

# REFERAT Hovedudvalget d. 18-04-2018

**Mødedato** Onsdag d. 18. april 2018 kl. 09:00

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

## Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsordenen.....	3
Godkendelse af referat fra sidste møde den 21. februar 2018.....	4
Orientering: Status på evaluering af Ejendomsstrategien.....	5
Orientering: Status på "Faxe i Fællesskab".....	6
Beslutning: Valg af repræsentanter til Feriefondens Bestyrelse.....	8
Drøftelse: Status på proces for MEDorganisationens inddragelse i udarbejdelsen af effektiviserings:	9
Drøftelse: Whistleblowerordning.....	11
Drøftelse: Arbejdsmiljøberetning 2017.....	13
Drøftelse: Handleplan for arbejdsmiljøet 2018.....	16
Drøftelse: Implementering af TRIO-gruppefunktionen i Faxe Kommune.....	17
Meddelelser.....	18
Næste møde.....	19

## **Punkt 13: Godkendelse af dagsordenen**

81.38.04-P35-1-18

### **Sagsfremstilling**

Godkendelse af dagsordenen.

### **Indstilling:**

Formanden indstiller, at dagsordenen godkendes.

### **Beslutning**

Dagsordenen blev godkendt.

## **Punkt 14: Godkendelse af referat fra sidste møde den 21. februar 2018**

81.38.04-P35-1-18

### **Sagsfremstilling**

Godkendelse af referat fra sidste møde den 21. februar 2018.

(Se referatet på Intranettet under MEDorganisation/Hovedudvalget)

### **Indstilling:**

Formanden indstiller, at referatet fra mødet den 21. februar 2018 godkendes.

### **Beslutning**

Referatet blev godkendt.

## **Punkt 15: Orientering: Status på evaluering af Ejendomsstrategien**

81.38.04-P35-1-18

### **Sagsfremstilling**

Arbejdet med evaluering af Ejendomsstrategien er nu sat i gang.

Dagens møde indledes med en kort orientering af Centerchef Jørgen Veisig om status på arbejdet med evaluering af Ejendomsstrategien.

Orienteringen tager udgangspunkt i den udmeldte plan for evalueringen, som den fremgår af udsendt mail af 19. marts 2018 - se bilag.

Der vil være lejlighed til at spørge ind til konkrete forhold.

### **Indstilling:**

Formanden indstiller, at Centerchef Jørgen Veisig orienterer om status på den igangsatte evaluering af Ejendomsstrategien.

### **Beslutning**

Jørgen Veisig orienterede lidt mere uddybende jf. den udsendte plan for evaluering af Ejendomsstrategien og svarede på konkrete spørgsmål.

Hovedudvalget mener, at der ikke kun skal evalueres på det fysiske men også på selve processen, og at Hovedudvalgets medlemmer bør deltage i evalueringen.

Jørgen Veisig oplyste, at det er tanken, at der også kommer spørgsmål undervejs omhandlende processen. Der er megen læring gemt der, men det vil også være forskelligt fra sted til sted. Jørgen Veisig ser frem til at komme rundt og se det hele og få input afdelingsvis, herunder også på procesdelen.

### **Bilag**

Bilag - Udsendt mail om evaluering af Ejendomsstrategien

## Punkt 16: Orientering: Status på "Faxe i Fællesskab"

81.38.04-G01-87-17

### Sagsfremstilling

Projekt- & proceslederen er organisatorisk omplaceret, så han nu er tilknyttet Direktionssekretariatet og refererer til Kathrine Thulin. I den forbindelse er de ved at lave en opdateret milepælsbeskrivelse for 2018.

#### VÆSENTLIGE INDSATSOMRÅDER

- LederForum den 2. marts 2018 gennemført under temaet kommunikation. Lederne arbejdede i praksis med at forholde sig nysgerrigt og undersøgende overfor spidskompetencer og prøvehandling i hinandens enheder, mhp at øge samskabelsespotentialer. Der blev taget afsæt i et kortfattet skriftligt "udstillingsvindue" alle havde udarbejdet. Dette udstillingsvindue indgår i øvrigt i et konkret teknologisk innovationsprojekt. Et, som skal gøre det nemmere for medarbejdere at finde kolleger med særlig viden eller kunnen. En webmand er ansat til at få ledernes ønsker og overvejelser indarbejdet i den fortsatte testning og udvikling af teknologien.
- Hel dag med Faxe i Fællesskab for centerudvalg i CBU 15. marts 2018 gennemført. Aftryk udarbejdet og rundsendt til deltagerne.

Deltagerne blev bl.a. spurgt til deres forståelse af Faxe i Fællesskab ved dagens afslutning – der var mange fine beskrivelser, bl.a.:

#### EKSEMPLER PÅ FORSTÅELSER

o Fagligt fællesskab der skaber muligheder for den bedste sagsbehandling indenfor kommunens forskellige centre og på tværs af disse.

o Inspirerende at tænke "ud af boksen" og være innovative.

o Selvom man ikke har en løsning, kan man bidrage til fællesskabet...

- Hel dag om Faxe i Fællesskab for TR 21. marts 2018 gennemført. Aftryk er i skrivende stund (28/3-2018) under udarbejdelse og rundsendes til deltagerne i uge 14. Deltagerne fik lejlighed til at afprøve kompleksiteten ved at arbejde på samskabelsespræmisser og med innovationsspørgsmål.

Dagen ledte i øvrigt til produktion af en række løsningforslag eller problemløsningsstilgange, som Udvalget kan tage stilling til, hvordan der ønskes at arbejde videre med det.

#### FAXE LEDER & LÆRINGSKADEMI

Alle ledere til og med niveau 4 er nu indkaldt til første kursusrække om "Kommunikation" i rammen af Faxe Leder & LæringsAkademi. Det er to hold af tre dage spredt over april, maj og juni, med følgende overskrifter:

#### EKSEMPEL PÅ KURSUSDAGE PÅ FAXE LEDER & LÆRINGSKADEMI

- Dag 1 | Ud over rampen med Faxe i Fællesskab
- Dag 2 | Den gode historie
- Dag 3 | I mødet mellem mennesker

Programmer til de følgende moduler om forandringsledelse, innovation og samskabelse er under udarbejdelse med både interne og eksterne kræfter.

Øvrige aktuelle tiltag:

Center for Børn & Undervisning

Har iværksat 6 prøvehandling indenfor den nye Børne- og Ungepolitik:

#### EKSEMPLER PÅ LOKALE PRØVEHANDLINGER

1. Lokale behov for forebyggelse
2. Udvikling af en intensiveret PPR indsats
3. Styrke nærhedsprincippet på skolerne
4. Øge trygheden i overgangene i barnets liv
5. Styrke overgangen mellem dagtilbud, skole og SFO
6. Styrke overgangen ud af folkeskolen

Center for Ejendomme

Den 9. april 2018 mødes ambassadør Marie Nobis Israelsen, Centerchef Jørgen Veisig samt Klaus Hartmann Simonsen og Jørgen Lyngså Larsen for at planlægge temadag om Faxe i Fællesskab.

Byrådet

Den 20. april 2018 deltager projekt- og procesleder på byrådsseminar om Faxe i Fællesskab.

Center for Kultur, Frivillighed & Borgerservice

Den 24. april 2018 mødes ledere, koordinatore, arbejdsmiljørepræsentanter, centerMED-udvalgsmedlemmer og TR'er på centrets område. Sammen med procesleder Thomas Børager inviterer Benny Agergaard ovenstående deltagerkreds til et centermøde om Faxe i Fællesskab. Tanken er:

EKSEMPEL PÅ DAGSORDEN IFM FAXE I FÆLLESSKABS ARRANGEMENT

- at vi alle får en fælles introduktion og opdatering på den kultur- og forandringsproces – Faxe i Fællesskab - som vi i Faxe Kommune har sat gang i
- at vi kan bistå hinanden i den videre formidling til kolleger i eget center – og i mødet med andre kommunale kolleger, der også arbejder med Faxe i Fællesskab

Direktionssekretariatet

Den 17. maj 2018 gennemføres heldagsseminar med Faxe i Fællesskab på programmet.

Center for Sundhed & Pleje

Udviklingsdag for ledergruppe og centerstab i rammen af Faxe i Fællesskab forventes gennemført efter sommerferien 2018.

### **Indstilling:**

Formanden indstiller, at projektleder Thomas Børager orienterer om status på kulturforandringsprocessen "Faxe i Fællesskab".

### **Beslutning**

Thomas Børager orienterede om status for "Faxe i Fællesskab".

# Punkt 17: Beslutning: Valg af repræsentanter til Feriefondens Bestyrelse

81.38.04-P35-1-18

## Sagsfremstilling

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

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

Valg af Bestyrelsen foretages hvert tredje år i maj måned, og dermed skal der være valg/udpegning i 2018.

Bestyrelsen er p.t:

Fra medarbejdernesiden: Lene Møller Olsen, Tove Bjørklund og Varinka Boseman

Lene Møller Olsen og Tove Bjørklund modtager genvalg.

Varinka Boseman ønsker ikke genvalg.

Bestyrelsen indstiller Susanne Falch - Social- og sundhedshjælper i Faxe Øst - til den ledige bestyrelsespost.

Fra ledersiden: Jytte Munch Jørgensen og Anette Falk

Begge modtager genvalg.

Der har været et opslag på Intranettet om at stille op som bestyrelsesmedlem til Feriefonden.

## Indstilling:

Formanden indstiller, at følgende udpegning til Feriefondens Bestyrelse for 2018-2021 godkendes:

- Medarbejdernesiden udpeger Lene Møller Olsen, Tove Bjørklund og Susanne Falch
- Ledersiden udpeger Jytte Munch Jørgensen og Anette Falk

## Beslutning

Indstillingen blev godkendt.

Lene Møller Olsen gav en kort orientering om status på udlejning af de 2 sommerhuse. Det er blevet lettere at administrere udlejningen, idet det hele sker digitalt.

# Punkt 18: Drøftelse: Status på proces for MEDorganisationens inddragelse i udarbejdelsen af effektiviseringsforslag til budget 2019

00.01.00-S00-3-17

## Sagsfremstilling

Genoptagelse af sag

Som en del af budgetforliget for 2018-2021 er det besluttet at iværksætte en kontinuerlig proces, hvor MED-organisationen bliver inddraget i udarbejdelsen af effektiviseringsforslag, der kan indgå i budgetlægningen. I den forbindelse blev der på det sidste hovedudvalgsmøde i 2017 fremlagt et materiale med et forslag til en tidsplan for arbejdet.

Formanden præsenterede forslaget og fortalte, at det som tidligere aftalt udelukkende handler om effektiviseringer.

Tilbagemeldingerne fra medarbejdersiden var, at man på medarbejdersiden ikke umiddelbart ønskede at deltage. Medarbejdersiden ønskede i stedet det aftalte møde med Økonomiudvalget i januar gennemført. Dette med henblik på at få afstemt forventninger, før de ville tage endelig stilling til deres medvirken til processen om effektiviseringer. Mødet med økonomiudvalget fandt sted den 30. januar 2018, og det blev på mødet aftalt, at centerudvalgene inddrages og skal gennemgå "den gamle liste" fra 2017 indeholdende de mange effektiviseringsforslag, der dengang blev udarbejdet i centrene.

Formålet med at gennemgå listen er aftalt med økonomiudvalget til, at centerudvalgene skal gives mulighed for at pege på, hvilke forslag der er så gode de er værd at arbejde mere konkret videre med. Man talte på mødet med Økonomiudvalget blandt andet om, at det vil være optimalt, hvis de enkelte centerudvalg udvælger 3-5 emner fra listen at konkretisere og beskriver disse. Nye ideer kan ligeledes indgå. Dette med henblik på en efterfølgende, samlet fremsendelse.

Under punktet afklares sagens videre forløb og deadlines for arbejdet aftales.

Direktionen foreslår følgende tidsplan og deadlines:

21.2. Behandling af sagen herunder forslaget til tidsplan i hovedudvalget.

26.3. Frist for indsendelse af effektiviseringsforslag for de enkelte centerudvalg til CHØI.

10.4. Direktionen behandler indkomne forslag.

18.4. Hovedudvalget behandler de indkomne forslag.

24.4. Direktionen genbehandler sagen og fremsender de indkomne forslag til økonomiudvalget.

2.5. Økonomiudvalget orienteres om indkomne forslag og tager stilling til, hvorledes disse kan indgå i de politiske drøftelser af budget 2019.

Indstilling: 21. februar 2018, pkt. 4:

Formanden indstiller, at sagen drøftes og processen aftales, herunder en fastlæggelse af de nødvendige deadlines.

Hovedudvalget, 21. februar 2018, pkt. 4:

Proces og deadlines blev godkendt.

Medarbejdersiden ønskede præciseret, at kataloget med effektiviseringsforslag skal fremgå i sin helhed - og som uredigerede forslag fra MEDorganisationen - når det bliver tilgængeligt på hjemmesiden.

Supplerende sagsfremstilling til 18. april 2018:

Sagen genoptages jf. tidsplanen om behandling af de indkomne effektiviseringsforslag - Direktionen har ikke behandlet sagen på tidspunktet for udsendelse af dagsordenen, men tilbage melding herfra vil foreligge til dagens møde.

## Indstilling:

Formanden indstiller, at Hovedudvalget drøfter de indkomne effektiviseringsforslag.

## Beslutning

De fremsendte forslag blev drøftet generelt. Direktionen har på sit møde drøftet forslagene og er af den opfattelse, at nogle af de indsendte forslag mere betragtes som besparelser frem for effektiviseringer.

Det viste sig, at der er indsendt mere materiale end der skulle fra centerudvalgene og ikke kun de 3-5 prioriterede effektiviseringsforslag, som var aftalt. Ib Østergaard Rasmussen kontakter alle centerudvalg ved formand og næstformand med henblik på at få afklaret, hvilke forslag centerudvalget er enige om at indsende som effektiviseringsforslag, og det er kun disse prioriterede forslag, der skal gå videre til den politiske proces. De korrigerede forslag rundsendes til Hovedudvalget.

## **Bilag**

Bilag - Effektiviseringsforslag - samlet fil med oversigt

Bilag - Effektiviseringsforslag - udarbejdet via MED organisationen og ledelsen

## Punkt 19: Drøftelse: Whistleblowerordning

00.07.00-A21-2-18

### Sagsfremstilling

I konstitueringsaftalen for Faxe Byråd for perioden 1. januar 2018 til 31. december 2021 mellem Venstre, Dansk Folkeparti, Borgerlisten og Liberal Alliance er følgende vedrørende en whistleblowerordning noteret:

"Der er i flertalsgruppen enighed om, at der i valgperioden indføres en whistleblowerfunktion. For at forebygge og afværge fejl i kommunens borgerbetjening og administration oprettes en whistleblowerfunktion for kommunens ansatte og samarbejdspartnere. Det skal sikres, at kommunens ansatte uden frygt for repressalier kan ytre sig om alvorlige forhold, f.eks. lovovertrædelser, manglende efterlevelse af juridiske forpligtelser, fare for enkeltpersoners sundhed og sikkerhed, fare for miljøet og grove tilfælde af omsorgssvigt.

Whistleblowerfunktionen vil referere til Borgerrådgiveren."

På den baggrund er nærværende sag udarbejdet.

#### Formål

Formålet med en whistleblowerordning er at give medarbejdere mulighed for at indberette alvorlige fejl/mangler og forsømmelser, der er foregået på arbejdspladsen. En whistleblowerordning er et frivilligt alternativ til de almindelige kommunikationsveje og skal ikke afløse den interne dialog og åbenhed på arbejdspladsen og den skal heller ikke afløse MEDsystem og tillidsrepræsentanters og arbejdsmiljørepræsentanters funktion.

Whistleblowerordningen kan udelukkende behandle oplysninger om alvorlige forhold som f.eks. oplysninger om lovovertrædelser, manglende efterlevelse af juridiske forpligtelser, fare for enkeltpersoners sundhed og sikkerhed, fare for miljøet, grove tilfælde af omsorgssvigt og lignende. Ordningen skal ikke forholde sig til forhold som ikke er alvorlige. Ikke alvorlige forhold kan f.eks. være en enkeltstående fejludbetaling, at en kollega har højt sygefravær eller at telefonerne har været lukket en enkelt dag, hvor de burde være åbne.

#### Fordele og ulemper

Fordele ved en whistleblowerordning er, at ordningen er en beskyttelse af medarbejdere, som kunne være bekymret for sanktioner i forbindelse med at de påpeger eventuelle ulovligheder, at det er et ekstra sikkerhedsnet for medarbejderne samt at ordningen giver mulighed for, at man proaktivt kan håndtere eventuelle kritisable forhold.

Ulemper ved en whistleblowerordning kan være, at man risikerer at underminere hele MEDsystemet, tillidsrepræsentanters- og arbejdsmiljørepræsentanters funktioner, at whistleblowerordningen fordrer mistillid og at den kan misbruges i forbindelse med "hævnaaktioner /sladder". Endelig vil kritikere også sige, at man med ordningen fjerner fokus fra de egentlige problemer i organisationen, idet man har opbygget et dialogsystem samt et MEDsystem som bl.a. er skabt til netop at kunne favne de problemstillinger, whistleblowerordningen også skal favne.

#### Reference for whistleblowerordningen

Det vil være relevant at overveje hvor referencen for en eventuel whistleblowerordning lægges. Nogle steder refererer ordningen til borgerrådgiveren i pågældende organisation, her er det dog afgørende at være opmærksom på, at en borgerrådgiver som selv er ansat i samme organisation, aldrig kan være helt uafhængig og det kan derfor være relevant at finde et alternativt sted at placere referencen. Det kunne f.eks. være hos Kommunaldirektør, som den øverst ansvarlige for organisationen samt borgmesteren som øverst politisk ansvarlige.

#### Forslag til proces

Det foreslås, at Hovedudvalget høres om behovet for en implementering af en whistleblowerordning samt om spørgsmålet om reference for en whistleblowerordning. Høringsprocessen vil blive sat i gang på næstkommende møde i Hovedudvalget, hvorefter sagen genoptages til politisk behandling.

Direktionen indstiller, at der gennemføres en høring hos Hovedudvalget omkring en Whistleblowerordning, samt en forankring af ordningen.

Økonomiudvalget, 4. april 2018, pkt. 65:

Godkendt, med følgende bemærkninger. Borgerrådgiverens synspunkt til ordningen og forankringen heraf skal undersøges, ligesom det skal fremgå, hvorledes Borgerrådgiveren skal forholde sig til en whistleblowerhenvendelse, samt

om det er anonyme/ikke anonyme henvendelser. Det ønskes endvidere, at der indhentes erfaringer fra andre kommuner med lignende ordning. Sagen behandles i Hovedudvalget på møde i april 2018.

## **Indstilling:**

Formanden indstiller, at Hovedudvalget jf. sagsfremstillingen udarbejder hørings svar til Økonomiudvalget.

## **Beslutning**

Hovedudvalget drøftede det fremsendte oplæg.

Medarbejdersiden synes, det er en omgang for tidligt at forholde sig til en politisk beslutning, som ikke er nærmere beskrevet.

Der var hos en del af Hovedudvalget, den samme opfattelse af ordningen som ved behandlingen om en Whistleblowerordning i december 2013 jf. bilag.

Det er udvalgets opfattelse, at der såfremt der etableres en ordning sker en afklaring/udbygning af, hvordan og hvilke områder internt i organisationen, der skal omfattes af og i ordningen.

Medarbejdersiden gav udtryk for, at såfremt Whistleblowerordningen vedtages, bør den ligge hos Borgerrådgiveren.

Der var flere elementer, der blev drøftet som en del af debatten, herunder

- Forankring af ordningen? Hos hvem og hvorledes?
- Anonym/ikke anonym? – anmeldelser – hvorledes skal der samles op efterfølgende?
- Interne forhold som ledelse, samarbejde? – hvad skal håndteres i MED/TR systemet og hvad skal håndteres i ordningen?

Hovedudvalget efterspørger en samlet beskrivelse af, hvad en given Whistleblowerordning helt nøjagtigt går ud på, før der kan kommenteres yderligere.

## **Bilag**

referat\_af\_hovedudvalgsmoedet\_den\_11.pdf

## Punkt 20: Drøftelse: Arbejdsmiljøberetning 2017

87.00.00-G01-24-17

### Sagsfremstilling

Afdelingsleder af HR & Løn afdelingen, Imran Akbar, deltager under punktets behandling og vil gennemgå hovedpunkter og indsatser i arbejdsmiljøberetningen for 2017.

Arbejdsmiljøberetningerne er arbejdspladsernes anledning til at få evalueret og gjort en status i forhold til deres fysiske og psykiske arbejdsmiljø. I denne proces bliver arbejdspladserne opmærksom på, hvad der kendetegner de succeser og udfordringer som de har oplevet gennem 2017, samt de indsatsområder, der skal arbejdes med i 2018.

Som noget nyt er arbejdsmiljøberetningen i år indsendt elektronisk. Derudover har hver enkelt arbejdsplads besvaret og gradueret en række spørgsmål og temaer vedrørende arbejdsmiljøet. Disse svar gør det muligt at sammenligne besvarelsene på tværs af kommunens arbejdspladser, hvilket også vises gennem grafer i denne årsberetning. På denne måde bliver det nemmere at følge udviklingen af kommende arbejdsmiljøindsatser i fremtiden.

Der er modtaget i alt 57 arbejdsmiljøberetninger fra kommunens arbejdspladser og 7 arbejdsmiljøberetninger fra centrene. De kan alle læses på intranettet. Centerarbejdsmiljøberetningerne er udarbejdet af det enkelte centerudvalg på baggrund af arbejdsmiljøberetninger fra centerets arbejdspladser.

Den samlede arbejdsmiljøberetning for kommunens arbejdspladser, er udarbejdet på baggrund af dataindsamling fra de enkelte arbejdspladseres besvarelser, de syv centres centerarbejdsmiljøberetninger samt arbejdsmiljøberetningen fra Direktionssekretariatet.

Ud fra dataindsamlingen fra de enkelte arbejdspladseres besvarelser fremgår det, at især fire temaer har større betydning end de resterende i forhold til det psykiske arbejdsmiljø/trivsel.

Det drejer sig om følgende:

- Sygemeldinger
- Tid og ressourcer til at varetage kerneopgaven
- Tid og ressourcer til at gøre en ekstra indsats
- Perioder med mere arbejdspress end andre (fx kommunale deadlines)

Flere af centerarbejdsmiljøberetningerne bekræfter gennem deres beskrivelse af deres udfordringer med arbejdsmiljøet, at ovennævnte temaer har negativ indflydelse på deres psykiske arbejdsmiljø.

I forhold til det fysiske arbejdsmiljø, er det følgende temaer der har betydning:

- Indeklima (belysning, lugt, temperaturer, osv.)
- Støj og uro

Disse temaer og forslag til kommende fælles arbejdsmiljøindsatser behandles i beretningen under "Status på arbejdsmiljøet i 2017" og "Arbejdsmiljøtiltag i 2018".

Arbejdsmiljøberetningen for 2017 indeholder endvidere fire overordnede redegørelser:

- Brugen af psykologisk krisehjælp og rådgivning
- Tilsyn gennemført af Arbejdstilsynet
- Oversigt over arbejdsulykkernes art og antal
- En opgørelse over fraværet i kommunen

Under "Arbejdsmiljøtiltag 2018" 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 2017. Dette drejer sig om:

Nærværprojektet

I 2018 igangsættes implementeringen af et nyt Nærvær-projekt. Det sker i et samarbejde mellem fem af kommunens

centre, og en ekstern fraværskonsulent. Projektet understøtter processen med nedbringelse af sygefraværet på udvalgte arbejdspladser fordelt på fire af de fem centre.

Som en del af indsatsen mod nedbringelse af sygefraværet, etableres og styrkes TRIO-gruppernes funktion på arbejdspladserne i Faxe Kommune. Formålet med dette er, at skabe mulighed for at arbejde forebyggende med sygefraværet, samt arbejde med de temaer, som opleves som belastende for arbejdsmiljøet på den enkelte arbejdsplads.

#### Indeklima samt Støj & Uro

Der er fortsat arbejdspladser, der har problemer med Indeklima samt Støj & Uro. Det er vigtigt, at have opmærksomhed og fokus på temaet, da flere arbejdspladser vurderer at indeklimaet påvirker det fysiske arbejdsmiljø.

#### Ledelsesevaluering 2018

I starten af 2018 blev det vedtaget at evalueringerne i Faxe Kommune opdeles. Dette betyder, at der i efteråret 2018 bliver gennemført en separat Ledelsesevaluering.

#### Faxe i Fællesskab

I perioden 2015-2017 er den grundlæggende form blevet kortlagt. Innovation og samskabelse er de bærende begreber, der skal arbejdes med. Deling af glade og lærerige historier er populært sagt limen i et klogt og stolt fællesskab. Et fællesskab man som ansat vælger til.

Hen over 2018 indleder alle niveau 1-4 ledere en intern uddannelse på Faxe Leder & Lærings-Akademi. Temadage og workshops giver løbende flere og flere medarbejdere mulighed for at træne forskellige variationer af samskabelse.

#### Vurdering af retningslinjer

Jf. Hovedudvalgets årshjul skal det drøftes og vurderes, om der er behov for ændringer af retningslinjerne for hhv. "Trivsels og stresshåndtering" samt "Forebyggelse og håndtering af vold og mobning". Begge retningslinjer er vedlagt som bilag til punktet.

Retningslinjen for "Forebyggelse og håndtering af vold, mobning og chikane"

Retningslinjen blev opdateret i november 2017 og godkendt på Hovedudvalgs møde den 13. december 2017. Der ses derfor ikke behov for ændringer til denne retningslinje på nuværende tidspunkt.

Retningslinjen for "Trivsels og stresshåndtering"

Der er nedsat en arbejdsgruppe som på nuværende tidspunkt er i gang med at skabe overblik over igangværende og planlagte fremtidige aktiviteter målrettet trivsels- og stresshåndtering. Disse aktiviteter bliver tænkt sammen ud fra en helhedsbetragtning, hvor de fremtidige indsatser bliver målrettet ud fra fire perspektiver:

- Organisation
- Ledelse
- Arbejdsplads
- Den enkelte medarbejder

Disse perspektiver skal ses som fire ansvars niveauer, hvor forskellige aktiviteter er forankret for at styrke trivsel og håndtering af stress. De fremtidige indsatser vil blive mere handleansvise og der vil blive udarbejdet plan for løbende opfølgning på aktiviteterne, så vi kan opnå en forskel til gavn for organisationen og medarbejderne.

Arbejdsgruppen består af:

- Lissie Andréa
- Sandie Hoffmann Hansen
- Imran Akbar
- Michael Manly Vad

På baggrund af arbejdsgruppens igangværende arbejde med trivsels- og stresshåndtering, vil retningslinjen blive revideret i løbet af 2018.

### **Indstilling:**

Formanden indstiller:

- at Hovedudvalget drøfter arbejdsmiljøberetning 2017 for Faxe Kommune
- at Hovedudvalget drøfter de forslag til arbejdsmiljøtiltag, der fremgår i beretningen
- at Hovedudvalget drøfter, hvordan områderne sikrer opfølgning på arbejdsmiljøberetningerne

### **Beslutning**

Afdelingsleder Imran Akbar gennemgik arbejdsmiljøberetningen for 2017. Gennemgangen fremgår af tilføjet bilag til referatet.

De 4 arbejdsmiljøindsatser for 2018:

1. Faxe i Fællesskab → Der vil blive fokus på at bruge TRIOgrupperne på de decentrale arbejdspladser til at implementere Faxe i Fællesskab.
2. Nærværsprojektet → Sættes i gang med at få identificeret, hvilke indsatser, der skal være på arbejdspladsniveau. Der er ingen færdige modeller, som vil blive trukket ned over arbejdspladsen, men der skal udarbejdes et skræddersyet koncept til den konkrete arbejdsplads. Der vil blive udarbejdet forskellige værktøjer til at hjælpe med forhåbentligt varigt at sænke sygefraværet. De 2 konsulenter er i gang med at booke møder med centercheferne.
3. Indeklima samt støj og uro → HR & Lønafdelingen har forskelligt udstyr til udlån. Med hensyn til indeklima har Center for Ejendomme forskelligt måleudstyr, de kan byde ind med samt rådgivning.
4. Ledelseevaluering 2018 → Der vil blive udarbejdet forskellige fleksible indsatser, som kan sættes ind på udvalgte arbejdspladser.

Der blev spurgt til indeklimaundersøgelserne på skolerne. Der er en rapport på vej. Det er vigtigt at få et samlet overblik, så Center for Ejendomme kan prioritere både penge og indsats.

Der var en drøftelse af, at arbejdsmiljøberetningen er blevet digital. Der vil blive foretaget en evaluering af, hvordan det er gået med det, og det er vigtigt at forholde sig til, om det er de rigtige spørgsmål, som er blevet stillet de steder, hvor man bliver spurgt om at vurdere på en skala fra 1-7. Hvad er forventningerne hertil? Det skal arbejdsgruppen forholde sig til. Det som foreligger nu er et billede af, hvordan det ser ud i 2017.

Afslutningsvis blev det italesat, at det egentlig er meget godt, at der ikke er nye indsatser som dukker op. Her er der sat fokus på de områder, der udskiller sig. Vi skal ikke lede efter nye indsatser, men skabe gode resultater i dem vi har, før vi går videre. Det er et godt signal, at sende til organisationen, at disse 4 indsatser er vigtige, og dem arbejder vi videre med i 2018.

## **Bilag**

Bilag - Fremlæggelse af arbejdsmiljøberetningen 2017

Arbejdsmiljøberetning 2017 for Faxe Kommune - version 2

Retningslinje\_for\_trivsel\_og\_stress

Retningslinje\_for\_forebyggelse\_og\_haadntering\_af\_vold\_mobning\_og\_chikane

## **Punkt 21: Drøftelse: Handleplan for arbejdsmiljøet 2018**

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 2018.

### **Beslutning**

Handleplanens aktive arbejdsmiljøindsatser blev gennemgået. Indsatserne vil til næste møde blive tilrettet jf. beslutningerne ved behandlingen af arbejdsmiljøberetningen for 2017.

- Lissie Andréa havde bemærkning med fra baglandet om, at i stedet for åbne ledelsesevalueringer, kunne der gennemføres lukkede evalueringer internt i organisationen, i stedet for en Whistleblowerordning.
- Arbejdsgruppen om tillid, dialog og åbenhed tager stilling til gruppens fortsatte arbejde efter sommerferien, når arbejds konflikten vedrørende o.18 forhåbentlig er overstået.
- Samarbejdet med arbejdsmiljørepræsentanterne på tværs af organisationen savner deltagelse. Det fungerer fint på centerniveau men savner deltagelse på tværs af organisationen.
- Indsatsen om forebyggelse af vold og trusler udgår af handleplanen.

### **Bilag**

Bilag - Hovedudvalgets handleplan for arbejdsmiljøindsatser 2018

## **Punkt 22: Drøftelse: Implementering af TRIO-gruppefunktionen i Faxe Kommune**

87.00.00-G01-1-18

### **Sagsfremstilling**

TRIO-gruppens arbejdsmiljømæssige samarbejde er en ny og vigtig funktion for Faxe Kommune i bestræbelsen på at styrke arbejdsmiljøet, øge tilliden, mindske sygefraværet - i det hele taget understøtte Faxe i Fællesskab. Tiltaget er vigtigt, fordi TRIO-gruppens styrke består i den praksisnære tilgang og den omfattende indsigt i og viden om arbejdsmiljøet på den enkelte arbejdsplads.

Direktionen har på direktionsmøde den 30. januar 2018 godkendt, at der igangsættes en etablering og styrkelse af TRIO-gruppefunktionen i Faxe Kommune. Implementeringen af TRIO-samarbejdet i Faxe Kommune vil ske gennem flere sammenhængende faser; dels den årlige arbejdsmiljødag den 23. maj 2018, samt gennem café møder i rammen af Nærværprojektet.

På den årlige Arbejdsmiljødag den 23. maj 2018 bliver etableringen og styrkelsen af TRIO-gruppefunktionen sat i fokus. Dette gøres i et samarbejde med SPARK (Samarbejde om Psykisk Arbejdsmiljø i Kommunerne). Her vil SPARK i samarbejde med HR & Løn Afdelingen facilitere et oplæg, hvor ledere og arbejdsmiljørepræsentant vil arbejde med at igangsætte og styrke samarbejdet om TRIO-gruppefunktionerne.

For at inddrage tillidsrepræsentanterne i etableringen af TRIO-gruppefunktionen på de enkelte arbejdspladser, vil HR & Løn Afdelingen efterfølgende udbyde og indkalde til opfølgende TRIO-gruppeimplementeringsmøder i form af café møder, som har til formål at samle op på den indledende proces fra arbejdsmiljødagen.

Dette arbejde ses sideløbende som en integral del af nærværprojektet, hvor HR & Løn Afdelingen strategisk ønsker at bruge TRIO-gruppen som et aktiv i at nedbringe sygefraværet på arbejdspladserne.

Fordele ved at implementere og styrke TRIO-samarbejdet i forbindelse med Nærværprojektet:

- at udbygge den praksisnære viden som TRIO-gruppen har for at forbedre muligheden for at følge op på eksempelvis sårbare medarbejdere, både ved fravær og tilbagevenden efter sygdom
- at opretholde et vedvarende fokus på arbejdsmiljøet i hverdagen på arbejdspladsen
- at styrke TRIO-gruppens samarbejde ved at tydeliggøre TRIO-gruppens rolle, opgaver og ansvar
- at bidrage til TRIO-gruppens strategiske arbejde med arbejdsmiljøindsatser, der styrker nærværet og øger trivsel og godt psykisk arbejdsmiljø på den enkelte arbejdsplads
- at TRIO-gruppen bliver rustet til sammen at kunne understøtte lokale indsatser, der sigter efter at nedbringe sygefraværet

### **Indstilling:**

Formanden indstiller, at Hovedudvalget drøfter implementering af TRIO-gruppefunktionen i Faxe Kommune.

### **Beslutning**

Hovedudvalget glæder sig over, at arbejdet med TRIO-grupperne nu er fastslået som den arbejdsmetode, vi bruger i Faxe Kommune. TRIO-grupper er positivt omtalt i arbejdsmiljøberetningen de steder, hvor det allerede er indført som arbejdsmetode, og Hovedudvalget bakker op.

TRIO-samarbejdet bliver igangsat på arbejdsmiljødagen den 23. maj 2018 for ledere på niveau 4 og arbejdsmiljørepræsentanter. Efterfølgende vil der blive arrangeret lignende temamøder/caféarrangementer for tillidsrepræsentanterne og lederne på niveau 5.

## **Punkt 23: Meddelelser**

81.38.04-P35-1-18

### **Beslutning**

- Program for Arbejdsmiljødagen den 23. maj 2018 - se bilag.
- Der blev spurgt til infomøder efter byrådsmøderne også på Seminaret.
- Der blev spurgt til de breve HR & Løn har udsendt i forbindelse med strejke og lockout. Bupl mener de er på kant med det, man kan tillade sig at spørge om. HR & Løn oplyser, at teksten i brevene er forfattet af og helt i tråd med rådgivningen fra KL.
- Der blev spurgt til bruttolønsordninger - Information herom findes på Intranettet.
- Kort orientering om, at forhandlingerne om en udligningsreform er faldet til jorden.

### **Bilag**

Bilag - Program for Arbejdsmiljødagen 23. maj 2018

## **Punkt 24: Næste møde**

81.38.04-P35-1-18

### **Beslutning**

Næste ordinære møde er fastsat til den 6. juni 2018.