

REFERAT Hovedudvalget d. 23-10-2019

Mødedato Onsdag d. 23. oktober 2019 kl. 09:00

Mødested Mødelokale Gisselfeld AB - Rådhuset, Frederiksgade 9 i Haslev

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsordenen.....	3
Godkendelse af referat fra sidste møde den 14. august 2019.....	4
Drøftelse: Evaluering af deltagelse i budgettemadag og dialogmøder med Økonomiudvalget.....	5
Drøftelse: Evaluering af budgetproces.....	6
Drøftelse: Budget 2020 - 2023.....	7
Drøftelse: Handleplan for sygefraværsindsats.....	9
Drøftelse: Nedsættelse af arbejdsgruppe vedrørende udarbejdelse af procedure for god håndtering a	10
Drøftelse: Nedsættelse af arbejdsgruppe til sammenskrivning af intentionerne i Nærværspolitikken	11
Beslutning: Ny repræsentant til Feriefondens bestyrelse.....	12
Drøftelse: De nye ferieregler i 2020.....	13
Drøftelse: Høringssvar om forslag til udbudspolitik.....	14
Drøftelse: Handleplan for arbejdsmiljøet 2019.....	15
Orientering: Arbejdsmiljøberetning 2019.....	16
Drøftelse: Procedure for inddragelse af tillidsrepræsentant/medarbejdere i ansættelsesudvalg.....	17
Drøftelse: Udlevelsen af organisationens niveau-5 stillinger.....	18
Meddelelser.....	20
Næste møde.....	21

Punkt 47: Godkendelse af dagsordenen

81.38.04-P35-1-19

Sagsfremstilling

Godkendelse af dagsordenen.

- Herunder prioritering af punkter.

Indstilling:

Formanden indstiller, at dagsordenen godkendes.

Beslutning

Dagsordenen blev godkendt og punkter prioriteret.

Punkt 48: Godkendelse af referat fra sidste møde den 14. august 2019

81.38.04-P35-1-19

Sagsfremstilling

Godkendelse af referat fra sidste møde den 14. august 2019.

(Se referatet på Intranettet under MEDorganisation/Hovedudvalget)

Indstilling:

Formanden indstiller, at referatet fra mødet den 14. august 2019 godkendes.

Beslutning

Referatet blev godkendt.

Punkt 49: Drøftelse: Evaluering af deltagelse i budgettemadag og dialogmøder med Økonomiudvalget

81.38.04-P35-1-19

Sagsfremstilling

Hovedudvalget har deltaget på byrådets budgettemadag den 16/9 2019. Der har ligeledes været afholdt dialogmøde med Økonomiudvalget den 29/1 2019, 6/3 2019 og 12/6 2019.

Budgetmateriale for 2020 samt høringssvar er digitale og kan ses på hjemmesiden.

Indstilling:

Formanden indstiller, at der sker en evaluering af Hovedudvalgets deltagelse i byrådets budgettemadag og dialogmøder med Økonomiudvalget.

Beslutning

Budgettemadagen

Der var kun gode tilbagemeldinger. Hovedudvalget følte sig velkommen og ikke kun som tilskuer. Der var tilfredshed med, at Hovedudvalget var et punkt på dagens dagsorden, som betød taletid. Det blev taget godt imod, idet der også var dialog med politikerne undervejs i pauserne og ved deltagelse i fællesspisningen. Det blev bemærket, at Byrådet havde lyttet til medarbejdersidens synspunkter, idet der efterfølgende ved budgetforhandlingerne blev sat penge af til at opnormere sygefraværsindsatsen med 2 årsværk.

Dialogmøderne

Hovedudvalgets fælles evaluering viser, at der med fordel kan arbejdes på konceptet. Fra at have 1-times dialogmøder er de nu blevet til ½-times dialogmøder. Det virker presset og forudseeligt og lidt som envejskommunikation grundet den korte tid. Hovedudvalget talte om workshop eller udveksling af emner på forhånd, så begge parter bidrager til det, som optager hver især og på den måde en mere styret debat. Der var også forslag om, at nogle udvalg kunne holde dialogmøder sammen, så man fanger den hele tværgående indsats.

Der er indført dialogmøder med det politiske niveau, og dialogmøderne skal vi beholde, men også udbygge på. Vi skal finde den rette form.

Politikerne har ikke selv evalueret budgetprocessen endnu. Emnet drøftes igen på decembermødet, idet den politiske evaluering forventes at være klar der.

Punkt 50: Drøftelse: Evaluering af budgetproces

81.38.04-P35-1-19

Sagsfremstilling

På baggrund af deltagelse i byrådets budgettemadag og dialogmøder med Økonomiudvalget var Hovedudvalget samlet den 20. juni 2019 med henblik på at udarbejde fælles høringssvar - Høringssvaret fremgår af bilag.

Budgetmaterialet for 2020 samt høringssvar er digitale og kan ses på hjemmesiden - Budgetvejledningen for 2020 er vedhæftet som bilag.

Indstilling:

Formanden indstiller, at der sker en evaluering af budgetprocessen.

Beslutning

Det har været en meget speciel budgetproces i år, idet folketingsvalget gjorde, at hele planlægningsperioden blev noget forkortet og forceret. Det må vi håbe ikke gentager sig næste år.

Faxe Kommune fik dog en god budgetaftale, idet vi fik ca. 70 millioner mere end først forventet.

Medarbejdersiden mente dog, det var sin sag at udsende et budgetforslag uden indregning af tilskud. Det havde givet "ondt i maven" steder i organisationen lige indtil budgetforliget forelå. Spørgsmålet som blev stillet er, om det er nødvendigt, at de forventede tilskud ikke er med i oversigten? Det synspunkt er der mange argumenter for og imod - Der skal tages de nødvendige hensyn til begge parter.

Formanden oplyste, at den i medierne omtalte udligningsreform for kommunerne forventeligt bliver forhandlet i foråret.

Bilag

Bilag - Høringssvar fra Hovedudvalget budget 2020 - 2023

Bilag - Budgetvejledning 2020

Punkt 51: Drøftelse: Budget 2020 - 2023

81.38.04-P35-1-19

Sagsfremstilling

Pressemeddelelse

Forlig om budget 2020

Der er onsdag den 9. oktober 2019 indgået forlig om budget 2020-2023.

Bag aftalen om budget 2020-2023 står samtlige politiske grupper i Faxe Byråd:

Socialdemokraterne, Venstre, Dansk Folkeparti, Borgerlisten, Enhedslisten, Socialistisk Folkeparti, Liberal Alliance og Det Konservative Folkeparti.

Et budget med styrket indsats for de socialt udsatte børn, unge og familier, samt sikring af fremtidens kommunale service.

Et budget med god sammenhæng mellem velfærdsudgifter til den øgede tilvækst i befolkningen og klare politiske prioriteringer er resultatet af forhandlingerne om budget 2020-2023 i Faxe Kommune.

- Det er et godt og solidt budget, som vi kan være stolte af. Et budget som på flere punkter udvikler servicen og fastholder den allerede gode service der gives i Faxe Kommune. Jeg glæder mig over, at det lykkedes os, at blive enige på tværs af alle partier i byrådet, siger borgmester Ole Vive.
- Vi står nu med en styrkelse af blandt andet de specialiserede områder der gennem en massiv investering på årligt 16 mio. kr. får et løft. Opretholdelse af indsatserne på ældreområdet, med værdighed i fokus, samt sikring af normeringerne på dagtilbudsområdet nu og i fremtiden. Vi fjerner et gebyr og dermed en lettelse af byrderne for den enkelte borger, siger borgmester Ole Vive og tilføjer:
- Med denne aftale fastholder vi den nuværende service til mange flere borgere nu og i fremtiden. Det er afgørende, at befolkningsstigningen ikke finansieres via et lavere serviceniveau til vores nuværende borgere, derfor er de enkelte områders budgetter også tilrettet efter befolkningsudviklingen.

Budget 2020 byder desuden på et fornuftigt anlægsniveau, med fokus på foreningslivet og infrastrukturen i hele kommunen. Der sikres investeringer i erhvervs- og boligudvikling, der kan gavne og understøtte eksisterende og nye virksomheder i kommunen.

Med budget 2020 er der aftalt opprioriteringer for samlet set 23,7 millioner kroner. Samtidig er der aftalt reduktioner for 13,4 mio. kr. og effektiviseringer for 16,5 millioner kroner. Det samlede budget er i balance i 2020.

Med budget 2020 sættes fokus på:

- At styrke og understøtte de udsatte børn, unge og familier i kommunen.
- At fastholde normeringen i vores dagsinstitutioner også i fremtiden.
- At sikre en værdig og helhedsorienteret service til vores ældre borgere nu og i fremtiden.
- At der afsættes midler til renovering af belægnings på cykelstier og fortove i hele kommunen.
- At der kan etableres en ny hal i Dalby og renovering af eksisterende idrætsfaciliteter i hele kommunen.
- At der sikres midler til infrastrukturinvesteringer ved skoler og institutioner samt trafik knudepunkter.
- At der kan ske udvidelse af daginstitutionen "Småfolket" i Haslev.

Budgetforlig og budgetbalance er vedhæftet som bilag.

Indstilling:

Formanden indstiller, at Hovedudvalget

- drøfter budgetforliget med fokus på de udfordringer som Hovedudvalget skal agere på i det kommende år
- drøfter proces for eventuelle opsigelser som følge af budgetmæssige besparelser

Beslutning

Byrådet behandler budget 2020-2023 den 31. oktober 2019. Det er et godt tegn for organisationen, at alle partier står bag den forventede godkendelse. Det er også et godt tegn, at der næsten er balance i overslagsårene.

Formanden gør opmærksom på afsnit 2 i forligsteksten "Fælles om forebyggelse". Det kan måske betyde organisatoriske ændringer - forstået som opgaveglidning mellem centre. MEDorganisationen vil blive inddraget.

Når budgettet er vedtaget vil sagen starte i direktionen og herefter på tværs og i de centre, som det vil berøre.

Medarbejdersiden synes "Fælles om forebyggelse" lyder spændende og glæder sig til at deltage. Der skal kigges på indsatserne i sammenhæng, så alle deltagende afdelinger kan følge med i forhold til de opgaver, der vil blive sat i værk. Medarbejdersiden opfordrer til at tage tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter med i processen så tidligt som muligt.

Bilag

Bilag - Budgetforlig 2020-2023

Bilag - Budgetforlig 2020 i tal

Punkt 52: Drøftelse: Handleplan for sygefraværsindsats

81.28.00-G01-1019-18

Sagsfremstilling

På baggrund af Økonomiudvalgets drøftelse af Handleplan for sygefravær (bilag) den 2. oktober 2019 orienteres om bemærkninger og kommentarer til handleplanen. I forlængelse af dette indstiller HR & løn afdelingen til drøftelse

- At Hovedudvalget hvert kvartal følger op på om aktiviteter gennemføres som planlagt i handleplanen og udviklingen i sygefraværet.
- At Hovedudvalget og Chefforum hvert kvartal mødes med henblik på drøftelse af handlinger og resultater.

Indstilling:

Formanden indstiller:

1. at orienteringen tages til efterretning
2. at Hovedudvalget kvartalsvis følger op på handlingsplanens aktiviteter og resultater
3. at Hovedudvalget og chefforum kvartalsvis mødes og drøfter aktiviteter og resultater

Beslutning

Der blev orienteret fra mødet med Økonomiudvalget den 2. oktober 2019 om handleplanen for sygefraværsindsatsen. Økonomiudvalget er meget optaget af sygefraværsindsatsen, og der blev fremvist stort engagement. Allerede under introduktionen til handleplanen, var der gang i snakken. Økonomiudvalget tilslutter sig handleplanen, men havde holdninger til brug af ordvalg. Selve handleplanen skal fremstå noget mere dialogbaseret. Det bliver der arbejdet med.

Hovedudvalget tilsluttede sig kvartalsvis opfølgning på handleplanens aktiviteter og handlinger sammen med Chefforum, med det formål fælles at beslutte, om der er behov for at justere på indsatser.

I forbindelse med budgetforliget er der indregnet en besparelsesdel, som skal opnås ved den målrettede sygefraværsindsats. Der vil komme en sag på om kapitalisering af sygefravær på næste møde i december.

Der var en drøftelse af personaleomsætningen. Højt fravær, trivsel og stor personaleomsætning har en sammenhæng. Hvis vi kan sænke sygefraværet, vil det også få effekt på trivsel og dermed personaleomsætningen. Faxe Kommunes personaleomsætning er lidt højere en landsgennemsnittet (opgjort på kommuneniveau). Chefforum har drøftet personaleomsætningen på møde den 22. oktober 2019.

Claus Strandmark rundsender materialet til orientering - Eventuelle spørgsmål besvares på decembermødet.

Bilag

Bilag - Handleplan for sygefraværsindsats - Økonomiudvalget 19.09.19

Bilag - Referatpunkt Øks behandling af handleplan for en helhedsorienteret indsats for sygefravær

Punkt 53: Drøftelse: Nedsættelse af arbejdsgruppe vedrørende udarbejdelse af procedure for god håndtering af sygefravær

81.28.00-G01-1019-18

Sagsfremstilling

Som en del af Handleplanen for sygefraværsindsatsen indgår udarbejdelse af en samlet procedure for god håndtering af sygefravær på arbejdspladsen som én af indsatserne. Proceduren udarbejdes af en arbejdsgruppe bestående af udpegede medlemmer fra Hovedudvalget, Chefforum og HR & Løn Afdelingen. Proceduren skal færdiggøres i efteråret 2019 til implementering i januar 2020.

Arbejdsgruppen har til formål at udarbejde en sammenhængende procedurebeskrivelse, som støtte til ledere med sygemeldte medarbejdere. Proceduren skal ses i sammenhæng med planen om at lave en Pixiudgave for ”Den gode samtale” og er derudover en konkretisering af Nærværspolitikken.

Proceduren bør indeholde følgende elementer:

- Kontakten mellem medarbejder og leder ved sygefravær
- Retningslinjer for afholdelse af sygefraværssamtaler
- Beskrivelse af lederens tilgang og forholdemåde ved medarbejders sygdom
- Anvendelse af sygefraværstatistik

HR & Løn Afdelingen foreslår følgende sammensætning af arbejdsgruppen:

- To medlemmer fra Hovedudvalget
- Repræsentanter fra Chefforum eller niveau 4 ledere
- Fra HR & Løn Afdelingen deltager Thomas Hansen og Jonas Hansen

Grundet den korte tid til deadline inden implementering foreslås det, at HR & Løn Afdelingen udarbejder konkrete udkast som drøftelsen kan tage sit udgangspunkt i, dels for at få konkrete drøftelser men også for, at de juridiske aspekter er afklaret på forhånd.

Indstilling:

Formanden indstiller, at Hovedudvalget udpeger deltagere til arbejdsgruppen.

Beslutning

Hovedudvalget udpeger Annelise Sørensen, Lene Høiriis Nielsen og Lissie Andréa til arbejdsgruppen.

På dagens møde forelå der ikke oplysninger om konkret udpegning fra chefforum til arbejdsgruppen om en centerchef eller niveau 4 ledere.

Punkt 54: Drøftelse: Nedsættelse af arbejdsgruppe til sammenskrivning af intentionerne i Nærværspolitikken og retningslinjer for stress og trivsel

81.28.00-G01-1019-18

Sagsfremstilling

Som en del af Handleplanen for sygefraværsindsatsen, samles udmøntning af Nærværspolitikken og den eksisterende arbejdsgruppes arbejde vedrørende retningslinjer for Stress og Trivsel i et dokument. Formålet er at samle intentioner og retningslinjer med relation til nærvær og sygefravær, da disse elementer er to sider af samme sag og derved i praksis ikke kan adskilles. En anden begrundelse for at samle disse er af pædagogiske hensyn således, at den enkelte leder kun har ét dokument at forholde sig til.

Den nuværende arbejdsgruppe for udarbejdelse af retningslinjer for Stress og Trivsel består af: Lissie Andréa, Sandie Larsen, Imran Akbar og Jonas Hansen.

Indstilling:

Formanden indstiller, at Hovedudvalget beslutter at udvide den eksisterende arbejdsgruppes mandat til også at omfatte en sammenskrivning af intentionerne i Nærværspolitikken og retningslinjer for stress og trivsel.

Beslutning

Det blev pointeret, at opgaven ikke er en sammenskrivning af politikker. Retningslinjen for stress og trivsel skrives færdig som påbegyndt og herefter samles intentionerne i politikkerne i et dokument.

På dagens møde forelå der ikke oplysninger om konkret udpegning fra chefforum til arbejdsgruppen.

Punkt 55: Beslutning: Ny repræsentant til Feriefondens bestyrelse

81.38.04-P35-1-19

Sagsfremstilling

Feriefondens Bestyrelse har anmodet om, at Hovedudvalget udpeger ny medarbejderrepræsentant til den ledige bestyrelsesplads.

Feriefondens bestyrelse består af 5 medlemmer, hvoraf 2 udpeges af ledelsen og 3 bestyrelsesmedlemmer udpeges af medarbejdersiden i Hovedudvalget.

Valg til bestyrelsen foretages hvert tredje år i maj måned, og sidste valg var i maj 2018, hvor siddende bestyrelse blev valgt.

Bestyrelsen er p.t:

Fra medarbejdersiden: Lene Møller Olsen, Tove Bjørklund og Susanne Falch - Susanne Falch er udtrådt af bestyrelsen.

Fra ledersiden: Anette Falk og Leif Petersen (valgt maj 2019)

Den ledige bestyrelsesplads som medarbejderrepræsentant i Feriefonden har været annonceret på Intranettet.

Efter ansøgningsfristens udløb indstiller Bestyrelsen at:

Karsten Møller

Bygherrerådgiver/Bygningskonstruktør

Center for Ejendomme

udpeges til den ledige bestyrelsesplads.

Indstilling:

Formanden indstiller, at Karsten Møller indtræder som medarbejderrepræsentant i Feriefondens bestyrelse.

Beslutning

Hovedudvalget godkender, at Karsten Møller indtræder som medarbejderrepræsentant i Feriefondens bestyrelse.

Punkt 56: Drøftelse: De nye ferieregler i 2020

81.38.04-P35-1-19

Sagsfremstilling

Medarbejdersiden ønsker en drøftelse af de nye ferieregler, som gælder fra 2020.

Der er den 8. oktober 2019 udsendt oplysninger om samtidighedsferie, miniferieår og overgangsregler for de nye ferieregler fra 2020 til lederforum, chefforum og alle tillidsrepræsentanter - Se bilag.

Læs eventuelt mere om de nye regler på Intranettet - Link kommer her: <https://intra.faxekom.dk/mig-som-ansat/fravaer-og-frihed/nye-ferieregler-i-2020>

Indstilling:

Formanden indstiller, at de nye ferieregler drøftes.

Beslutning

Drøftelsen handlede om retten til at overføre ferie fra optjeningsåret 2018 til optjeningsåret 2019 (til afvikling i miniferieåret 1/5 - 31/8 2020).

I 2019 har "en hele året ansat fuldtidsmedarbejder" optjent 16,67 feriedage. Der erindres om, at man uændret også har 6. ferieuge.

Der er specielle regler, som gør sig gældende på lærerområdet. På dagpasningsområdet kan man komme i bekneb på grund af lukkedage og lignende.

Hovedudvalget besluttede, at det er muligt at overføre feriedage efter gældende regler - Det håndteres lokalt.

Der skal være mulighed for "at låne" feriedage på forskud, hvis problemet skulle opstå i miniferieåret. I tilfælde af fratræden vil der ske modregning.

Bilag

Bilag - Oplysninger om samtidighedsferie, miniferieår og overgangsregler - Nye ferieregler i 2020

Punkt 57: Drøftelse: Høringssvar om forslag til udbudspolitik

81.38.04-P35-1-19

Sagsfremstilling

Nedenstående er modtaget til behandling i Hovedudvalget.

Høring i sag nr. 195 fra Økonomiudvalgets møde den 2. oktober 2019 - forslag til udbudspolitik.

I forbindelse med vedtagelsen af et budget for 2019 blev der indgået et budgetforlig. Af budgetforliget fremgik det, at der i 2019 skal udarbejdes en politik for udbud. Økonomiudvalget fik på sit møde den 2. oktober 2019 forelagt et udkast til en politik for udbud. Økonomiudvalget besluttede at sende udkastet i høring i organisationen.

Det udarbejdede udkast til en politik er vedhæftet som bilag.

Det overordnede formål med politikken er at give borgere, leverandører og medarbejdere et overblik over kommunens holdninger til og beslutninger om, hvordan udbud anvendes i Faxe Kommune. Udbudspolitikken skal fremadrettet sikre, at Faxe Kommune opnår god kvalitet og effektivitet i de kommunale indkøb samtidig med, at kommunen opnår markedets bedste vilkår i forhold til ønsket om kvalitet og funktionalitet, herunder en sikring af, at de daglige driftsopgaver løses bedst muligt.

Kommentarer til høringsmaterialet kan fremsendes på mail til Ib Østergaard Rasmussen på email: ibrab@faxekommune.dk senest fredag den 13. december 2019 klokken 12.00. Herefter sendes sagen til fornyet behandling i Økonomiudvalget.

Hovedudvalget høres ligeledes i sagen ligesom det forventes, at Lederforums medlemmer sikrer den fornødne inddragelse i deres MED-system.

Indstilling:

Formanden indstiller, at Hovedudvalget udarbejder høringssvar.

Beslutning

Der blev orienteret om, at sagen om forslag til en udbudspolitik tager sit udspring i budgetforliget for 2019-2022.

Økonomiudvalget har udsendt sagen til behandling i centerudvalg og lokaludvalg.

Claus Strandmark udarbejder på vegne af Hovedudvalget udkast til høringssvar på udbudspolitikken til behandling på december-mødet. Af sagsfremstillingen skal det fremgå, hvad der er af nyt.

Bilag

Bilag - Udkast til Udbudspolitik for Faxe Kommune

Punkt 58: Drøftelse: Handleplan for arbejdsmiljøet 2019

81.38.04-G01-1-15

Sagsfremstilling

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

Handleplanen fremgår af bilag.

Indstilling:

Formanden indstiller:

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

Beslutning

Der var ingen nye tilføjelser til handleplanen på dagens møde.

Bilag

Bilag - Hovedudvalgets handleplan for arbejdsmiljøindsatser 2019

Punkt 59: Orientering: Arbejdsmiljøberetning 2019

87.00.00-G01-3-19

Sagsfremstilling

Direktionen og Hovedudvalget har fremsendt et ønske om justering af indholdet i den overordnede arbejdsmiljøberetning for 2019. Der er ønske om en afrapportering, som følger mere tydeligt og nuanceret op på alle udfordringer på de enkelte arbejdspladser, også mindretals udfordringer. Derudover efterspørges bedre beskrivelse af centrenes bekymringer og indsatser.

Justering af afrapportering i forhold til arbejdsmiljøberetningen udspringer som følge af en tendens i afrapporteringen fra 2018 til at generalisere og dermed ikke formidle udfordringer oplevet af få eller enkeltpersoner.

Indstilling:

Formanden indstiller, at der orienteres om arbejdet med arbejdsmiljøberetningen før der fremlægges oplæg til beslutning den 11. december 2019.

Beslutning

Orienteringen blev taget til efterretning. Forslag til ny afrapportering fremlægges på mødet den 11/12 2019.

Punkt 60: Drøftelse: Procedure for inddragelse af tillidsrepræsentant/medarbejdere i ansættelsesudvalg

81.38.04-P35-1-19

Sagsfremstilling

Medarbejdersiden har ønsket en drøftelse af procedure for inddragelse af tillidsrepræsentant/medarbejdere i ansættelsesudvalg.

Vejledningen som bliver givet til organisationen følger bestemmelserne i procesguide for rekruttering, som er vedhæftet sagen som bilag (Se afsnit 3).

Indstilling:

Formanden indstiller, at Hovedudvalget drøfter procedure for inddragelse af tillidsrepræsentant/medarbejdere i ansættelsesudvalg.

Beslutning

Drøftelsen handlede om nedsættelse af ansættelsesudvalg, og hvem der skal have plads heri. Tillidsrepræsentanterne oplever ikke at blive inviteret ind, ligesom baggrunden for en efterfølgende lønftale ikke altid er oplyst.

Der skal aftales procedure i lokaludvalgene - Har arbejdspladsen en tillidsrepræsentant, skal tillidsrepræsentanten tilbydes en plads i ansættelsesudvalget. Tillidsrepræsentanten kan videregive sin plads til anden medarbejderrepræsentant. Er der ikke en tillidsrepræsentant, skal det afklares, om det giver mening, at fællestillidsrepræsentanten deltager. Det er ligeledes vigtigt, at der deltager medarbejderrepræsentanter fra dem, som skal have den nye medarbejder ansat. Hvis tillidsrepræsentanten ikke deltager i ansættelsesudvalget, skal der aftales på hvilken måde nødvendig information tilgår.

Procesguiden for rekruttering udsendes til lederforum og alle tillidsrepræsentanter med opfordring til at lave beskrivelse i lokaludvalget om nedsættelse af ansættelsesudvalg med udgangspunkt i ovenstående.

Bilag

Bilag - Guide rekruttering

Punkt 61: Drøftelse: Udlevelsen af organisationens niveau-5 stillinger

81.38.04-P35-1-19

Sagsfremstilling

Medarbejdersiden har ønsket at løfte udlevelsen af organisationens niveau-5 stillinger til drøftelse i Hovedudvalget.

Uddrag fra Organisation og Ledelse 2018:

Ledere (niveau 4)

Hvert center kan have et antal skole-, institutions-, område- eller afdelingsledere. Ledernes primære ansvar er at sikre den daglige drift, fagligheden og personaleledelse, samt fokusere på daglig ressourceprioritering på afdelingsniveau. Det er ledernes ansvar at sikre, at den daglige personaleledelse udøves i overensstemmelse med ledelsesgrundlaget for Faxe Kommune. Ledernes rolle er ligeledes at oversætte de samlede planer og strategier for den samlede kommune til en afdelingsspecifik kontekst. I kraft af institutioner og afdelingers meget varierende størrelse og opbygning kan der være store forskelle mellem ledernes opgaver og ansvar på tværs af den samlede organisation. De specifikke forhold i et givent center kan medføre behov for en særskilt lokal organisering og ansvarsdeling. Det betyder, at det for nogle ledere vil være nødvendigt at delegere en del af ledelsesansvaret til en niveau 5-leder. Dennes rolle og kompetencer beskrives i afsnittet nedenfor.

På den ene side skal niveau 4-ledere henholde sig til fastlagte budgetter, servicemål og rapporteringskrav mv. (central styring - decentral ledelse). På den anden side har lederne det direkte ansvar for serviceproduktion, budgettet og personaleledelse (decentral ledelse), og det sker på et værdibaseret frem for et regelbaseret grundlag.

Øvrige ledere (niveau 5)

Dette ledelsesniveau rummer mange forskellige typer ledere. Der kan være tale om koordinatore, teamledere mv. der har delegeret personaleledelse. Denne funktion er ikke nødvendigvis en fuldtidsstilling, men kan kombineres med øvrige driftsopgaver. Den enkeltes konkrete opgaver fastlægges i samarbejde med niveau 4-lederen, som har det samlede personaleansvar for området/afdelingen, økonomi mv.

Generelt

Der oprettes ikke niveau 5 stillinger uden stillingtagen til den nødvendige organisering af arbejdsmiljøgrupper i MEDsystemet.

Indstilling:

Formanden indstiller, at Hovedudvalget drøfter udlevelsen af organisationens niveau-5 stillinger.

Beslutning

Niveau 4 og 5

Formanden indledte med en uddybning af forståelsen af niveau 4 og 5 stillinger som beskrevet i Organisation og Ledelse 2018.

Organisation og Ledelse 2018 er vedhæftet referatet som nyt dokument.

Udgangspunktet er, at niveau 4 har det fulde ansvar.

- De store arbejdspladser, skolerne, områdelederne m.fl. kan delegere opgaver til niveau 5
- Personaleledelse kan delegeres (f.eks. MUS), men ikke det økonomiske ansvar
- Delegering skal være klart og entydigt aftalt og beskrevet
- Derfor kan der være store forskelle på, hvad der er delegeret og dermed udlevelsen af niveau 5
- Der må aldrig være tvivl om, hvem man refererer til

Medarbejdersiden kvitterede for beskrivelsen og forklaringen på, at det udmøntes forskelligt. Det har været noget utydeligt med ledelsesansvaret, men det er nu synliggjort og skal drøftes lokalt, så hverken ledere eller medarbejdere er i tvivl om delegeringen og dermed personaleledelsen.

TRIO-samarbejde

Herefter var der en længere drøftelse af forståelsen for bemanning af TRIO-grupperne med udgangspunkt i ovenstående og den status på etablering af TRIO-grupper, som er vedhæftet under meddelelser.

TRIO-samarbejdet er dagligdagsproblemerne. Det giver mening, at det er den daglige leder, som har det fulde ansvar i hverdagen, der skal håndtere TRIO-samarbejdet. Det kan både være niveau 4 eller 5 alt efter delegering.

Der var bemærkninger om:

- Der kan være noget, der skal kigges på i forhold til handleplanen for sygefraværsindsatsen. Der er risiko for, at niveau-4 kan blive sat lidt af, i forhold til de tilbagemeldinger, der skal komme fra TRIO-grupperne. Tilbagemeldingerne behandles i lokaludvalget, men det skal tjekkes, om der er behov for en præcisering.
- Det er en skal-opgave at deltage i TRIO-samarbejdet og kan ikke fravælges. Det er afgørende for den videre indsats, at TRIO er etableret og fungerer.
- Oversigten over etablering af TRIO-grupper under meddelelser er ikke retvisende.
 - HR & Løn afdelingen sørger for opfølgning hurtigst muligt.
 - Oversigten skal ændres til at vise med navn, hvem der er i TRIO på den enkelte arbejdsplads
 - Hvem er spurgt om etablering af TRIO, idet listen ikke er retvisende - Der skal også spørges til om de har møder og om det fungerer.
- Der er stadig uklarhed i organisationen om forståelsen af begrebet TRIO
 - Der kunne med fordel udarbejdes et papir om den velfungerende TRIO, som TRIO kan spejle sig i og tænke over egen måde at udøve samarbejdet, eller måske gøre noget, de ikke har prøvet før.
 - Lokalt skal man fastsætte møderække/forventningsafstemning
 - TRIO er måden vi arbejder på i dagligdagen, men erstatter ikke MEDstrukturen
 - Direktionssekretariatet kan måske bistå med hjælp til formulering af en beskrivelse

Bilag

Bilag - Organisation og Ledelse 2018

Punkt 62: Meddelelser

81.38.04-P35-1-19

Beslutning

- Status på svarprocenter på arbejdspladsvurdering og trivselsvurdering pr. 30. september 2019 - Se bilag.
 - Der blev spurgt til hvem som må se trivselsundersøgelsen - Der fastholdes det, som er lovet fra start - at det kun er nærmeste leder, der må se kommentarerne, fortroligheden skal bevares.
 - Der var spørgsmål til besvarelsesprocenten, idet nogle først sent har modtaget mailen om undersøgelserne - Spørgsmålet er om der er andre, der har fået mailen sent eller slet ikke? - Det undersøges.
 - Chefforum har drøftet undersøgelsen - Synes undersøgelsen er meget lang og kunne ønske sig noget kortere
 - Resultatet af arbejdspladsvurdering og trivselsvurdering er på dagsordenen den 11/12 2019, hvor det hele drøftes i sammenhæng.
- Status på etablering af TRIO-grupper - Se bilag - læs flere bemærkninger om samme under punkt 61.
- Thomas Knudsen er ansat som ny direktør 1. december 2019
- Eva Laursen havde fået henvendelse fra medarbejdere om evalueringen af budgetprocessen. Der blev givet udtryk for, at det opleves som en meget lang proces, når det i juni bliver offentliggjort, at stillinger skal nedlægges på arbejdspladsen. Man føler sig ramt af beskrivelserne. Det er en af udfordringerne ved at have den lange åbne budgetproces, men giver også mulighed for, at andre kan arbejde for en med beskrivelser og høringssvar. Det kræver en god ledelsesmæssig håndtering og hurtig besked til de berørte.

Bilag

Bilag - Svarprocent 30. september 2019 med total

Bilag - TRIO-liste pr. september 2019

Punkt 63: Næste møde

81.38.04-P35-1-19

Beslutning

Næste ordinære møde er fastsat til den 11. december 2019.