

REFERAT Hovedudvalget d. 18-02-2015

Mødedato Onsdag d. 18. februar 2015 kl. 09:00

Mødested Mødelokale 2 + 2a - Rådhuset, Frederiksgade 9 i Haslev

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden.....	3
Valg af repræsentanter til Feriefondens Bestyrelse.....	5
Forslag til revidering af retningslinje for tjenestefrihed med løn, gaver og jubilæum.....	7
Dimensionering af Centerudvalget for Familie, Social & Beskæftigelse.....	10
Dimensionering af Centerudvalget for Børn & Undervisning.....	12
Ændringer i centerudvalgsstrukturen.....	14
Oplæg til proces for indsatsen for øget tillid, trivsel og dialog samt visionsarbejdet.....	16
Ophør projekt øje for nærvær/oplæg fælles indsats for den gode arbejdsplads.....	20
Tilbage melding fra Centerudvalget for Undervisning - Anmeldelse af vold fra unge mod ansatte.....	22
Handleplan for arbejdsmiljøet 2015.....	24
Budgetproces 2016.....	26
Fælles beredskab 1. april 2015.....	28
Ejendomsstrategi orientering om proces og beslutninger.....	30
Status på evaluering af trivsels- og ledelsevaluering 2014.....	32
Status på implementering af Informationssikkerheden.....	35
Meddelelser.....	39
Evaluerings af dagens møde.....	41
Næste møde.....	43

Punkt 7: Godkendelse af dagsorden

81.38.04-P35-9-14

Godkendelse af dagsorden

Sagsfremstilling

Godkendelse af dagsordenen.

INDSTILLING:

Formanden indstiller, at dagsordenen godkendes.

BESLUTNING

Medarbejdersiden ønsker et punkt "godkendelse af referat fra sidste møde" skal fremgå af dagsordenen fremadrettet.

Medarbejdersiden ønsker punkt 10 og 11 udsat, idet der forinden ønskes en afklaring af Forhandlingsorganets drøftelse af antal repræsentanter i centerudvalg. Forhandlingsorganet drøfter spørgsmålet den 19. februar 2015.

En mulig konsekvens heraf kan være, at der i stedet indkaldes til et ekstraordinært Hovedudvalgsmøde med henblik på at få behandlet spørgsmålet, så Centerudvalgene kan blive nedsat.

Allan Persen ønsker noteret, at han ved Hovedudvalgsmødet den 10. december 2014 spurgte ind til økonomien vedrørende Vibeeng-skolen, og hvor man kunne få/læse oplysninger om forbruget og bevillinger hertil.

Den øvrige dagsorden blev herefter godkendt.

Punkt 8: Valg af repræsentanter til Feriefondens Bestyrelse

81.38.04-P35-9-14

Bilag

Bilag - Feriefondens vedtægter

Valg af repræsentanter til Feriefondens Bestyrelse

Sagsfremstilling

Feriefondens Bestyrelse har indsendt anmodning om, at Hovedudvalget udpeger nye repræsentanter til Bestyrelsen jf. vedtægterne.

Bestemmelserne om udpegning fremgår af vedtægtens § 3 som vedlægges som bilag. Det er p.t. således, at 2 bestyrelsesmedlemmer udpeges af ledelsen og 3 bestyrelsesmedlemmer udpeges af medarbejdersiden. Genvalg kan finde sted.

Valg af Bestyrelsen foretages hvert tredje år i maj måned, og dermed skal der være valg/udpegning i 2015.

Bestyrelsen er p.t.:

Fra medarbejderside: Lene Møller Olsen, Allan Persen og Varinka Boseman Behrakis

Alle modtager genvalg.

Fra ledersiden: Helle Skovgaard Hansen og Jytte Munch Jørgensen

Kun Jytte Munch Jørgensen ønsker genvalg

INDSTILLING:

Formanden indstiller:

- at der aftales proces for valget/udpegningen
- at der foreligger navne med henblik på Hovedudvalgets godkendelse til næste møde

BESLUTNING

- Feriefondens Bestyrelse laver et opslag på Intranettet om, at det er tid til valg. Lederforum har møde den 4. marts 2015, hvor processen vedrørende ledelsesrepræsentanter kan startes.
- Feriefondens Bestyrelse fremsender sag til Hovedudvalget om afklaring af diverse spørgsmål om tidsanvendelse i forbindelse med bestyrelsesarbejdet.
- Sagen genoptages herefter på mødet i april.

Punkt 9: Forslag til revidering af retningslinje for tjenestefrihed med løn, gaver og jubilæum

81.16.00-G01-2-14

Bilag

Udkast til nye retningslinjer - ny version 15.1.2015

Nuværende retningslinjer for tjenestefrihed med løn, gaver og jubilæum gældende fra 1-1-2007

Tidsplan - januar 2015

Sammenligningsgrundlag - retningslinjer vedr gaver og arrangementer - PDF

Sammenligningsgrundlag - retningslinjer vedr. tjenestefrihed - PDF

Sammenligningsgrundlag - retningslinjer vedr jubilæum - PDF

Forslag til revidering af retningslinje for tjenestefrihed med løn, gaver og jubilæum

Sagsfremstilling

Sagen blev på sidste Hovedudvalgsmøde den 10. december 2014 drøftet, og Hovedudvalget havde følgende ønsker til kriterier for udarbejdelse af ny retningslinje for tjenestefrihed med løn, gaver og jubilæum:

- Erkendtligheder/gaver - muligheden skal indarbejdes
- Fridage med udgangspunkt i arbejdspladsen/arbejdslivet og ikke forhold, der vedrører privatlivet
- Mærkedage
- Den nuværende retningslinje opsiges ikke, men erstattes af en ny
- Retningslinjerne behandles igen i Hovedudvalget efter Direktionens behandling og oplæg til nye retningslinjer

I det tilrettede sammenligningsgrundlag er Gribskov og Lolland Kommune udeladt og Vordingborg Kommune medtaget. Se de vedhæftede bilag vedr. sammenligningsgrundlag.

Forslag til ny retningslinje:

Den nuværende retningslinje opsiges ikke, men erstattes af en ny.

Direktionen har godkendt et forslag til ny retningslinje for tjenestefrihed med løn, gaver og jubilæum, hvor kriterierne for hvornår der ydes frihed med løn mv. er følgende:

- Tjenestefrihed med løn er relateret direkte til egne begivenheder.
- Medarbejderen har tjenestefrihed med løn til akut opstående situationer som f.eks. læge- og tandlægebesøg – dette gælder også for hjemmeboende børn.
- Tjenestefrihed med løn gives ved begivenheder som udelukkende er relateret til arbejdspladsen, såsom jubilæum.
- Der kan gives julegaver/erkendtligheder til medarbejdere, der er på arbejde juleaften og fejrer jul sammen med beboere/klienter.

Ledelsen på den enkelte arbejdsplads vurderer selv, hvilke begivenheder og aktuelle situationer, der skal markeres med en gave. Gaver m.v. håndteres, administreres og finansieres af den enkelte arbejdsplads. MEDudvalget på den enkelte arbejdsplads fastsætter retningslinjer for gaver.

Til de medarbejdere der er på arbejde juleaften og som sammen med borgere/klienter og pårørende deltager i et julearrangement, hvor der udveksles julegaver, kan arbejdspladsen vælge at give medarbejderen en julegave.

Opsummering af forskel på nuværende retningslinje og ny foreslået retningslinje:

- Al frihed med løn til begivenheder i nærmeste familie udgår, på nær frihed med løn ved alvorlig sygdom, dødsfald og begravelse.
- I retningslinjen for tjenestefrihed med løn er tilføjet, at ved frihed med løn til lægebesøg og lignende gives den fornødne frihed ved: "AKUT opstået sygdom/tandproblemer og ved aftaler/behandlinger, hvor det kan være svært at få en valgfri tid".
- Frihed med løn ved jubilæum ændres fra 2 fridage til 1 fridag.
- Ved egne begivenheder er fri til flytning samt eget barns fødsel/adoption udgået. Sidst nævnte, da denne frihed gives jf. Aftale om fravær af familiemæssige årsager.

Den fortsatte proces for forslag til ny retningslinje for tjenestefrihed med løn, gaver og jubilæum fremgår af vedlagte tidsplan.

Chefforum har ligeledes drøftet forslaget på møde den 3. februar 2015 og havde følgende kommentarer til forslaget til nye retningslinjer:

- Hvad angår fridage i forbindelse med bryllupper, fødselsdage og jubilæer bør det specificeres, at fridagen afholdes på selve dagen for begivenheden.
- Hvad angår formuleringen omkring julegaver, kan denne udgå, da der andetsteds i oplægget beskrives, at det lægges ud til decentrale aftaler i de lokale MED-udvalg.

INDSTILLING:

Formanden indstiller:

- at forslag til ny retningslinje drøftes.
- at den tilrettede retningslinje sendes i høring i MED-organisationen med høringsfrist til den 17. april 2015 og genbehandles på hovedudvalgsmødet i juni.

BESLUTNING

Hovedudvalget drøftede forslaget til ny retningslinje, som der var mange meninger og holdninger til. Beslutningen blev:

- Chefgruppens bemærkninger indarbejdes i forslaget. Der var dog ikke enighed om, at fridagen skal være på selve dagen, men det tages med i materialet, der sendes i høring.
- Under afsnittet med alvorlig sygdom, dødsfald og begravelse ændres definitionen fra "nærmeste familie" til "nære relationer".
- Under frihed til eget og mindreårige hjemmeboende besøg hos... fjernes ordet AKUT.
- Der skal være en indledning med en beskrivelse af formålet med retningslinjen.
- HR-afdelingen sender materialet ud til Hovedudvalget inden selve høringen.
- Forslaget sendes herefter i høring i MEDorganisationen og genbehandles på Hovedudvalgsmødet i juni jf. procesplanen.

Punkt 10: Dimensionering af Centerudvalget for Familie, Social & Beskæftigelse

00.22.04-A00-2-15

Dimensionering af Centerudvalget for Familie, Social & Beskæftigelse

Sagsfremstilling

Ved hovedudvalgsmødet den 10. december 2014 blev det besluttet, at der forud for det kommende hovedudvalgsmøde den 18. februar 2015 skal indsendes indstillinger for dimensionering og fordeling af repræsentanter i Centerudvalget for Børn & Undervisning og Centerudvalget for Familie, Social & Beskæftigelse.

I denne sag indstilles til sammensætningen af Centerudvalget for Familie, Social og Beskæftigelse.

Sammensætning

Centerudvalget for Familie, Social & Beskæftigelse vil på ledersiden bestå af 3 ledelsesrepræsentanter inklusiv formanden. På personalesiden er dimensioneringen af udvalget blevet drøftet på et konstituerende møde, hvor det blev besluttet at tilstræbe en så bred fordeling som muligt for at sikre, at centerrets mange forskellige faggrupper alle repræsenteres bedst muligt.

Følgende sammensætning foreslås:

Der reserveres 10 pladser på medarbejdersiden for at sikre, at alle faggrupper kan rummes. I forlængelse heraf reserveres 3 pladser til AMR grundet centerets spredte geografi og vidt forskellige arbejdsvirkeligheder.

Fordelingen er som følger:

AC: 1

FTF: 2

OAO: 4

AMR: 3

INDSTILLING:

Formanden indstiller, at den fremsendte indstilling til nedsættelse af Centerudvalg for Familie, Social & Beskæftigelse drøftes med henblik på at fastlægge og beslutte rammen for bemanningen af centerudvalget.

BESLUTNING

Sagen udsættes til næste møde jf. bemærkningerne under godkendelse af dagsordenen i punkt 7.

Punkt 11: Dimensionering af Centerudvalget for Børn & Undervisning

00.22.04-A00-1-15

Dimensionering af Centerudvalget for Børn & Undervisning

Sagsfremstilling

Ved hovedudvalgsmødet den 10. december 2014 blev det besluttet, at der forud for det kommende hovedudvalgsmøde den 18. februar 2015 skal indsendes indstillinger for dimensionering og fordeling af repræsentanter i Centerudvalget for Børn & Undervisning og Centerudvalget for Social & Beskæftigelse. Ved denne sag indstilles til sammensætningen af Centerudvalget for Børn & Undervisning.

Sammensætning

Sammensætningen er blevet drøftet i det nuværende Centerudvalg for Børn & Familie samt Centerudvalget for Undervisning. Her er der overordnet en interesse for, at alle faggrupper er repræsenteret i det nye centerudvalg, og man ønsker at benytte rammen på max 10 medarbejderrepræsentanter, jf. MEDaftalen.

Følgende sammensætning foreslås:

- Der reserveres 10 pladser på B-siden for at sikre, at alle faggrupper kan rummes, herunder:
 - 4 FTF
 - 2 LO
 - 1 LO for HK/administrationen
 - 1 AC
 - 2 AMR
- Der reserveres 5 pladser på A-siden, så strukturen gengiver organisationen, herunder:
 - En leder fra de selvejende institutioner
 - En områdeleder
 - En skoleleder
 - En supporterende leder.
 - Centerchefen for Børn og Undervisning nedsættes som formand.

INDSTILLING:

Formanden indstiller, at den fremsendte indstilling til nedsættelse af Centerudvalg for Børn & Undervisning drøftes med henblik på at fastlægge og beslutte rammen for bemanningen af centerudvalget.

BESLUTNING

Sagen udsættes til næste møde jf. bemærkningerne under godkendelse af dagsordenen i punkt 7.

Punkt 12: Ændringer i centerudvalgsstrukturen

81.38.04-P35-9-14

Ændringer i centerudvalgsstrukturen

Sagsfremstilling

På Hovedudvalgets møde den 10. december 2014 blev nedenstående henvendelse fra Centerudvalget for Undervisning drøftet:

Under punktet "Ændringer i Center Med-struktur og sammensætning" blev der rejst følgende problematik fra BUPL og FOA. I forbindelse med byrådets vedtagelse af den nye struktur, er der sket brud på MEDaftalen, idet ændringerne ikke har været forelagt Forhandlingsorganet, som det bør jf. MED-rammeaftalen § 9 stk. 2.

Det er Hovedudvalgets opgave i henhold til MEDaftalens § 9.A.2, stk. 2, nummer 4 at fortolke den lokale aftale om medindflydelse og medbestemmelse og behandle uoverensstemmelser herom.

Beslutning i Hovedudvalget den 10. december 2014

Hovedudvalget drøftede henvendelsen fra Centerudvalget for Undervisning. Det blev besluttet at forelægge sagen for det nedsatte Forhandlingsorgan, med henblik på at få en nærmere redegørelse for synspunktet fra repræsentanterne for BUPL og FOA. Sagen genoptages herefter på næste møde.

Beslutning i Forhandlingsorganet den 19. januar 2015

FOA havde sendt afbud til mødet og havde ikke indsendt yderligere bemærkninger til punktet. BUPL gav udtryk for, at diskussionen ikke var kommet rigtig frem fra Centerudvalget for Undervisning, idet organisationsændringen pr. 1. november 2014 var blevet drøftet samtidig med indførsel af områdeledelse pr. 1. januar 2015. Det gav anledning til drøftelse af hvor meget ledelse/kompetencer, der blev tilbage hos de daglige pædagogiske ledere og problematikken med på hvilket ledelsesniveau, der skal være lokaludvalg.

Forhandlingsorganet drøftede Hovedudvalgets kompetence til at fortolke MEDaftalen. Når det handler om at oprette eller nedlægge lokaludvalg, og det kan udledes af MEDaftalen og følger ledelsesstrukturen, har Hovedudvalget kompetencen.

Hvis der skal være flere eller færre niveauer i vores MEDorganisation har Forhandlingsorganet kompetencen.

Det nye forslag til administrativ organisering opererer med ledelsesniveau 4 og 5. Forhandlingsorganet skal på næste møde drøfte forslaget, som forventes vedtaget af byrådet den 5. februar 2015. Forslaget vil have betydning i forhold til det nye begreb om daglige pædagogiske ledere under områdelederne i dagpasningen.

INDSTILLING:

Formanden indstiller, at problematikken om ledelsesniveauer varetages i det nedsatte Forhandlingsorgan samt at tilbagemeldingen tages til efterretning.

BESLUTNING

Godkendt

Punkt 13: Oplæg til proces for indsatsen for øget tillid, trivsel og dialog samt visionsarbejdet

87.00.00-A00-3-12

Oplæg til proces for indsatsen for øget tillid, trivsel og dialog samt visionsarbejdet

Sagsfremstilling

Hovedudvalget har nedsat en arbejdsgruppe, der skal komme med en indstilling til:

- Hvordan vi i Faxe Kommune kan arbejde med tillid, trivsel og dialog
- Mission, vision og strategi for Hovedudvalget

Deltagerne i arbejdsgruppen er følgende: Thomas Eriksen, Kirsten Jacobsen, Dorte Rasmussen, Lissie Andréa og Rikke S. Nielsen samt Janet Frydensberg som tovholder.

Arbejdsgruppen har drøftet flere forskellige forhold, som alle har Faxe Kommunes kultur som omdrejningspunkt, og som følge deraf en generel drøftelse af "kulturforandringer" samt hvordan vi kan arbejde med dette i Faxe Kommune.

Drøftelser omkring tillid, trivsel og dialog.

Der blev drøftet flere forskellige initiativer, som kan understøtte processen. Det drejer sig om både igangværende og nye initiativer.

Arbejdet med ledelsesgrundlaget ser arbejdsgruppen som værende omdrejningspunktet, da ledelsesgrundlaget både indeholder rammerne for ledelse samt vores værdier:

Vores ledelse: Kurs, koordinering og engagement

Vores værdier: "Vi går i dialog og skaber resultater", "Vi viser tillid og tager ansvar" og "Vi har helheden i fokus og kerneopgaven for øje".

Nedenstående 5 aktiviteter ser arbejdsgruppen som en mulighed for at arbejde videre med tillid, trivsel og dialog:

- Lederudviklingsforløb efter sommerferien, der understøtter implementeringen af ledelsesgrundlaget inkl. værdierne.
- Projekt "den gode arbejdsplads" – tidligere "øje for nærvær"

Projektet gøres bredere indholdsmæssigt – fx drøftelse af omsorgskollega mv.

- Temadrøftelse på arbejdsmiljødagen – den gode arbejdsplads, herunder de gode historier som fx Møllen, der har nedbragt sygefraværet = fremme trivsel på arbejdspladsen – Lad os dele det der virker!
- Implementering af MEDaftalen – hvordan får vi et konstruktivt samarbejde.
- Arbejde med tillidsreformen, gerne i centerudvalg, lokaludvalg og på de enkelte arbejdspladser, fx ved at anvende de 7 udsagn fra reformen.

De 7 udsagn fra tillidsreformen:

1. Styring i den offentlige sektor skal fokusere på mål og resultater
2. Dialog, åbenhed og klare mål skal være udgangspunktet for opgaveløsningen
3. Ledelse og styring skal tage afsæt i tillid og ansvar
4. Udvikling og fagligt handlerum skal bygge på velbegrunderet dokumentation
5. Opgaveløsningen skal baseres på viden om hvad der virker
6. Ledelse og engagement skal fremme innovation
7. Offentlig service skal inddrage borgernes ressourcer.

Arbejdsgruppen drøftede ligeledes kulturen i Faxe Kommune og er enige om, at der også skal være opmærksomhed på at sige "farvel" til fejlfindingskulturen og "goddag" til den gode historie for at fremme trivslen i Faxe Kommune.

De ovenstående initiativer bør understøttes af såvel en fornuftig proces som værktøjer og efterfølgende af målbare succeskriterier. I forhold til succeskriterier drøftede gruppen flere forskellige mål, bl.a. nedbringelse af det kortvarige fravær, samt at trivsels- og ledelsesevalueringen skal højnes i forhold til tilfredsheden osv.

Samtidig skal der sættes fokus på, hvordan vi kan blive bedre til at implementere vores projekter fx ledelsesgrundlaget, trivsel- og ledelsesevalueringen mv. således, at der er en klar sammenhæng mellem de beslutninger der træffes, og det vi gør i Faxe Kommune.

Der er enighed om, at det handler om en fælles indsats, at fremme trivslen og derfor skal trivslen også tænkes ind i en bredere forstand. Trivslen skabes både i relationerne mellem ledelse og medarbejdere, ledere og ledere og medarbejderne og medarbejder indbyrdes. Den gode tillidsfulde arbejdsplads skabes i alle disse relationer.

Drøftelser af visionen for Hovedudvalget

Arbejdsgruppen drøftede mission, vision og strategien for Hovedudvalget og er kommet frem til nedenstående forslag:

Mission: Vi er én organisation.

Vision: Hovedudvalget er fælles om at fremme trivslen og det gode samarbejde og arbejdsmiljø.

Hovedudvalget styrker samarbejdet, ser muligheder og virker som et kvalificeret organ, som har fokus på trivsel, tillid og dialog.

Strategi:

Udarbejdes efterfølgende, da det er en forudsætning for strategien, at den er i overensstemmelse med missionen og visionen, da strategien populært sagt er

den langsigtede plan, hvor Faxe Kommune orienterer sig mod fælles fremtidige mål.

En vigtig faktor er, at målene skal være målbare og arbejdsgruppen vil i det fremtidige arbejde søge at skabe klare mål, ved at anvende **SMARTE**-mål.

I SMARTE-mål arbejdes der ud fra, at et mål skal være: **S**pecifikt, **M**ålbart, **A**ccepteret, **R**ealistisk, **T**idsafgrænset og skal kunne **E**valueres.

Handleplan:

Udarbejdes efterfølgende med konkrete aktiviteter.

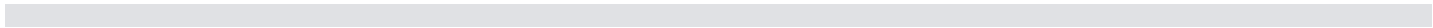
INDSTILLING:

Formanden indstiller:

- at Hovedudvalget drøfter de 5 aktiviteter til at fremme tillid, trivsel og dialog
- at Hovedudvalget drøfter og tiltræder arbejdsgruppens indstilling til mission og vision

BESLUTNING

Der var en supplerende orientering fra arbejdsgruppen, og de 5 aktiviteter blev drøftet. Det kommende arbejde skal tage afsæt i at få vision og mission til at hænge sammen og den deraf følgende diskussion om tillid, trivsel og dialog. Vi skal arbejde med vores implementeringsform og altid huske at fortælle de gode historier.



Punkt 14: Ophør projekt øje for nærvær/oplæg fælles indsats for den gode arbejdsplads

81.38.04-P35-9-14

Bilag

Bilag - Status på projekt øje for nærvær i 2014

Bilag - Oplæg om fælles indsats for de gode arbejdspladser

Ophør projekt øje for nærvær/oplæg fælles indsats for den gode arbejdsplads

Sagsfremstilling

På baggrund af drøftelser i Hovedudvalget besluttede Direktionen den 16/12 2014, at "projekt øje for nærvær" nedlægges og at den nuværende styregruppe udarbejder forslag til ny indsats med fokus på "den gode arbejdsplads".

Styregruppen for øje for nærvær har afholdt møde 29/1 2015 og har med udgangspunkt i HR-afdelingens oplæg følgende input til Hovedudvalgets drøftelse:

- "Projekt Øje for nærvær" er nedlagt ved udgangen af 2014.
 - Styregruppen for projektet har dermed nedlagt sig selv ved deres møde den 29/1 2015. Der er udarbejdet en status vedrørende mål og resultater for 2014 - fremgår af bilag.

- Opfølgning på "Projekt øje for nærvær" og videreførelse af aktiviteter:
 - HR-afdelingen gennemfører en evaluering af sidste års aktiviteter under projekt øje for nærvær.
 - Hovedudvalget drøfter eventuelle forbedringer af den nuværende sygefraværspolitik på baggrund af erfaringer fra arbejdspladserne, som indhentes af HR-afdelingen.
 - Tilbuddet om afklarende samtaler til fraværstruede/langtidssyge medarbejdere fortsætter og varetages fremover internt af HR-afdelingen.

- Formål og organisering af indsatsen for den gode arbejdsplads - oplæg fremgår af bilag.
 - Hovedudvalget definerer begrebet "den gode arbejdsplads". Styregruppe forslår at social kapital indgår i definitionen.
 - Hovedudvalget bliver styregruppe for indsatsen.
 - Der nedsættes en arbejdsgruppe, som er bredt repræsenteret i organisationen.
 - Arbejdsgruppen udarbejder formål, succeskriterier og ideer til konkrete indsatser, som fremlægges og drøftes på Hovedudvalgets møde i april 2015.

INDSTILLING:

Formanden indstiller, at Hovedudvalget drøfter Styregruppens tilbagemelding og forslag.

BESLUTNING

- Hovedudvalget tog styregruppens tilbagemelding til efterretning.
- Hovedudvalget ønsker at være repræsenteret i den nye arbejdsgruppe. HR-afdelingen stiller med en mindre repræsentation, og Dorte Lilja indtræder i arbejdsgruppen som repræsentant for Hovedudvalgets medarbejderside.

Punkt 15: Tilbage melding fra Centerudvalget for Undervisning - Anmeldelse af vold fra unge mod ansatte

81.38.04-P35-9-14

Tilbage melding fra Centerudvalget for Undervisning - Anmeldelse af vold fra unge mod ansatte

Sagsfremstilling

På Hovedudvalgets møde den 10. december 2014 blev spørgsmålet om, hvordan man forholder til politianmeldelse af vold fra unge mod ansatte drøftet. Beslutningen blev, at drøftelserne skulle fortsætte i de relevante centre med en tilbage melding til Hovedudvalget.

Centerudvalget for Undervisning fremsender følgende tilbage melding:

"Centerudvalget for Undervisning har drøftet problematikken under evaluering af AMR-dagen. Vi vil foreslå, at der via Hovedudvalget bliver styr på det rent juridiske samt, at der udarbejdes fælles retningslinjer for kommunen, således at det ikke er op til den enkelte leder at vurdere og, at man ved forældreklager også har disse retningslinjer at henvise til."

INDSTILLING:

Formanden indstiller, at tilbage meldingen fra Centerudvalget for Undervisning drøftes.

BESLUTNING

- Der indhentes juridisk bistand/sparring til afklaringsspørgsmålene.
- Lene Nielsen, Annelise Sørensen og Jens Zachariasen samt Annette Balling udarbejder et oplæg til Hovedudvalget.

Punkt 16: Handleplan for arbejdsmiljøet 2015

81.38.04-P35-9-14

Bilag

Bilag - Hovedudvalgets handleplan for arbejdsmiljøet

Handleplan for arbejdsmiljøet 2015

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 2015.

Handleplanen fremgår af bilag.

INDSTILLING:

Formanden indstiller, at Hovedudvalget drøfter og eventuelt tilretter handleplanen for arbejdsmiljøet 2015.

BESLUTNING

Ingen tilføjelser - Handleplanen godkendt

Punkt 17: Budgetproces 2016

81.38.04-P35-9-14

Bilag

Bilag - Budgetvejledning 2016

Budgetproces 2016

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 2016 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 2016 er vedhæftet som bilag og forventes vedtaget af Økonomiudvalget den 10. marts 2016.

INDSTILLING:

Formanden indstiller, at punktet for medarbejdersporet drøftes.

BESLUTNING

Der var en drøftelse af forslaget til dagsorden - Bilag 1 udgår af budgetvejledningen for 2016.

Punkt 18: Fælles beredskab 1. april 2015

81.00.00-G01-28-14

Bilag

Referat fælles medudvalg Brand Redning 27 juni 2014

Referat for CenterMed i Center for Ejendomme nov 2014

Fælles beredskab 1. april 2015

Sagsfremstilling

I denne sagsfremstilling fremgår en beskrivelse af den videre proces af etablering af et fælles beredskab mellem Faxe-, Næstved-, Vordingborg- og Ringsted Kommune.

Baggrunden for strukturændringen er, at der er indgået aftalen mellem regeringen og KL om en ændret beredskabets struktur, hvor formålet er at skabe større og mere effektive enheder og på sigt evt. overføre specialopgaver fra staten.

Af aftaleteksten fremgår:

Der er på den baggrund enighed om, at kommunerne senest 1. januar 2016 vil etablere sig i nye, tværkommunale samarbejder i form af op mod 20 beredskabsenheder. Såfremt kommunerne ikke inden den fastsatte dato har etableret sig i nye enheder, vil regeringen søge tilslutning til at fastsætte nærmere kriterier for en afgrænsning af nye, mere bæredygtige enheder.

På denne baggrund har Faxe-, Næstved-, Vordingborg- og Ringsted Kommune indgået et samarbejde i form af et § 60 selskab, som ønskes etableret 1. april 2015. Alle ansatte er omfattet af Lov om virksomhedsoverdragelse.

Næstved Kommune står for den overordnede koordinering af indsatsen for medarbejderprocessen, men det er aftalt, at der skal ske fælles udmeldinger samtidig til både tillidsorganisationen og medarbejderne i forløbet, for at skabe størst mulig åbenhed og tryghed i processen.

Spørgsmålene som skal drøftes i MED-systemet er, at få medarbejdernes synspunkter jf. MED-rammeaftale 7 stk. 5 og forslag med i forhold til de arbejds- og personalemæssige konsekvenser af samlingen.

Derfor har der været gennemført et møde mellem beredskabsledelserne og tillidsvalgte i de fire kommuner samt repræsentanter for de faglige organisationer. Mødet blev afholdt i Rønnede den 10. december 2014.

På mødet blev de formelle rammer for behandlingen af medarbejdernes arbejds- og ansættelsesvilkår gennemgået og drøftet, og det blev blandt andet tilkendegivet, at der ikke ville blive tale om afskedigelser eller geografiske flytninger af de ansatte ved samlingen den 1. april 2015.

Herudover har ledelsen i det nye selskab besøgt henholdsvis Haslev og Faxe beredskab i januar 2015 for at drøfte fremtiden i det nye selskab.

INDSTILLING:

Formanden indstiller, at Hovedudvalget drøfter de personalemæssige konsekvenser af sammenlægningen.

BESLUTNING

- Medarbejdersiden bemærker, at man ikke kan læse ud af de vedhæftede referater, at medarbejderne har været inddraget. Ved fremtidige sammenlægninger/virksomhedsoverdragelser skal man være mere opmærksom på at få proces og tidsplan til at hænge sammen.
- Der er fælles MEDudvalgsmøde for Brand & Redning den 19. februar 2015 - Hvis der tilkendegives problemstillinger her, der kræver Hovedudvalgets stillingstagen, vil der blive indkaldt til ekstraordinært møde.

Punkt 19: Ejendomsstrategi orientering om proces og beslutninger

82.25.00-P20-2-14

Bilag

Ejendomsstrategi Proces datoer og interessenter pr 30 januar 2015

Ejendomsstrategi orientering om proces og beslutninger

Sagsfremstilling

Ejendomsstrategiens involveringsspor for hver af de 9 geografiske områder, Faxe Ladeplads, Faxe, Karise, Rønnede/Kongsted, Dalby, Terslev, Haslev 1/Nordskov, Haslev 2/Sofiendal og Haslev 3/Troelstrup samt det 10 spor som omfatter administrationen er i fuld gang.

Der har været factfindings, intromøder og workshops i alle områder. Alle indsamlede oplysningerne skal herefter bearbejdes og udmøntes i konkrete forslag.

Disse forslag præsenteres af Signal arkitekterne i de 9 geografiske områder samt det 10 administrative spor i uge 10.

Herefter sendes forslagene i høring hos de samme interessenter.

Efter høringen udarbejdes politisk dagsordenpunkt, hvor der kan tages stilling til hvert af de 10 forslag enkeltvis. Høringerne indgår som en del af beslutningsgrundlaget.

INDSTILLING:

Formanden indstiller:

- at orienteringen tages til efterretning.
- at Centerchef Jørgen Veisig på næste møde inviteres til at give en status/orientering om det videre arbejde med ejendomsstrategien samt svarer på eventuelle spørgsmål.

BESLUTNING

Jørgen Veisig deltog også i denne dags møde, og der blev udvekslet oplevelser fra de gennemførte workshops. Medarbejdersidens opfattelse var, at det tidsmæssigt havde været noget presset, og det er et ønske, at der bliver sat mere tid af til procesdelen, men positivt at blive inddraget.

Alle forslag sendes i høring i perioden 19. marts – 10. april 2015, og der forventes en politisk proces, der ender med byrådets behandling af sagen den 9. juni 2015.

Jørgen Veisigs orientering blev taget til efterretning.

Jørgen Veisig deltager ligeledes på næste Hovedudvalgsmøde under den fortsatte drøftelse af ejendomsstrategien.

Punkt 20: Status på evaluering af trivsels- og ledelsevaluering 2014

81.00.00-G01-25-14

Status på evaluering af trivsels- og ledelsesevaluering 2014

Sagsfremstilling

På Hovedudvalgsmødet den 11. juni 2014 blev der nedsat en arbejdsgruppe, som fik til opgave at evaluere proces og indhold omkring trivsels- og ledelsesevaluering 2014.

Arbejdsgruppen består af Tina Norking, René Busch Jensen, Sigurd Brønnum, Dan Stefan Nielsen, Sandie Hoffmann Sjøsten Nielsen, Heidi Bundgaard samt Janet Frydensberg som tovholder. Desuden deltager Christina Storm og Linda Winther Heyde som administrative ressourcer i gruppen.

Der blev indkaldt til møderække i august, og første møde i arbejdsgruppen blev afholdt den 28. oktober 2014 og havde til formål at drøfte:

- Baggrund og mening bag Trivsels- og ledelsesevaluering 2014, herunder hvordan vi i Faxe Kommune skaber en mere åben dialog
- Formål for et revideret trivsels- og ledelsesevalueringskoncept
- Ønsker og muligheder til indhold og proces i et revideret koncept

Efterfølgende er afholdt fire møder i arbejdsgruppen. Her er drøftet flere forskellige forhold, som alle havde Faxe Kommunes trivsel, ledelse og kultur som omdrejningspunkt. Som følge heraf er der på møderne drøftet, hvad arbejdsgruppen ønsker at opnå med en trivsels- og ledelsesevaluering i Faxe Kommune.

Arbejdsgruppen er kommet frem til, at for at opnå en forbedret trivsels- og ledelsesevaluering i fremtiden, skal der sættes fokus på følgende:

- At opnå en åben og tillidsfuld dialog gennem hele processen
- At kvalificere ledelse i Faxe Kommune
- At skabe et produkt, som understøtter værdierne i ledelsesgrundlaget
- At opnå en branding af processen, så den når hele vejen ud i organisationen
- At skabe et ledelsesmæssigt ejerskab af processen hele forløbet igennem – gælder også for AMR samt TR's vedkommende
- At skabe fokus på de gode historier, samt huske at dele dem
- At implementere trivsels- og ledelsesevalueringen, så den bliver en naturlig del af hverdagen
- At gennemføre trivsels- og ledelsesevalueringen, så den kan anvendes i årsberetningen for arbejdsmiljøet
- At fastsætte klare succeskriterier inden processen igangsættes
- At skabe et produkt, som både ledere og medarbejdere kan få gavn af

Der er bred enighed i arbejdsgruppen om, at benchmarking ikke er en vigtig faktor for et fremtidigt trivsels- og ledelsesevalueringskoncept.

Der er i arbejdsgruppen enighed om, at det er væsentligt med et fokus på, hvordan vi i kommunen fremmer en god, åben og tillidsfuld dialog mellem medarbejdere og ledere i kommunen, hvilket vil være medvirkende til at fremme trivsel og god ledelse.

Arbejdsgruppen udtrykker stor påskønnelse og tilfredshed med at være blevet inviteret ind i debatten om evaluering af trivsels- og ledelsesevalueringen og formålet bag denne. Det ses som en god mulighed for at få skabt et forbedret produkt til næste trivsels- og ledelsesevaluering.

Arbejdsgruppen arbejder videre med formål og initiativer hen over foråret 2015, hvorefter der ved hovedudvalgsmødet i juni 2015 præsenteres konkrete aktiviteter til evaluering af indhold og proces for det fremtidige trivsels- og ledelsesevalueringskoncept.

INDSTILLING:

Formanden indstiller, at orienteringen tages til efterretning.

BESLUTNING

Godkendt

Punkt 21: Status på implementering af Informationssikkerheden.

85.02.00-P22-1-13

Bilag

IT-revision gennemført af sikkerhedskoordinatoren 2015 - notat med opsamling fra IT-revison 2015

Status på implementering af Informationssikkerheden.

Sagsfremstilling

Siden medarbejdersidens repræsentanter i Hovedudvalget den 11/6 2014 fik en gennemgang af Informationssikkerhedspolitikken, har CID og CØH arbejdet med følgende opgaver vedr. ISP:

- Implementering af ISP
- Log og brugerrettigheder
- IT-Systemoversigt
- Databehandleraftaler
- Procedurer vedr. sikkerhedsbrist og systemnedbrud
- IT-revision
- IT-risikoanalyse

Implementering af ISP

Implementeringen af ISP er udover undervisning gennemført ved, at der er udarbejdet procedurer og foldere samt, at der har været en løbende dialog med lederne og medarbejderne om, hvordan ISP kan efterleves i praksis i hverdagen.

Som led i denne dialog har sikkerhedskoordinatoren deltaget i 7 personalemøder.

Efterlevelse af informationssikkerheden kan i praksis give udfordringer for Faxe Kommunes ansatte. En af de udfordringer, vi er stødt på, er spørgsmålet om opbevaring af oplysninger, når man f.eks. har brug for at kunne få adgang til oplysningerne uden at kunne komme på Faxe Kommunes netværk. Disse udfordringer er løst ved at der er lagt en krypteret mappe på PC'ens skrivebord samt at det er muligt at købe et krypteret USB-stik gennem CID.

Log og brugerrettigheder

Det er lovpligtigt, at der foretages og tjekkes log af alle brugeres benyttelse af IT-systemerne. Formålet hermed er at følge op på, at brugerne kun benytter IT-systemerne til de formål, som er nødvendige for at løse deres arbejdsopgaver i Faxe Kommune. Derfor skal der være en opdateret registrering af, hvilke IT-systemer og funktioner i de konkrete IT-systemer de enkelte medarbejdere har adgang til. Dette er et lederansvar. Systemadministratorerne og CID må derfor ikke oprette brugere uden, at der er en skriftlig anmodning herom fra den enkelte medarbejders leder. CID og CØH arbejder på at få udviklet en teknisk løsning, som dels gør det let for lederne at få overblikket over de ansattes brugerrettigheder og dels gør det let for CID at administrere brugerrettighederne.

IT-Systemoversigt

Der er indsamlet oplysninger om, hvilke IT-systemer vi har i Faxe Kommune. CID og CØH arbejder på at finde den mest optimale tekniske løsning til at vedligeholde dette overblik.

Databehandleraftaler

Der er udarbejdet en standard databehandleraftale, som ligger på Intranettet. Denne skal underskrives af alle leverandører af IT-systemer, hvor der behandles persondata.

Sikkerhedsbrud

I henhold til Informationssikkerhedspolitikens afsnit om sikkerhedsbrud er udarbejdet procedure, som har været nævnt i undervisningsforløbet. CID og CØH evaluerer løbende på proceduren, når der har været sikkerhedsbrud. Det er konstateret, at proceduren ikke er implementeret tilstrækkeligt i organisationen. CID og CØH vil ved fremtidige evalueringer øge fokus på implementering af procedure vedr. sikkerhedsbrud samt registrering af hændelserne. I forbindelse med det forestående arbejde vedr. IT-risikoanalyse og IT-beredskabsplan, vil der være fokus på

evaluering og implementering af procedure vedr. sikkerhedsbrud.

Center for Sundhed og Pleje har udarbejdet beredskabsplan og CID indleder dialog med centeret om procedure ved systemnedbrud.

IT-revision

I forlængelse af implementering af informationssikkerhedspolitikken, har sikkerhedskoordinatoren foretaget en revision i Center for Børn & Familie, Center for Sundhed & Plejer samt Center for Social & Beskæftigelse. Revisionens formål har været at give et øjebliksbillede af hvor langt Faxe Kommune er med at arbejde aktivt med informationssikkerheden, samt at identificere fremadrettede indsatsområder. Revisionen er gennemført ved observationer, dialog, vejledning og dokumentation. Der er skabt en tilfredsstillende grad af sikkerhedsbevidsthed i organisationen og der arbejdes aktivt med identificerede mangler og svagheder. Det er vigtigt at fortsætte dette arbejde, da der fortsat er flere mangler og svagheder, som mangler at blive løst.

Udover den revision sikkerhedskoordinatoren gennemfører i Faxe Kommune, foretager revisionsfirmaet PWC hvert år en IT-revision. Af de ting som PWC har peget på bør forbedres er den største og vigtigste opgave, at få udarbejdet en IT-beredskabsplan.

IT-risikoanalyse og IT-beredskabsplan

Inden beredskabsplanen kan udarbejdes, skal der gennemføres en risikoanalyse. CID og CØH påbegynder denne opgave i foråret 2015.

Der skal udarbejdes en samlet IT-beredskabsplan, der bl.a. tager højde for, hvilke systemer det er vigtigst, som kommer til at fungere igen ved et nedbrud, som rammer flere systemer samtidig. Derfor skal der udarbejdes en beredskabsplan på enkelte systemer. CØH er i gang med at udarbejde en skabelon til brug herfor.

Da arbejdet med IT-risikoanalyse først påbegyndes i foråret 2015, er det ikke muligt at udarbejde beredskabsplan inden næste IT-revision gennemføres. Det må derfor forventes, at der for 4. gang kommer bemærkninger om manglende beredskabsplan i IT-revisionsrapporten.

Indkøb og registrering af udstyr

CØH og CID har konstateret, at der fortsat indkøbes IT-udstyr og telefoner uden om de indgåede indkøbsaftaler. Såfremt man har brug for IT-udstyr og telefoner der har andre funktioner end det udstyr CID udbyder, er det vigtigt at man anmoder CID og CØH (Indkøbsenheden) om hjælp til at indkøbe dette udstyr.

Køb af udstyr uden om CID medfører følgende risici:

- Udstyret kan ikke samarbejde med Faxe Kommunes platform, og det kan give problemer i forhold til at man ikke kan benytte Faxe Kommunes IT-systemer (optimalt).
- Udstyret er ikke registreret i Faxe Kommune, hvilket betyder at
 - Det ikke er mærket mod tyverisikring. Her dækkes det ikke af Forsikringsenheden.
 - Det serviceres ikke af CID.
 - Hvis udstyret ikke er registreret af lederen i SD er der ingen mulighed for at sikre, at udstyret forbliver hos Faxe Kommune, når en medarbejder fratræder sin stilling.
 - Der vil ikke automatisk blive lagt generelle opdateringer på udstyret, herunder antivirusprogrammer.
 - Ved evt. IT-sikkerhedsbrist kan CID ikke sikre oplysninger på dette udstyr. Samtidig kan det give problemer med at forebygge eller stoppe f.eks. hackerangreb på Faxe Kommune generelt, når man ikke er bekendt med det eksisterende udstyr.

Det er derfor vigtigt, at der bliver større fokus i organisationen som helhed på, at der kun købes udstyr gennem CID.

INDSTILLING:

Formanden indstiller, at orienteringen tages til efterretning.

BESLUTNING

Godkendt

Punkt 22: Meddelelser

81.38.04-P35-9-14

Meddelelser

BESLUTNING

- Lis Hansen spørger til en ændring af status som lokaludvalg for Træningsafdelingen - HR-afdelingen undersøger det nærmere.
- Der var et åbent spørgsmål til nærmere undersøgelse om en arbejdsmiljørepræsentant kan have plads i Hovedudvalget frem til næste valg af repræsentanter til Hovedudvalget, hvis pågældende ikke bliver genvalgt som arbejdsmiljørepræsentant.

Punkt 23: Evaluering af dagens møde

81.38.04-P35-9-14

Evaluering af dagens møde

Sagsfremstilling

Mødeadfærd er et opmærksomhedspunkt - Vi evaluerer dagens møde.

INDSTILLING:

Formanden indstiller, at vi evaluerer dagens møde.

BESLUTNING

Værktøjet "møde-evaluering" blev taget i brug og gennemført.

Sandie Hansen gav udtryk for, at hun synes det var en god debat og afvikling af mødet. Dog kunne der godt være givet flere accepter af ændringsforslagene vedrørende den ene sag.

Punkt 24: Næste møde

81.38.04-P35-9-14

Næste møde

BESLUTNING

Næste ordinære møde er fastsat til den 15. april 2015.