det sidste spørgsmål viser en lav score, og derfor er vigtig at have fokus på ved næste evaluering i 2018.

På denne baggrund kan det konkluderes, at der ved næste evaluering skal gives mere tid i den periode, hvor selve den elektroniske evaluering besvares. I forhold til ledelsen bør det italesættes, at flere medarbejdere føler, at den manglende

tid er en problematik.

Spørgsmål	Faxe Kommunes samlede score
Det efterfølgende forløb har bidraget til et bedre psykisk arbejdsmiljø på min arbejdsplads?	3,9
Det efterfølgende forløb har bidraget til et bedre fysisk arbejdsmiljø på min arbejdsplads?	3,8

Det efterfølgende forløb har bidraget til bedre ledelse på min arbejdsplads?	4,1
--	-----

Ovenstående tre spørgsmål har fået en lav score. Ud fra de åbne kommentarer vurderes det, at den lave score skyldes, at flere arbejdspladser allerede synes deres psykiske og fysiske arbejdsmiljø er godt, samt at deres ledelse er god og dermed ikke er ændret som følge af gennemførelse af Arbejdspladsvurdering, trivsels- og ledelsesevaluering 2016. Derudover kan en årsag til den lave score også være, at medarbejderne på nuværende tidspunkt ikke oplever forandringer som følge af Arbejdspladsvurdering, trivsels- og ledelsesevaluering 2016, da de ikke er nået langt nok i forløbet til at kunne mærke en eventuel forandring.

Spørgsmål	Faxe Kommunes samlede score
Antallet af spørgsmål i evalueringen var passende?	4,1

Ovenstående spørgsmål har fået en samlet lav score på 4,1 hvilket indikerer, at mange af de deltagende har oplevet det som om, at antallet af spørgsmål i evalueringen ikke var passende. Understøttet af kommentarer fra deltagerne, udtrykker det at der var for mange spørgsmål i evalueringen.

På denne baggrund kan det konkluderes, at der skal reduceres i antallet af spørgsmål i den næste evaluering.

De "Åbne kommentarer"

At 287 medarbejdere har valgt, at komme med en kommentar til evalueringen af en evaluering er atypisk ifølge leverandøren Enalyzer, og viser, at de adspurgte har noget, de gerne vil fortælle.

Af disse 287 kommentarer omhandler 122 af dem anonymiteten ved gennemførelse af evalueringen. Dette viser ifølge Enalyzer, at dette område har en personlig betydning for de deltagende.

To af kommentarerne taler for en åben evaluering. To af kommentarerne taler både for og i mod, og resten af kommentarerne taler imod en åben evaluering. De sidste 118 kommentarer peger på disse ulemper ved en åben evalueringsform:

- manglende ærlighed ved besvarelse af spørgsmålene i evalueringen
- resultatet af evalueringen bliver ikke realistisk, som følge af ovenstående punkt
- en lavere svarprocent, da nogen vælger ikke at deltage pga. den manglende anonymitet

Det er besluttet, at evalueringerne fremover skal afvikles som åbne evalueringer. Da det er første år med en åben evalueringsform viser svarene, at der i 2018 skal gøres en ekstraordinær indsats for at få kommunikeret ud til de ansatte, hvorfor og med hvilket mål evalueringen er åben. På denne baggrund kan det konkluderes, at der er behov for at inddrage kommunens kommunikationsenhed ved næste evaluering, i forhold til målrettet kommunikation af, hvorfor og med hvilket mål evalueringen er åben.

Mange kommentarer handler om spørgsmålene i evalueringen, som opfattes som:

- Svære at forstå
- Kan tolkes på flere måder
- Flere enslydende spørgsmål

Enkelte skriver, at de synes, spørgsmålene er gode.

Flere har udtrykt, at de synes, at evalueringen er for lang, og at det tager lang tid at besvare den.

Derudover peger flere på, at der mangler en svar mulighed der eksempelvis kunne formuleres således: "Ønsker ikke at svare på dette spørgsmål".

Der er også peget på, at det er et uhensigtsmæssigt tidspunkt for gennemførelse af evalueringen grundet flytning og omorganisering.

Flere har givet udtryk for, at de ønsker en opdelt evaluering – enten opdelt i en Ledelsesevaluering, en

Arbejdspladsvurdering og en Trivselsevaluering eller opdelt i en Ledelsesevaluering og en Arbejdspladsvurdering og

trivselsevaluering.

I forhold til det efterfølgende forløb, er det her meget forskelligt, hvordan dette har været håndteret på de enkelte arbejdspladser. Nogen har arbejdet grundigt med det efterfølgende forløb, mens andre arbejdspladser stort set ikke har arbejdet videre i forløbet efter den elektroniske evaluering. Enkelte arbejdspladser er først gået i gang med det videre forløb i starten af 2017.

Nogle medarbejdere har oplevet problematikker omkring hvilken leder der egentlig bliver evalueret. Derudover fremgår det også, at flere ledere har været i tvivl, om hvordan de skulle forholde sig under deres egen besvarelse. Skulle de besvare den i forhold til deres lederkollegaer eller i forhold til deres medarbejdere. Center for HR, Økonomi & IT har i forløbet vejledt de der har henvendt sig om, at de skal besvare ud fra deres lederkollegaer, da en leder ikke er kollega med sine medarbejdere.

Den nedsatte arbejdsgruppe under Center for HR, Økonomi & IT har den 4. maj 2017 holdt møde og drøftet den gennemførte evaluering af Arbejdspladsvurdering, trivsels- og ledelsevaluering 2016. HR & Løn afdelingen har på mødet blandt andet tilkendegivet, at den næste evaluering også gennemføres som en åben evaluering. Arbejdsgruppen drøftede dette samt evalueringens øvrige resultater og slutter op om det besluttede i forhold til evalueringen i 2018.

Indstilling:

Formanden indstiller:

1. at det ved næste evaluering af evalueringen skal oprustes rent kommunikativt
2. at der ved næste evaluering skal sikres mere tid i den periode, hvor selve den elektroniske evaluering besvares, samt at det i forhold til lederne italesættes, at flere medarbejdere føler, at den manglende tid er en problematik
3. at der skal reduceres i antallet af spørgsmål i den næste evaluering
4. at kommunikationsenheden ved næste evaluering skal inddrages i forhold til en mere målrettet kommunikation af hvorfor og med hvilket mål evalueringen er åben
5. at den nedsatte arbejdsgruppe, sammen med Center for HR, Økonomi & IT på denne baggrund skal forbedre den næste evaluering med hensyn til indhold, formuleringer og omfang

Beslutning

Hovedudvalget drøftede og godkendte de 5 indstillingspunkter.

Drøftelsen handlede overvejende om undersøgelsen skal være anonym eller ikke anonym. Der var forskellige holdninger til, om man kan regne resultatet for retvisende nok, eller der bliver svaret ærligt på spørgsmålene. Der blev stillet spørgsmålstejn ved nogle ledes håndtering af kritik. Ledelsen er fortsat af den opfattelse, at undersøgelsen skal være åben. Der kan gøres noget ved kulturen, de steder, hvor der er noget galt. Dialog og diskussion flytter holdninger og mennesker.

Det var ligeledes et synspunkt, at undersøgelsen bør deles op i 3 selvstændige undersøgelser, så man godt kan svare på de 2 og så måske undlade ledelsevalueringen, hvis ikke man er helt tryk ved at svare på den. Det kunne måske give en højere deltagelsesprocent.

Den nedsatte arbejdsgruppe arbejder videre med problemstillingerne frem mod næste evaluering i efteråret 2018.

Bilag

Scorecard

Bilag - Åbne kommentarer - Center for Børn & Undervisning

Bilag - Åbne kommentarer - Center for Ejendomme

Bilag - Åbne kommentarer - Center for Familie, Social & Beskæftigelse

Bilag - Åbne kommentarer - Center for HR, Økonomi & IT

Bilag - Åbne kommentarer - Center for Kultur, Frivillighed & Borgerservice

Bilag - Åbne kommentarer - Center for Plan & Miljø

Bilag - Åbne kommentarer - Center for Sundhed & Pleje

Bilag - Åbne kommentarer - Politisk & Juridisk Sekretariat

Punkt 37: Drøftelse: Evaluering af TR-dagen den 5. april 2017

81.38.08-G01-11-17

Sagsfremstilling

Den 5. april 2017 blev den årlige temadag for alle tillidsrepræsentanter i Faxe Kommune afholdt på Midtskolen, afdeling Sofiendal.

Der var 64 tilmeldte - Heraf har 27 personer deltaget i evalueringen af dagen svarende til en svarprocent på 42,2.

Den samlede vurdering af TR-dagen viser, at deltagere, der har svaret på evalueringen, var enten "særdeles tilfreds" (11,1%) , "meget tilfreds" (63,0 %) eller "mindre tilfreds" (25,9%) med dagen.

De forskellige oplægs individuelle score fremgår af evalueringsrapporten, ligesom kommentarerne hertil fremgår af fritekstbesvarelsene.

92,6 % af besvarelsene angiver, at det er en god idé at fortsætte med at afholde TR-dage.

Renskrift af gruppedrøftelserne er ligeledes vedhæftet som bilag.

Indstilling:

Formanden indstiller:

1. at punktet fremlægges af Lissie Andréa og Lene Nielsen
2. at evalueringen med tilhørende kommentarer drøftes
3. at der fortsat en gang årligt inviteres til TR-dag
4. at TR-dagen finansieres af akutmidler
5. at Hovedudvalget står for TR-dagen og arrangerer den i samarbejde med HR & Løn afdelingen

Beslutning

Evalueringen rammer plet, også hvor den er kritisk. Der manglede noget sammenhæng. Der skal overvejes nogle andre former for gruppearbejde ved næste års TR-dag.

Hovedudvalget vil også i 2018 stå for TR-dagen, som finansieres af akutmidler.

Lissie Andréa indsender dato for TR-dagen 2018 til Lilli Christoffersen.

Bilag

Program TR-dag 5. april 2017

Bilag - Evaluering af TR-dagen 5. april 2017

Bilag - Renskrift - gruppearbejde

Punkt 38: Drøftelse: Handleplan for arbejdsmiljøet 2017

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 2017

Beslutning

Hovedudvalgets handleplan for arbejdsmiljøindsatser blev gennemgået. Der var ingen nye tilføjelser.

Under punktet "forebyggelse af vold og trusler" blev det nævnt, at der er et hængeparti med nogle skemaer til indberetning/håndtering af voldshændelser, ligesom der mangler noget tilgængelig information til forældrene. Arbejdet hermed er gået i stå i forbindelse med skift af centerchef. Materialet skal være tilgængeligt på Intranet, eller hvad man nu aftaler i Centerudvalget for Børn & Undervisning. Centerchef Ib Østergaard Rasmussen samler op i forhold til informationer/vidensdeling til Centerchef Erik Østerby.

Bilag

Bilag - Hovedudvalgets handleplan for arbejdsmiljøindsatser 2017

Punkt 39: Drøftelse: Sundhedsforsikring

81.38.04-P35-3-16

Sagsfremstilling

Medarbejdersiden ønsker en generel drøftelse af muligheden for at tegne en kommunal sundhedsforsikring alternativt med egenbetaling jf. bestemmelserne om sundhedsordninger.

Uddrag af vejledning til protokollat om aftaler om nedgang i kontantløn (fleksible lønpakker)

Sundhedsordninger

Ordninger der tilbydes som led i en generel personalepolitik og har til formål at fremme en forebyggende og helbredende indsats i forhold til medarbejdernes sundhed og arbejdsmiljø med henblik på at opnå effekter som fx øget trivsel på arbejdspladsen og nedbringelse af sygefraværet. (fx massage, fysioterapi, kiropraktor, rygestopkurser, kostvejledning, psykologhjælp, helbredsundersøgelse, zoneterapi)

Specifik vedr. sundhedsordninger kan der ikke etableres ordninger for medarbejdere, omfattet af offentlige overenskomster, i form af nedgang i kontantløn, hvor den konkrete ordning betyder, at disse medarbejdere får en fortrinsadgang til offentlige ydelser eller tilsvarende ydelser udbudt af private udbydere. Dette betyder, at almindelige regler om visitation skal følges.

Dette betyder bl.a., at der ikke kan indgås aftaler om sundhedsforsikringer.

Indstilling:

Formanden indstiller, at Hovedudvalget drøfter holdninger til kommunal sundhedsforsikring.

Beslutning

På grund af tidspres blev punktet udsat til næste møde.

Mulighed for en ordning gennem kommunen med selvfinansiering af præmien undersøges.

Punkt 40: Orientering: Genoptagelse af sag - Det ny Faxe, en kulturforandringsproces

81.04.04-G01-3-16

Sagsfremstilling

På baggrund af COK-rapporten har direktører, chefer og ledere i Faxe Kommune i 2016 arbejdet med nedenstående delelmner:

- Udarbejdet en fælles fortælling og anvendelse af den gode historie som strategisk ledelsesværktøj
- Innovation og samskabelse, herunder arbejdes der på en innovationshåndbog
- Ledelsesudvikling med fokus på lederprofiler for niveau 1-4 og Faxe Leder- og læringsakademi

Delelmnerne udgør samlet set Det ny Faxe, hvor formålet er at løse nutidige og fremtidige velfærdsudfordringer med fokus på udvikling af service til borgere.

Det konceptuelle arbejde med delelmnerne er lavet i grupper nedsat af direktionen. I december 2016 fik Center for HR, Økonomi & IT en afrapportering og overdraget ansvaret for implementeringen af det videre arbejde, hvor HR & Løn Afdelingen i praksis skal løse opgaven i tæt samarbejde med Direktionssekretariatet, som er ansvarlig for kommunikationsindsatsen. Fokus fremadrettet vil blandt andet være inddragelse af ledere, medarbejdere og MED-organisationen i implementeringsprocessen.

Implementeringsplan

Det ny Faxe er et kulturforandringsprojekt, som bygger på vores ledelsesgrundlag og værdier. Implementeringsplanen involverer alle ledere, arbejdspladser og MED-organisationen. Lederskab bredt i organisationen er nødvendigt ved kulturforandringer. Derfor gennemføres en organisationsanalyse, der skal give os en status på graden af lederskab og ledelse i respektive centre, afdelinger og arbejdspladser. Vi skal også afklare, hvor og hvordan vi nemmest kan skabe hurtige gevinster ved implementering af innovation og samskabelse, herunder hvilke hindringer, der skal overvindes i form af uhensigtsmæssige strukturer og processer.

Der skal oprettes et netværk af ambassadører, som blandt andet skal anvendes som brobyggere mellem centrene for at skabe større sammenhængskraft og helhedsforståelse i opgaveløsningen, grundet deres kendskab til interne forhold.

Kommunikation er afgørende for en succesfuld implementering. Derfor arbejdes der på en kommunikationsplan, der skal sikre rettidig og relevant kommunikation og dialog omkring Det ny Faxe bredt i organisationen.

Det ny Faxe lanceres indledningsvis ved lederforum primo marts 2017, hvor fokus vil være på den fælles fortælling og lederprofiler. Herefter gennemføres der workshops ved direktionen, chefforum samt respektive centre med fokus på implementering af lederprofilerne. Løbende vil der ske kommunikation baseret på dialog, så alle medarbejdere kan følge med i implementeringsprocessen.

Faxe Leder- og læringsakademi forventes lanceret efter sommerferien, hvor der udbydes kurser målrettet ledere og medarbejdere. Indledningsvis vil kurserne have fokus på at understøtte implementering af Det ny Faxe og henad vejen vil udvalget af kurser blive bredere og målrettet vores behov for kompetenceudvikling blandt ledere og medarbejdere. Den konkrete implementering af Det ny Faxe forventes at ske på de enkelte arbejdspladser efter sommerferien. Planen er endnu ikke udarbejdet, men vil fokusere på, at implementering sker trinvis i respektive centre og arbejdspladser.

Hovedudvalget, 22. februar 2017, pkt. 15:

Det ny Faxe er en kulturforandringsproces, som der blev orienteret om jf. sagsfremstillingen.

Kirsten Jacobsen satte lidt flere ord på de forskellige delelmner, hvilket førte til en ganske interessant debat om samfundsforhold.

Hovedudvalget, 26. april 2017, pkt. 25:

Der blev givet en kort orientering - Punktet genoptages på næste møde.

Indstilling:

Formanden indstiller, at Direktionen orienterer om status på kulturforandringsprocessen Det ny Faxe.

Beslutning

På grund af tidspres blev punktet udsat til næste møde.

Der blev kort spurgt ind til en implementeringsplan - Centerchef Ib Østergaard Rasmussen har efterfølgende rundsendt en tidsplan for det Ny Faxe til Hovedudvalget.

Punkt 41: Orientering: Status på Ejendomsstrategien

81.38.04-P35-3-16

Sagsfremstilling

Arbejdet med Ejendomsstrategien fortsætter og pt. er Administrationen ved at være på plads.

Dagens møde indledes med en kort 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

Jørgen Veisig orienterede om parkeringsforholdene omkring administrationsbygningerne. Det er en udfordring i det daglige at finde parkeringspladser. Center for Ejendomme udsender et oversigtsbillede til administrationsbygningerne, som anviser, hvor der kan parkeres.

Støj og lydgener blev nævnt. Ejendomsstrategien har ikke nogen endelig tidsplan, men de fleste udfordringer forventes at være løst sidst på året.

Punkt 42: Meddelelser

81.38.04-P35-3-16

Beslutning

- Annelise Sørensen spurgte til arrangementet "Åbent hus" - 4 personer var på arbejde, men der kom ingen besøgende.
- Jørgen Lyngsø Larsen rejste spørgsmålet om skolernes lille repræsentation af ledere på arbejdsmiljødagen, idet niveau-5 lederne ikke var inviteret.

Punkt 43: Næste møde

81.38.04-P35-3-16

Beslutning

Næste ordinære møde er fastsat til den 16. august 2017.