

REFERAT Hovedudvalget d. 12-08-2020

Mødedato Onsdag d. 12. august 2020 kl. 09:00

Mødested Mødelokale Gisselfeld AB - Rådhuset, Frederiksgade 9 i Haslev

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsordenen.....	3
Godkendelse af referat fra sidste møde den 10. juni 2020.....	4
Velkomst og introduktion til ny formand Carsten Riis.....	5
Drøftelse: Arbejdsmiljøet i en coronatid.....	6
Drøftelse: Arbejdsmiljøberetning 2019.....	8
Drøftelse: Økonomi.....	11
Godkendelse: Ansøgning om ændring i status fra lokaludvalg til personalemøde med MEDstatus fo	13
Drøftelse: Ligestillingsredegørelse 2020.....	14
Drøftelse: Forslag til veteranpolitik.....	16
Drøftelse: Høring vedrørende Informations- og Datapolitik.....	17
Drøftelse: Status og forventninger til anvendelse af den lokale AKUT-pulje.....	19
Meddelelser.....	21
Næste møde.....	22

Punkt 35: Godkendelse af dagsordenen

81.38.04-P35-1-20

Sagsfremstilling

Godkendelse af dagsordenen.

- Herunder prioritering af punkter.

Indstilling:

Direktion/Næstformanden indstiller, at dagsordenen godkendes.

Beslutning

Dagsordenen blev godkendt.

Punkt 36: Godkendelse af referat fra sidste møde den 10. juni 2020

81.38.04-P35-1-20

Sagsfremstilling

Godkendelse af referat fra sidste møde den 10. juni 2020.

(Se referatet på Intranettet under MEDorganisation/Hovedudvalget)

Indstilling:

Direktion/Næstformanden indstiller, at referatet fra mødet den 10. juni 2020 godkendes.

Beslutning

Referatet blev godkendt.

Punkt 37: Velkomst og introduktion til ny formand Carsten Riis

81.38.04-P35-1-20

Sagsfremstilling

Vi siger velkommen til Carsten Riis, som er Faxe Kommunes nye kommunaldirektør pr. 1. august 2020 - og dermed også Hovedudvalgets nye formand.

En introduktion til Hovedudvalgets medlemmer og en fælles snak om forventninger til det fremadrettede samarbejde og opgaver.

Indstilling:

Direktion/Næstformanden indstiller, at vi introducerer formanden til Hovedudvalget jf. sagsfremstillingen.

Beslutning

Vi tog "bordet rundt" for en gensidig præsentation.

Carsten Riis italesatte et ønske om at udvide ledersidens repræsentation i Hovedudvalget med f.eks. 1 centerchef og 1 leder fra driften. Der var en drøftelse af forslaget og betydningen heraf, om vi er klar til at åbne mere op og bringe andre ledere i spil og den mulige konsekvens heraf. Medarbejdersiden er med på at prøve det af, men med det forbehold, at der kan evalueres undervejs. Carsten Riis oplyste, at forslaget ikke er færdigt, og han vil tage tilbagemeldingerne med tilbage til drøftelse i Direktionen.

Punkt 38: Drøftelse: Arbejdsmiljøet i en coronatid

81.38.04-P35-1-20

Sagsfremstilling

På pressemøde den 11. marts 2020 lukkede Statsminister Mette Frederiksen Danmark ned på grund af coronapandemi. Der er hen over foråret sket en gradvis genoplukning af arbejdspladserne, og når vi mødes den 12. august 2020 er det 5 måneder siden den første nedlukning.

Sommerferien er for de flestes vedkommende afviklet, og hvordan står det så til på arbejdspladserne? Hovedudvalgets medlemmer orienterer om status på arbejdsituationen fra de 7 centre og Direktionssekretariatet. Herudover drøftes status på den gradvise genåbning af administrationen, og om det giver anledning til at drøfte forhold, som skal bringes videre.

Indstilling:

Direktion/Næstformanden indstiller, at Hovedudvalget drøfter status på genåbning af arbejdspladserne.

Beslutning

Skoleområdet melder om, at de er kommet godt igennem p.t., og det har været godt med TRIO-samarbejdet. Dagligdagen er ved at være normaliseret og i store træk fungerer det. Der er et ønske om, at den øgede rengøring fortsætter på samme niveau. Det opleves som om, det har gjort en forskel.

SFOområdet har kørt sammen med skolerne, og meldingen er den samme. Til gengæld har daginstitutionsområdet kørt på meget forskellig måde, og her er der ikke indsat ekstra rengøring. Ingen burde være i tvivl. Informationen har været til rådighed, men tolkningen har været meget forskellig. Trods de forskellige tolkninger har de klaret det godt, kæmpet bravt og iværksat kreative løsninger. TR har i perioden udsendt ugentlige opdateringer. Børnene er stadig meget ude.

Sundhed og pleje har kørt drift og været igang siden nedlukningen i marts. I starten var det hele noget kaotisk, idet der kom mange instrukser ud fra nødberedskabet. Der blev bare ikke handlet på det samtidigt på arbejdspladserne, hvilket gjorde informationsbehovet noget svært. Samtidig er vigtigt i den situation, og det har været en udfordring.

Fra administrationen lyder meldingen, at vi skal tage det bedste med videre af det, vi har lært med at arbejde hjemme fra. Det har ikke kunnet mærkes på effektiviteten. Den var det samme og måske bedre. Det må kunne ses på vores sygefravær. Man er sluppet for alt larmen på arbejdspladsen. Der er ingen, som synes, at det er fedt at arbejde hjemme fra hele tiden. Der er nogen, som det slider på, det hensyn skal vi også tage.

Nu er vi stort set alle tilbage igen, og der efterlyses en udmelding om hjemmearbejdsdage. Hvor vigtig kan det være, at medarbejderne sidder der samtidigt, når borgerne ikke må komme ind.

Fra Familie, Social & Beskæftigelse lyder det, at coronaen har lært os at arbejde på en anden måde. Vi er blevet mere fleksible. Kommunikationen mellem ledelseslagene har ikke været god nok. Rengøringen har ikke været ok, beskidte omgivelser dur ikke.

Teknisk Service oplyste om et arrangement for skolebørn (7-9 klasser), der kører rundt i busser - bekymring for, at så mange børn samlet samme sted, ikke kan overholde reglerne.

Det er de lokale TRIO-grupper, der skal tilrettelægge en tilbagevenden til arbejdspladserne. Der var en henstilling til, at udmeldingerne fra ledelsen meldes lidt bredere ud, så alle har mulighed for direkte besked - især TRIOgrupperne.

Der skal tales om mulighederne for at arbejde hjemme nogle dage og ikke hjemmearbejdspladser, der er forskel på begreberne. Vi skal tage alle de gode ting og erfaringer vi har gjort os i perioden under hjemsendelsen, herunder den øgede fleksibilitet, med i den videre drøftelse.

Marianne Hoff Andersen synes at det kører rigtig godt i Faxe Kommune og er stolt over vores arbejde. Det fungerede godt. Det var en prøve, og vi bestod med glans. Der bliver taget ansvar. Der er ikke modtaget nogen klager.

Plejeområdet var enig i, at det gik godt, men medarbejderne er godt nok trætte nu og har behov for lidt mere opmærksomhed end "tak" i et nyhedsbrev. Der mangler 20 medarbejdere hver dag, så det er fortsat en udfordring.

Afslutningsvis var der en drøftelse af, hvordan direktionens nyhedsbreve kan komme ud på de arbejdspladser, hvor medarbejderne ikke sidder ved en pc i arbejdstiden.

Formanden kvitterede for snakken og de gode pointer - Emnet kommer på dagsordenen igen.

Punkt 39: Drøftelse: Arbejdsmiljøberetning 2019

87.00.00-G01-3-19

Sagsfremstilling

Imran Akbar deltager på mødet og fremlægger udkast til Arbejdsmiljøberetning 2019.

TRIO-/arbejdsmiljøgrupperne har været involveret i udarbejdelse af arbejdsmiljøberetningerne, som kan læses på intranettet. Der er anvendt en ny model for afrapportering på arbejdsmiljøberetningerne, som fanger bredden og nuancerne i de udfordringer og løsninger man arbejder med decentralt. Den samlede arbejdsmiljøberetning er udarbejdet på baggrund af en samlet dataindsamling fra alle arbejdsplads- og centrenes arbejdsmiljøberetninger.

Udkast til Arbejdsmiljøberetning 2019 er vedlagt sagen, da den endnu ikke er godkendt i direktion og chefforum.

Psykisk arbejdsmiljø

Der er samlet set beskrevet 250 succeser med at forbedre det psykiske arbejdsmiljø. Top tre er: Samarbejde på arbejdspladsen, Forandringer i medarbejdernes opgaveløsning og Kommunikation/information.

Der er rapporteret to typer af udfordringer. Første type nævnes mange gange, men er ikke gradueret blandt de allermest belastende. Det er udfordringer som:

- Arbejdspres
- Tid og ressourcer til at varetage kerneopgaven
- Kommunikation/information
- Forandringer i medarbejdernes opgaveløsning

Disse udfordringer findes også på oversigten over top seks succeser med at forbedre arbejdsmiljøet. Det betyder, at der i organisationen er erfaringer og viden om, hvordan man succesfuldt kan arbejde med det. Det er potentiale for tværgående erfaringsudveksling.

En anden type udfordringer er dem som er gradueret til at have den største negative indflydelse på det psykiske arbejdsmiljø. Det er:

- Afskedigelser/opsigelser
- Konflikter på arbejdspladsen

I forhold til disse udfordringer kan der rekvireres støtte fra HR & Lønafdelingen. Disse indsatser har en mere målrettet karakter og skræddersys til den enkelte situation.

Fysisk arbejdsmiljø

I forhold til det fysiske arbejdsmiljø, er følgende temaer gradueret højest:

- Indeklima
- Støj og Uro

- Ergonomiske belastninger
- Rengøring og hygiejne på arbejdspladsen

Alle fire temaer nævnes både i forhold til succeser og udfordringer, hvilket indikerer, at der i organisationen findes erfaring med at løse denne type udfordringer.

Temaerne samt forslag til kommende fælles arbejdsmiljøindsatser behandles i beretningen under "Status på arbejdsmiljøet i 2019" og "Arbejdsmiljøtiltag i 2020".

Under "Arbejdsmiljøtiltag 2020" i beretningen, er følgende forslag til konkrete indsatsområder beskrevet, til at fremme det gode arbejdsmiljø. Indsatsområderne indeholder nye- samt kendte tiltag som videreføres fra 2019:

- Øget nærvær – Bedre trivsel
- Indeklima samt Støj & Uro
- Ledelsesevaluering 2020
- Faxe i Fællesskab

Arbejdsmiljøberetningen for 2019 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

Den årlige arbejdsmiljødag

Den årlige arbejdsmiljødag er fastsat til den 26. oktober 2020. Modsat tidligere så gennemføres arbejdsmiljødagen som en TRIO-dag, hvor alle niveau 5 ledere (dem som indgår i en TRIO) og tillidsrepræsentanterne også deltager. Arrangement afvikles i 2020 som en prøvehandling, som efterfølgende evalueres.

HR & Lønafdelingen planlægger indholdet for dagen i et samarbejde med hovedudvalgets to arbejdsmiljørepræsentanter.

Indstilling:

Direktion/Næstformanden indstiller, at Hovedudvalget drøfter udkastet til Arbejdsmiljøberetning 2019.

Beslutning

Dagens oplæg blev præsenteret af Johan Kulas Gad fra HR & Lønafdelingen. Præsentationen er vedhæftet referatet som nyt bilag. Der vil på et senere tidspunkt blive gået mere i dybden med tallene, når vi skal drøfte emnet "Evalueringer" på tværs i organisationen.

Herefter gruppearbejde med at skrive på posters et forslag til spørgsmålene "Hvordan understøtter og udbreder vi succeser?" og "Hvordan følger vi op på udfordringer?". Grønne posters for en succes og røde for en udfordring.

Alle tilbagemeldingerne havnede på træet med det psykiske arbejdsmiljø. Ingen på træet for det fysiske arbejdsmiljø. Foto og tekst af arbejdsindsatsen er vedhæftet referatet som nye bilag.

Bilag

Bilag - Oplæg til arbejdsmiljøberetning 2019 Johans version

Bilag - Resultat af gruppearbejde

Bilag - Opsamling på drøftelseposters

Bilag 1 - Udkast til Arbejdsmiljøberetning 2019

Bilag 2 - Bilag 1 til udkast til Arbejdsmiljøberetning 2019 - Oversigt over andre besvarelser

Bilag 3 - Bilag 2 til udkast til Arbejdsmiljøberetning 2019 - Dataark - Faxe Kommune

Punkt 40: Drøftelse: Økonomi

81.38.04-P35-1-20

Sagsfremstilling

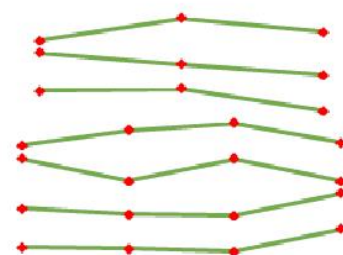
Status på budget 2020

Den seneste økonomiopfølgning er baseret på maj data.

Tabellen nedenfor er kopieret fra Økonomioplæg brugt den 25. juni 2020 på Byrådets 1. budgettemadag.

	prognose 23. marts	31. marts	30. april	31. maj
Teknik & Miljøudvalget		4,1	7,3	5,3
Plan & Kulturudvalget		0,7	0,5	0,3
Økonomiudvalget		25,9	28,1	8,8
Senior & Sundhedsudvalget	-7,4	-1,1	2,1	-6,1
Beskæftigelses & Integrationsudvalget	4,9	0,0	5,0	0,0
Socialudvalget	-17,1	-20,8	-21,9	-7,1
Børn & Læringsudvalget	-14,2	-14,5	-15,7	-7,9
Total	-33,8	-5,7	5,4	-6,7

(minus er et merforbrug)



Tallene i tabellen er mio. kr. og viser, hvor vi bruger for meget målt i forhold til budgettet, og hvor der er mindreforbrug. Tabellen dækker 4 forskellige målinger lavet i perioden marts til maj. Negative tal er merforbrug og positive tal er mindreforbrug.

Når man ser på prognosen pr. 23. marts, skal man være opmærksom på, at prognosen alene dækker de store velfærdsområder. Derfor er der ingen tal for Teknik & Miljøudvalget, Plan & Kulturudvalget og Økonomiudvalget. På de tre udvalg er der først lavet økonomiskøn den 31. marts.

Tallene i prognosen den 30. april til prognosen den 31. maj flytter sig meget. Det dækker over Byrådets beslutning den 12. maj 2020, hvor der blev besluttet besparelser og budgetreduktioner til imødegåelse af budgetudfordringer.

Opfølgningen den 31. maj viser, at vi til trods for gennemførelse af besparelsesforslag og tilførsel af budgetter fortsat har udfordringer på Senior & Sundhedsudvalget, Socialudvalget og Børn & Læringsudvalget.

Prognoser for de store velfærdsudvalg er påvirket af udgifter som følge af Covid19. Merforbruget på servicerammen på samlet set 6,7 mio. kr. dækkes af de penge, vi modtager fra centralt hold som kompensation for merudgifter.

Oversigten viser, at det er på de samme udvalg, vi har budgetudfordringer, og at vi skal holde skarpt fokus på økonomistyringen.

Budget 2021-2024

Der redegøres for status for processen på mødet, hvor 2. budgettemadag med Hovedudvalgets deltagelse er afholdt.

Hovedudvalgets høringssvar til budget 2021-2024 er vedhæftet til orientering.

Indstilling:

Direktion/Næstformanden indstiller, at Hovedudvalget drøfter aktuel status på budget 2020 samt sidste nyt fra budgetprocessen 2021-2024.

Beslutning

Hovedudvalget var blevet præsenteret for tallene på budgettemadagen med Byrådet den 6. august 2020. Der blev givet en kort opdatering siden sidst.

Medarbejdersiden kvitterede for nogle gode dialogmøder - Det er dejligt at opleve, at når Borgmesteren siger, at han vil MEDarbejdet, så mener han det. Der var ligeledes ros til Centerchef Claus Strandmark for en rigtig god fremlæggelse af oplæg på budgettemadagen.

Bilag

Bilag - Hovedudvalgets høringssvar til budget 2021-2024

Punkt 41: Godkendelse: Ansøgning om ændring i status fra lokaludvalg til personalemøde med MEDstatus for Centerstaben i Center for Familie, Social & Beskæftigelse

81.38.04-P35-1-20

Sagsfremstilling

Centerstaben i Center for Familie, Social & Beskæftigelse fremsender ansøgning om ændring i status fra lokaludvalg til personalemøde med MEDstatus.

Pr. 1. april 2020 er der foretaget en omstrukturering i Centerstaben. Team administration under Centerstaben blev decentraliseret og teamets medarbejdere fordelt på CFSBs forskellige centerområder og indgår fremadrettet i MEDstrukturen under disse områder. Ved denne omstrukturering blev stillingen som stabsleder (Niveau 4-stilling) ligeledes nedlagt. Centerstaben og Team Task Force som tidligere refererede til stabslederen refererer fremadrettet direkte til Centerchefen.

Centerstaben består nu af ét team med en teamleder og er dermed et noget mindre antal medarbejdere (ca. 15). På baggrund heraf ønskes der ændring i status fra lokaludvalg til personalemøde med MEDstatus.

Som bilag vedhæftes den underskrevne ansøgning om ændringer i MEDorganiseringen for Staben i Center for Familie, Social & Beskæftigelse samt referatet fra PersonaleMEDmødet.

Ifølge MEDaftalens § 9.A.2. stk. 9 skal oprettelse eller nedlæggelse af MED-udvalg og personalemøder med MED-status godkendes i enighed i Hovedudvalget.

Indstilling:

Direktion/Næstformanden indstiller, at ansøgningen om ændring i status fra lokaludvalg til personalemøde med MEDstatus og tilhørende arbejdsmiljøgruppe for staben i Center for Familie, Social & Beskæftigelse godkendes.

Beslutning

Ansøgningen blev godkendt.

Bilag

Bilag - Ansøgning om ændring af status for Centerstaben i CFSB

Bilag - Referat af PersonaleMEDmøde den 7. juli 2020

Punkt 42: Drøftelse: Ligestillingsredegørelse 2020

81.00.15-P00-1-19

Sagsfremstilling

Alle kommuner, regioner og staten skal hvert tredje år, jf. Ligestillingslovens § 5 og 5a indberette en redegørelse for deres arbejde med ligestilling. Der skal denne gang indberettes senest 1. september 2020, og der redegøres for perioden 1. november 2017 til 31. maj 2020.

Formålet med ligestillingsredegørelsen er:

- At monitorere, sammenligne og fremme ligestillingsindsatser i det offentlige
- At synliggøre indsatsen over for borgere og andre interesserede aktører
- At indsamle god praksis som inspiration til myndighedernes videre arbejde med ligestilling.

Overordnet set kan det konkluderes, at organisationen fortsat har fokus på kønsfordelingen, men samtidig fremgår det også af besvarelserne, at dette hensyn sjældent står alene, da der også indgår en del andre faktorer i beslutningsprocesserne omkring rekruttering, udmøntning af lønmidler, tildeling af kursusmidler mv.

Faxe Kommunes gældende ligestillingspolitik er fra maj 2008, og denne lægger op til, at alle afdelinger og institutioner løbende forholder sig til ligestilling. Samtidig skal den enkelte arbejdsplads beskrive de ligestillingsinitiativer man ønsker at sætte fokus på.

I indberetningen i 2020 vil der indgå flere kønsopdelte data på personaleområdet end tidligere. Herudover forenkles spørgsmål og svarkategorier i indberetningsskemaet, ligesom der vil være fokus på færre men uddybede beskrivelser af gode eksempler.

Som noget nyt indeholder ligestillingsredegørelsen et specifikt tema, som vil skifte fra gang til gang. I 2020 er der særligt fokus på kommunernes beskæftigelsesindsats over for indvandrerkvinder og -mænd fra ikke-vestlige lande. Der er erfaringsmæssigt særlige barrierer for indvandrerkvinders arbejdsmarkedsdeltagelse, hvilket der kan være behov for at tage højde for i beskæftigelsesindsatsen. Besvarelserne på denne del af undersøgelsen viser, at der er enkelte initiativer, som tager særligt hensyn til dette fokus.

Forud for udfyldelsen af Ligestillingsredegørelsen 2020, har alle centerchefer besvaret dette års spørgsmål, og disse svar er samlet i den medfølgende redegørelse. Generelt set fremgår det af de modtagne svar, at køn ikke har nogen betydning i forhold til f.eks. rekruttering til ledige stillinger, uddannelse og lønforhandlinger, da der i disse situationer mere ses på kvalifikationer og personlige ønsker.

Ligestillingsredegørelsen skal inden indberetning være vedtaget i Byrådet, og sagen behandles i Økonomiudvalget den 12. august 2020 og i Byrådet den 20. august 2020.

Herudover skal redegørelsen forelægges for Hovedudvalget til orientering.

Indstilling:

Direktion/Næstformanden indstiller, at Hovedudvalget drøfter og tager ligestillingsredegørelsen for 2020 til efterretning.

Beslutning

Hovedudvalget tog redegørelsen til efterretning - tallene er jo, som de er.

Medarbejdersiden efterlyste den bestilte igangsættelse af revidering af vores ligestillingsinitiativer som tidligere besluttet, og en stillingtagen til en opdatering af ligestillingspolitikken, som er fra 2008. Den vi har, trænger alvorligt til en opdatering, eller et andet forslag, som blev fremført var, om vi i det hele taget skulle have en. Centerchef Claus Strandmark oplyste, at hans fokus p.t. er på, at få konsulenterne ud og arbejde med sygefravær på arbejdspladserne før arbejdet med ligestillingen.

Sagen kommer på Hovedudvalgsmøde på et kommende møde.

Bilag

Ligestillingsredegørelse 2020

Rapport med centerchefers besvarelse i Enalyser

Punkt 43: Drøftelse: Forslag til veteranpolitik

00.01.10-P22-1-20

Sagsfremstilling

For at sikre en ansvarlig, værdig og korrekt behandling af tidligere udsendte, herunder militært personel, sygehjælpere/-plejersker, læger, beredskab og politi, stiller Dansk Folkeparti forslag om udarbejdelse af en veteranpolitik for Faxe Kommune med afsæt i Forsvarsministeriets officielle veteranpolitik:

<https://www.fmn.dk/temaer/veteraner/veteranpolitik/Pages/Danmarksveteranpolitik.aspx>

Politikken skal skabe rammer for konkrete initiativer og indsatser på veteranområdet, ud fra blandt andet følgende pejlemærker:

- Som udgangspunkt anser Faxe Kommune den enkelte veteran som en ressource og et forbillede.
- Politikken skal forankres i Byrådet, mens initiativer i forhold til veteranindsatsen skal behandles i de relevante udvalg.
- Politikken skal omfatte den nærmeste familie, der er bosiddende i Faxe Kommune.
- Politikken skal følge Statens politik på veteranområdet.

Sagen blev behandlet i byrådet d. 6. februar 2020, hvor den blev sendt til administrativ behandling og vil herefter blive genoptaget i byrådet.

Indstilling:

Direktion/Næstformanden indstiller, at forslag til veteranpolitik drøftes.

Beslutning

Hovedudvalget drøftede det fremsendte forslag, som ikke som sådan indebærer noget konkret for medarbejderne. Politisk ønsker man at sende et signal om, at veteranerne skal have en særlig opmærksomhed.

Hovedudvalget havde ingen bemærkninger eller yderligere refleksioner til forslaget. Politikken bliver forankret i Center for Familie, Social & Beskæftigelse.

Bilag

Veteranpolitik

Punkt 44: Drøftelse: Høring vedrørende Informations- og Datapolitik

85.15.00-A26-459-19

Sagsfremstilling

Dorrit Hemmingsen deltager på mødet og fremlægger udkast til Informationssikkerheds- og Datapolitik.

Der skal vedtages ny Informationssikkerheds- og Datapolitik.

Faxe Kommunes nuværende Informationssikkerhedspolitik blev vedtaget af Byrådet den 13. december 2013.

Den 11. juni 2020 behandlede Byrådet den evaluerede politik og besluttede, at politikken skal sendes i høring i Hovedudvalget inden den bliver godkendt endeligt af Byrådet.

Politikken er blevet evalueret, således at der er taget højde for, hvordan de nye krav i Databeskyttelsesforordningen fra 25/5 2018 er blevet implementeret i Faxe Kommune.

Der er vedlagt oversigt over hvilke nye krav og procedurer mv. der er indarbejdet og taget højde for ved udarbejdelse af Faxe Kommunes nye Informationssikkerhedspolitik.

Alle offentlige myndigheder skal udarbejde en Informationssikkerhedspolitik, der følger principperne i informationssikkerhedsstandard ISO 270001.

ISO 27001 er en international ledelsesstandard for Informationssikkerhed.

Standarden er et styringsværktøj, der hjælper kommunen til at beskytte værdifuld information - herunder personoplysninger - på en sikker måde. Standarden stiller bl.a. krav til risikostyring, dokumentation af processer samt fordeling af roller og ansvar for informationssikkerhed. Standarden er et godt afsæt til at håndtere kravene i Databeskyttelsesforordningen og Databeskyttelsesloven.

Ifølge standarden skal der udarbejdes en overordnet politik og Informationssikkerhedshåndbog.

Politikken skal godkendes af Byrådet. Informationssikkerhedshåndbogen bliver godkendt af direktionen.

Når politikken er endelig godkendt laves Informationssikkerhedshåndbogen som derefter skal godkendes af direktionen.

Indstilling:

Direktion/Næstformanden indstiller, at Hovedudvalget drøfter Informationssikkerhed- og datapolitikken og fremsender evt. kommentarer til Databeskyttelsesrådgiver Dorrit Hemmingsen.

Beslutning

Dorrit Hemmingsen satte nogle flere ord på det fremsendte forslag. Politikken kan opdeles i 2 - en del om de formelle ting, og en del om den mere operationelle del. Det som skal drøftes i dag er den formelle del. Der skal fokus på, at det

ikke bliver for komplekst, men klart og tydeligt, så det bliver brugbart i dagligdagen. Det nye udkast er en omskrevet del, hvor der også er et par nye ting. f.eks. samtykkeerklæringerne.

Medarbejdersiden ønsker det en anelse mere præcist, når der er beskrivelse af systemer. Hvad forstår man med systemer, og hvad må man, og hvad må man ikke - gerne med nogle eksempler. Der var ligeledes en drøftelse af mængden af systemer vi arbejder i og den manglende integration. Skoleverdenen har store problemer med, hvor de må gemme hvad, og det kræver et unødvendigt brug af tid at få det koordineret mellem systemerne.

Der var også en drøftelse af de private ting på pc, som ikke må være der. Medarbejderne må gerne benytte udstyret til at logge på, men ikke opbevare private filer. Det skal være klart beskrevet. Faxe Kommune skal kunne dokumentere, at vi har en grund til at opbevare eller behandle disse oplysninger.

Opsamling fra drøftelsen var:

- Være forståeligt og nærværende
- Sikker opbevaring
- Forenkede systemer og arbejdsgange
- Sikkerhed

Carsten Riis og Lissie Andréa forfatter et udkast til kort høringssvar med udgangspunkt i ovenstående punkter og sender rundt til kommentering.

Bilag

Informationssikkerheds- og datapolitik

Oversigt over hvilke nye krav og procedurer mv. der er indarbejdet og taget højde for ved udarbejdelse

Punkt 45: Drøftelse: Status og forventninger til anvendelse af den lokale AKUT-pulje

81.38.04-P35-1-20

Sagsfremstilling

Den lokale Akut-pulje blev ved overenskomstfornyelsen o.13 gjort permanent. Puljen skal som udgangspunkt jf. bilag 15 + 15a i MED-håndbogen fra 2015 anvendes til

lokale aktiviteter, f.eks.

- Opdatering af tillidsrepræsentanter i lokale forhold.
- Introduktion af nye tillidsrepræsentanter i fx kommunens værdigrundlag, budgetprocedure, styringsprincipper mv.
- Fælles udviklingsaktiviteter, seminarer, konferencer mv.
- Øvrige aktiviteter, der lokalt er enighed om.

Der afsættes midler i den lokale Akut-pulje, som er til rådighed hvert år den 1. juli.

Det er tidligere besluttet at afholde en årlig TR-dag, finansieret af puljen, for samtlige tillidsrepræsentanter. Der har været afholdt TR-dag i 2016-2018 og ligeledes i 2019.

Regnskabet for overenskomstperioden 2018-2021 ser p.t. således ud:

Lokal Akutpulje 2018	kr. 49.888,47
Lokal Akutpulje 2019	kr. 52.447,40
Lokal Akutpulje 2020	<u>kr. 53.638,84</u>
I alt i overenskomstperioden	kr. 155.974,41
TR-dag 6. maj 2019	<u>kr. -30.701,02</u>
Resterende AKUTmidler til rådighed	<u>kr. 125.273,69</u>

I overenskomstperioden 2018-2021 forhøjes beløbet til lokal AKUT fra 1,06 øre til 1,15 øre pr. ATP-pligtig arbejdstime. Der forventes således en pulje i overenskomstperioden på ca. 156.000.

Hovedudvalget har tidligere besluttet, at en del af midlerne skulle anvendes på et 12-12 seminar for Hovedudvalget i 2020. På grund af kalendervanskeligheder, og en tid med corona, er planlægningen blevet udsat.

Der er udsendt forslag til et kommende 12-12 seminar til afholdelse den 26. - 27. november 2020. Vi skal således drøfte emne, indhold, og sted med henblik på en mere konkret planlægning.

Indstilling:

Direktion/Næstformanden indstiller,

- at Hovedudvalget drøfter anvendelse af AKUT-puljen for den resterende tid af overenskomstperiode 2018-2021.

- at Hovedudvalget drøfter emne, indhold og sted for en mere konkret planlægning af 12-12 seminar den 26. - 27. november 2020.

Beslutning

Hovedudvalget drøftede mulige tiltag:

- TR-dagen skubbes fra september 2020 til februar 2021
- Vi undersøger om der kan indkøbes noget godt litteratur til uddeling til TR - Lissie Andréa og Lilli Christoffersen
- Hovedudvalgets 12-12 Seminar i november - Carsten Riis og Lilli Christoffersen undersøger om det kan flyttes fra torsdag/fredag til andre hverdage
- Hvad skal indholdet være på 12-12 seminaret - Carsten Riis, Stine Baad Clausen og Lilli Christoffersen

Bilag

Bilag - Protokollat AKUTmidler til lokale formål

Punkt 46: Meddelelser

81.38.04-P35-1-20

Beslutning

- Lene Hansen gør opmærksom på de to sager om brud på MEDaftalen - De er ikke sat i værk gr. covid-19.
- Jørgen Lyngsø Larsen mener, at der skal ses på honoreringen for arbejdet som tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant.
- Carsten Riis nævnte, at vi også skal drøfte, hvordan Hovedudvalget kommer ud med sine budskaber - Emne til 12-12 seminaret.

Punkt 47: Næste møde

81.38.04-P35-1-20

Beslutning

Der er reserveret tid til et ekstra Hovedudvalgsmøde den 16. september 2020, såfremt der skulle opstå behov for yderligere drøftelser. Det blev ikke afklaret på mødet, men afventer koordinering.

Næste ordinære møde er fastsat til den 21. oktober 2020.