

# REFERAT Hovedudvalget d. 24-04-2024

**Mødedato** Onsdag d. 24. april 2024 kl. 09:00

**Mødested** Mødelokalerne Gisselfeld A + B

## Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsordenen.....	3
Godkendelse af referat(-er).....	4
Beslutning   Ny MED-aftale.....	5
Drøftelse   Årshjul   Arbejdsmiljøregnskab 2023.....	7
Drøftelse   Årshjul   Retningslinjer for forebyggelse af vold, mobning og chikane, samt Trivsel og s	8
Drøftelse   Årshjul   Det sociale kapitel.....	9
Status   Ny lov om tidsregistrering.....	10
Orientering   Økonomi.....	11
Beslutning   AKUT-midler.....	12
Orientering   Status på revidering af procedure for lønforhandling.....	13
Beslutning   Uddannelses- og udviklingspuljen; Orientering og udpegning af ledelsesrepræsentanter	14
Beslutning   Etablering af nye MED-udvalg under Socialpædagogisk Center.....	15
Beslutning   Etablering af ny MED-struktur for Demens, Sundhed & Træning.....	17
Drøftelse   Arbejdsmiljøhandleplan.....	18
Orientering   Status på revidering af 'Retningslinjer for for forebyggelse og håndtering af vold mobi	20
Meddelelser.....	22

## **Punkt 27: Godkendelse af dagsordenen**

81.38.04-A00-5-23

### **Indstilling**

Godkendelse af dagsordenen, herunder prioritering af punkter.

### **Beslutning**

Sammenfald mellem pkt 30 og pkt 40. Pkt 40 behandles derfor i forlængelse af pkt 30.

Orientering om organisationsjustering i CBUF indgår i en tillægsdagsorden. Behandles ifm. meddelelser.

Godkendt.

## **Punkt 28: Godkendelse af referat(-er)**

81.38.04-A00-5-23

### **Indstilling**

Godkendelse af referat fra ordinært Hovedudvalgsmøde den 21. februar 2024.

### **Beslutning**

Godkendt.

## Punkt 29: Beslutning | Ny MED-aftale

81.38.00-P27-1-23

### Resumé

Ny MED-aftale for Faxe Kommune er underskrevet og trådt i kraft pr. den 15. marts 2024. Hovedudvalget orienteres.

### Indstilling

Administrationen indstiller, at Hovedudvalget tager orienteringen til efterretning. Foruden tager stilling til i hvilket omfang og hvem der indtager en mere aktiv rolle ifm Arbejdsmiljødagen, samt godkender produktionen af 4-siders pixi "Det hurtige overblik".

### Beslutning

#### Noter og kommentarer:

Thomas Børager, procesleder i forhandlingsorganet, gennemgår hovedtræk fra processen, det fremadrettede forløb og nogle af støttematerialerne. Præsentation vedhæftet. Ida og Morten beretter fra gårsdagens chefforum. Chefforum mener, at det er vigtigt at have fokus på det værdibårne omkring MED-aftalen. Det har sammenhæng med det nye ledelsesgrundlag. Derfor er Chefforum optaget af at flette de to styringsdokumenter.

Mht til støttedokumenterne på hhv 12 og 4 sider, så favner 12-siders pixien lidt bredere end 4 siders pixien – så der er ønske om, at opmærksomheden henledes på 12-siders versionen, når folk skal tale om det derude.

MED-aftalen er tema på næste Arbejdsmiljødag (AM-dagen) den 28. maj. Konkrete cases er ønskeligt i den forbindelse.

If. MED-arbejdet i det hele taget er det vigtigt, at netop drøftelserne fylder og har værdi – ikke kun beslutningerne. Det er vigtigt, at understrege at MED-arbejdet er et dialogrum.

Det vil være godt med eksempler på den gode proces – så man kan læne sig op ad det og lade sig inspirere.

"Hvis jeg skal leve op til de værdier som medarbejder/leder, hvordan skal jeg så agere?"

Sprogbrug har en enorm betydning – det skal fremhæves på AM-dagen. Det er chefforum også optaget af. Dialogen fremmer det gode samarbejde.

Det er vigtigt at alle – også de stille stemmer – bliver hørt (med tanke på psykologisk tryghed). Anbefaling om at dykke ned i de slides fra sidste AM-dag om det at "kommunikere modigt".

#### Beslutning:

Ovenstående er Hovedudvalgets input til arbejdsgruppen ang. AM-dagen. Særlig vigtigt, at der er cases på AM-dagen.

4 siders pixien sættes i produktion ude i byen.

### Sagsfremstilling

#### Tidslinje

Den 15. marts 2024: Aftalen blev underskrevet.

Den 28. maj 2024: Aftalen er tema på førstkommande Arbejdsmiljødag den 28. maj 2024. Her får TRIO lejlighed til at få overblik over de væsentligste pointer og oversætte aftalen til egen praksis.

Den 20. juni 2024: Aftalen vil også være en del af det førstkommande lederforum. Her får ledere lejlighed til at genbesøge aftalen med fokus på ledelsesperspektivet. Måden det vil blive behandlet på dette lederforum, vil være afhængigt af resultatet fra Arbejdsmiljødagen.

Den 1. september 2024: Der er sket tilretninger, som kan betyde, at nogle MED-udvalg skal nykonstitueres - altså lave justeringer så forholdene passer til de nye aftalebetingelser. Sådanne eventuelle nykonstitueringer skal være på plads senest den 1. september 2024.

I perioden fra arbejdsmiljødagen (28/5) og frem til deadline for nykonstituering (1/9), skal den nye MED-aftale have været på dagsordenen i alle MED-udvalg. Der vil komme støttematerialer til dette, som bliver præsenteret til arbejdsmiljødagen.

### **Ændringer**

Den nye aftale indeholder en række ændringer siden den tidligere aftale fra 2016:

- De forskellige niveauer beskrives i § 4. Tidligere var beskrivelserne opgjort i § 9. Beskrivelserne følger en ensartet systematik, som er 'Organisering', 'Ansvarsområde', 'Forretningsorden', 'Valg/udpegning' og 'Mødefrekvens'. Flere af punkterne uddybes i bilag og i det nye 'MED-arkiv' på intranettet.
- Der er introduceret en mulighed for et lag mere i strukturen, de steder som er så store, så det styrker og effektiviserer arbejdsmiljøindsatsen. Det er 'Områdeudvalg'. Det er nyt for Faxe Kommune og vil køre i en testperiode. Efter ét år skal de berørte områder melde ind til Hovedudvalget hvordan det er gået, hvorefter Hovedudvalget tager stilling til om dette strukturlag skal opretholdes. Læs om det under § 4 stk. 5.
- Tidligere sad der en arbejdsmiljøleder i HR - det gør der ikke mere. Selvom det er rart, at der er én person, der kan fungere som organisationens orakel, så er det samtidig enormt sårbart. Det erfarer vi, da den pågældende stoppede. I forbindelse med MED-aftalen 2024 gennemfører vi en større implementeringsindsats, hvor de lokale udvalg får mulighed for at etablere netværk på tværs, bl.a. for at have 'en ven at ringe til'.
- MED-aftalen 2024 understøttes af en række nye materialer og fællesarrangementer, som skal sikre at ledere og medarbejderrepræsentanter kender og forstår MED-systemets idégrundlag, opgaver og samarbejdsformer. Det kan godt være lidt kringlet stof. Det skal hele organisationen hjælpes ad med at få godt greb om det. Og er der tale om fortolkning eller tvivl, vil det fortsat være Hovedudvalget, som skal tage stilling i sådanne sager.
- Denne aftale er udarbejdet med en værdibaseret tilgang. Det er forhandlingsorganets anbefaling, at det fortsatte arbejde med udrulning og anvendelse af MED-aftalen 2024 altid tager afsæt i en snak om hvilke værdier, der betyder mest, når I har brug for at gribe fat i aftalen. Denne tilgang bliver en del af programmet til arbejdsmiljødagen og lederforum i 2024.

Alle ledere og medarbejderrepræsentanter skal sætte sig ind i den nye aftale.

### **Støttematerialer**

Der er dels lavet to publikationer, som i korte træk beskriver de væsentligste pointer. Den ene er på 12 sider, den anden er på 4 sider. Derudover er der oprettet et 'MED-arkiv' på intranettet, hvor selv aftalen, alle aftalens bilag og andre støttematerialer vil være tilgængelige og søgbare.

### **Arbejdsmiljødagen den 28. maj**

Da Hovedudvalget er ansvarlig for MED-aftalen, og kommunikativt skal ses som afsender, giver det god mening, at medlemmer af Hovedudvalget indtager en lidt mere aktiv rolle ifm. den AM-dag hvor MED-aftalen behandles. Mulige roller drøftes på mødet.

## **Økonomiske konsekvenser**

De eneste kendte ekstraordinære udgifter ifm. den nye MED-aftale er tryk af 4-siders publikationen. 1.000 ex vil koste i omegnen af kr. 2.500,- plus moms, forsendelse og miljøbidrag. Vendingen "i omegnen" afhænger af papirkvalitet og andre mindre, tekniske justeringer.

## **Bilag**

Præsentation af ny MED aftale 2024 for HU den 24 april 2024 ANVENDT

MED-pixi 12 sider 20240315

MED-pixi 4 sider 20240318

MED aftale for Faxe Kommune 2024

## **Punkt 30: Drøftelse | Årshjul | Arbejdsmiljøregnskab 2023**

87.00.00-A00-4-23

### **Resumé**

Jf. Hovedudvalgets årshjul, skal arbejdsmiljøregnskabet gennemgås hvert år i april.

### **Indstilling**

Formanden indstiller, at drøftelsen af dette punkt udsættes til Hovedudvalgets møde i juni måned.

### **Beslutning**

#### **Kommentarer:**

Det er vigtigt, at arbejdsmiljø generelt rykker højere op på dagsordenen i Hovedudvalget.

### **Sagsfremstilling**

Dette punkt flyttes til Hovedudvalgets møde i juni måned pga. personalemæssige omstændigheder i Stab for HR.

Sidst Hovedudvalget drøftede sagen var 26. april 2023, pkt. 17.

### **Økonomiske konsekvenser**

Ingen økonomiske konsekvenser.

# **Punkt 31: Drøftelse | Årshjul | Retningslinjer for forebyggelse af vold, mobning og chikane, samt Trivsel og stresshåndtering**

00.17.00-A00-12-23

## **Resumé**

Jf. årshjulet skal Hovedudvalget behandle 'Retningslinjer for forebyggelse af vold, mobning og chikane' samt 'Retningslinje for trivsel og stresshåndtering' i april i lige årstal - vedhæftet som bilag 1 og 2.

Det blev på Hovedudvalgsmøde den 7. juni 2023, pkt. 33 besluttet, at nedsætte en arbejdsgruppe som skulle gennemgå og revidere 'Retningslinjer for forebyggelse og håndtering af vold, mobning og chikane' og i den forbindelse få et større fokus på krænkende handlinger.

## **Indstilling**

Formanden indstiller, at Hovedudvalget drøfter den nuværende 'Retningslinje for trivsel og stresshåndtering'

## **Beslutning**

### **Kommentarer:**

Arbejdsgruppens resultater og erfaringer præsenteres. Hovedudvalget vurderer det som godt arbejde. Det er også vigtigt for Hovedudvalget at stille skarpt på, at det tager for langt tid. Hovedudvalget er opmærksom på, at HR gør, hvad de kan – så anken/opmærksomheden retter sig mod politikernes beslutning om at reducere i HRs ressourcer.

## **Sagsfremstilling**

Med tanke på det igangværende arbejde med revidering af 'Retningslinjer for forebyggelse og håndtering af vold, mobning og chikane' anbefaler Stab for HR at fortsætte med den eksisterende 'Retningslinje for trivsel og stresshåndtering'.

En status på arbejdsgruppens arbejde med revidering af 'Retningslinjer for forebyggelse og håndtering af vold, mobning og chikane' gives under pkt. 40 på dette Hovedudvalgsmøde.

## **Økonomiske konsekvenser**

Ingen økonomiske konsekvenser.

## **Bilag**

Bilag 1 - Retningslinjer for forebyggelse og håndtering af vold mobning og chikane

Bilag 2 - Retningslinje for trivsel og stresshåndtering

## **Punkt 32: Drøftelse | Årshjul | Det sociale kapitel**

81.00.00-G01-17-17

### **Resumé**

Jf. årshjulet, skal Hovedudvalget en gang årligt i april måned drøfte 'Det sociale kapitel'.

### **Indstilling**

Formanden indstiller, at drøftelsen af dette punkt udsættes til Hovedudvalgets møde i juni måned.

### **Beslutning**

Taget til efterretning.

### **Sagsfremstilling**

Dette punkt flyttes til Hovedudvalgets møde i juni måned pga. personalemæssige omstændigheder i Stab for HR.

Sidst Hovedudvalget drøftede sagen var 7. juni 2023, pkt. 35.

### **Økonomiske konsekvenser**

Ingen økonomiske konsekvenser.

## **Punkt 33: Status | Ny lov om tidsregistrering**

81.10.00-G01-8-23

### **Sagsfremstilling**

På Hovedudvalgs mødet d. 21. februar 2024 pkt. 22, blev det besluttet at afvente præciseringer fra KL. Senest viden fremlægges.

### **Beslutning**

#### **Noter og kommentarer:**

Jonas Hansen, HR chef, orienterer. Der er uoverensstemmelse mellem to lovgivninger, så det er ikke på plads og der er en række andre dilemmaer. Hovedudvalget gør opmærksom på en række af dem. HR har øje på det. Vi afventer fortsat yderligere fra KL. Særligt fordi det er noget, som har betydning for alle landets kommuner. Derfor skal vi, Faxe Kommune som organisation, være opmærksom på hvad vi bruger af ressourcer på det netop nu.

#### **Beslutning:**

Hovedudvalget tager orienteringen til efterretning. Vi forholder os afventende. Der hvor man i forvejen kører med det, fortsætter man bare. Chefforum vil drøfte hvordan og hvor meget der skal rulles ud og hvornår, under en hensynstagen til belastningsgraden af organisationen.

## Punkt 34: Orientering | Økonomi

81.38.04-Ø00-1-24

### Sagsfremstilling

Ida Byrge Sørensen fremlægger status med fokus på den fortsatte budgetproces.

### Beslutning

#### Noter og kommentarer:

Ida Byrge Sørensen, direktør og fungerende formand, orienterer.

De enkelte udvalg kigger på besparelsesforslag – et prioriteringskatalog – det er alt sammen stadig blot forslag. MED kommer i spil ift. konsekvenser, som politikerne skal være opmærksomme på.

Det er en virkelighed, at økonomien er presset. Det bliver fortsat en svær opgave for politikerne.

Hovedudvalget problematiserer, at den budgetvejledning som Hovedudvalget er blevet præsenteret for, rummer uoverensstemmelse med den, der er blevet godkendt i ØK.

Fra:

”Administrationen foreslår, at der løbende er dialog mellem fagudvalgene og MED-organisationen, samt repræsentanter for brugerstyrelser, råd og nævn”

Til:

”Administrationen sikrer løbende dialog mellem fagudvalg og repræsentanter for brugerstyrelser, råd og nævn. I fald der er behov for dialog med MED-organisationen før dialogmødet med fagudvalget i maj sikrer centercheferne dette.”

Havde Hovedudvalget kendt til denne ændring, ville den have fået kritik. For hvem vurderer ’behovet’ (jf. ”I fald der er behov for dialog med MED...)?

Flere af medlemmerne af Hovedudvalgets medarbejderside peger på, at der mangler tilpas fremlæggelse af budgetter ude lokalt. Medarbejdere er ikke tilstrækkeligt orienteret. Det udhuler deres mulighed for reelt at kunne byde ind på kvalificeret vis. Det leder yderligere til myter og uheldige fortællinger om, hvorfor at det er sådan. Hovedudvalget ønsker, at de lokale ledere bliver bedre klædt på til at kunne formidle budget og regnskab. Særligt medarbejdersiden i Hovedudvalget efterlyser mere indsigt ude lokalt for at medarbejdere og ledere sammen kan orientere sig og sammen finde løsninger på en kvalificeret måde.

#### Beslutning:

Den 18/6 er der budgettemadag, hvor Hovedudvalget er inviteret med. Input til hvordan mødet bør afholdes efterspørges.

Det vil være godt med tid til at drøfte med politikerne, hvordan vi kan rykke sammen i bussen?

Fortsat vigtigt at Hovedudvalget pointerer konsekvenser – også selvom det evt. ikke rykker ved udfaldet.

Fortsat vigtigt med facilitering, jf. vores evaluering den 1. februar 2024 af dialogmødet med ØK, samt den efterfølgende drøftelse med borgmester Ole Vive på Hovedudvalgets møde den 21. februar under pkt 18.

## **Punkt 35: Beslutning | AKUT-midler**

81.38.04-G00-1-23

### **Sagsfremstilling**

AKUT-midlerne for denne periode er i store træk anvendt. Det er få midler, der returneres.

Bente Østrup og Thomas Børager har forvaltet midlerne, dels til Hovedudvalgets 12:12 seminar juni 2023, til TR-dagen september 2023, samt til et træningsforløb for samtlige tillidsrepræsentanter i Faxe Kommune i januar og marts 2024.

### **Beslutning**

Stor tilfredshed med de valgte indsatser det sidste års tid. Input fra HR; Ved anvendelse af AKUT-midler, så samtænk med MED-aftale, ledelsesgrundlag og andre centrale styringsdokumenter, som vedrører alle.

Bente Østrup og Thomas Børager er valgt til fortsat at forvalte midlerne.

### **Bilag**

Opgørelse over Lokal AKUT for 2021 til 2023

# Punkt 36: Orientering | Status på revidering af procedure for lønforhandling

81.15.00-P22-1-22

## Resumé

Hovedudvalget har nedsat en arbejdsgruppe der skal udarbejde en ny procedure for lønforhandling. Der henvises til Hovedudvalgs møde den 23. februar 2022 pkt. 8 samt 15. december 2021 pkt. 74.

På dette møde gives en status på arbejdsgruppens arbejde.

## Indstilling

Stab for HR indstiller, at sagen tages til orientering.

## Beslutning

Der er et ønske i chefforum om at koble proceduren til det nye ledelsesgrundlag. Hovedudvalget bemærker, at også denne indsats har taget meget lang tid. Ønske fra Hovedudvalget, at der tilføres chefforum-muskler, så der kan afstemmes og rykkes lidt hurtigere. Sådanne arbejdsgrupper tager for ofte for lang tid.

Der er imidlertid allerede taget tiltag til at Hovedudvalget og Chefforum kommer til at blive mere afstemt. Begge sider har følt sig lidt afkoblet fra den anden part. Thomas Børager, sekretær for Hovedudvalget og Susanne Schnohr, sekretær for chefforum, arbejder tættere sammen om dagsordener.

## Sagsfremstilling

Arbejdsgruppen har fremlagt et færdigt bud på en procedure for lønforhandling og har efterfølgende tilrettet den ud fra Chefforums kommentarer.

I forbindelse med præsentation af seneste tilrettede procedure for lønforhandling d. 9 april 2024 besluttede Chefforum, at kriterierne, som er beskrevet i proceduren, skal basere sig på værdierne fra den nye MED-aftale samt det nye ledelsesgrundlag. Af denne årsag genoptages drøftelsen om hvilke typer af kriterier, der skal fremgå af proceduren for lønforhandling i Chefforum og arbejdsgruppen i september 2024.

## Økonomiske konsekvenser

Ingen økonomiske konsekvenser.

## **Punkt 37: Beslutning | Uddannelses- og udviklingspuljen; Orientering og udpegning af ledelsesrepræsentanter**

81.38.04-A00-5-23

### **Sagsfremstilling**

På baggrund af den økonomiske situation i 2023, besluttede Hovedudvalget d. 16. august 2023, at de budgetterede midler for 2024 på 1.071.169 kr. skulle deles i to, således at forvaltningen af anden halvdel af puljen afhang af resultatet af forventet regnskab 1. Halvdelen af puljemidlerne udgør 535.584,50 kr. Status på processen er, at resultatet af Forventet regnskab 1 skal på Økonomiudvalgs møde d. 22. maj 2024, hvorefter punktet sættes på Hovedudvalgsmøde d. 19. juni 2024.

Under behandling af punktet 'Valg af repræsentanter til uddannelses- og udviklingspuljen' ved Hovedudvalgsmødet d. 8. januar 2024 pkt. 5, blev der ikke taget stilling til repræsentanter på ledersiden. Der følges op på dette.

### **Beslutning**

Orientering taget til efterretning. Jens Vedel og Jonas Hansen er udpeget til at repræsentere ledersiden.

# Punkt 38: Beslutning | Etablering af nye MED-udvalg under Socialpædagogisk Center

81.38.05-A00-1-24

## Resumé

Socialpædagogisk center ønsker at opdele nuværende MED-udvalg i to. Altså en omstrukturering af lokaludvalg under Socialpædagogisk Center fra ét til to lokaludvalg.

## Indstilling

Udvalgssekretariatet indstiller, at omstrukturen godkendes.

## Beslutning

Der bemærkes et par tekniske forskelle på sagsfremstillingen og bilaget, herunder stillingsbetegnelse og pladser. Bilaget, som er underskrevet, danner derved grundlag for den nøjagtige ansøgning. Hovedudvalget godkender ansøgningen.

## Sagsfremstilling

Den 16. januar var det eksisterende lokale MED-udvalg samlet og drøftede den fremtidige struktur. Partnerne blev enige om følgende opdeling og repræsentation:

### MED-udvalg for Vest:

Centerleder - Kathe Rothausen

Koordinator med ledelsesbeføjelser - Michael Hansen

TR for FOA – Lisbeth Malene Jensen

TR for 3F – Claus Østergaard Therkildsen

TR for SL – Jeanette Nathja Berling

AMR – Camilla Louise Schulze – TBV

AMR – Bettina Christiansen – T-huset.

(Følgende kan udgøre en mulighed)

- AMR – Vakant – det er ønskeligt, at der vælges en AMR til Tycho Brahes Vej nr. 6 – gerne fra Skærmet enhed.
- 1 medarbejderrepræsentant – vakant – gerne fra skærm
- 1 medarbejderrepræsentant – vakant – gerne fra TBV

### MED-udvalg for Øst:

Centerleder - Gitte Poulsen

Koordinator med ledelsesbeføjelser – Anri Zeltins

TR for FOA – Maria Isabel Rodriguez Arrocha

TR for 3F – Gittemeeri Petersen

TR for SL – Gitte Møller.

AMR – Michael Tonild Kronje Schmidt – for Hertelsvej

AMR – Dorte Ingalill Brodka - for Rådhusvej 63 og 67 samt Førslev

(Følgende kan udgøre en mulighed)

- 1 medarbejderrepræsentant – vakant – gerne fra Hertelsvej.
- 1 medarbejderrepræsentant – vakant – gerne fra Rådhusvej 65.

Deltagerkredsen har taget udgangspunkt i rammen om 3-10 medlemmer, herunder at samtlige medarbejdere på området oplever sig passende repræsenteret.

Motivationen for ændringen er, at området er så stort, at en opdeling bedre gør det muligt at gå i dybden med relevante emner. De to nye udvalg vil imidlertid fortsat planlægge at mødes for at erfaringsudveksle pga. sammenfald i opgaveløsning og arbejdsbetingelser.

Oplægget er udarbejdet i enighed. Vedhæftet findes underskrifter fra samtlige aktuelle medlemmer af det lokale MED-udvalg.

Lokaludvalgsmøde den 19. marts 2024 / Underskrifter 21. marts 2024.

### **Økonomiske konsekvenser**

Ingen.

### **Bilag**

Underskrevet indstilling til hovedudvalget om etablering af to medudvalg under soc pæd center

# **Punkt 39: Beslutning | Etablering af ny MED-struktur for Demens, Sundhed & Træning**

81.38.05-A00-2-24

## **Resumé**

I oktober 2023 blev Demensenheder, Sundhed & Forebyggelse og Træningen lagt sammen under en leder. Arbejdsgruppe for nyoprettet afdeling, har udarbejdet forslag til nyt MED-udvalg.

## **Indstilling**

Udvalgssekretariatet indstiller, at Hovedudvalget godkender oprettelse af nyt MED-udvalg.

## **Beslutning**

Godkendt.

## **Sagsfremstilling**

Indstilling om etablering af nyt MED-udvalg findes begrundet i vedhæftet fil, som er underskrevet af alle parter.

## **Økonomiske konsekvenser**

Ingen.

## **Bilag**

Ønske om MED struktur for ny afdeling Demens Sundhed og Træning

# Punkt 40: Drøftelse | Arbejdsmiljøhandleplan

87.00.00-A00-3-23

## Resumé

På Hovedudvalgsmøde d. 16. august 2023 præsenterede Stab for HR et nyt format, hvor alle arbejdsmiljørelaterede handleplaner er samlet i et og samme dokument, kaldet arbejdsmiljøhandleplan. Formatet blev godkendt, men aftale omkring udrulning og feedback mellem de organisatoriske niveauer udestår.

Der har undervejs i processen med udarbejdelse af det nye koncept været en drøftelse af fordelene ved at anvende et andet ord for handleplaner, da ordet for nogen kan være negativt ladet. Her har Stab for HR valgt at holde fast i ordet, da det bl.a. er et krav at have en handleplan i forbindelse med arbejdet med APV.

## Indstilling

Stab for HR indstiller, at Hovedudvalget drøfter sagen.

## Beslutning

### Noter og kommentarer:

Vær opmærksom på den nye bekendtgørelse, så vi er dækket ind. Det er vigtigt at vi anvender få handleplaner og at denne handleplan derfor har taget højde for de seneste lovkrav.

Forslag om at have en kortere kadence mellem opsamlinger.

Hovedudvalget og chefforum mødes igen for at få disse på plads.

Uanset hvad der besluttet centralt, er det et vigtigt budskab, at arbejdsmiljø er noget der løbende drøftes ude lokalt – ved hvert eller hvert andet møde. Mens opsamling skal være systematiseret – ex en gang hvert år eller endda hvert halve år - i det Hovedudvalget ønsker øget opmærksomhed på arbejdsmiljø. Det fremgår tillige af den nye MED-aftale.

Behov for forbindelser mellem vores styringsdokumenter – det skal hænge sammen med ex implementeringen af MED-aftalen.

AMR i Hovedudvalget beretter om, at der mangler et redskab til at samle input og bringe det ind i Hovedudvalget. Det forventes dette værktøj at kunne understøtte.

Vigtigt at samtalerne ifm handleplanen kredser om hvilken værdi, der kommer ud af måden at arbejde på.

Lad os i øvrigt tænke kreativt og nyt omkring, hvordan vi kan samle op og inspirere – ud over blot at kunne dokumentere i tilfælde af AT besøg. Vær dog stadig obs på lovgivningen.

## Sagsfremstilling

På Hovedudvalgsmødet d. 16. august 2023 blev det aftalt at udrulningen og opsamling af viden fra de samlede handleplaner på arbejdspladserne skulle drøftes på fællesmødet mellem Chefforum og Hovedudvalget i efteråret. På grund af den vanskelige økonomiske situation kommunen stod i blev emnet ikke drøftet.

Derved mangler der fortsat:

- En plan for udrulning, herunder fastsættelse af kadence over hvor ofte, der skal arbejdes med handleplanerne.
- Metode til opsamling, herunder en beslutning omkring hvor en given opsamling skal ske. Er det centerudvalget?

## Økonomiske konsekvenser

Ingen økonomiske konsekvenser

## Bilag

Bilag 2 - Vejledning til arbejdsmiljøhandleplan

Bilag 1 - Arbejdsmiljøhandleplan

# Punkt 41: Orientering | Status på revidering af 'Retningslinjer for forebyggelse og håndtering af vold, mobning og chikane'

81.00.00-P00-3-23

## Resumé

Det blev på Hovedudvalgs møde den 7. juni 2023, pkt. 33 besluttet, at nedsætte en arbejdsgruppe som skulle gennemgå og revidere 'Retningslinjer for forebyggelse og håndtering af vold, mobning og chikane' og i den forbindelse få et større fokus på krænkende handlinger.

Under dette punkt gives en status på arbejdsgruppens arbejde frem til nu.

## Indstilling

Formanden indstiller, at Hovedudvalget tager status på arbejdsgruppens arbejde med 'Retningslinjer for forebyggelse og håndtering af vold, mobning og chikane' til efterretning.

## Beslutning

Se beslutning under pkt 30.

## Sagsfremstilling

Da det i arbejdsgruppen blev vurderet, at nuværende 'Retningslinjer for forebyggelse af vold, mobning og chikane' er forældet ift. Arbejdstilsynets definitioner og vejledninger, besluttede den nedsatte arbejdsgruppe:

1. At starte helt fra bunden med en ny retningslinje og procedure for krænkende handlinger samt vold og trusler
2. At lave særskilte retningslinjer for hhv. krænkende handlinger samt vold og trusler

Nedenfor gives en særskilt status for hhv. 'krænkende handlinger' og 'vold og trusler':

## Status på udarbejdelse af materiale om krænkende handlinger (imellem ansatte)

Der er udarbejdet nyt materiale omkring hvordan krænkende handlinger kan forebygges, identificeres samt håndteres, når de forekommer. De udarbejdede dokumenter henvender sig til forskellige parter og er relevante på forskellige tidspunkter i et forløb.

Et centralt princip, som er indarbejdet i materialet er, at man i håndteringen af sager om krænkende handlinger skal forsøge dialog, når det er muligt.

## Overordnet materiale til TRIO-medlemmer

- Retningslinje for forebyggelse og håndtering af krænkende handlinger (rummer bl.a. italesættelse af nultolerance, definition af krænkende handlinger samt overordnede principper for forebyggelse, identifikation og håndtering)
- Procedure for forebyggelse og håndtering af krænkende handlinger (rummer handleanvisninger relateret til forebyggelse, identifikation og håndtering af sager om krænkende handlinger)
- Flow chart til lederen – overblik over proces: "Sådan håndterer du henvendelser om krænkende handlinger"

## Handleanvisninger til den ramte

- Flow-chart til den ramte – overblik over proces: "sådan gør du, hvis du oplever krænkende handlinger i arbejdet"
- Anbefalinger til den ramte (rummer gode råd til den ramte og opridser hvilke instanser, der kan hjælpe med hvad)

## Støttemateriale til ansvarlig for håndtering (leder, leders leder eller HR), der tages i brug når skaden er sket

- Guide til afklarende/indledende samtale (indledende samtale der har til formål at lytte til den ramtes oplevelse og drøfte muligheder for håndtering)

- Guide til faktaundersøgelse (en upartisk afdækning af sagen, der benyttes når en sag om krænkende handlinger skal afgøres)

### **Opsamling og status på materialet om krænkende handlinger (internt imellem ansatte)**

Det udarbejdede materiale er pt. ved at blive gennemgået og tjekket efter i samarbejde med 'HR jura' ift. de juridiske aspekter af at håndtere sager om krænkende handlinger. Formålet er at sikre sammenhæng i vores arbejdsgange og sprogbrug.

På baggrund af HR juras input, skal materialet igennem en sidste tilretning, inden det er klar til at blive præsenteret.

Det færdige materiale om krænkende handlinger forventes drøftet i arbejdsgruppen d. 12. juni 2024.

### **Status på udarbejdelse af materiale om vold og trusler (handling der udføres af andre og rettes mod ansatte)**

Arbejdet med at udarbejde retningslinje og procedure for forebyggelse og håndtering af vold og trusler, er først lige påbegyndt, og derfor er retningslinje og procedure endnu ikke drøftet i arbejdsgruppen.

HR forsøger at have et udkast klart til drøftelse i arbejdsgruppen til arbejdsgruppemødet d. 12. juni 2024.

### **Økonomiske konsekvenser**

Ingen økonomiske konsekvenser

## **Punkt 42: Meddelelser**

81.38.04-A00-5-23

### **Meddelelser**

Status på nyt ledelsesgrundlag.

Kort status på arbejdsmiljødag den 28. maj 2024.

Orientering om løntillæg for afskaffelse af St. Bededag:

Med virkning fra 1. maj 2024 stoppes løsningen for udbetaling af Store Bededagstillæg for overenskomster, der er omfattet af området.

Ændringen sker på baggrund af indgåede OK24 overenskomstforlig og tillægget erstattes af øget indbetaling til ferietillæg/særlig feriegodtgørelse.

Udpeget til ledelsesrepræsentation i Feriefonden er Britt Røpke og Lone Højgaard Pedersen (Ida Byrge Sørensen orienterer).

Hovedudvalgets 12:12 seminar er rykket fra 13.-14. juni til 28. - 29. august 2024. Gennemgang af program på næste HU møde den 19.06.2024.

### **Beslutning**

Taget til efterretning.