

REFERAT Hovedudvalget d. 20-08-2014

Mødedato Onsdag d. 20. august 2014 kl. 09:00

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

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden.....	3
Temadrøftelse ejendomsstrategien v/Jørgen Veisig.....	5
Godkendelse af referat fra sidste møde den 11. juni 2014.....	7
Hovedudvalgets høringssvar til Budget 2015-2018.....	9
Høring - Forslag om tilpasning af antal medlemmer i direktionen.....	12
Udpegning af 2 hovedudvalgsrepræsentanter til ansættelsesudvalg for nyt direktionsmedlem.....	15
Høring - Forslag om tilpasning af den administrative organisation 2014.....	18
Evaluering af arbejdsmiljødagen den 21. maj 2014.....	21
Handleplan for arbejdsmiljøet 2014.....	23
Retningslinjer for forebyggelse og håndtering af vold, mobning og chikane.....	25
Frivillighed i Faxe Kommune.....	28
Orientering - Digital post til medarbejderne.....	31
Meddelelser.....	34
Næste møde.....	36

Punkt 42: Godkendelse af dagsorden

81.38.04-P35-8-14

Godkendelse af dagsorden

Sagsfremstilling

Godkendelse af dagsordenen.

INDSTILLING

Formanden indstiller, at dagsordenen godkendes.

BESLUTNING

Godkendt

Punkt 43: Temadrøftelse ejendomsstrategien v/Jørgen Veisig

81.38.04-P35-8-14

Temadrøftelse ejendomsstrategien v/Jørgen Veisig

Sagsfremstilling

Ejendomsstrategien er et tema på byrådets 2. budgetmøde den 14. august 2014, som også Hovedudvalget deltager i.

Centerchef i Center for Ejendomme, Jørgen Veisig præsenterer ejendomsstrategien, og der vil efterfølgende være en dialog om mulighederne og udfordringerne i strategien.

INDSTILLING

Formanden indstiller, at Centerchef Jørgen Veisig orienterer om ejendomsstrategien.

BESLUTNING

Orienteringen tages til efterretning.

Punktet om ejendomsstrategien genoptages på det ekstraordinære møde den 18. september 2014.

Hovedudvalget opfordrer til, at der etableres helhedsløsninger på tværs af kommunen og ikke delelementer af en ejendomsstrategi.

Punkt 44: Godkendelse af referat fra sidste møde den 11. juni 2014

81.38.04-P35-8-14

Godkendelse af referat fra sidste møde den 11. juni 2014

Sagsfremstilling

Godkendelse af referat fra sidste møde den 19. februar 2014

→ Se eventuelt referatet på Intranettet under Hovedudvalget!

Referater vil fremover blive godkendt direkte på mødet, hvorfor punktet ikke vil være på dagsordenen til møderne.

INDSTILLING

Formanden indstiller, at referatet fra sidste møde den 11. juni 2014 godkendes.

BESLUTNING

Godkendt

Punkt 45: Hovedudvalgets høringsvar til Budget 2015-2018

81.38.04-P35-8-14

Hovedudvalgets hørings svar til Budget 2015-2018

Sagsfremstilling

Ved planlægningen af tidsplanen for medarbejdersporet jf, budgetvejledningen for 2015, blev der lagt et møde ind den 6. august 2014, hvor Hovedudvalget havde mulighed for sammen at udfærdige et hørings svar til Budget 2015-2018.

Følgende hørings svar blev godkendt på mødet.

Hørings svar fra Hovedudvalget til budget 2015 - 2018

- Ejendomsstrategien er en stor forandringsproces, der skal planlægges og koordineres grundigt for medarbejderne i organisationen. Det er vigtigt, at der sker konkret og direkte inddragelse af de berørte brugere og medarbejdere vedrørende indretningen af de bygninger, der fremadrettet skal anvendes, således at ejerskabet, processen og nødvendigheden skabes. Det er vigtigt, at der afsættes de nødvendige midler til bygningsforbedringerne og til udenoms arealerne, samt at ombygningerne er færdige inden strategien gennemføres.
- Det er afgørende, at der er politisk tydelighed mellem ressourcer og serviceydelser. Når borgerne ikke længere kan få en given serviceydelse, er det ikke frontpersonalet, der skal stå til ansvar for beslutningerne. Der skal derfor være klare politiske udmeldinger om prioriteringerne og de nødvendige til- og fravalg.
- Rammebesparelser opleves problematiske. Der ønskes mere aktive/konkrete udmeldinger om, hvor der skal ske serviceforringelser, således at reduktionsforslagene der udarbejdes giver retning og mening for kommunens udvikling.
- Fremtiden går mod en mere digital verden. Vi skal hjælpe borgerne med at tage imod og benytte dette værktøj og denne kommunikationsvej. Øget digitalisering skal være en hjælp til selvhjælp for borgerne i mødet med det offentlige. Samtidig skal de øgede krav om effektivisering søges via digitalisering, således det ikke alene bliver et krav om, at der for den resterende del af organisationen blot skal løbes stærkere. Der opfordres derfor til kontinuerlige investeringer på området, da kravene kun vil blive større i fremtiden, hvilket stiller krav til infrastrukturen, hardware og software i den offentlige serviceproduktion.
- Der er et behov for, at budgettet understøtter en styrket organisationsudvikling med fokus på blandt andet følgende punkter:
 - Innovation
 - Kompetenceudvikling af alle led i organisationen.
 - Tværgående sammenhængskraft - ingen silotænkning.
 - Helhedsforståelse i alle dele af organisationen.
 - Kulturforandring og fællesansvarsfølelse for de samlede opgaver i organisationen og ikke kun for egne opgaver. Vi skal være stolte af Faxe Kommune og understøtte alle dele af organisationens virke, som var det vores eget ansvar.
 - Helhedsperspektiv og rammeforståelse for de nødvendige til og fravalg i den kommunale service til gavn for hele kommunen.

INDSTILLING

Formanden indstiller, at det samlede Hovedudvalg orienteres om det udarbejdede hørings svar. Hørings svaret er indsendt - Der var frist den 15. august 2014.

BESLUTNING

Godkendt

Punkt 46: Høring - Forslag om tilpasning af antal medlemmer i direktionen

81.38.04-P35-8-14

Høring - Forslag om tilpasning af antal medlemmer i direktionen

Sagsfremstilling

På Økonomiudvalgets dagsorden den 13. august 2014 er sagen om tilpasning af antal medlemmer i direktionen fremsat.

Sagsfremstillingen er følgende:

Direktionen har med afsæt i den nuværende bemanning i henholdsvis direktionen og på chefniveauet, evalueret den administrative centerorganisering og den overordnede ledelse af kommunen.

I forbindelse med etableringen af den nuværende centermodel pr. 1. januar 2012, blev det aftalt, at modellen skulle evalueres med henblik på at afklare om modellen er hensigtsmæssig i forhold til både opgaver og snitflader.

Det er oplevelsen, at den nuværende centermodel har vist sig at være både funktionel og rationel, ligesom det er tydeligt, at den tværgående koordinering er styrket betydeligt. Centermodellen har derved vist sin styrke i forhold til at nedbryde silo- og søjletænkningen i organisationen.

Organiseringen med tværgående, ikke-faglige direktionsmedlemmer i kombination med centerchefer, der har ansvaret for de faglige sager og fagligheden i centrene, har frigivet ressourcer hos direktionen til sikring af helhedstænkning og fokus på den borgerrettede opgaveløsning. Koordineringen på tværs er blevet styrket betydeligt, og der er ikke kun fokus på "egne" fagområder, som det tidligere kunne opleves i direktionen. Antallet af stabs- og fagcentre hos den enkelte direktør sætter fokus på strategi, helhedstænkning, tværgående koordinering og den politiske sparring til hovedfokus og opgave. Der er derfor vigtigt, at hver direktør har 3 - 4 centre der refererer til sig, således man er *direktionsmedlem* og ikke fagdirektør for 1 til 2 centre.

Direktionen har siden centermodellens indførelse fungeret både som fuldtallig med 4 direktører, og som reduceret til 3 direktører i næsten lige lange perioder. Det er oplevelsen, at både koordineringen, og det tværgående samarbejde har været styrket betydeligt, i perioder hvor antallet i direktionen har været 3. Det har samtidigt givet de enkelte direktionsmedlemmer mulighed for, at have flere områder administrativt og udvalgsmæssigt, således det tværgående fokus på borgere, virksomheder, medarbejdere og politik styrkes og understøttes.

Serviceringen af de politiske udvalg håndteres hensigtsmæssigt og kvalificeret via de enkelte centre med koordinering fra direktionen. Der er flere centre, der betjener samme fagudvalg, hvilket også er med til at skærpe den tværgående sammenhængskraft i organisationen overfor såvel borgere, virksomheder som medarbejdere. Strukturen giver de politiske udvalg mulighed for indsigt i flerfaglige forhold i og omkring de sager, der behandles politisk.

Det er vigtigt, at vi har en organisering, der understøtter, at vi kan servicere borgerne ud fra et helhedsperspektiv. For at leve op til dette, vil der løbende opstå behov for revurdering af de organisatoriske snitflader.

Direktionens evaluering af den administrative organisation og centermodellen har resulteret i nedenstående forslag om tilpasning af direktionen :

Direktionens antal reduceres fra 4 til 3 (1 kommunaldirektør og 2 direktører). Fordelingen af opgaver/centre mellem de enkelte direktører og kommunaldirektøren foretages, når der er sket ansættelse af et nyt medlem.

Der er i direktionen 2 vakante direktørstillinger iht. kommunens nuværende organisationsplan. Udgifterne til løn mv. er placeret under direktionen. Der vil ikke være overskud på området i 2014, men såfremt indstillingen følges vil der fremadrettet være et mindreforbrug på området svarende til 1 direktør aflønning.

Det anbefales, at midlerne ikke indgår som en besparelse, men anvendes til midlertidige ansættelser af medarbejdere, hvor der er behov for tværgående indsatser for kommunen og udviklingstiltag. Det kan være områder, hvor vi i en kortere periode har behov for særlige kompetencer, vi ikke har på nuværende tidspunkt, eller bemanning

til eksekvering af strategiske beslutninger. Tanken er, at der vil kunne ske ansættelse af 1 - 2 personer i perioder op til 2 år. Ansættelserne og prioriteringen heraf sker af Kommunaldirektøren.

Tidsplan

Hovedudvalget høres og inddrages i processen. Der gennemføres en høring, således der kan ske behandling af forslaget på henholdsvis økonomiudvalgets og byrådets møde i september 2014.

Dato/Aktivitet

- 13. august - Behandling i Økonomiudvalget
- 13. august - 20. august - Høring i Hovedudvalget
- 20. august - Ordinært møde i Hovedudvalget
- 3. september - Behandling i Økonomiudvalget
- 11. september - Behandling i byrådet

Sagen behandles først i byrådet i september efter høring af Hovedudvalget.

INDSTILLING

Formanden indstiller, under forudsætning af Økonomiudvalgets godkendelse den 13. august 2014, at Hovedudvalget udarbejder høringssvar til forslaget om tilpasning af antal medlemmer i direktionen til samlet 3 medlemmer.

BESLUTNING

Hovedudvalget kan tilslutte sig forslaget om en reduktion af antallet af direktionsmedlemmer til tre. Det forudsættes, at der arbejdes videre med ledelsesudvikling, ledelsesrum og kompetenceudvikling på alle niveauer. Hovedudvalget henstiller til, at det ikke handler om en spareøvelse, men de sparede midler skal bruge til at understøtte direktionens daglige arbejde.

Punkt 47: Udpegning af 2 hovedudvalgsrepræsentanter til ansættelsesudvalg for nyt direktionsmedlem

81.38.04-P35-8-14

Udpegning af 2 hovedudvalgsrepræsentanter til ansættelsesudvalg for nyt direktionsmedlem

Sagsfremstilling

På økonomiudvalgets møde d. 13. august genoptages sagen fra 7. maj vedr. ansættelse af nyt medlem af direktionen.

Det er indstillingen til Økonomiudvalget, at

- ansættelsen af et nyt direktionsmedlem iværksættes.
- ansættelsesudvalget sammensættes af Økonomiudvalget, Kommunaldirektøren, Direktionen, 2 chefrepræsentanter og 2 medarbejderrepræsentanter.
- ansættelse sker på kontraktvilkår
- konsulentfirmaet Mercuri Urval antages som proceskonsulent på opgaven.

Der er tale om ansættelse af et direktionsmedlem og ikke en fagdirektør, hvorfor det indstilles, at ansættelsesudvalget sammensættes som følgende :

- Økonomiudvalget
- Kommunaldirektøren
- Direktionen
- 2 ledelsesrepræsentanter (2 chefer), og
- 2 medarbejderrepræsentanter fra Hovedudvalget

I tidsplanen fra konsulenten er der lagt op til en komprimeret proces således ansættelsen kan ske til 1. december 2014, den kan evt. tilpasses.

- Arbejdsanalyse (herunder interviews) uge 33/34
- Annoncering/sourcing uge 35 - 37
- Ansøgningsfrist fredag den 12. september
- Udvælgelsesmøde tirsdag den 16. september
- Indledende samtaler fredag den 19. september
- Test, personvurdering og referencer uge 39
- Rapportering og anden samtalerunde fredag den 26. september
- Forhandling og ansættelse uge 40
- Økonomiudvalget 1. oktober
- Byrådet 9. oktober
- Tiltrædelse 1. december

INDSTILLING

Formanden indstiller, under forudsætning af Økonomiudvalgets godkendelse den 13. august 2014, at der udpeges 2 hovedudvalgsrepræsentanter til ansættelsesudvalget.

BESLUTNING

Dorte Lilja og Annelise Sørensen er udpeget som repræsentanter for Hovedudvalget.

Punkt 48: Høring - Forslag om tilpasning af den administrative organisation 2014

81.38.04-P35-8-14

Bilag

Bilag - Faxe Kommune KL rapport

Bilag - Baggrundsdokument Børn & Familie

Høring - Forslag om tilpasning af den administrative organisation 2014

Sagsfremstilling

På Økonomiudvalgets dagsorden den 13. august 2014 er sagen om tilpasning af den administrative organisation fremsat.

Sagsfremstillingen er følgende:

I forlængelse af sag 82, på Økonomiudvalgets møde den 7. maj 2014 er nærværende sag udarbejdet med henblik på en tilpasning af den administrative organisation på centerniveau i Faxe Kommune.

Direktionen har med afsæt i den nuværende bemanding på chefniveau i Center for Børn & Familie, evalueret den administrative centerorganisering og den borgerrettede opgaveløsning og servicering på hele børn og unge området (0 - 30 år).

Baggrund

Center for Børn & Familie har reelt været uden en Centerchef siden december 2013. Der har siden medio februar 2014 været en fordeling af de opgave- og ledelsesmæssige forhold i centret således at centerchefen for Undervisning og centerchefen for Social & Beskæftigelse har varetaget området, herunder den udvalgmæssige betjening.

Der blev i 2013 i forbindelse med budgettet igangsat en undersøgelse af den samlede ungeindsats i Faxe Kommune på tværs af de 3 centre. Arbejdet/resultatet blev forelagt byrådet på temadagen den 19. juni 2014, hvor KL, som har været konsulent på opgaven, sammen med centercheferne gennemgik de klare anbefalinger.

Hovedpunkterne i analyser peger på, at der ved en anden organisering af området end den nuværende, vil opnås tættere samarbejde med klare, åbenlyse snitflader til gavn for medarbejdere og ikke mindst for borgerne. Der skal være fokus på normalsporet og de specialiserede indsatser skal have til hovedformål, at bringe brugeren ind på normalsporet. Det er barnet, der skal være i fokus i en helhedsorienteret og tværgående organisering.

Der opleves ofte udfordringer i overgangene mellem de enkelte faser børn/skole/voksen, det er derfor vigtigt, at organiseringen administrativt er med til, at fjerne disse overgangsproblematikker. De tiltag og indsatser der er foretaget i 0-6 års alderen skal føres med ind i skoleområdet som en naturlig del af forløbet, således at overgangen ikke opleves som en periode med usikkerhed og frustration for forældre og barn, hvilket ofte er tilfældet, hvis eksempelvis skolen først skal til at danne sig et nyt billede/indtryk af barnet. Der er brug for genkendelighed og trygge rammer.

Borgernes forventning er, at vi håndterer og løser disse overgangsproblematikker som troværdige og professionelle samarbejdspartnere. Den administrative organisering må ikke begrænse tværgående og helhedsorienterede opgaveløsninger, ligesom den ikke må fordre opbygningen af faglige siloer.

Hovedanbefalingerne fra KL-analysen :

- Der etableres et fælles ansvarsområde for det samlede dagpasnings- og undervisningsområde.
- Der etableres en sammenhængende socialindsats på børne- og voksenområdet.

Forslag til ny organisering:

Center for Børn & Familie sammenlægges med de to nuværende centre; Center for Social & Beskæftigelse og Center for Undervisning.

Opgaverne fordeles således, at Center for Social & Beskæftigelse varetager alle opgaverne vedr. de specialiserede socialområder. Øvrige opgaver samles med det nuværende Center for Undervisning, herunder den direkte

udvalgsbetjening af Udvalg for Børn og Familie. Centersekretariatet fordeles mellem de 2 centre.

Det foreslås samtidig, at Center for Undervisning ændrer navn til Center for Børn & Undervisning.

Tidsplan

Det er hensigten, at der skal træffes en beslutning om organiserings tilpasningen snarest muligt, således de enkelte centre kan få afklaret deres ledelsesmæssige og organisatoriske tilhørsforhold.

Hovedudvalget og de 3 berørte Centerudvalg høres og inddrages i processen. Høringen gennemføres således der kan ske behandling af forslaget på henholdsvis økonomiudvalgets og byrådets møde i oktober 2014.

Dato Aktivitet

13. aug. Behandling i Økonomiudvalget

20. aug. Møde i Hovedudvalget

20. aug. - 10. sep. Høringsperiode i Hovedudvalget og de 3 berørte centerudvalg.

18. Sep. Ekstraordinært møde i Hovedudvalget.

1. okt. Behandling i Økonomiudvalget.

9. okt. Behandling i Byrådet.

1. nov. Den nye organisation træder i kraft.

Andre løbende organisatoriske tilpasninger:

Det er vigtigt, at vi har en organisering, der understøtter, at vi servicerer borgerne ud fra et helhedsperspektiv og skaber sammenhængende løsninger. For at leve op til dette kan der løbende opstå behov for en revurdering af de organisatoriske snitflader og opgavefordelingen, med henblik på at optimere organiseringen i forhold til borgerne. Eksempelvis ved tværkommunale samarbejder og lovgivningsmæssige ændringer.

Mindre tilpasninger af den administrative organisation, foreslås fremadrettet gennemført, således at forslag til organisatoriske ændringer på centerniveau fremsættes af Kommunaldirektøren til behandling/høring i Hovedudvalget og i de respektive Centerudvalg/lokaludvalg, inden beslutning om tilpasninger gennemføres. Økonomiudvalget orienteres desuden om ændringerne.

INDSTILLING

Formanden indstiller, under forudsætning af Økonomiudvalgets godkendelse den 13. august 2014, at:

- forslaget udsendes i høring i de 3 berørte centerudvalg med høringsfrist jf. tidsplanen til den 10. september 2014.
- Hovedudvalget afholder ekstraordinært møde den 18. september 2014 med henblik på at udarbejde eget høringssvar på baggrund af tilbagemeldingerne fra de 3 berørte centerudvalg.

BESLUTNING

Sagen sendes i høring.

Punkt 49: Evaluering af arbejdsmiljødagen den 21. maj 2014

81.38.04-P35-8-14

Bilag

Bilag - Invitation til den årlige arbejdsmiljødag 21. maj 2014

Bilag - Opsamling af evalueringsskemaer

Evaluering af arbejdsmiljødagen den 21. maj 2014

Sagsfremstilling

Genoptagelse af sag fra mødet den 11. juni 2014. Punktet blev udsat.

↓

Hovedudvalget har den 21. maj 2014 afholdt den årlige arbejdsmiljødag for arbejdsmiljøgrupperne.

Til brug for evalueringen er invitationen til arbejdsmiljødagen med program vedhæftet som bilag. På arbejdsmiljødagen blev der uddelt evalueringsskemaer – Resultatet heraf er ligeledes vedhæftet som bilag.

INDSTILLING

Formanden indstiller, at Hovedudvalget evaluerer arbejdsmiljødagen.

BESLUTNING

- Godt arrangement
- Der arbejdes videre med de input, der kom på dagen til konkrete handlinger i kommunen
- Fortsat opdeling på tværs af afdelinger på dagen
- Der skal være den fornødne tid til arbejde i grupperne
- Der videreudvikles på andre mødeformer i forhold til samarbejde mellem tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter
- Hovedudvalgets arbejdsmiljørepræsentanter har tovholderfunktionen på dagen i samarbejde med HR-afdelingen

Punkt 50: Handleplan for arbejdsmiljøet 2014

81.38.04-P35-8-14

Bilag

Bilag - Hovedudvalgets handleplan for arbejdsmiljøet juli 2014

Handleplan for arbejdsmiljøet 2014

Sagsfremstilling

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

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

Handleplanen fremgår af bilag.

INDSTILLING

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

BESLUTNING

Hovedudvalget godkendte handleplanen med den tilføjelse, at der under punktet om, at Faxe Kommune vil arbejde for øget tillid, trivsel og dialog indskrives, at arbejdet igangsættes i forbindelse med Hovedudvalgets temadag den 10. september 2014.

Statusnotatet fra styregruppemødet om øje fra nærvær udsendes til Hovedudvalget og optages som et punkt på næste møde.

Punkt 51: Retningslinjer for forebyggelse og håndtering af vold, mobning og chikane

81.38.04-P35-8-14

Bilag

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

Bilag - Skabelon til udarbejdelse af handleplan for voldsforebyggelse

Bilag - Status på forebyggelse og håndtering af vold i Faxe kommune

Retningslinjer for forebyggelse og håndtering af vold, mobning og chikane

Sagsfremstilling

På mødet den 11. juni 2014 drøftede Hovedudvalget en henvendelse fra Centerudvalget for Børn & Familie, vedrørende at medarbejdere oplever stigende chikane via de sociale medier. Det er blevet lidt for nemt at hænge de kommunale medarbejdere med navns nævnelse ud i medierne, og frontpersonalet skal tage imod en del verbal skældud, når borgere skal visiteres til ydelser.

På den baggrund besluttede Hovedudvalget, at vi skal se på, om vores "Retningslinjer for forebyggelse og håndtering af vold, mobning og chikane" er godt nok beskrevet, eller den skal revideres/opdateres.

Retningslinjen, som blev vedtaget i august 2010, beskriver på et generelt niveau, hvordan arbejdspladserne skal arbejde med at forbygge vold og mobning. På de arbejdspladser, hvor der er risiko for udsættelse for vold og trusler fra borgere, skal leder og lokaludvalget i samarbejde med medarbejderne udarbejde en handleplan for voldsforebyggelse.

Alle arbejdspladser bør som minimum have en opdateret kriseplan liggende.

Arbejdspladsens handleplan skal indeholde følgende elementer:

- Arbejdspladsens definition af vold og trusler
- Arbejdspladsens risikobillede
- En målsætning for forebyggelse og nedbringelse af vold og trusler
- Konkret plan for forebyggelse indenfor kompetencer, arbejdsplanlægning og indretning
- En kriseplan der er synlig for alle i tilfælde af vold og sikrer at den er løbende opdateret. Kriseplanen indeholder: liste over kollegaer man ønsker støtte fra, liste over pårørende, der skal kontaktes, vejledning i krisehjælp, beskrivelse af opfølgning på episoder.

Det er således den enkelte arbejdsplads' ansvar at udarbejde en handleplan, løbende italesætte emnet og sikre opfølgning. Arbejdspladsen skal tage udgangspunkt i deres konkrete og aktuelle risikobillede – altså arten og omfanget af netop den vold og trussel, som arbejdspladsens medarbejdere kan blive udsat for.

På Hovedudvalgsmødet den 19. februar 2014 gav arbejdsmiljølederen en status på, hvordan det går med forebyggelse og opfølgning på trusler og vold på kommunens arbejdspladser. De fleste arbejdspladser har fokus på voldsforebyggelse i deres planlægning af arbejdet. De håndterer voldssituationer, når de opstår, og følger op for at undgå gentagelser.

Orientering med link til ny pjeces og konferencer om emnet blev sendt pr. mail til alle arbejdsmiljøgrupperne den 17. marts 2014.

Arbejdsmiljølederen vurderer, at Faxe kommunes overordnede retningslinje for forebyggelse og håndtering af vold, mobning og chikane er fyldestgørende og brugbar. Sammen med de mange råd og vejledninger, som er at finde hos diverse arbejdsmiljøinstanser, har arbejdspladserne og deres arbejdsmiljøgrupper/Lokaludvalg et godt udgangspunkt for deres konkrete arbejde med at forebygge vold, mobning og chikane.

Arbejdsmiljølederen anbefaler at:

- HR-afdelingen opdaterer retningslinjerne i forhold til aktualitet (benævnelser og links)
- Hovedudvalget beder alle arbejdsmiljøgrupper/Lokaludvalg om i løbet af efteråret 2014 at få talt om deres konkrete, aktuelle risikobillede ift. vold og trusler fra borgerne og på den baggrund opdatere/udarbejde deres egen handleplan for forebyggelse af vold og trusler. De opdaterede handleplaner indsendes til

arbejdsmiljølederen, som på den baggrund kan give Hovedudvalget en status.

Retningslinjen, en skabelon til handleplan samt statusnotat på forebyggelse og håndtering af vold fremgår af bilag.

INDSTILLING

Formanden indstiller, at Hovedudvalget med udgangspunkt i arbejdsmiljølederens redegørelse og anbefalinger drøfter "Retningslinjen for forebyggelse og håndtering af vold, mobning og chikane".

BESLUTNING

Handleplanerne og retningslinjerne opdateres og udsendes via centerudvalgene til dialog og drøftelse i lokaludvalgene.

Punkt 52: Frivillighed i Faxe Kommune

81.38.04-P35-8-14

Bilag

Bilag - Hovedudvalgets behandling af punktet Frivillighed i Faxe 9-10-2013

Bilag - Høringsmailen frivillighed

Frivillighed i Faxe Kommune

Sagsfremstilling

Hovedudvalget behandlede på sit møde den 9. oktober 2013 sagen om frivillighed i Faxe Kommune.

Hovedudvalget godkendte indstillingen og følgende punkter blev besluttet:

- At punkterne til behandling i Centerudvalgene og lokaludvalgene drøftes.
- At punkterne udsendes til drøftelse i ovenstående fora og tilbagemelding herfra sker til Center for Kultur, Frivillighed & Borgerservice v/frivillighedskoordinatoren.
- At der i efteråret 2014 – via MEDorganisationen – gennemføres en evaluering af ordningen.
- At der gennemføres en evaluering i Hovedudvalget i forbindelse med Direktionens behandling af sagen i januar 2015.

Forslag til hvilke forhold de enkelte lokaludvalg kunne drøfte var følgende:

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

Uddrag fra hele sagens behandling i Hovedudvalget samt den udsendte høringsmail til organisationen er vedhæftet som bilag.

INDSTILLING

Formanden indstiller:

- at Hovedudvalget drøfter om forslagene til hvilke forhold de enkelte lokaludvalg og centerudvalg kan drøfte fortsat er dækkende.
- at Hovedudvalget igangsætter en evaluering af frivillighedsordningen i MEDorganisationen .
- at tilbagemelding fra lokaludvalg og centerudvalg sker til Center for kultur, Frivillighed & Borgerservice v/frivillighedskoordinatoren
- at der på baggrund af høringen sker en evaluering af ordningen i Hovedudvalget forinden Direktionens behandling af sagen i januar 2015.

BESLUTNING

- Den nedsatte arbejdsgruppe skal inddrages i det videre arbejde forinden der iværksættes en høring i MEDorganisationen.
- Evalueringen udsættes ½ år og forelægges Direktion og Hovedudvalg inden sommerferien 2015.

Punkt 53: Orientering - Digital post til medarbejderne

81.38.04-P35-8-14

Bilag

Bilag - Digital Post udrulning i organisationen

Bilag - Forslag informationsbrev

Orientering - Digital post til medarbejderne

Sagsfremstilling

Brug af digital post til borgerne pr. 1. november 2014 er vedtaget som følge af økonomiaftalen. Direktionen har godkendt en udrulningsplan for brug af digital post i organisationen. Den samlede plan herfor fremgår af Direktionens behandling af sagen den 24. juni 2014 - vedhæftet som bilag.

Digital post til medarbejderne

1. november 2014 begynder Faxe Kommune ligeledes at sende digital post til medarbejderne.

I forbindelse med overgangen til at sende digital post til medarbejderne skal det sikres, at såvel allerede ansatte som nyansatte er informerede om, at kommunikationen fra arbejdsgiverens side vil ske via den offentlige digitale postkasse samt hvilke retsvirkninger, der er forbundet hermed.

Allerede i dag bliver lønsedlen sendt til den digitale postkasse. Pr. 1. november 2014 vil medarbejderne ligeledes modtage ansættelsesbreve, tillæg til ansættelsesbrevet, høringsbreve, ansættelsesmæssige afgørelser og anden kommunikation fra Faxe Kommune i den digitale postkasse.

Uddrag fra den vedtagne udrulningsplan, som også omhandler brugen af den digitale postkasse, er gengivet herunder.

Kommunikationsplan for at sikre, at Faxe Kommunes medarbejdere er informerede om Faxe Kommunes overgang til at sende arbejdsgiver breve med digital post.		
Tid	Kommunikationskanal	Ansvarlig
Juni 2014	Orientering af chefforum.	CEU, CID og CFKB
20. august 2014	Orientering i Hovedudvalget.	CØHR
August 2014	Orientering af lederforum	CØHR
August-November	Løbende statusmeldinger til Direktionen og chefforum	CEU, CID og CFKB
September-Oktober	Personalemøder, undervisning	CEU, CID og CFKB
September	Orientering via Direktionens nyhedsbrev	Direktionen og CEU
September-November	Outlook signatur vedr. digital post	CEU og CID
September-November	Orientering via Intra	CEU og CØHR

Forslag til information af medarbejderne om brug af den digitale postkasse fremgår af bilag.

INDSTILLING

Formanden indstiller:

- At der orienteres om, at Faxe Kommune benytter den digitale postkasse til korrespondance med medarbejderne fra 1. november 2014.
- At der supplerende udsendes orientering til MEDorganisationen/ lokaludvalgene om, at kommunikationen fra arbejdsgivers side vil ske via den digitale postkasse samt betydningen heraf.

BESLUTNING

Godkendt



Punkt 54: Meddelelser

81.38.04-P35-8-14

Meddelelser

BESLUTNING

- Der opfordres til at stramme op om processen om ansættelsesproceduren og samarbejdet med de faglige organisationer, således at en ny medarbejder kan modtage sit ansættelsesbrev inden jobstart.
- Program til Hovedudvalgets temadag er på vej ud.

Punkt 55: Næste møde

81.38.04-P35-8-14

Næste møde

Sagsfremstilling

Næste ordinære møde er fastsat til den 8. oktober 2014.

Såfremt behandlingen af organisationstilpasningen godkendes af Økonomiudvalget den 13. august 2014, afholdes der ekstraordinært møde den 18. september 2014 klokken 9.00.

BESLUTNING

Næste ordinære møde er fastsat til den 8. oktober 2014.

Der afholdes ekstraordinært møde den 18. september 2014 klokken 9.00 jf. punkt 48.