

REFERAT Hovedudvalget d. 19-02-2014

Mødedato Onsdag d. 19. februar 2014 kl. 09:00

Mødested Administrationsbygningen i Faxe - Mødesalen

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden.....	3
Godkendelse af referat fra sidste møde den 11. december 2013.....	5
Ansøgning fra Center for Social & Beskæftigelse om godkendelse af ny MEDstruktur.....	7
Dispensationsansøgning fra Center for Social & Beskæftigelse om fælles lokaludvalg og arbejdsmi	9
Ansøgning fra Center for Sundhed & Pleje om ændret MEDstruktur for Plejen.....	11
Valg af medarbejderrepræsentant til Styregruppen for Øje for Nærvær.....	13
Handleplan for arbejdsmiljøet.....	15
Status på projekt Øje for Nærvær 2013 og indsatser for 2014.....	17
Koncept til trivsels- og ledelsesevaluering.....	21
Status på arbejdet med frivillighed i Faxe Kommune og tilbagemelding fra organisationen.....	24
Budgetprocedure 2015.....	27
Jobbank - omplaceringsliste.....	29
Nyt koncept til den obligatoriske MEDuddannelse.....	31
Implementerings- og kommunikationsplan for Informationssikkerhedspolitikken.....	33
Decentralisering af løn og økonomiopgaver - Nye administrative systemer på skoleområdet.....	36
Meddelelser.....	38
Næste møde.....	40

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden

81.38.04-P35-8-14

Godkendelse af dagsorden

Sagsfremstilling

Godkendelse af dagsordenen

INDSTILLING

Formanden indstiller, at dagsordenen godkendes

BESLUTNING

Der var til dagens møde udsendt forhåndsmateriale til en sag fra Centerudvalget for Undervisning. Sagen handler om arbejdsvilkår for skolesekretærer, der som følge af indførelse af nye administrative systemer oplever at arbejdsopgaver bliver lagt ud decentralt uden medfølgende ressourcer. Centerudvalget ønsker, at Hovedudvalget drøfter problematikken. Punktet optages som nyt punkt 15.

Den udsendte dagsorden blev godkendt uden yderligere bemærkninger.

Punkt 2: Godkendelse af referat fra sidste møde den 11. december 2013

81.38.04-P35-8-14

Godkendelse af referat fra sidste møde den 11. december 2013

Sagsfremstilling

Godkendelse af referat fra sidste møde den 11. december 2013

→ Se eventuelt referatet på Intranettet under Hovedudvalget!

INDSTILLING

Formanden indstiller, at referatet fra sidste møde den 11. december 2013 godkendes

BESLUTNING

Der blev udtrykt ønske om opsamling på de enkelte punkter på selve mødet.

Referatet blev godkendt uden bemærkninger.

Punkt 3: Ansøgning fra Center for Social & Beskæftigelse om godkendelse af ny MEDstruktur

81.38.04-P35-8-14

Bilag

Bilag 1a - Ændring af medstruktur i CSB drift

Bilag 1b - CSB organisationsdiagram

Ansøgning fra Center for Social & Beskæftigelse om godkendelse af ny MEDstruktur

Sagsfremstilling

Center for Social & Beskæftigelse har som følge af en organisationsændring pr. 1. februar 2014 indsendt ansøgning om oprettelse af 2 nye lokaludvalg/personalemøder med MEDstatus på driftsdelen – Ansøgning fremgår af bilag 1a.

Organisationsdiagram for hele centeret fremgår af bilag 1b.

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 oprettelse af 2 nye lokaludvalg oprettet som personalemøder med MEDstatus godkendes.

BESLUTNING

Der ønskes en nærmere redegørelse om den konkrete håndtering af arbejdsmiljøarbejdet på området. Sagen behandles igen på næste møde.

Punkt 4: Dispensationsansøgning fra Center for Social & Beskæftigelse om fælles lokaludvalg og arbejdsmiljøgruppe

81.38.04-P35-8-14

Bilag

Bilag 2 - Ændring af medstruktur i CSB myndighed

Dispensationsansøgning fra Center for Social & Beskæftigelse om fælles lokaludvalg og arbejdsmiljøgruppe

Sagsfremstilling

Job, Social og Centerstab i Center for Social & Beskæftigelse har fremsendt ansøgning om godkendelse af fælles lokaludvalg jf. bestemmelserne i MEDaftalens § 9.A.2. stk. 9.

Ansøgningen fremgår af bilag 2.

Afdelingerne har et meget tæt opgavefællesskab - og i vid udstrækning servicerer de samme borgere – og hører til i samme bygning, så langt de fleste arbejdsmiljø- og personalemæssige forhold vedrører samtlige medarbejdere på Rådhusvej 2. Derfor kan der ses store fordele ved et samlet MED-udvalg for ledelsesområderne, som i fællesskab kan repræsentere medarbejderne på Rådhusvej 2. Fordelene er:

- Ensartede arbejdsvilkår er en fordel, idet der i spidsbelastningsperioder bruges medarbejdere på tværs
- I forhold til borgerbetjening er det hensigtsmæssigt med ensartede retningslinjer
- Personalet opfatter sig som hørende til "et hus", hvor der er fælles adgangsforhold, rygefaciliteter, mødelokaler og kantine etc.
- Personlearrangementer, herunder teambuilding og efteruddannelse, er holdt samlet siden 2007

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 dispensationsansøgningen drøftes.

BESLUTNING

Dispensation til fælles lokaludvalg og arbejdsmiljøgruppe blev godkendt.

Punkt 5: Ansøgning fra Center for Sundhed & Pleje om ændret MEDstruktur for Plejen

81.38.04-P35-8-14

Bilag

Bilag 3 - Ændring af medstruktur plejen

Ansøgning fra Center for Sundhed & Pleje om ændret MEDstruktur for Plejen

Sagsfremstilling

Center for Sundhed & Pleje indsender ansøgning om ændring af MEDstrukturen for plejedelen. Der har hidtil været 3 udegrupper – i den nye struktur er der 2.

Lokaludvalg for Midt, Syd og Nord jf. MEDorganisationsplanen er nedlagt.

Det betyder at personalet fremover er samlet i 2 grupper Faxe Øst og Faxe Vest.

Ansøgningen fremgår af bilag 3.

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 organisering i Faxe Øst og Faxe Vest godkendes.

BESLUTNING

Ansøgningen blev godkendt.

Punkt 6: Valg af medarbejderrepræsentant til Styregruppen for Øje for Nærvær

81.38.04-P35-8-14

Valg af medarbejderrepræsentant til Styregruppen for Øje for Nærvær

Sagsfremstilling

På sidste Hovedudvalgsmøde blev der rejst forslag om, at der kunne vælges endnu en medarbejderrepræsentant til Styregruppen for Øje for Nærvær. Der er pt. kun udpeget 1 medarbejderrepræsentant.

Styregruppens sammensætning er således:

- Direktør Lars Møller Christiansen
- Fællestillidsrepræsentant Pia Paaske, Hovedudvalget
- Centerchef Kasper Sonne
- HR-leder Janet Frydensberg
- Arbejdsmiljøleder Annette Balling

INDSTILLING

Formanden indstiller, at der fremadrettet er 2 pladser til medarbejderrepræsentanter i styregruppen for Øje for Nærvær samt at medarbejdersiden foretager valg til de 2 pladser.

BESLUTNING

Godkendt – Pia Paaske og Lene Nielsen blev valgt til at repræsentere medarbejderne i Styregruppen. Dorte Lilja blev valgt som suppleant.

Punkt 7: Handleplan for arbejdsmiljøet

81.38.04-P35-8-14

Bilag

Bilag 4a - Handleplan for arbejdsmiljøet 2014

Bilag 4b - Status på forebyggelse og håndtering af vold

Handleplan for arbejdsmiljøet

Sagsfremstilling

Handleplanen for arbejdsmiljøindsatser, som bliver udarbejdet på grundlag af de årlige arbejdsmiljøberetninger, bliver løbende opdateret med de konkrete aktiviteter der iværksættes.

Handleplanen for arbejdsmiljøindsatser skal drøftes med henblik på at fastsætte og prioritere de arbejdsmiljøtiltag, som Hovedudvalget ønsker der skal være fokus på i 2014.

Der vil på dagen blive orienteret uddybende om indsatsen og opfølgningen på vold og chikane.

Handleplanen fremgår af bilag 4a

INDSTILLING

Formanden indstiller, at Hovedudvalget drøfter og eventuelt tilretter handleplanen for arbejdsmiljøet 2014.

BESLUTNING

Handleplanen blev gennemgået og godkendt. Der sættes et nyt punkt på handleplanen om indsatsen rettet mod øget tillid, trivsel og dialog i organisationen.

Den uddybende orientering om indsatsen og opfølgningen på vold og chikane fremgår af nyt bilag 4b (blev udleveret på mødet).

Punkt 8: Status på projekt Øje for Nærvær 2013 og indsatser for 2014

81.38.04-P35-8-14

Bilag

0dbf3a3d-8ce3-4d17-ab13-95435703a8eb

Bilag 5a - Statusnotat projekt Øje for Nærvær

Bilag 5b - Fraværstatistik 2013

Status på projekt Øje for Nærvær 2013 og indsatser for 2014

Sagsfremstilling

I denne sagsfremstilling fremgår de mål som var fastsat i projektet for 2013 og hvorvidt de er opnået. Hertil kommer forslag fra styregruppen til nye indsatsområder for 2014, samt indstilling til målene for 2014.

Indsatserne og de nye initiativer er uddybet i bilag 5a + 5b.

MÅLENE:

De fastsatte mål og resultater for 2013 er følgende:

1. Mål:

Fraværet skal nedbringes med 1 dag i gennemsnit om året i 2013 og 2014, således at det med udgangen af 2014 maksimal er 10 dage i gennemsnit for alle medarbejdere i Faxe kommune.

Resultatet: Faxe kommune har i 2013 haft et gennemsnitligt sygefravær pr. medarbejder på 11,79.

2. Mål:

Ved udgangen af 2013 har ingen arbejdspladser gennemsnitligt fravær over 20 dage årligt.

Resultat: Faxe Kommune har 9 arbejdspladser, der har haft et fravær på over 20 dage i 2013.

3. Mål:

Antallet af arbejdspladser med gennemsnitlig fravær på mellem 12-20 dage nedbringes til max. 15 arbejdspladser i 2013.

Resultat: Faxe kommune har 28 arbejdspladser der har haft et gennemsnitligt fravær på mellem 12-20 dage i 2013.

4. Mål:

Langvarigt fravær skal nedbringes.

- Antallet af langtidssyge ønskes nedbragt med 10 % i 2013.

- Længden af sygefraværperioderne ønskes nedbragt med 10 % i 2013.

Resultat: Antallet af langtidssyge er steget fra 185 i 2012 til 228 i hele 2013.

Udviklingen i fraværet fremgår af nedenstående tabel.

Gennemsnitligt antal sygedage for alle medarbejdere i Faxe Kommune	2010	2011	2012	2013
Faxe Kommune	16,0	13,1	12,0	11,8
Center for Erhverv & Udvikling	10,3	4,5	5,3	5,7
Center for Økonomi & HR	17,5	7,3	5,7	5,6
Center for IT & Digitalisering	8,0	11,8	8,0	12,5
Center for Ejendomme		9,7	10,2	12,1
Center for Teknik & Miljø	29,2	10,9	16,3	9,2
Center for Kultur, - Kultur & Fritid Frivillighed & Borgerservice - Borgerservice	5,7 8,3	5,4 8,2	6,2	7,4
Center for Beskøftigelse - Beskøftigelse & Omsorg - Omsorg	18,0 17,6	13,0 14,9	13,7	13,4
Center for Sundhed & Pleje - Pleje- Sundhed	19,5 9,5	14,4 8,2	13,8	12,4
Center for Undervisning	14,5	13,1	11,1	11,9
Center for Børn & Familie - Dagpasning - Rådgivning	15,8 14,0	14,3 10,1	11,8	11,6

Anbefalinger fra styregruppen:

Som det fremgår af ovenstående er målene for indsatsen ikke nået. På denne baggrund vil styregruppen i Øje for nærvær anbefale, at allerede indsatsen for nærværet og mod sygefraværet tilpasses og suppleres med nedenstående aktiviteter i 2014. Disse er nærmere beskrevet i bilag 5a.

Hovedlinjen er, at der skal være større fokus på trivsel og nærvær, og at indsatserne målrettes mod de områder og arbejdspladser, hvor udfordringerne er størst.

Arbejdspladssporet:

Den planlagte ledelses- og trivselsevaluering skal bruges aktivt ift. at sikre opfølgning på trivsel og nærvær på den enkelte arbejdsplads. Der, hvor resultaterne viser behov for det, vil der blive iværksat aktiviteter både på de enkelte arbejdspladser og på tværs af kommunen, når resultatet foreligger. Der vil blive tilbudt rådgivning fra CØH, ligesom de enkelte arbejdspladser kan anvende eksterne konsulenthus.

Langtidsfraværssporet:

Indsatsen skal styrkes yderligere, herunder med henblik på at få gennemført flere afklarende samtaler og forløb via Orbicon med henblik på at få langtidssyge tilbage på arbejde. Tilbuddet udvides således, at gravide også fremadrettet vil blive tilbudt en samtale. Antallet af samtaler forventes at stige, da ordningen er gældende hele året i modsætning til 2013. Hertil kommer at sygefraværspolitikken "digitaliseres" således, at lederne automatisk får mail, når der er forhold der skal handles på fx mulighedserklæring mv.

Ledelsessporet:

Der arbejdes fortsat med fælles løbende statistik parallelt til ledere, TR og Hovedudvalg.

Den løbende kommunikation af igangsatte initiativer styrkes, herunder skal det klarere frem, at sigtet med sygefraværindsatsen er at øge trivsel og nærvær og sikre, at der hurtigt tages hånd om personer med sygefravær.

Hertil kommer, at der i evalueringerne fra bl.a. lederforumdagene er tilkendegivet, at der var et ønske om netværk på tværs af centrene og støtte til de vanskelige samtaler og konflikter i personalegrupperne. Styregruppen anbefaler derfor, at der i samarbejde med Lifewise igangsættes et projekt med ca. 15 ledere, der tilbydes et træningsforløb på 4 måneder, hvor de tilbydes et digitalt træningsværktøj til håndtering af "den svære samtale med den sårbare medarbejder, forebyggelse af konflikter mellem medarbejderne, kombineret med konkrete øvelser og træning. Det vil være interne undervisere fra Faxe Kommune der udvikler konceptet, og Lifewise der stiler det digitale træningsværktøj til rådighed. Undervisning vil forgå internt og med interne undervisere fra HR-afdelingen og ledere i Faxe Kommune.

INDSTILLING

Formanden indstiller at indsatsen i projekt Øje for Nærvær drøftes og tilpasses med ovenstående initiativer.

BESLUTNING

Der ønskes nogle tekstmæssige ændringer om indsatsen for gravide. Målet er at støtte de gravide – teksten kan opfattes anderledes. Fremadrettet skal vi være mere opmærksom på den skriftlige formidling.

Øvrig indsats i projekt Øje for Nærvær blev drøftet og godkendt.

Punkt 9: Koncept til trivsels- og ledelseevaluering

81.38.04-P35-8-14

Koncept til trivsels- og ledelsevaluering

Sagsfremstilling

Som led i implementeringen af ledelsesgrundlaget er det besluttet, at den kommende ledelsevaluering for 2014 skulle opdateres til at afspejle det nye ledelsesgrundlag. Den væsentligste ændring i forhold til det oprindelige koncept er, at spørgsmålene er tilpasset ledelsesgrundlaget, at løsningen er blevet digital samt, at trivsels- og ledelsevalueringen foregår i samme evaluering.

Trivsels- og ledelsevalueringen har været drøftet på direktionens møde den 3.12.2013, i Hovedudvalget den 11.12.2013 samt ved direktionens møder den 17.12.2013 og den 7.1.2014. Ved seneste direktionmøde er det besluttet, at chefforum og Hovedudvalget skal orienteres ved førstkomende møder.

Direktionen har på baggrund af sagsfremstillingerne besluttet følgende:

- Der hvert andet år gennemføres en ledelsevaluering af alle ledere, chefer og direktører. Ledere defineres i konceptet som ledere med personaleansvar. Det er den nærmeste leder, der evalueres. Dette sker i årets første kvartal og foregår elektronisk.
- Besvarelserne skal være anonyme. Direktionen ønsker at man indledningsvis gennemfører evalueringen anonymt, men at man på sigt arbejder hen imod en åben evaluering.
- Resultaterne af evalueringen behandles efterfølgende på et dialogmøde i den enkelte afdeling og indgår i LUS-samtaler mellem den enkelte leder og dennes nærmeste chef/leder. Evt. tiltag indarbejdes i arbejdspladsens APV-handleplan.
- Der gennemføres LUS en gang årligt. LUS gennemføres så vidt muligt inden udgangen af årets andet kvartal. For direktører og chefer gennemføres LUS ifm. opfølgningen på dialogaftalerne for at sikre en sammenhæng til disse.
- Arbejdspladsvurderingen (APV) medtages foreløbigt ikke.

Spørgeskemaet er på direktionens anmodning tilpasset, så der differentieres mellem spørgsmål til ledere og medarbejdere, og så negative, følelseladete spørgsmål udelades.

Tråden til ledelsesgrundlaget er samtidig tydeliggjort.

Materialet omfatter herefter følgende:

- Oversigt over spørgsmålene i trivsels- og ledelsevalueringen
- Hjælpekema til LUS
- Informationsbrev til medarbejderne om trivsels- og ledelsevalueringen
- En præsentation af konceptet som beskriver formålet

Implementerings- og kommunikationsplan:

Uge 6-12 Teknisk opsætning internt i Center for Økonomi & HR

19.02.2014 Sagen drøftes på Hovedudvalget

06.03.2014 Nyhed om lederforumdagen og trivsels- og ledelsevaluering sendes ud på intranettet

07.03.2014 Lederforumdag: Præsentation af konceptet for trivsels- og ledelsevalueringen

Medio marts Information i direktionens månedlige nyhedsbrev

Uge 11-13 Periode til indkaldelse til Personalemøde, hvor der orienteres om trivsels- og ledelsesevaluering, samt udsendelse af mail

Uge 14-15 Gennemførelse af spørgeskemaundersøgelse

April 2014: Caféarrangement for lederne – CØH afholder to timers arrangement, hvor lederne kan få støtte til udtræk af resultatskema, drøftelse af fremadrettet dialog i personalegruppe, samt aftale eventuelle konkrete initiativer med CØH

Medio maj Information i direktionens månedlige nyhedsbrev - der informeres om resultater fra den elektroniske måling, samt om eventuelle aktiviteter i denne sammenhæng

11.6.2014 Hovedudvalget drøfter resultater, proces mv.

Uge 17-18 Dialogmøder og drøftelser af resultatet i centrene

Uge 23 CØH gennemfører evaluering af konceptet efter dialog med centrene og drøftelse i Hovedudvalget.

3. Kvartal Gennemførelse af LUS

3. kvartal På baggrund af evalueringen i Hovedudvalget drøftes, hvordan et digitalt APV koncept kunne udvikles

INDSTILLING

Formanden indstiller, at det opdaterede koncept for trivsels- og ledelsesevaluering godkendes.

BESLUTNING

Ledelsessiden ønsker, at evalueringen indledningsvis gennemføres anonymt, men at der på sigt arbejdes hen imod en åben evaluering.

Medarbejdersiden er enig i målet mod en åben evaluering – deraf også punktet på arbejdsmiljøhandleplanen (se evt. punkt 7) men ønsker indtil videre fortsat anonym evaluering.

Konceptet blev godkendt.

Punkt 10: Status på arbejdet med frivillighed i Faxe Kommune og tilbagemelding fra organisationen

81.38.04-P35-8-14

Bilag

Bilag 6a - Status-HovedMED-Frivillighed-i-Faxe-februar2014

Bilag 6b - Tilbagemeldinger- status HovedMED

Status på arbejdet med frivillighed i Faxe Kommune og tilbagemelding fra organisationen

Sagsfremstilling

Status på frivillighed i Faxe Kommune

På hovedudvalgets møde den 12. juni 2013 havde vi en temadrøftelse om frivillighed i Faxe Kommune. Vi aftalte ligeledes, at Hovedudvalget på det første møde i 2014 ville drøfte status på dette område med deltagelse af Benny Agergaard.

Benny Agergaard er forhindret i at deltage på mødet, men har fremsendt et statusnotat til Hovedudvalget, som er vedhæftet som bilag 6a.

Tilbage meldinger fra lokalMED

Hovedudvalget besluttede den 9. oktober 2013 at inddragelse af frivillige i den kommunale opgaveløsning skulle drøftes i de enkelte lokale MED-udvalg med efterfølgende tilbagemelding frem til 31. december 2013. Center for Kultur, Frivillighed & Borgerservice har stået for opsamlingen af tilbagemeldingerne.

Drøftelserne i MED-udvalgene kunne tage udgangspunkt i følgende spørgsmål:

- Hvordan kan frivillighed indtænkes i vores del af organisationen.?
- Hvilke opgaver og funktioner kan med fordel udføres af frivillige?
- Forventningsafstemning mellem de involverede parter – hvordan sikre vi det?
- Hvordan etableres det gode samarbejde mellem frivillige og ansatte i organisationen?
- Hvordan forankres det positive ejerskab til frivillighed i organisationen og i velfærdsydelserne for borgerne?
- Hvordan sikres borgerne en bedre hverdag enten som borger eller frivillig?
- Hvordan kommer vi i gang lokalt?

Der er i alt indkommet 27 tilbagemeldinger, som områdemæssigt fordeler sig på:

- ældreområdet 7 tilbagemeldinger
- børneområdet 10 tilbagemeldinger samt
- voksenområdet generelt 10 tilbagemeldinger.

Alle tilbagemeldinger er samlet i bilag 6b.

De fleste tilbagemeldinger (23) har ikke forholdt sig til de nævnte spørgsmål, men beskriver snarere en generel vurdering af dels de etiske retningslinjer (som hørings svar), dels virksomhedens/ institutionens perspektiver på frivillighed – herunder relevans, erfaringer, behov eller udfordringer.

'Hørings svarene' er generelt positive, men der er også en del, der omtaler mulige udfordringer i samarbejde med frivillige. Udfordringerne kredser især om behovet for konkrete aftaler og afstemning af forventninger med den/de frivillige.

Overordnet kan det siges, at såvel antallet som indholdet i de modtagne tilbagemeldinger gør det vanskeligt at bruge det som afsæt for en evaluering om et år. Til gengæld er det gode tilkendegivelser i forhold til frivillighed og forslag/refleksioner til det videre arbejde.

INDSTILLING

Formanden indstiller at orienteringen godkendes.

BESLUTNING

Hovedudvalget håber på en større grad af tilbagemelding ved efterårets planlagte evaluering.
Orienteringen fra Center for Kultur, Frivillighed & Borgerservice blev godkendt.

Punkt 11: Budgetprocedure 2015

81.38.04-P35-8-14

Bilag

Bilag 7 - Budgetvejledning 2015

Budgetprocedure 2015

Sagsfremstilling

I henhold til kommunens principper for økonomistyring har Økonomiudvalget ansvaret for, at der hvert år udarbejdes en tids- og handleplan for det kommende års budgetprocedure. Udkast til Tids- og handleplanen / budgetvejledning 2015 er under udarbejdelse.

Der foreslås som sidste år en proces, hvor der arbejdes med et politisk-administrativt spor, et brugerspor og et medarbejderspor.

Hovedudvalget skal drøfte punkt 4 i vejledningen omhandlende medarbejdersporet.

Udkast til budgetvejledning for 2015 er vedhæftet som bilag 7 og forventes vedtaget af Økonomiudvalget den 5. marts 2014.

INDSTILLING

Formanden indstiller, at punktet for medarbejdersporet drøftes

BESLUTNING

Der indskrives i tidsplanen for medarbejdersporet, at Hovedudvalget udarbejder hørings svar til budget 2015 den 6. august 2014.

Punkt 12: Jobbank - omplaceringsliste

81.38.04-P35-8-14

Jobbank - omplaceringsliste

Sagsfremstilling

Begrebet jobbank/omplaceringsliste stammer fra Hovedudvalgets procesplan i forbindelse med budget 2011, hvor mange blev opsagt. I starten var man kun optaget på listen i 3 måneder. Det blev i efteråret 2011 ændret til hele opsigelsesperioden. Den helt konkrete tekst fra procesplanen er følgende:

Samtlige opsagte medarbejdere vil på opsigelsestidspunktet blive optaget på en omplaceringsliste, så de i opsigelsesperioden vil få tilbud om ledige stillinger indenfor deres eget overenskomstområde.

Omlaceringslisten bliver en e-mailservice, hvor medarbejderen vil få tilsendt en mail med ledige job fra deres overenskomstområde, og lederen vil samtidig blive orienteret. Tilbuddet gælder en samtale med den pågældende leder, og giver begge en mulighed for at afklare om dette job er passende.

Den decentrale leder har fortsat ansættelseskompetencen, men der skal foreligge saglige begrundelser for, at en omplaceringsmedarbejder ikke kan komme i betragtning.

Alle stillinger i kommunen vil blive slået op via førortalte omplaceringsliste, forinden stillingen kommer i eksternt opslag. Det betyder, at alle opslag skal anmeldes til HR-afdelingen forinden de bringes i eksternt opslag.

Lederen, som har en ledig stilling, aftaler samtalen med den relevante medarbejder fra omplaceringslisten.

Hvis processen indebærer omplacering skal denne være forberedt, og den pågældende medarbejder modtages, som en ny medarbejder ville blive modtaget.

Der føres lister i HR-afdelingen om opsigelser. Der er nogen usikkerhed i listens første levetid om begrundelserne, idet det blot er opført som "opsigelser". I perioden september 2010 til januar 2014 er der opsagt 130 med begrundelse i budgetreduktioner. I samme periode har vi noteret, at 16 personer er blevet omplaceret. Det tal er baseret på konkret tilbagemelding - vi har således ikke nogen oversigt over, om de senere er blevet ansat et andet sted i organisationen, idet listeføringen stopper med udløbet af ansættelsesperioden.

INDSTILLING

Formanden indstiller at jobbank/omplaceringslisten drøftes.

BESLUTNING

Hovedudvalget drøftede ordningen med jobbank. Der ønskes en opgørelse over, hvilke centre der har ansat de 16 personer, som er blevet omplaceret. Lilli Christoffersen udsender oversigt. Spørgsmålet om feriepenge i forbindelse med omplaceringen, som var på dagsordenen i december, genoptages som et selvstændigt punkt senere.

Punkt 13: Nyt koncept til den obligatoriske MEDuddannelse

81.38.04-P35-8-14

Nyt koncept til den obligatoriske MEDuddannelse

Sagsfremstilling

Parterne (KL og KTO) har ved OK-forlig 2013 aftalt en kortere grunduddannelse på 14,8 time for MED- og SU-udvalg, hvor ledere og medarbejderrepræsentanter har pligt til at gennemføre uddannelsen inden for deres første funktionsår. Uddannelsen og pligten til at tage grunduddannelsen træder i kraft den 1. januar 2015.

Faxe Kommune har fra 2009 til 2012 gennemført MEDuddannelsen som et 2-dages kursus med underviser fra PUF (Parternes Uddannelsesfællesskab). Evalueringerne viste alt overvejende stor tilfredshed med både indhold og undervisere, dog var der en del medrepræsentanter, der syntes det var kort tid til så omfattende et emne.

I forbindelse med revidering af MEDaftalen november 2012 besluttede Hovedudvalget en MEDuddannelse på 5 dage, som anbefalet af PUF. Vi har fra efteråret 2012 til 2013 afholdt 2 Meduddannelser á 5 dage. Disse uddannelser har ikke været fyldt op, og det er vores indtryk, at det er vanskeligt for især ledere, at prioritere uddannelsen.

På nuværende tidspunkt er der omkring 100 ledere og MEDrepræsentanter, som mangler en MEDuddannelse.

For at sikre, at alle ledere og MEDrepræsentanter indenfor deres første funktionsår gennemfører MEDuddannelsen, foreslår HR-afdelingen, at Faxe Kommune allerede i 2014 starter op på de 2-dages MEDuddannelser.

HR-afdelingen vil i samarbejde med underviser udarbejde et nyt indhold til en 2-dages grunduddannelsen, som vil tage udgangspunkt i vores tidligere program for 2-dages uddannelsen. Uddannelsen vil indeholde input og drøftelse om medindflydelse og –bestemmelse, MEDaftale, ansvar, roller og opgaver, konkretiseret med Faxe Kommunes ledelsesgrundlag, organisation, politikker, retningslinjer og arbejdsmiljøarbejde.

Som supplement til den obligatoriske MEDuddannelsen bør Faxe kommune hvert år udbyde nogle opfølgingsforløb (klippekortmoduler) for MED, som tager afsæt i hverdagen og de aktuelle udfordringer for MEDorganisationen.

INDSTILLING

Formanden indstiller:

- At der udarbejdes en ny MEDuddannelse á 2 dage, som kan leve op til den nye grunduddannelse, som træder i kraft fra 1. januar 2015.
- At den 2-dages MEDuddannelse allerede i 2014 erstatter den 5-dages MEDuddannelse.
- At der gennemføres det antal MEDuddannelser á 2 dage i 2014, således at alle ledere og medrepræsentanter, der ikke har uddannelsen, kan gennemføre den i 2014.
- At der udbydes MEDtemamøder i efteråret 2014.

BESLUTNING

Indstillingen godkendt. Fortegnelsen over, hvem der mangler at gennemføre MEDuddannelsen sendes til Chefgruppen og Hovedudvalget.

Punkt 14: Implementerings- og kommunikationsplan for Informationssikkerhedspolitikken

81.38.04-P35-8-14

Implementerings- og kommunikationsplan for Informationssikkerhedspolitikken

Sagsfremstilling

Den opdaterede version af Faxe Kommunes informationssikkerhedspolitik, som blev vedtaget af byrådet den 12. december 2013, skal implementeres. Målet er at sikre, at informationssikkerhedspolitikken implementeres og efterleves i alle dele af organisationen.

De centrale aktører i forhold til informationssikkerhedspolitikken er:

- Systemejerne og systemadministratorer
- Chefer og ledere
- Medarbejdere

Systemejerne er en helt central gruppe i forhold til informationssikkerheden omkring de enkelte systemer (adgang, procedurer mv.)

Chefer og ledere er centrale ift. at sikre, at der informeres om politikken, og at den i hverdagen overholdes.

Endelig har medarbejdernes konkrete adfærd ift. brug af IT-udstyr og håndtering af oplysninger og data afgørende betydning for informationssikkerheden.

Implementerings- og kommunikationsplan

Implementeringen af informationssikkerhedspolitikken igangsættes nu, og løber frem til udgangen af 2014, hvor den første rapport til byrådet udarbejdes.

Implementeringen følges af en styregruppe bestående af den ansvarlige direktør samt cheferne for hhv. CØH og CIT med inddragelse af relevante medarbejdere.

- 24.01.2014 Sikkerhedspolitik og foldere er sendt til lederforum og Hovedudvalget
- 30.01.2014 Foldere til systemejere lægges på hjemmesiden og intranettet. Der lægges link på politiker-web.
- 04.02.2014 Materiale sendes til Hovedudvalget
- 19.02.2014 Sagen drøftes i Hovedudvalget
- 20.02.2014 På baggrund af drøftelser i Hovedudvalget iværksættes aktiviteter mv.
- 04.03.2014 På chefforummøde præsenteres SecureAware, hvor opgaverne som systemejere uddybes, herunder skabelon for beredskabsplan, adgangsstyring mv.
- 07.03.2014 Lederforum hvor ISP præsenteres af direktionen med fokus på motivationen for informationssikkerhedspolitikken, gennemgang af det videre arbejde, hvem har hvilket ansvar og præsentation af hjælpeværktøjer mv.
- Uge 11-12 Systemadministratorer vil blive inviteret af CIT og CØH til introduktionsmøde
- Marts 2014 CIT og CØH tilbyder løbende til møder på de enkelte områder, hvor arbejdet med informationssikkerhedspolitikken motiveres, herunder gennemgang af folderne, kort gennemgang af SecureAware. Input fra centrene og Hovedudvalget i forhold til det videre arbejde.
- Marts 2014 Der arbejdes i centrene. CIT og CØH vejleder og rådgiver i perioden. Arbejdet afsluttes senest 14.05.2014.
- 10.03.2014 Intro for nye medarbejdere, herunder intro til informationssikkerheds-politikken for nye ledere og

ansatte (tilbagevendende – 4 gange årligt)

- April 2014 Cafearrangement hvor systemejer og systemadministratorer kan komme og stille spørgsmål til arbejdet med ISP – afholdes af CIT og CØH.
- 11.06.2014 Status på Hovedudvalget.
- 17.06.2014 Status til direktionen.
- 27.10.2014 Opdateringskurser, er der sket ændringer i administrationen, ny lovgivning mv. som har betydning for informationssikkerhedspolitikken
- Efterår 2014 Opfølgning på sikkerheden.
- Primo 2015 Første afrapportering til byrådet.

INDSTILLING

Formanden indstiller, at implementeringsplanen godkendes, herunder inddragelse af MEDorganisationen.

BESLUTNING

Henstilling om, at de skriftlige produkter bliver skrevet, så de er let forståelige. Det er ændringer i vores daglige adfærd med IT, og det er vigtigt med en god implementering, idet forkert håndtering kan få ansættelsesretslige konsekvenser.

Implementeringsplanen blev godkendt.

Læs mere om politikken og folderen til ansatte og nyrådsmedlemmer på Intranettet.

Benyt link: <http://intranet/informationssikkerhedspolitikken>

Punkt 15: Decentralisering af løn og økonomiopgaver - Nye administrative systemer på skoleområdet

81.38.04-P35-8-14

Bilag

Bilag 8 - Mødereferat skolesekretærer 25-10-2013

Decentralisering af løn og økonomiopgaver - Nye administrative systemer på skoleområdet

Sagsfremstilling

Som besluttet under punkt 1 optages nyt punkt på dagsordenen.

Center for Undervisning har haft henvendelser fra skolesekretærerne, der som følge af indførelse af nye administrative systemer oplever, at løn og økonomiopgaver bliver lagt ud decentralt uden medfølgende ressourcer. Referat fra det afholdte møde fremgår af bilag 8.

Centerudvalget ønsker, at Hovedudvalget drøfter problematikken.

INDSTILLING

Formanden indstiller, at problematikken drøftes.

BESLUTNING

Det er politisk besluttet, at ved implementering af nye administrative systemer skulle effektiviseres for et millionbeløb, som er hentet i Center for Økonomi & HR. Der er også opmærksomhed på, at når der vælges noget fra centralt, skal opgaven løses på anden vis decentralt – men der skulle til gengæld også opleves en effektiviseret arbejdsgang, der kan spare tid og sagsbehandling.

Den oplevede problematik rejser spørgsmålet, om vi kan blive bedre til at italesætte og melde tingene ud? Der skal og kan udnyttes kompetencer på tværs af centre. Når opgaver lægges ud, skal vi sørge for, at de ikke kommer som en stor overraskelse.

Medarbejdersiden mener der skal mere fokus på, at disse opgaver italesættes i lokaludvalgene før de implementeres. De lokale arbejdspladser oplever – trods intensionen om det modsatte - at det kan være svært at få den nødvendige hjælp og rådgivning til løsning af opgaverne, når medarbejdere på området må fratræde deres stillinger som konsekvens af den indlagte besparelse i Center for Økonomi & HR.

Punkt 16: Meddelser

81.38.04-P35-8-14

Meddelser

BESLUTNING

- Der blev givet en orientering om den midlertidige ansvarsfordeling ledelsesmæssigt i Center for Børn & Familie.
- Thomas Eriksen orienterede om, at kommunaldirektørstillingen bliver genopslået nu – formentlig til besættelse 1. juli eller 1. august 2014.
- Lene Nielsen spurgte til temadagen for Hovedudvalget og nedsættelse af forhandlingsorganet. Begge dele er under planlægning.
- Pia Paaske spurgte til registreringen af FO dage – Der bliver ikke udleveret arbejdstidsopgørelser. Det undersøges, og de implicerede får direkte besked fra HR-afdelingen.
- Allan Persen spurgte til introduktionsdage for nye medarbejdere. Læs mere om det på Intranettet – benyt link: <http://intranet/nyhed/hr-nyhed-om-intro-nye-medarbejdere>
- Annette Balling efterlyste gode ideer og input til den årlige arbejdsmiljødag – send det gerne til planlægningsgruppen som er Annette, Stine og Lene.

Punkt 17: Næste møde

81.38.04-P35-8-14

Næste møde

BESLUTNING

Næste møde er fastsat til den 23. april 2014.