

REFERAT Hovedudvalget d. 26-04-2017

Mødedato Onsdag d. 26. april 2017 kl. 09:00

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

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsordenen.....	3
Godkendelse af referat fra sidste møde den 22. februar 2017.....	4
Drøftelse: Arbejdsmiljøberetning 2016.....	5
Drøftelse: Handleplan for arbejdsmiljøet 2017.....	7
Drøftelse: Genoptagelse af sag - Fastsættelse af rammer for ny seniorpolitik.....	8
Orientering: Status på Ejendomsstrategien.....	10
Orientering: Status på arbejdet med effektiviserings- og besparelsesforslag.....	11
Orientering: Genoptagelse af sag - Det ny Faxe, en kulturforandringsproces.....	12
Meddelelser.....	14
Næste møde.....	15

Punkt 18: Godkendelse af dagsordenen

81.38.04-P35-3-16

Sagsfremstilling

Godkendelse af dagsordenen.

Indstilling:

Formanden indstiller, at dagsordenen godkendes.

Beslutning

Dagsordenen blev godkendt.

Punkt 19: Godkendelse af referat fra sidste møde den 22. februar 2017

81.38.04-P35-3-16

Sagsfremstilling

Godkendelse af referat fra sidste møde den 22. februar 2017.

(Se referatet på Intranettet under MEDorganisation/Hovedudvalget)

Indstilling:

Formanden indstiller, at referatet fra mødet den 22. februar 2017 godkendes.

Beslutning

På sidste møde var der en drøftelse af det at arbejde hjemme fra (punkt 13).

Første dot - Arbejdet foregår på arbejdspladsen

ændres til - Arbejdet foregår som udgangspunkt på arbejdspladsen

Referatet blev herefter godkendt.

Punkt 20: Drøftelse: Arbejdsmiljøberetning 2016

87.00.00-G01-1-17

Sagsfremstilling

Arbejdsmiljøberetningerne er arbejdspladsernes anledning til at få evalueret og gjort status på både det fysiske og psykiske arbejdsmiljø. Hvad har været årets problemstillinger og indsatsområder? hvad har vi gjort? og hvad vil vi gøre i det kommende år?

Alle kommunens arbejdspladser og seks centre har indsendt deres arbejdsmiljøberetning for 2016. De kan alle læses på intranettet. Centrenes arbejdsmiljøberetninger er udarbejdet af det enkelte centerudvalg på baggrund af arbejdsmiljøberetninger fra centerets arbejdspladser.

Arbejdsmiljøberetningen 2016 for Faxe Kommune er lavet på baggrund af arbejdsmiljøberetningerne fra centrene. Ud fra centrenes arbejdsmiljøberetninger er der tre temaer, som går igen og dermed på tværs af kommunens arbejdspladser. Det drejer sig om følgende:

- Ubalance mellem opgaver og personaleressourcer
- Støj og indeklima
- Forandringer i organisationen og de fysiske rammer

De påpegede temaer og forslag til kommende fælles arbejdsmiljøindsatser behandles dybere i beretningen under "Status på arbejdsmiljøet i 2016" og "Arbejdsmiljøtiltag i 2017".

Arbejdsmiljøberetningen for 2016 indeholder endvidere fire overordnede redegørelser over hhv. psykologisk krisehjælp og rådgivning, tilsyn fra Arbejdstilsynet, oversigt over arbejdsulykker, samt en opgørelse over fraværet i kommunen. Under "Arbejdsmiljøtiltag 2017" i beretningen har HR & Løn afdelingen udarbejdet en række forslag til konkrete indsatsområder, der hver især vil fremme det gode arbejdsmiljø i Faxe Kommune. Disse indsatsområder indeholder nye tiltag, samt kendte tiltag som videreføres fra 2016. Dette drejer sig om:

Nærværsprojektet

HR & Løn afdelingen vil i 2017 udvikle et koncept, som udspringer af et tidligere pilotprojekt. Projektet vil have fokus på reduktion af sygefravær via involvering af medarbejdere og TRIO-gruppen (lederen, arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentant). Indsatserne vil blive målrettet de arbejdspladser, som oplever at have et højt sygefravær.

Stress

I 2017 udbyder HR & Løn afdelingen som noget nyt kurser i stressforebyggelse og –håndtering. Derudover opfordres der til et øget samarbejde mellem lederen og stressramte samt sygemeldte medarbejdere. HR & Løn afdelingen vil med sine aktiviteter bidrage til at emnet er i fokus.

Støj og indeklima

Der er fortsat en del arbejdspladser der har problemer med støj og indeklima. Det drejer sig typisk om støj på fælleskontorer, dårlig luftkvalitet, træk og temperaturforskelle. Forhold der skal tages hånd om lokalt.

HR & Løn afdelingen vil i 2017 arbejde med at støtte op om organiseringen af arbejdsmiljøfunktionen. På denne måde vil HR & Løn afdelingens samt arbejdsmiljøgruppernes rolle i arbejdsmiljøarbejdet blive præciseret.

Forandringer i fysiske rammer og ledelse

Der vil igen i 2017 ske justeringer i forhold til organiseringen, udførelse af arbejdsopgaverne og den fysiske placering for flere af kommunens arbejdspladser. For at klæde TRIO-grupperne (ledere, arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentanter) bedre på til at håndtere forandringsprocesser, etableres der i andet halvår 2017 kurser i, hvordan man som TRIO håndterer og implementerer forandringer på arbejdspladsen. Kurserne udbydes i rammen af Faxe Leder- og læringsakademi.

Forebyggelse og håndtering af vold og trusler

IT-systemet, SafetyNet, der i kommunen anvendes til registrering af arbejdsskader udbygges med nye funktioner i 2017, således at det nu også kan håndtere registrering af vold og trusler. Dertil udbydes kurser til håndtering og forebyggelse af vold og trusler.

Gruppearbejde

Under punktet vil der være et gruppearbejde, som har til formål at skabe en dialog om de processer, der relaterer sig til indsatsområdet "Forandringer i fysiske rammer og ledelse". Forandringer vil præge 2017, og gruppearbejdet har til formål at understøtte forandringsprocesserne.

Vurdering af retningslinjer

Jf. Hovedudvalgets årshjul skal det vurderes, om der er behov for ændringer af retningslinjerne for hhv. Trivsels og stresshåndtering samt Forebyggelse og håndtering af vold og mobning. Da disse retningslinjer relaterer til ovenstående indsatsområder, har HR & Løn afdelingen vurderet dem, og mener ikke, at der er behov for ændringer af retningslinjerne på nuværende tidspunkt.

Afdelingsleder i HR & Løn afdelingen Imran Akbar deltager under punktets behandling og vil gennemgå hovedpunkter og indsatser i arbejdsmiljøberetningen for 2016.

Indstilling:

Formanden indstiller:

1. at Hovedudvalget drøfter arbejdsmiljøberetning 2016 for Faxe Kommune
2. at Hovedudvalget drøfter de forslag til arbejdsmiljøtiltag, der fremgår i beretningen
3. at Hovedudvalget gennem gruppearbejde, vedrørende indsatsområdet "Forandringer i fysiske rammer og ledelse", formulerer og anbefaler, hvad man med fordel kan være opmærksom på under forandringsprocesser
4. at Hovedudvalget drøfter, om der er behov for ændringer i "Retningslinjer for trivsel og stresshåndtering", samt "Retningslinjer for forebyggelse og håndtering af vold, mobning og chikane"

Beslutning

Ad1)

Imran Akbar gennemgik hovedpunkterne i arbejdsmiljøberetningen for 2016 - Oplæg er tilføjet som nyt bilag. Hovedudvalget lægger vægt på, at samtlige centre udarbejder den årlige arbejdsmiljøberetning og Centerudvalget for Ejendomme skal således også udarbejde og indsende en arbejdsmiljøberetning for 2016.

Ad 2)

Arbejdsmiljøtiltag for 2017 blev gennemgået. Der var spørgsmål til, hvorfor stress-kurserne havde deltagerbetaling. Imran Akbar oplyste, at kurserne er gratis, når det er HR & Løn afdelingen, som selv står for afviklingen, men når det er en ekstern oplægsholder, vil der være deltagerbetaling til at dække honorering af oplægsholder.

Der var ligeledes en drøftelse af, når der i beretningen står nævnt, at det typisk drejer sig om "oplevelser af støj" - Hvilket er meget individuelt. Det ville være bedre, hvis det var begrundet i fakta. Det er en svær balance, idet ikke alt kan vejes og måles, og der skal tages hensyn til begge dele. Alle arbejdsmiljøtiltag er allerede optaget på Hovedudvalgets handleplan for arbejdsmiljøindsatser, og der henvises hertil for yderligere oplysninger.

Ad 3)

Gruppearbejde blev gennemført - Spørgsmål og besvarelser fremgår af nyt tilføjet bilag.

Ad 4)

Der var et ønske om en opdatering med ny lovgivning for retningslinjerne. Der blev udpeget Hovedudvalgsrepræsentanter til i samarbejde med HR & Løn afdelingen at gennemgå og komme med et nyt forslag til tilrettede retningslinjer.

Arbejdsgruppe til retningslinjer for trivsel og stresshåndtering: Lissie Andréa og Sandie Hansen

Arbejdsgruppe til retningslinjer for forebyggelse og håndtering af vold, mobning og chikane: Lene Nielsen og Annelise Sørensen

HR & Løn afdelingen indkalder til møde.

Bilag

Arbejdsmiljøberetning 2016 for Faxe Kommune - bilag til Hovedudvalgsmøde den 26. april 2017

Bilag - Arbejdsmiljøberetning 2016 og gruppeøvelse ved hovedudvalget

Bilag - Tilbagemeldinger gruppearbejde

Retningslinjer for forebyggelse og haandtering af vold mobning og chikane

Retningslinjer for trivsel og stress

Punkt 21: Drøftelse: Handleplan for arbejdsmiljøet 2017

81.38.04-G01-1-15

Sagsfremstilling

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

Handleplanen fremgår af bilag.

Indstilling:

Formanden indstiller:

- at arbejdsmiljørepræsentanterne Lene Møller Olsen og Ida Andersen præsenterer handleplanen for arbejdsmiljøet
- at Hovedudvalget drøfter og eventuelt tilretter handleplanen for arbejdsmiljøet 2017

Beslutning

Hovedudvalgets handleplan for arbejdsmiljøindsatser blev gennemgået, og der blev fremsat følgende bemærkninger undervejs:

- → Arbejdspladsvurdering, trivsels- og ledelsevaluering 2016
 - Evalueringen behandles på næste møde - Det undersøges om skoleområdet har fået tilsendt spørgeskemaundersøgelsen.
- → Opfølgning på nærvær/sygefravær samt pilotprojekt om nærvær
 - Ny indsats for 2017 - Erfaringerne fra pilotprojektet om nærvær skal indgå i gruppens arbejde. Lene Møller Olsen og Sandie Hansen indtræder i arbejdsgruppen som repræsentanter for Hovedudvalget.
- → Faxe Kommune vil arbejde for øget tillid, dialog og åbenhed
 - Formand og næstformand drøfter nærmere om at få sat gang i arbejdet. Lene Nielsen indtræder i gruppen.
- → Stress
 - Specielt 3 centre er gennemgående, og indsatsen skal måske mere målrettes der, hvor problemerne er. Her blev snakken genoptaget fra foregående punkt om eventuel deltagerbetaling for disse kurser. Holdningen er, at det ikke skal være økonomi, der hindrer deltagelse. Der er en stigning i antallet af stress-ramte. Det vil være et godt tiltag, hvis kurset kan tilbydes uden det koster deltagerbetaling og ud fra den betragtning, at et fælles fokus giver signalværdi om at sikre et godt arbejdsmiljø. Det er HR & Løn afdelingen som arbejder med indsatsene og tager initiativer på området. Der bliver arbejdet med rammebudgetter, så der er penge i områderne. Holder økonomien ikke til de besluttede indsatser, må HR & Løn afdelingen gøre opmærksom på det.

Bilag

Bilag - Hovedudvalgets handleplan for arbejdsmiljøindsatser 2017

Punkt 22: Drøftelse: Genoptagelse af sag - Fastsættelse af rammer for ny seniorpolitik

81.00.00-G01-10174-09

Sagsfremstilling

Af den nuværende seniorpolitik fremgår det, at denne skal evalueres efter 5 år. I en dialog med Hovedudvalget er det derfor besluttet, at der nedsættes en arbejdsgruppe bestående af to medlemmer fra Hovedudvalget samt repræsentanter fra HR & Løn afd. med afdelingen som tovholder på opgaven.

Hovedudvalget har udpeget Lene Nielsen og Lis Hansen til arbejdsgruppen.

Arbejdsgruppens opgave er defineret ved, at der skal gennemføres en evalueringsproces af den nuværende politik, samt sikre udarbejdelsen af et oplæg til en revideret seniorpolitik.

Arbejdsgruppen har under sit arbejde måttet konstatere, at de opstillede mål i den nuværende politik ikke er målbare ud fra det foreliggende datagrundlag. Arbejdsgruppen har derfor koncentreret sit arbejde omkring revideringen af selve politikken. Der er undervejs i forløbet, og med henblik på inspiration, indhentet seniorpolitikker fra hhv. Vordingborg og Roskilde kommuner. Det viste sig dog, at der ikke kunne hentes ny inspiration her. De to kommuners politikker er af ældre dato, og har i et vist omfang sammenfald med Faxe Kommunes nuværende seniorpolitik.

Arbejdsgruppen har derfor med udgangspunkt i gældende Rammeaftale om seniorpolitik og vejledningen til denne, udarbejdet nærværende udkast til en revideret seniorpolitik.

Regeringen KL, AC, FTF og LO har under trepartsforhandlingerne været enige om, at en personalepolitikks fornemmeste mål - at fastholde seniorer i jobbet – skal formuleres i en politik. På den anden side har parterne også været enige om, at den enkelte kommune selv skal have lov til, at fastlægge formen seniorpolitikken formuleres i. Man kan vælge den mere klassisk opdelt politik, en livsfasepolitik, en værdibaseret politik eller andet. Arbejdsgruppen har været enige om, at arbejde ud fra en værdibaseret tilgang, idet Faxe Kommune hviler på et værdibaseret grundlag.

Indstilling: 22. februar 2017, pkt. 12:

Formanden indstiller:

1. at Lene Nielsen og Lis Hansen orienterer om sagen på baggrund af arbejdsgruppens arbejde
2. at politikken godkendes
3. at politikken anbefales til godkendelse i Økonomiudvalget og
4. at det meddeles i MEDorganisationen, at der aktivt skal arbejdes med Seniorpolitikken og den tilhørende Rammeaftale inkl. vejledning

Hovedudvalget, 22. februar 2017, pkt. 12:

Medarbejdersiden kunne ikke bakke om det fremsendte forslag til en revideret seniorpolitik. Repræsentanterne for arbejdsgruppen gav udtryk for, at de havde løst den opgave, de havde fået, men heller ikke selv var helt tilfreds med resultatet. Forslaget er stort set sammenfaldende med rammeaftalens bestemmelser.

Hovedudvalget ønsker en politik, der beskriver hvordan vi tilrettelægger seniortilværelsen og samtidig fastholder seniorernes viden. Fremkommer der herved centrale tiltag, som kommer til at koste noget, må Økonomiudvalget tage stilling til det.

Hovedudvalget drøfter emnet og konkretiserer krav, holdninger og ønsker til en seniorpolitik, hvorefter opgaven sendes retur til arbejdsgruppen til fornyet behandling.

Supplerende sagsfremstilling

Sagen genoptages på baggrund af beslutningen fra mødet den 22. februar 2017. Rammeaftalen om seniorpolitik er en hjemmelsaftale og indeholder de løn- og pensionsmæssige muligheder kommunerne har i forbindelse med indgåelse af konkrete eller generelle aftaler om seniorstillinger m.v. Herudover indeholder rammeaftalen en bestemmelse om, at ældre

medarbejdere skal have tilbudt en seniorsamtale. Retten til seniordage blev indført i 2009. Tilbagetrækningsalderen i Danmark er stigende og fokus flyttes til, hvordan og på hvilken måde vi kan fastholde seniorerne lidt længere tid på arbejdsmarkedet. Det skal handle om fastholdelse og ikke udfasning.

Hovedudvalget sætter rammen for arbejdsgruppens opgave med at udarbejde forslag til ny seniorpolitik.

Indstilling:

Formanden indstiller,

1. at Hovedudvalget drøfter krav, holdninger og ønsker til en seniorpolitik
2. at Hovedudvalget konkretiserer formålet med en seniorpolitik i Faxe Kommune
3. at Hovedudvalget sætter rammen for arbejdsgruppens arbejde
4. at Hovedudvalget fastsætter egen repræsentation og eventuel øvrig deltagerkreds i arbejdsgruppen

Beslutning

Hovedudvalget drøftede ikke punktet på dagens møde.

Medarbejdersiden stillede forslag om at bede centerudvalgene om at forholde sig til krav, holdninger og ønsker til en seniorpolitik. Vi skal spørge om de gode ideer ude fra arbejdspladserne. Arbejdsgruppen vil efterfølgende tage udgangspunkt i de tilbagemeldinger som kommer og på baggrund heraf udarbejde et forslag til en ny seniorpolitik.

Hovedudvalgsrepræsentanter i arbejdsgruppen er Lene Nielsen og Lissie Andréa.

HR & Løn afdelingen udsender til centerudvalgene og indkalder efterfølgende til møde i arbejdsgruppen.

Bilag

Seniorpolitik, rev. 2017

Vejledning til Rammeaftalen om seniorpolitik

Rammeaftale om seniorpolitik

Punkt 23: Orientering: Status på Ejendomsstrategien

81.38.04-P35-3-16

Sagsfremstilling

Arbejdet med Ejendomsstrategien fortsætter og pt. er Administrationen ved at være på plads.

Der er ikke repræsentation af Centerchef Jørgen Veisig på dagens møde grundet anden mødevirksomhed. Hovedudvalget giver en gensidig kort opdatering generelt på udvalgte områder, som der er brug for at få italesat og afklaret og eventuelt viderebragt til Center for Ejendomme.

Indstilling:

Formanden indstiller, at Hovedudvalget gensidigt orienterer om udvalgte områder af Ejendomsstrategien.

Beslutning

Der var en gensidig udveksling af oplevelser og udfordringer. Der efterlyses generelt mere information. Der opfordres til at samle sammen, hvad der er af uløste opgaver og øvrige udfordringer.

Der henstilles til, at det går gennem lokaludvalget/lederen, som så vil videreformidle til Center for Ejendomme.

Centerchef Jørgen Veisig deltager på næste møde og orienterer om status for arbejdet med Ejendomsstrategien.

Punkt 24: Orientering: Status på arbejdet med effektiviserings- og besparelsesforslag

81.38.04-P35-3-16

Sagsfremstilling

Ifølge procesplanen for opnåelse af effektiviseringer og besparelser for 2018-2020 skulle centerudvalgene indsende deres forslag til direktionens møde den 4. april 2017.

Direktionen har indledende behandlet de modtagne forslag, som bl.a. chefforum skal arbejde videre med og drøfte på chefforum den 18. april 2017.

Referatpunktet fra direktionens møde den 4. april 2017 er vedhæftet som bilag.

Indstilling:

Formanden indstiller, at der orienteres om status på arbejdet med effektiviserings- og besparelsesforslag.

Beslutning

Kirsten Jacobsen og Ib Østergaard Rasmussen gav en kort orientering om status for arbejdet med effektiviseringer og besparelser.

Der er indkommet ca. 300 ideer til effektiviseringer, som kan værdisættes til godt 9 millioner, så der er et stykke vej endnu til de 30 millioner. Centercheferne har den 4. april 2017 fået opgaven med at finde nogle flere forslag. Direktionen behandler sagen på mødet den 2. maj 2017.

Medarbejdersiden udtrykte forventning om, at kataloget med effektiviseringsforslag fra MEDorganisationen går uredigeret videre til Byrådet.

Bilag

Bilag - Uddrag direktionsreferat 4. april 2017 om status på effektiviserings- og besparelsesforslag

Punkt 25: Orientering: Genoptagelse af sag - Det ny Faxe, en kulturforandringsproces

81.04.04-G01-3-16

Sagsfremstilling

På baggrund af COK-rapporten har direktører, chefer og ledere i Faxe Kommune i 2016 arbejdet med nedenstående delemler:

- Udarbejdet en fælles fortælling og anvendelse af den gode historie som strategisk ledelsesværktøj
- Innovation og samskabelse, herunder arbejdes der på en innovationshåndbog
- Ledelsesudvikling med fokus på lederprofiler for niveau 1-4 og Faxe Leder- og læringsakademi

Delemlerne udgør samlet set Det ny Faxe, hvor formålet er at løse nutidige og fremtidige velfærdsudfordringer med fokus på udvikling af service til borgere.

Det konceptuelle arbejde med delemlerne er lavet i grupper nedsat af direktionen. I december 2016 fik Center for HR, Økonomi & IT en afrapportering og overdraget ansvaret for implementeringen af det videre arbejde, hvor HR & Løn Afdelingen i praksis skal løse opgaven i tæt samarbejde med Direktionssekretariatet, som er ansvarlig for kommunikationsindsatsen. Fokus fremadrettet vil blandt andet være inddragelse af ledere, medarbejdere og MED-organisationen i implementeringsprocessen.

Implementeringsplan

Det ny Faxe er et kulturforandringsprojekt, som bygger på vores ledelsesgrundlag og værdier. Implementeringsplanen involverer alle ledere, arbejdspladser og MED-organisationen. Lederskab bredt i organisationen er nødvendigt ved kulturforandringer. Derfor gennemføres en organisationsanalyse, der skal give os en status på graden af lederskab og ledelse i respektive centre, afdelinger og arbejdspladser. Vi skal også afklare, hvor og hvordan vi nemmest kan skabe hurtige gevinster ved implementering af innovation og samskabelse, herunder hvilke hindringer, der skal overvindes i form af uhensigtsmæssige strukturer og processer.

Der skal oprettes et netværk af ambassadører, som blandt andet skal anvendes som brobyggere mellem centrene for at skabe større sammenhængskraft og helhedsforståelse i opgaveløsningen, grundet deres kendskab til interne forhold.

Kommunikation er afgørende for en succesfuld implementering. Derfor arbejdes der på en kommunikationsplan, der skal sikre rettidig og relevant kommunikation og dialog omkring Det ny Faxe bredt i organisationen.

Det ny Faxe lanceres indledningsvis ved lederforum primo marts 2017, hvor fokus vil være på den fælles fortælling og lederprofiler. Herefter gennemføres der workshops ved direktionen, chefforum samt respektive centre med fokus på implementering af lederprofilerne. Løbende vil der ske kommunikation baseret på dialog, så alle medarbejdere kan følge med i implementeringsprocessen.

Faxe Leder- og læringsakademi forventes lanceret efter sommerferien, hvor der udbydes kurser målrettet ledere og medarbejdere. Indledningsvis vil kurserne have fokus på at understøtte implementering af Det ny Faxe og henad vejen vil udvalget af kurser blive bredere og målrettet vores behov for kompetenceudvikling blandt ledere og medarbejdere. Den konkrete implementering af Det ny Faxe forventes at ske på de enkelte arbejdspladser efter sommerferien. Planen er endnu ikke udarbejdet, men vil fokusere på, at implementering sker trinvis i respektive centre og arbejdspladser.

Indstilling: 22. februar 2017, pkt. 15:

Formanden indstiller, at Direktionen orienterer om projekt Det ny Faxe.

Hovedudvalget, 22. februar 2017, pkt. 15:

Det ny Faxe er en kulturforandringsproces, som der blev orienteret om jf. sagsfremstillingen.

Kirsten Jacobsen satte lidt flere ord på de forskellige delemler, hvilket førte til en ganske interessant debat om samfundsforhold.

Indstilling:

Formanden indstiller, at Direktionen orienterer om status på kulturforandringsprocessen Det ny Faxe.

Beslutning

Der blev givet en kort orientering - Punktet genoptages på næste møde.

Punkt 26: Meddelelser

81.38.04-P35-3-16

Beslutning

- Input fra TR-dagen den 5. april 2017 - Der var ingen bemærkninger, dagen evalueres på næste møde.
- Lis Hansen har opsagt sin stilling pr. 30. april 2017 - Ny FOA repræsentant skal udpeges.
- Dorte Lilja har opsagt sin stilling 31. maj 2017, men overgår til anden stilling som teamleder i Faxe Kommune. Stopper dermed som tillidsrepræsentant. Ny DSR repræsentant skal udpeges.

Punkt 27: Næste møde

81.38.04-P35-3-16

Beslutning

Næste ordinære møde er fastsat til den 7. juni 2017.