

# REFERAT 09-13 Økonomiudvalget d. 15-04-2013

**Mødedato** Mandag d. 15. april 2013 kl. 12:30

**Mødested** kantinen, Kanalstræde 2

## **Indholdsfortegnelse**

Dialogmøde mellem Økonomiudvalg og Hovedudvalg, april 2013.....	3
---	---

# **Punkt 74: Dialogmøde mellem Økonomiudvalg og Hovedudvalg, april 2013**

12/108058

## **Sagsprocedure**

Dialogmøde mellem Hovedudvalget og Økonomiudvalget.

## **Hovedindstilling**

Kommunaldirektør Hans Søie indstiller, at:

1. Hovedudvalg og Økonomiudvalg drøfter forskellige temaer og tiltag vedrørende budget 2014.

## **Formål**

1. At Hovedudvalget og Økonomiudvalget gives mulighed for - med udgangspunkt i de dele af budgetudarbejdelsen, der vedrører budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold - at drøfte temaer, tiltag og ønsker i forhold til budget 2014-2017.
2. At Hovedudvalget og Økonomiudvalget herigennem gensidigt inspirerer hinanden i forhold til udarbejdelse af budgettet.

## **Sagsbeskrivelse af hovedindstilling**

Hovedudvalget drøftede den 19. marts ønsker til dagsordenen på det fælles dialogmøde mellem Hovedudvalg og Økonomiudvalg.

Økonomiudvalget drøftede den 11. april, på baggrund af input fra Hovedudvalget, ønsker til dagsordenen på det fælles dialogmøde mellem Hovedudvalg og Økonomiudvalg.

Dialogmødet mellem Hovedudvalg og Økonomiudvalg indgår som en integreret del af budgetprocessen med det formål at Hovedudvalg og Økonomiudvalg kan have en fælles drøftelse af de dele af budgetudarbejdelsen, der vedrører budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold.

## Konkret indhold

På mødet er der mulighed for en generel drøftelse af ønsker og bemærkninger til budgettet samt materialet til budgetseminar 1. På baggrund af Hovedudvalgets møde 19. marts og Økonomiudvalgsmødet den 11. april er der fremkommet specifikke ønsker om, at nedenstående punkter drøftes på dialogmødet 15. april.

1. Budget 2014-2017:
2. Effektivisering:
3. Lønpolitik:
4. Den 6. ferieuge:
5. Personalepolitikken:
6. Seniorjobs:
7. Afskedigelse:
8. Resultater gennem forenkling og tillid:
9. balancen mellem arbejde og ressourcer:
10. De politiske signaler:

## Beslutning i Økonomiudvalget den 15-04-2013

### Indhold

[Referat af dialogmøde mellem Hovedudvalget og Økonomiudvalget. 2](#)

[Medarbejdernes punkt 1 - Daginstitutioner. 2](#)

[Medarbejdernes punkt 2 - Skoler. 3](#)

[Medarbejdernes punkt 3 - Resultater gennem forenkling og tillid. 5](#)

[Medarbejdernes punkt 4 – Effektiviseringer. 7](#)

[Medarbejdernes punkt 5 - Lønpolitikken. 8](#)

[Medarbejdernes punkt 6 – Den 6. ferieuge. 8](#)

[Medarbejdernes punkt 7 – Ny Personalepolitik. 8](#)

[Medarbejdernes punkt 8 – Seniorjobs. 8](#)

[Medarbejdernes punkt 9 - Afskedigelser. 9](#)

[Afrunding. 9](#)

## Referat af dialogmøde mellem Hovedudvalget og Økonomiudvalget

Velkomst og orientering ved Borgmester Søren Kjærsgaard. Han opfordrer til dialog men bemærker at det er begrænset, hvad der kan gøres på nuværende tidspunkt af året da vi afventer forhandlinger mellem KL og regeringen i juni.

Vækstplanen sætter dog en vis ramme for budgettet for 2014-17.

Der oplyses at den nuværende serviceramme er reduceret men dog er anlægsrammen blevet forøget.

Søren Kjærsgaard orienterer om at byrådet har haft besøg fra KL der orienterede om de økonomiske udfordringer for kommunerne. Det byrådet fik at vide er at det hedder ”mere for mindre”. Vi skal klare os med det vi har – og sandsynligvis lidt mindre. Det er den platform Økonomiudvalget arbejder ud fra.

### Medarbejdernes punkt 1 - Daginstitutioner

Søren Kjærsgaard fortæller at, hvis regeringen giver os ekstra penge til daginstitutionsområdet er det naturligvis interessant at se på tildelingsmodellen, så der evt. kan blive færre børn pr. pædagog. Søren Kjærsgaard oplyser endvidere, at det er et oplagt område at tage fat på. Det er dog vigtigt at huske, at antallet af 0-6 årige forventes at falde endnu mere end vi forventede sidste år, så samlet set vil området nok ikke få tilført ressourcer.

Jørn Christensen oplyser at det er et fokusområde for SF's side og at de vil prioritere emnet meget højt når de går til budgetforhandlinger.

Kari Petersen sender en appel om at der sker noget på børneområdet da kvaliteten er faldende i de tilbud vi har. En bedre folkeskole er afhængig af gode normeringer i dagtilbud.

René Strunch påpeger at, mht. inklusionsindsatsen vil der i høj grad blive brug for ressourcerne i de almene dagtilbud. Der er allerede udfordringer med de 'normalt' visiterede børn og disse kan kun forventes at blive større.

Søren Kjærsgaard fremhæver, at hele byrådet har dette fokus og allerede har brugt en del ekstra midler på området.

Kari Petersen replicerer, at de ikke oplever at der er kommet noget ud af de 6.1 mio. da de er gået til at betale gæld.

Søren Kjærsgaard kommenterer at det havde været en endnu værre situation, hvis de ikke havde fået pengene.

Sine Agerholm siger, at det er væsentligt at vi holder fokus på at den opgave vi har med inklusion. Økonomisk går det som det skal, men hvad med det indholdsmæssige? Sker der den fremdrift for børnene som det forventes. Den del har vi brug for at vide noget mere om. Det er børnene det drejer sig om.

Rene Strunch påpeger at udfordringen er taget op i perspektivnotaterne for området. Derudover opfordrer han til at dagpleje fastholdes som et tilbud.

Kari Petersen fremhæver at medarbejderne på hendes område ikke kan se at de ekstra 6.1 mio. er blevet brugt. Hun giver udtryk for at medarbejderne ikke bare er optaget af at få flere kolleger, men også af effekt. Helt overordnet vil de have lov at beholde deres egne besparelser inden for området (ligesom skolerne).

Finn Martensen understreger at dagområdet som udgangspunkt skulle kunne beholde sine egne penge. Pengene kommer dog ikke flyvende og måske skal man ikke bruge dem som man plejer. Man er klar over at Holbæk ikke er strålende normeringsmæssigt er, men man bør være åben for nye muligheder f.eks. mulighed for pasning på skæve tidspunkter, hvis det er efterspurgt.

Søren Kjærsgaard rundede herefter punktet af og gik videre til medarbejdernes næste punkt.

### Medarbejdernes punkt 2 - Skoler

#### Finansiering af skolereform

*HU spørger hvordan vil man finansiere de 10 mio.kr., det vil koste at sætte den nye skolereform, som sandsynligvis er på vej?*

Søren Kjærsgaard oplyser at det på nuværende tidspunkt er svært at afgøre, hvor meget det vil koste kommunen at implementere en ny skolereform og hvordan vi i givet fald vil finansiere det beløb det måtte koste. Det er primært fordi reformen ikke er vedtaget endnu samt spørgsmålet om, hvilket skoleår det er realistisk at forvente at en ny skolereform kan træde i kraft. Han oplyser at der på nuværende tidspunkt ikke er afsat penge til dette i budgettet, da man afventer resultatet af økonomiforhandlingerne.

Jens Rohrberg kommenterer at undervisningsministeriet arbejder på forlig med helhedsskole og øget undervisning. Det er korrekt at den ikke er vedtaget, men jf. DLF vil det være fra sommeren 2014 og vil koste ca. 10 mio. Er der sat penge af til denne udvidelse af undervisningstiden?

Søren Kjærsgaard replicerer at KL og regeringen forhandler og der forventes at følge penge med, hvis vi pålægges nye opgaver. Det er dog svært at forholde sig til når man ikke ved hvad udfaldet af forhandlingerne bliver.

Jens Rohrberg oplyser, at der vil være tilskud til efteruddannelse men ikke drift i de oplæg regeringen er kommet med indtil videre.

## **Inklusion**

*HU spørger til hvilke tiltag har man tænkt sig at gennemføre i forbindelse med at Kommunerne påtog sig en inklusionsopgave fra Undervisningsministeriet i efteråret 2012?*

Søren Kjærsgaard oplyser, at der er nedsat en arbejdsgruppe, som arbejder med inklusionstankegangen med henblik på at decentralisere specialundervisning. De skal bl.a. ske kompetenceudvikling af lærerne finansieret af "20 mio. kr. puljen". Jens Rohrberg fortæller, at målet er at ca. 96 % af elever skal rummes i folkeskolen. Derudover skal der spares 46 mio. over de næste 3 år, hvor 3 mio. skal hentes i folkeskolerne. Når man tager højde for ambitionsniveauet ligger der her en stor opgave for kommunen. Mht. puljen på 20 mio. så er den ikke kun til udvikling da bl.a. 2,6 mio. bruges på drift til buskørsel.

Søren Kjærsgaard påpeger at de 3 mio. er udtryk for en ændret indsats, og ikke en ren besparelse. Vi ændrer indsatsen så vi kan fastholde serviceniveauet.

Rene Junker oplyser at de 96 % Jens refererer til, er et nationalt mål. Erfaringer fra andre kommuner viser at man ved at inkludere kan gøre det billigere og mere effektivt.

Sine Agerholm spørger ind til om det har den effekt som vi forestiller os. Vi skal kunne dokumentere den effekt vi tror vores tiltag har.

Jens Rohrberg påpeger, at der er en vis forsinkelse i vores proces idet lærerne i normalklasserne ikke ved nok om inklusion. Hvis man f.eks. har 8 ADHD børn i sin klasse vil det gå ud over det samlede kvalitetsniveau.

Jørn Christensen tilkendegiver, at vi skal følge området, så vi får dokumenteret at udviklingen sker som vi ønsker.

Erklærer sig enig med borgmesteren i, at midlerne i de kommende år begrænsede, og at det også hører med til det her.

Finn Martensen pointerer at Holbæk af historiske årsager måske har haft lidt flere børn i specialklasser, fordi der har været tilbud til rådighed i kommunen. Han fornemmer dog, at der generelt bliver gjort en stor indsats for at imødekomme inklusionsudfordringen men anerkender også at der muligvis er et efterslæb på lærersiden.

Søren Kjærsgaard spørger ind til om der er andet til dette punkt.

Kari Petersen oplyser, at hendes område oplever at skoleområdet får lov at beholde deres penge, og det gør dagtilbuddet ikke. F.eks. var dagtilbuddet underbudgetteret på el/vand og varme, men skulle betale 4,6 mio., skolerne var overbudgetteret men fik lov at beholde midlerne. Lige som dagtilbuddet betaler for ressourcepædagogerne, det gør skolerne ikke men de bruger dem på lige fod med dagtilbuddet.

Søren Kjærsgaard konstaterer at de to eksempler der nævnes bl.a. drejer sig om nogle midler fra ejendomme. Han spørger om det generelt er direktionens indtryk at der er en forfordeling af dagtilbuddene.

Rene Junker replicerer, at det er et større puslespil der skal gå op og at der ikke foregår en bevidst negligering af dagtilbuddene.

Hans Søje fremfører at det teknisk set er rigtigt, at der blev fjernet penge fra området, men at der reelt ikke er blevet en pædagog mindre, idet økonomiafdelingen kan dokumentere, at der ikke er blevet færre løntimer på dagområdet.

Kari Petersen noterer, at dette efter hendes overbevisning ikke er korrekt.

Søren Kjærsgaard betoner at der er fra politisk hold ikke er en prioritering af det ene frem for det andet. Økonomiudvalget vil dog tage overvejelserne med i deres videre arbejde.

Bjarne Petersen udtrykker bekymring over, at det tilsyneladende er økonomien der skal bestemme hvordan man anbringer børn. Derudover kræver stor opmærksomhed og nye kompetencer bl.a. i Folkeskolen. Han spørger ind til hvad udvalget tænker om det.

Søren Kjærsgaard oplyser at processen sker i forlængelse af den tidligere udvikling på området, og det har fra starten været den faglige begrundelse, der har været afgørende. Det har både vist sig at have en bedre effekt samt være billigere.

Sine Agerholm fortæller at det gør indtryk på hende, når man ser at f.eks. netværksanbringelser har god effekt for børnene. Generelt skal kendskabet til de gode erfaringer udbredes.

Søren Kjærsgaard og Økonomiudvalget ønsker herefter at springe lidt i emnerne og går derfor direkte til punktet vedr. resultater gennem forenkling og tillid.

### **Medarbejdernes punkt 3 - Resultater gennem forenkling og tillid**

Søren Kjærsgaard indleder punktet ved at pointere, at det er meget vigtigt for økonomiudvalget at udvalget kommer ind på dette og understreger at kommunen kommer til at arbejde med det meget fremover. Fra politisk side vil man det her, og man vil det med borgeren i centrum.

Han orienterer videre og fortæller at der skal tænkes nyt, og findes nye måder at løse opgaverne på. Det er grundlæggende en omstilling og en forandring, der prioriteres politisk. Det skulle meget gerne også føre til, at man som medarbejder oplever større kvalitet i opgaveløsningen og dermed også bedre trivsel.

Rene Strunch kvitterer for dette og bemærker, at det er rart at høre, at det ikke kun er de økonomiske udfordringer der har været med til at sætte denne dagsorden. Han understreger tillige at, hvis man vil have anderledes måder at løse tingene på må man have fat i medarbejderne. Det må nødvendigvis være dem der er de mest kvalificerede til dette. Hvis de lavt hængende frugter skal høstes er det vigtigt at medarbejderne bliver en meget vigtig medspiller.

Søren Kjærsgaard siger at man fra politisk hold er helt enige i den betragtning og der også er lagt op til dette i materialet omkring det.

Erik Vestergaard pointerer, at der er svært for mange at forholde os til. Der går noget tid fra det er vedtaget i direktionen til det implementeres "på gulvet". Derfor hører HR nogle gange udtalelser som "åh, er det endnu et HR-tiltag".

Kari Petersen underbygger dette og fortæller at hun oplever det samme. Hun fremhæver at medarbejderne gerne vil inviteres tidligere og være med til at så frøet.

Jens Rohrberg påpeger at den igangværende konflikt med lærerne har kostet på tillidsdelen hos dem.

Hans Søie opsummerer og fremhæver at det er vigtigt at HU bruger denne lejlighed til at diskutere nogle af de bagvedliggende værdier for hvor kommunen er på vej hen. Herunder hvordan kan man som medarbejder være med til at skabe forenkling i en virkelighed, hvor vi ikke har flere penge og ikke får flere penge. Han opfordrer til, at prøve at fokusere på om dette her kunne være en vej at gå i fremtiden.

Bjarne Kongsted anerkender medarbejdernes holdninger og tilkendegiver, at der skal kommunikeres ud til den yderste led i organisationen, at det også i høj grad drejer sig om trivsel for den enkelte medarbejder.

Flemming Rydahl påpeger, at de hos hjemmeplejen oplever, at patienterne er væsentlig dårligere end for 5 år siden – og at der er blevet færre hænder i samme periode. Det er i den sammenhæng vigtigt at bemærke at en travl hverdag kan betyde at det er svært at tænke innovativt og finde på nyt.

Gitte Damm erklærer sig enig med Flemming Rydahl i, at medarbejdere og ressourcer er pressede.

Rene Strunch supplerer med at påpege, at kunderne skal være så tilfredse at de ikke benytter sig af de private tilbud der er. Han oplever at også at de er meget pressede og at der kræves en kommunikationsindsats for at få folk til forstå hvad det handler om. De fleste synes nok ikke der er grund til at lave om på ting der umiddelbart fungerer. Han fremhæver, at det er meget vigtigt at medarbejderne bliver en del af processen. Det skal være muligt at prøve og fejle – ikke en 'nul-fejls kultur'.

Bjarne Kongsted kommenterer, at bare fordi man er presset betyder det jo ikke, at man ikke kan tænke innovativt – og nogle gange fremmer pres innovationen.

Gitte Damm oplyser at rehabiliteringsprojektet blev italesat "forkert" i det der blev lagt for meget vægt på at man skal spare. Kreativiteten bliver dræbt hvis man beder de ansatte om at save den gren over de selv sidder på.

Sine Agerholm minder om, at det er vigtigt at huske på hvad medarbejdernes motivation for sådan et projekt er, nemlig at de forhåbentlig vil opleve øget trivsel, selvbestemmelse og arbejdsglæde.

Rene Strunch supplerer med at definitionen af 'effektivisering' skal kommunikeres klart og tydeligt. Det behøver ikke at betyde samme service til mindre pris – det kan også betyde bedre service til samme pris.

Jens Rohrberg kommenterer, at der skal vises tillid gennem handling. Hvis man f.eks. presser medarbejderne til at tage på arbejde når de er syge fordi sygefraværet er stigende, kan det opleves som et uetisk pres. Kommunikation er vigtig her.

Søren Kjærsgaard erklærer sig enig i at kommunikationen er vigtig. Især i det forum der er her, er det vigtigt at vi kan kommunikere ordentligt og effektivt. Fra politisk og administrativ side kan man ikke kommunikere dette her ud, hvis TR og medarbejderrepræsentanterne siger noget andet. Det er vigtigt at have for øje, at det er i en proces, hvor der vil være forandringer hele tiden. Vi når ikke et punkt hvor vi kan sige at nu er vi færdige med forandring.

Jens Rohrberg fremhæver igen, at hvis man vil skabe en innovativ kultur, er ikke nok at sige det - tillid skal der handles på. Hvis man presser syge medarbejdere til at komme på arbejde brydes tilliden.

Kari Petersen siger, at det er vigtigt at have samme fodslag. Frivillighedsprojektet er et godt eksempel vi kan lære noget af. Der var medarbejderne med fra starten og det skabte medejerskab – når man først er nået så langt, skal tilliden nok komme.

Ole Lollike fortæller at frivillighed blev en succes fordi man sagde noget, og hurtigt kom med håndgribelige tiltag man kunne forholde sig til. Han kommenterer, at der er en tendens til at vi laver projekterne meget store før vi kommer i gang, hvilket sandsynligvis ikke skaber grobund for ejerskab og succes.

Rene Strunch siger at man har brug for et signal fra ledelsen om at man tror på at medarbejderne kan komme med værdifulde input. Der vil virkelig være godt og skabe motivation og ejerskab.

Janne Cunliffe fortæller at de i Vej og Park arbejder meget med det her og dagligt prøver, at se om der er noget vi kan gøre bedre. Det er en proces der skal løftes fra "bunden", men det kan godt lade sig gøre. Janne giver udtryk for, at de i Vej og Park selv synes, at de er en solstrålehistorie.

Søren Kjærsgaard kvitterer for det gode eksempel og påpeger, at det netop er den praksis, vi skal have ført ud i hele organisationen. Det er f.eks. det man prøver at ramme med samarbejdet omkring "Væk med bøvet".

Søren Kjærsgaard erklærer sig derudover enig i, at det er vigtigt at medarbejderne inddrages og afrunder herefter punktet og går videre til punktet om effektivisering.

## **Medarbejdernes punkt 4 – Effektiviseringer**

Søren Kjærsgaard indleder med fortælle, at man sigter efter at lave færre men større effektiviseringsforslag og at det overordnede mål er, at vi skal løse opgaverne bedst og billigst.

Han fortsætter med at oplyse at der skal skabes et råderum indenfor den ramme der er, da vi ikke skal regne med at få flere penge tilført og de lavt hængende frugter er blevet plukket. Kommunikation er yderst vigtig, men vi som politikere skal også turde stå på mål for de beslutninger vi træffer. Selvom vi måske ikke skal fyre medarbejdere, vil vi sandsynligvis have brug for færre hænder.

Tine Grodal påpeger, at for at kunne det, skal vi have robuste medarbejdere og derfor har vi brug for kompetenceudvikling for at kunne udvikle medarbejderne i takt med opgaverne.

Rene Strunch kommenterer at der mht. afskedigelser og udlicitering er uheldige erfaringer, f.eks. fra rengøringen. Han spørger hvad udvalget tænker om kommunens arbejdsgiveransvar på baggrund af disse erfaringer.

Søren Kjærsgaard replicerer, at man skal have øget forberedelse og bedre kommunikation og at det er de to største erfaringer fra processen vedr. udbud af rengøring. Det blev i den proces lidt fordækt at der ville ske en reduktion i personale. Det var klart for udvalget – men nok ikke for alle andre.

Finn Martensen supplerer med at det er en vanskelig kommunikationsopgave at forklare, hvordan man kan spare penge ved at udlicitere til en privat virksomhed, der skal tjene penge. Det overordnede spørgsmål er om det giver mening. Gitte Damm oplyser at hendes område står overfor en udlicitering, der ikke giver nogen mening og fastslår at nogle gange er det at udlicitere en ideologisk beslutning.

Bjarne Kongsted replicerer, at det overordnede politiske ansvar de som politikere har, først og fremmest er overfor skatteborgerne. Det betyder at kommunen skal drives bedst og billigst, da der ikke kommer penge hverken fra Christiansborg eller fra borgernes lommer. Til spørgsmålet om det giver mening svarer han, at ja det gør det altid, hvis man kan frigive nogle midler og fastholde det samme serviceniveau.

Jens Rohrberg fremhæver at bedst og billigst nogen gange kan være to forskellige regnskaber, idet billigst handler om sparede midler men at det er sværere at definere og måle 'bedst'.

Bjarne Kongsted svarer at rengøringsprocessen ikke var til et 12-tal. Men at det ikke rykker ved, at hvis han om et år kan se at der har været en effekt – så har det givet mening for ham.

Sine Agerholm oplyser at de i den socialdemokratiske gruppe har haft fokus på, at der skal tages bedre hånd om de medarbejdere der skal overdrages til de nye virksomheder. Det er vigtigt at politikerne tager ansvar for at medarbejderne har nogle arbejdsvilkår, der er til at leve med. Det må ikke føre til sygemeldinger og lignende, da det helt sikkert vil øge udgifterne på den lange bane.

Søren Kjærsgaard fortæller at der er over 30 udbud om året og at selvom rengøring ikke har været 'ren' succes, har den har trods alt frigivet op til 19 mio. Han spørger retorisk hvor man ellers skulle vi have fundet dem, hvis kommunen ikke havde gjort det og fortsætter med at konstatere, at alternativet er endnu værre, nemlig at vi kommer til at reducere antallet af medarbejdere i kommunen.

Søren Kjærsgaard slutter punktet af og oplyser at, pga. tidspres vil de sidste punkter blive gennemgået lidt hurtigt.

## **Medarbejdernes punkt 5 - Lønpolitikken**

Flemming Rydahl indleder med at konstatere, at der er ikke ens lønpolitik for alle i hele kommunen. Han oplyser at ca. 10 % af den løn som sygeplejersker får, skulle komme fra decentrale midler, men at det ikke er den oplevelse han har.

Derudover er han overrasket over, at da han i februar forhandlede løn for 3 sygeplejersker fik at vide at man ikke kunne få nogle penge da der ikke var nogle. Lønpolitik vil han derfor gerne høre noget mere om.

Søren Kjærsgaard svarer at man efterlever kommunens lønpolitik, og hvis man har oplevet noget andet så skal medarbejderne endelig tage det op med HU på deres næste møde.

Kenn Thomsen beder om at få oplysninger om den specifikke problemstilling på skrift.

## **Medarbejdernes punkt 6 – Den 6. ferieuge**

Søren Kjærsgaard oplyser, at det ene og alene er op til den enkelte medarbejder om 6. ferieuge skal udbetales.

## **Medarbejdernes punkt 7 – Ny Personalepolitik**

Søren Kjærsgaard fremhæver at udvalget synes, at HU skal være en del af udviklingen af personalepolitikken. Det gode resultat skal nås gennem tillid, ansvar og forenkling. Der skal være fokus på at den bliver let forståelig og derved nem at implementere. Der kommer input på vores personaledag den 14. maj og desuden er HU omdrejningspunktet for tilblivelsen af denne.

## **Medarbejdernes punkt 8 – Seniorjobs**

Søren Kjærsgaard oplyser at man fra politisk side også er meget optaget af hvordan man håndterer dette. Det kan godt blive en udfordring men det afhænger også af, hvad KL får forhandlet hjem med regeringen. Han oplyser at der arbejdes meget med at seniorjobberne også kommer ud på det private arbejdsmarked og ikke kun ansættes i Holbæk kommune.

## **Medarbejdernes punkt 9 - Afskedigelser**

Søren Kjærsgaard påpeger at emnet har været vendt et par gange allerede og foreslår, at man går videre, hvis der ikke er yderligere kommentarer.

## **Afrunding**

Søren Kjærsgaard opsummerer dialogen og fremhæver, at balance mellem opgaver og ressourcer er vigtig. Han anerkender at ressourcer er mange ting og at budgetterne skal suppleres med udvikling af arbejdspladsens sociale kapital. Det politiske perspektiv er det brede, og det vil man komme ind på gennem såvel personalepolitikken samt projektet med resultater gennem forenkling og tillid.

Kari Petersen påpeger at det også handler om at få en beskrivelse af hvilke konsekvenser det vil have arbejdsmæssigt, hvis der er faldende ressourcer.

Bjarne Kongsted oplyser, at der kommer nogle ændringer af finansieringen af kompetenceudvikling fra statens side i 2014, der muligvis kunne bruges i forbindelse med nogle af disse tiltag.

Søren Kjærsgaard afrunder mødet og oplyser, at udvalget er glad for det format der er fundet med udveksling af emner og spørgsmål før selve dialogmødet. Han takker på udvalgets vegne for et godt møde.