

REFERAT Hovedudvalget d. 13-12-2017

Mødedato Onsdag d. 13. december 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 25. oktober 2017.....	4
Orientering: Forsikringsmæssig dækning i arbejdstiden.....	5
Orientering: Status på "Faxe i Fællesskab".....	7
Økonomi: Status på budget 2017.....	9
Drøftelse: Proces for MEDorganisationens inddragelse i udarbejdelsen af effektiviseringsforslag til	10
Beslutning: Ansøgninger til lokale arrangementer finansieret via den lokale AKUT-pulje.....	12
Beslutning: Valg af repræsentanter til arbejdsgruppen for uddannelses- & udviklingspuljen.....	13
Beslutning: Forslag til revidering af retningslinje for forebyggelse og håndtering af vold, mobning o	14
Drøftelse: Handleplan for arbejdsmiljøet 2017.....	15
Drøftelse: Krisehjælp og psykologisk rådgivning.....	16
Drøftelse: Opdatering af retningslinje for trivsel og stresshåndtering.....	17
Drøftelse: Status for implementering af HR-strategi 2017-2019.....	18
Drøftelse: Input til kommende TR-dag den 21. marts 2018.....	20
Drøftelse: Etik og moral ved optagelser af samtaler på mobiltelefon.....	21
Meddelelser.....	22
Næste møde.....	23

Punkt 76: Godkendelse af dagsordenen

81.38.04-P35-3-16

Sagsfremstilling

Godkendelse af dagsordenen.

Indstilling:

Formanden indstiller, at dagsordenen godkendes.

Beslutning

Dagsordenen blev godkendt.

Punkt 77: Godkendelse af referat fra sidste møde den 25. oktober 2017

81.38.04-P35-3-16

Sagsfremstilling

Godkendelse af referat fra sidste møde den 25. oktober 2017.

(Se referatet på Intranettet under MEDorganisation/Hovedudvalget)

Indstilling:

Formanden indstiller, at referatet fra mødet den 25. oktober 2017 godkendes.

Beslutning

Referatet blev godkendt.

Punkt 78: Orientering: Forsikringsmæssig dækning i arbejdstiden

81.38.04-P35-3-16

Sagsfremstilling

Medarbejdersiden har ønsket en redegørelse for den forsikringsmæssige dækning i arbejdstiden og lovgivningen på området.

Begrebsafklaring:

Arbejdsskadeforsikringen dækker, jfr. lovens § 11:

- Betaling af udgifter til sygebehandling, optræning og hjælpemidler
- Erstatning for tab af erhvervsevne
- Godtgørelse for varigt mén
- Overgangsbeløb ved dødsfald
- Erstatning for tab af forsørger
- Godtgørelse til efterladte

Det er en konkret vurdering i hvert enkelt tilfælde.

Ulykkesforsikring tegner kommunen ikke for ansatte. Det er et privat anliggende. Typisk vil en ulykkesforsikring dække varigt mén fra 5%, tandskader, behandlingsudgifter og sportsskader. Der kan være forskelle alt efter, hvilket selskab, der vælges. Så ulykkesforsikringer dækker nogen af de samme ting, som arbejdsskadeforsikringen dækker. Ulykkesforsikringer dækker dog ikke erhvervsevnetab.

Ansvarsforsikringen dækker skader overfor 3.mands ting- og person, hvis forsikringsbetingelserne/erstatningsreglerne i øvrigt er opfyldt.

Arbejdsskader – spørgsmål om befordring

Omkring befordringsskader, jfr. Arbejdsskadesikringslovens § 3, stk. 3 + bek. nr. 1606 af 09/12/2016

Hovedreglen er, at en lønmodtager under færden til og fra en midlertidig eller fast arbejdsplads ikke er omfattet af beskyttelsen i arbejdsskadeloven. Det er derfor lønmodtagerens egen risiko, hvis der sker en personskade i dette tidsrum.

Baggrunden er, at det normalt er lønmodtageren selv, der beslutter hvordan og ad hvilken vej, vedkommende tager på arbejde. En lønmodtager under færden til og fra arbejdspladsen udfører normalt ikke arbejde for arbejdsgiveren og foretager sig normalt heller ikke noget i arbejdsgiverens interesse. En arbejdsgiver skal ikke bære risikoen for skader, der sker under færden, som han ikke har haft indflydelse på.

Undtagelse:

I visse situationer har transporten mellem hjem og arbejdssted dog karakter af egentlig arbejde i arbejdsgiverens interesse. I de tilfælde vil en ansat være omfattet af loven under denne transport.

Det gælder for eksempel, hvis der sker en ulykke under transport:

1. Der er arrangeret af arbejdsgiveren
2. Til og fra arbejde i forbindelse med tilkaldevagt
3. Til og fra arbejde, hvor der skal udføres ærinder for arbejdsgiveren

Transport mellem borgere:

Når først en medarbejder er kommet på arbejde, og der sker transport fra borger til borger vil medarbejderen være omfattet af arbejdsskadesikringsloven, da vedkommende på det tidspunkt vil være på arbejde. Dette gælder uanset om man kører i egen bil eller kommunens bil.

Omkring kørsel i egne biler gælder: <https://intrax.faxe-kommune.dk/forsikring-koersel-egen-bil>

Risikostyrings-/Forsikringsrådgiver Tove Bjørklund deltager under punktets behandling.

Indstilling:

Formanden indstiller, at Risikostyrings-/Forsikringsrådgiver Tove Bjørklund orienterer om den forsikringsmæssige dækning i arbejdstiden og svarer på eventuelle spørgsmål.

Beslutning

På baggrund af nogle udmeldinger fra Tove Bjørklund på et møde i Center for Børn & Undervisning var fællestillidsrepræsentanterne blevet mødt med en del spørgsmål i relation til, hvornår noget var dækket af arbejdsskadeloven. Tove Bjørklund redegjorde på mødet om de forskellige forsikringsformer og fik afklaret de konkrete spørgsmål, som blev stillet.

Der var en drøftelse af de såkaldte "Riv og krads skemaer" - Det eksisterende om "nærvedshændelser" er noget tungt at udfylde, og af samme grund bliver det måske ikke benyttet, som det var tænkt. Tove Bjørklund oplyste, at det er frivilligt, om man vil benytte dette skema. Der blev efterlyst et mere enkelt skema til formålet og gerne et, som alle kan bruge.

Der var en opfordring til Tove Bjørklund om at udsende orienteringer til Hovedudvalget, når der sker generelle opstramninger på diverse områder.

Punkt 79: Orientering: Status på "Faxe i Fællesskab"

81.38.04-G01-87-17

Sagsfremstilling

AMBASSADØRNETVÆRKET

I skrivende stund er ambassadørerne indkaldt til møde (2017-11-27) om hhv. perspektiverne i at udvide netværket af ambassadører, samt koordinering af kommunikationsopgaven forbundet med opsamling af de gode historier. Mødet vil være gennemført, så projektleder kan gennemgå resultatet af disse drøftelser på mødet.

WEBSITET

Der har indtil videre primært været positive tilbagemeldinger – det fremstår professionelt og anderledes end traditionelle kommunale websites. Enkelte har bemærket, at vi skal være opmærksomme på, at sprogbruget når alle. Af samme grund inddrages ambassadørerne i de beretninger, som kommer fra de forskellige afdelinger og enheder, så tonen bliver i takt med målgruppen.

Sitet blev publiceret på lederforum d. 3/11-2017, hvorfra vi i første omgang ønskede at aflæse effekten af ledernes formidling af dens eksistens. Der er i skrivende stund gennemsnitligt 60 besøgende om dagen.

CENTER FOR CENTER

Aftaler mellem Faxe i Fællesskab og de forskellige centre:

CPM:

Faxe i Fællesskab designer heldagsworkshop om Faxe i Fællesskab og "Fra plejerhandlinger til prøvehandlinger" ifm. CPMs centerseminar 1/2-2018.

CSP:

Lokale ledere har igangsat en proces, som de fremlægger erfaringer af for centerchefen d. 9/1-2018. Faxe i Fællesskabs projektleder deltager her og indleder en samskabelsesproces med centret videre frem derfra.

CFSB:

Det er aftalt, at dette center er det første, som gennemfører hele basisdelen i Faxe Leder & LæringsAkademi. I skrivende stund er ambassadører og projektkontoret ved at koordinere datoer for udrulningen. Det er aftalt, at det igangsættes straks efter uge 4. De to dage, som handler om kommunikation, gennemføres efter aftale med CFSB og CBU sammen, da de to centre i forvejen har et tværfagligt læringsforløb, ligesom der er et ønske om, at en del af Faxe Leder & LæringsAkademi er organiseret som mixede hold.

Faxe i Fællesskabs procesleder har tillige understøttet centrets AM-temadag, med fokus på samskabelse og prøvehandlinger i et AM-perspektiv.

CBU:

Faxe i Fællesskab har deltaget i lederudviklingsforløb i CBU om samskabelse og databaseret ledelse, så udviklingsforløbet i Faxe Leder & LæringsAkademi bedst muligt integrerer sig med centrets øvrige udviklingsaktiviteter. Der ud over deltager CBU's ledere som førnævnt sammen med CFSB's ledere i akademiets kursus om kommunikation, da de to centre allerede har et tværfagligt samarbejde.

CHØI:

Faxe i Fællesskab har sammen med centret gennemført en temadag om brud på plejerhandlinger. På denne baggrund har centret etableret en arbejdsgruppe bestående af medarbejdere fra alle tre afdelinger, som behandler tværfaglige sager og erfaringsudvikling – med sigte på øget samskabelse. Centrets ledelse har tillige indrettet p-møder for alle afdelinger, så de er organiseret sekventielt samme dag – så lederne kan bidrage på hinandens møder, mhp øget samskabelse og videndeling.

CKFB:

Særligt fokus på opsamling af fortællinger til deling, samt ledelsesmæssigt netværksarbejde.

CFE:

Det er aftalt med centrets ledelse, at vi afventer aktuel lokal indsats.

Indstilling:

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

Beslutning

Thomas Børager orienterede om status for "Faxer i Fællesskab" og nyt siden sidst.

- Perspektiverne i at udvide netværket af ambassadører på forskellige niveauer har været drøftet med de nuværende ambassadører. Tilbage meldingen er, at der ikke skal være forskellige niveauer - en ambassadør bidrager med de kompetencer, man nu har og som godt kan være forskellige.
- Websitet om Faxer i fællesskab er nu offentliggjort. Siden har ca. 60 besøgende om dagen. Der arbejdes med de gode historier. Der vil blive iværksat en indsats på det område, primært rettet mod medarbejderne.
- Med det formål at samle op på erfaringerne med Faxer Leder & LæringsAkademi skal sagen drøftes på Chefforum.

Medarbejdersidens tilbagemelding er, at de gerne vil bidrage. Der er mange gode ting i tankerne bag projektet, men det foregår stadig kun på ledelsesplan. Der var udsagn om, at fællestillidsrepræsentanterne kun hører om det i Hovedudvalget, men ikke lokalt på arbejdspladsen. Der er ikke noget kendskab til, hvem ambassadørerne er og hvilken rolle, de skal spille. Det blev ligeledes efterspurgt, hvad de 250.000 kr. som sidste år blev bevilget fra udviklingspuljen var blevet brugt til.

Det er vigtigt, at diskussionen bliver sat på dagsordenen og bragt i spil sammen med centercheferne og lederne ude lokalt. For mere viden opfordres der til at besøge hjemmesiden på <http://faxeifaellesskab.dk/>

Medarbejdersiden vil ikke kun oplyses, men også gerne bidrage til at løfte tingene. Der arrangeres et møde for Hovedudvalget om Faxer i Fællesskab i det nye år.

Punkt 80: Økonomi: Status på budget 2017

81.38.04-P35-3-16

Sagsfremstilling

I de vedtagne principper for økonomistyring er det fastlagt, at der foretages 3 årlige budgetopfølgninger.

På baggrund heraf gives der således en orientering om status for det samlede budget for 2017, som det ser ud p.t.

Indstilling:

Formanden indstiller, at der orienteres om status for det samlede budget for 2017.

Beslutning

Formanden orienterede om status for Budget 2017. Overordnet ser det fornuftigt ud, også når man ser på forbrugsprocenterne.

Der er som tidligere orienteret udfordringer hos Børne- og Familieudvalget samt Uddannelsesudvalget. Der er styr på budgetafviklingen i Faxe og dermed en forventning til, at vi holder budgettet, men vi kan stadig risikerer en kollektiv sanktion, såfremt kommunerne samlet på landsplan overskrider budgetaftalen.

Punkt 81: Drøftelse: Proces for MEDorganisationens inddragelse i udarbejdelsen af effektiviseringsforslag til budget 2019

00.01.00-S00-3-17

Sagsfremstilling

Som en del af budgetforliget for 2018-2021 er det besluttet at iværksætte en kontinuerlig proces, hvor MEDorganisationen bliver inddraget i udarbejdelsen af effektiviseringsforslag, der kan indgå i budgetlægningen. I den forbindelse er der udarbejdet et materiale med en tidsplan for de processer, der skal gennemføres i forhold til budget 2019.

Formålet med materialet er at tydeliggøre hvornår hvilke niveauer af MEDorganisationen skal inddrages, samt hvordan man håndterer forslag til effektiviseringer, som enten går på tværs af flere centre, eller som udarbejdes i et center men omhandler et andet centers fagområde.

Indstilling

Formanden indstiller, at materialet vedrørende MEDorganisationens inddragelse i udarbejdelsen af effektiviseringsforslag til budget 2019 drøftes.

Beslutning

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

Tilbagemeldingerne fra medarbejdersiden er, at de oplever forslaget som meget uklart, og der igen skal ske en form for sortering i centerudvalget. På den baggrund ønsker de ikke at medvirke.

Formanden oplyste, at det var tænkt som startende med en lokal brainstorm, og sorteringen i centerudvalget består i en samling af enslydende forslag, så man er enig om, hvad der sendes videre.

Alle forslag skal kunne genfindes på hjemmesiden.

Medarbejdersiden ønsker det aftalte møde med Økonomiudvalget i januar gennemført med henblik på at få afstemt forventninger, før de vil medvirke til processen om effektiviseringer. Der efterlyses ligeledes en tilbagemelding på de forslag, som indkom til Budget 2018. Der må være nogle af de forslag, som kan genbruges og bygges videre på. Hvis processen skal være så stramt styret og med så kort en tidshorisont ønsker medarbejdersiden ikke at deltage på de vilkår. Der efterlyses en mere løs og åben proces, hvor forslag fra lokaludvalgene kan indgå på lige fod med det, som kommer fra centercheferne.

Processen for 2018 blev drøftet. Der foreligger et idekatalog, som der kan tages udgangspunkt i. Der blev brugt mange arbejdstimer på opgaven sidst. Medarbejderne har brug for at se og vide, at det de bidrager med også bliver anvendt. Enighed om at der skal udvikles noget mere på at beskrive afledte konsekvenser - f.eks. hvad betyder det for borgerne og hvad koster det? Politikerne har brug for denne beskrivelse, og konsekvenserne skal være tilgængelige for alle.

Der er fuld forståelse for, at det er en svær opgave, og derfor sættes der også stor pris på, at medarbejdersiden deltager i budgetprocessen. Der er politisk opbakning til en budgetproces med medarbejderinddragelse.

Det er Direktionens opgave at aflevere et budget i balance. Direktionen har som konsekvens af sidste budgetproces forsøgt at lægge budgetarbejdet i faste rammer og beskrive en ensartet proces for at modvirke misforståelser. Alle indsendte forslag fra lokaludvalg skal kunne genfindes på hjemmesiden.

Opsamling

- Budgetproces afventer dialogmøde med Økonomiudvalget - forventeligt den 30. januar 2018.
- MEDorganisationen skal være forberedt på og klar til en kort budgetproces.
- Alle forslag går videre til offentliggørelse på hjemmesiden - Centerudvalget kvalitetssikrer, at alle indsendte forslag er godt nok beskrevet.
- Centercheferne indkalder allerede nu til centerudvalgsmøde, så det er planlagt, ligesom dialogmøder med fagudvalg kan planlægges og indtænkes i den lokale proces.
- Direktionens medlemmer kan deltage i respektive centerudvalgsmøder i marts, hvis det ønskes.
- Politisk udvælgelse fra idekataloget medio juni - og herefter skal beregnerne være forberedt på kort tid til de økonomiske beregninger og alt færdigt inden udgangen af juni måned.
- Procesplanen opdateres.

Bilag

Forslag til proces vedr MED systemets udarbejdelse af forslag til effektiviseringer

Budget 2019 SKEMA Effektiviseringsskema

Punkt 82: Beslutning: Ansøgninger til lokale arrangementer finansieret via den lokale AKUT-pulje

81.38.04-P35-3-16

Sagsfremstilling

På Hovedudvalgets møde i oktober måned blev der igen drøftet anvendelse af rest-midlerne fra den lokale AKUT-pulje. Summen har været udbudt via centerudvalgene, hvorefter der indkom 1 ansøgning.

Hovedudvalget besluttede at stille rest-summen på 15.000 til rådighed for individuelle arrangementer udbudt til ansøgning til alle tillidsrepræsentanterne jf. vedhæftede bilag.

Der er frist for indsendelse af ansøgninger den 7. december 2017 kl. 12.00. De modtagne ansøgninger vil blive tilsendt Hovedudvalgets medarbejderside samme dag, således at de kan drøftes på formødet fredag den 8. december 2017.

Indstilling:

Formanden indstiller, at summen fordeles på baggrund af de indkomne ansøgninger.

Beslutning

Der var indkommet 1 ansøgning fra tillidsrepræsentanterne i Center for Familie, Social & Beskæftigelse - Tilføjet referatet som nyt bilag.

Ansøgningen blev godkendt med bemærkning om, at arrangementet skal være afholdt senest 31. marts 2018.

Bilag

Mulighed for at søge midler fra den lokale Akutfond til individuelle arrangementer for dig som tillidsrepræsentant

Bilag - Ansøgning fra CFSB til den lokale Akutpulje

Punkt 83: Beslutning: Valg af repræsentanter til arbejdsgruppen for uddannelses- & udviklingspuljen

81.38.04-P35-3-16

Sagsfremstilling

I kommissoriet for uddannelses- & udviklingspuljen er angivet, at arbejdsgruppen sammensættes af 3 ledelsesrepræsentanter og 4 medarbejderrepræsentanter. Gruppen vælges for en periode på to år, der vælges personlige suppleanter for de enkelte samtidig.

Valget foretages i december i ulige år – og det er det nu i 2017.

Nuværende arbejdsgruppe

Ledelsesrepræsentanter:

- Kirsten Jacobsen
- Jørgen Veisig
- Imran Akbar

Medarbejderrepræsentanter:

- Lissie Andréa (AC)
- Annelise Sørensen (FTF)
- Sandie Hansen (OAO)
- Lene Møller Olsen (FTF + AMR)

- Suppleant Dorte Lilja er fast suppleant for alle medarbejderrepræsentanter under lejlighedsvis fravær.

Indstilling:

Formanden indstiller, at hver side foretager nyvalg eller genvalg til arbejdsgruppen og oplyser navne på de respektive repræsentanter.

Beslutning

Der var genvalg for en 2 årig periode for både ledelsesrepræsentanter og medarbejderrepræsentanter.

Lene Hansen blev valgt som fast suppleant for alle medarbejderrepræsentanter under lejlighedsvis fravær.

Punkt 84: Beslutning: Forslag til revidering af retningslinje for forebyggelse og håndtering af vold, mobning og chikane

87.15.00-G01-1-14

Sagsfremstilling

Ved drøftelsen af arbejdsmiljøberetningen i april 2017 besluttede Hovedudvalget at få opdateret retningslinjerne for forebyggelse og håndtering af vold, mobning og chikane med ny lovgivning.

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 forebyggelse og håndtering af vold, mobning og chikane: Lene Nielsen og Annelise Sørensen

Arbejdsgruppen ændrede flg. punkter:

På side 4 er to punkter under hjælpeværktøjer til håndtering af trusler og vold ændret:

- Punktet Anmeldelse af vold og trusler, hvor rammen for politianmeldelse er revideret således, at det fremgår, at det er ledelsen, der skal indgive evt. politianmeldelse.
- Andet bulletpoint som beskriver procedure for politianmeldelse er revideret således, at evt. udeladelse af politianmeldelse af pædagogiske årsager begrundes skriftligt af skadelidte, AMR/TR og ledelse.
- Der er dertil konsekvensrettet med hensyn til HR & Løn Afdelingens navn i hele retningslinjen.

Indstilling:

Formanden indstiller, at Hovedudvalget drøfter og godkender ændringer i "Retningslinjer for forebyggelse og håndtering af vold, mobning og chikane".

Beslutning

Ændringerne i "Retningslinjer for forebyggelse og håndtering af vold, mobning og chikane" blev godkendt.

Bilag

Reviderede Retningslinjer_for_forebyggelse_og_haandtering_af_vold_mobning_og_chikane

Punkt 85: 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

Arbejdsmiljørepræsentanterne gennemgik handleplanen. De fleste indsatsområder er på en form for pause, idet der driftsmæssigt arbejdes med dem, men der er ikke noget nyt siden sidst.

Der vil som følge heraf ske en omrokering i handleplanen, så den fremover mere afspejler, hvilke indsatsområder der er aktivitet i.

Følgende blev aftalt:

- Handleplanen tilføjes nyt indsatsområde "Evalueringsstrategien".
- Under punktet om vold og trusler - og som nævnt i punkt 78 - blev der efterlyst et mere enkelt skema omtalt som "Riv og krads skema". Der blev nedsat en arbejdsgruppe til at komme med et forslag til et fælles skema og en udmelding.

Arbejdsgruppen

Fra medarbejderside → Lene Nielsen, Annelise Sørensen og Pia Bruun

Tovholder → Ib Østergaard Rasmussen og Tove Bjørklund

Bilag

Bilag - Hovedudvalgets handleplan for arbejdsmiljøindsatser 2017

Punkt 86: Drøftelse: Krisehjælp og psykologisk rådgivning

81.38.04-P35-3-16

Sagsfremstilling

Medarbejdersiden har som følge af den nyligt udsendte pjece om psykologbistand ved Nordisk Krisekorps ønsket sagen til drøftelse.

Formålet med aftalen med Nordisk Krisekorps samt Røde Kors er at sikre ledere og medarbejdere psykologbistand både i akutte og ikke akutte tilfælde.

HR & Løn afdelingen har opsagt aftalen med Røde Kors, som tidligere tog sig af akutte henvendelser. Det er sket fordi, det var uklart, hvordan denne ordning fungerede. Samtidigt var ordningen økonomisk ufordelagtig. Både akutte og ikke akutte henvendelser bliver nu håndteret af Nordisk Krisekorps. Det gør det nemmere og smidigere at få relevant psykologbistand.

Nordisk Krisekorps har oplyst, at de til tider får henvendelser, der kun vedrører privatlivet og intet har at gøre med arbejdslivet. Derfor har HR & Løn afdelingen i den nye folder indskærpet, at henvendelser skal være arbejdsrelaterede. Dette skal forstås således, at udover rent arbejdsbetingede forhold - så er forhold i privatlivet, der har indflydelse på arbejdsindsatsen - også adgangsgivende for psykologbistand.

HR & Løn afdelingen er blevet gjort opmærksom på, at nogle medarbejdere oplever, at Nordisk Krisekorps har udtrykt, at det kun er rent arbejdsmæssige forhold, man kan opnå støtte til. HR & Løn afdelingen har taget kontakt til Nordisk Krisekorps og indskærpet, at henvendelse skal håndteres på en imødekommende måde, således at arbejdsmæssige forhold samt forhold i privaten, der påvirker arbejdslivet bliver håndteret jævnfør aftale.

Indstilling:

Formanden indstiller, at indsatsen om psykologisk rådgivning ved Nordisk Krisekorps drøftes.

Beslutning

Medarbejdersiden synes, at der er ærgerligt, at det som står i sagsfremstillingen ikke er afspejlet i pjecen. Ordningen skal gerne kunne dække det hele menneske.

Hovedudvalget ønsker at blive orienteret, når der sker sådanne tilretninger, idet fællestillidsrepræsentanterne får henvendelser og spørgsmål fra organisationen.

På baggrund af medarbejderes henvendelser om, at de venter lidt længe på en opringning, var der spørgsmål om Nordisk Krisekorps responstid.

Ib Østergaard Rasmussen undersøger og giver en tilbagemelding til Hovedudvalget.

Bilag

Psykologbistand-pjece - Opdateret september 2017

Punkt 87: Drøftelse: Opdatering af retningslinje for trivsel og stresshåndtering

81.38.04-P35-3-16

Sagsfremstilling

Ved drøftelsen af arbejdsmiljøberetningen i april 2017 besluttede Hovedudvalget at få opdateret retningslinjen for trivsel og stresshåndtering med ny lovgivning.

Der blev udpeget Hovedudvalgsrepræsentanter til i samarbejde med HR & Løn afdelingen at gennemgå og komme med et nyt forslag til tilrettet retningslinje.

Arbejdsgruppen til retningslinjer for trivsel og stresshåndtering:

- Lissie Andréa
- Sandie Hansen
- HR & Løn v/ Imran Akbar og Michael Manly Vad

HR & Løn afdelingen har udbudt flere kurser målrettet trivsel og stresshåndtering. I øjeblikket er elleve medarbejdere og en leder under uddannelse til stress- og trivselsvejleder. Kurset vil bibringe praktiske værktøjer samt indsigt i at vejlede berørte arbejdspladser og ansatte, der er stressramte, og hvor der eksisterer et behov for at fremme trivsel. Kurset forventes afsluttet april 2018.

Arbejdsgruppen ser et potentiale i at indarbejde indsigt og evt. værktøjer fra kurset i retningslinjen for trivsel og stresshåndtering. Dette forudsætter, at mandatet til arbejdsgruppen udvides.

Indstilling:

Formanden indstiller, at arbejdsgruppen gives mandat til at omskrive retningslinjen for trivsel og stresshåndtering, således at retningslinjen også indeholder anvisninger til praktiske værktøjer til at styrke trivsel og håndtere stress.

Beslutning

Det blev godkendt, at arbejdsgruppen gives mandat til at omskrive retningslinjen for trivsel og stresshåndtering, således at retningslinjen også indeholder anvisninger til praktiske værktøjer til at styrke trivsel og håndtere stress.

Punkt 88: Drøftelse: Status for implementering af HR-strategi 2017-2019

00.15.10-G01-1-16

Sagsfremstilling

I HR-Strategien er der beskrevet tre HR-Fokusområder med i alt 10 indsatsområder. Nedenfor følger status på respektive indsatsområder.

HR-Fokusområde: Høj ledelseskvalitet og lederudvikling

Indsatsområde 1: Etablering af Faxe Leder og LæringsAkademi.

Faxe Leder og LæringsAkademi blev lanceret i efteråret 2017. HR & Løn afdelingen har gennemført pilotkurser i kommunikation og forandringsledelse og vil afvikle disse praksisnære kurser efter koordination med respektive centre. I november gennemføres kursus i stress og trivselsvejledning, hvor konsulenter fra centrene og HR & Lønafdelingen deltager. I nærmeste fremtid vil der blive udviklet yderligere efterspurgte kurser. Kurser der udbydes vil blive gennemført både af eksterne eksperter såvel som ledere og medarbejdere i Faxe Kommune, der har de nødvendige kompetencer. Det sikrer, at kurserne har den nødvendige faglige kvalitet samtidigt med, at de er skræddersyet til vores behov.

Indsatsområde 2: Opfølgning på ledelsesevaluering.

På baggrund af ledelsesevalueringen er der decentralt gennemført indsatser. Udviklingen af næste ledelsesevaluering er igangsat. Direktionen har besluttet, at ledelsesevalueringen skal ske i rammen af Faxe i Fællesskab og at evalueringen skal planlægges, organiseres og gennemføres af HR & Løn afdelingen. En opgave som afdelingen har igangsat, i tæt samarbejde med arbejdsgruppen. Lederprofilerne vil blive indarbejdet i ledelsesevalueringen. Det forventes, at lederevalueringen vil blive udviklet primo 2018 og blive elektroniske testet inden sommeren 2018.

Indsatsområde 3: Opstart af tværgående konsulentstruktur.

Den tværgående konsulentstruktur er allerede etableret under betegnelsen ambassadører for Faxe i Fællesskab. Der er et behov for at udvide konsulentstrukturen med flere ambassadører, et arbejde der pågår i tæt dialog med relevante centre. Der er også tanker i gang, til at etablere anden generations ambassadører til at understøtte Faxe i Fællesskab. Den endelige betegnelse er endnu ikke afklaret.

HR-Fokusområde: Tillidsfuld, innovativ og resultatorienteret kultur

Indsatsområde 1: Opfølgning på arbejdspladsvurdering og trivselsevaluering.

På baggrund af arbejdspladsvurdering og trivselsevaluering, skulle HR & Løn afdelingen revidere og styrke tilbud til ledere og medarbejdere, i forhold til ekstern psykologrådgivning indenfor stress & trivsel samt kriseberedskab.

HR & Løn afdelingen har effektiviseret psykologrådgivningen samt styrket kommunikationen af, hvilke støtte ledere og medarbejdere er berettiget til. Ligeledes er der gennemført og vil fortsat blive gennemført indsatser vedr. stress og trivsel, blandt andet gennem fyraftensmøder, kurser m.v.

Indsatsområde 2: Skabe et stærkt og retningsgivende billede af fremtiden.

Gennem lancering af hjemmesiden faxeifællesskab.dk er det første store skridt taget, hvad angår at skabe et stærkt og retningsgivende billede af fremtiden. Der pågår også arbejde med udvikling af ny intranet hjemmeside, hvor i HR & Løn afdelingen indgår. Den nye intranet hjemmeside forventes at styrke mulighederne for dialog og kommunikation på tværs af kommunen med deltagelse af leder og medarbejdere. Dette forventes også at styrke innovations- og samskabelsesdagsordenen.

Indsatsområde 3 og 4: Innovativ kommune & Beskrive hvordan man gennemfører samskabelse i Faxe Kommune.

Professionshøjskolen Absalon gennemført i efteråret 2017 en workshop i chefforum omkring innovation og samskabelse. HR & Løn afdelingen vil i tæt dialog med professionshøjskolen Absalon udvikle et skræddersyet kursus til vores ledere, projektledere og medarbejdere, så de har konkrete værktøjer til at skabe en innovativ kommune. Dette kursus forventes udbudt i løbet af 2018.

HR- Fokusområde: Kvalitet i håndtering og udvikling af personaleressourcer.

Indsatsområde 1: Rekruttering, indkøring, udvikling og fastholdelse samt afvikling af medarbejdere.

HR & Løn afdelingen har gennem det sidste halve år arbejdet på at udvikle medarbejderhjulet, som består af:

- Rekruttering,
- Indkøring,

- Udvikling og fastholdelse,
- Afvikling.

HR & Løn afdelingen har internt afprøvet nye metoder til rekruttering, herunder med stor succes afprøvet profilttest, til i højere grad at identificere kompetente medarbejdere. Erfaringer fra disse indsatser vil blive udrullet i organisationen i løbet af 2018.

Der er og bliver fortsat gennemført udviklingsaktiviteter i centre, som efterspørger støtte. Blandt andet til konflikthåndtering, lederteamudvikling m.v. Også her er profilttest anvendt med god effekt.

HR & Løn afdelingen har udviklet et elektronisk spørgeskema til afviklingssamtaler, som har været testet i Center for HR, Økonomi & IT. Spørgeskemaet er fortsat under udvikling og forventes lanceret primo 2018.

I nærmeste fremtid vil der også blive udviklet indsatser rettet mod indkøring, udvikling og fastholdelse af ledere og medarbejdere. Disse indsatser skal forankres på respektive arbejdspladser.

Ovenstående initiativer vil i den udstrækning det kan lade sig gøre, blive digitaliseret.

Indsatsområde 2: Styrkelse af trivsel og fokus på nærvær.

På baggrund af erfaringer med nærværprojektet, er der udviklet et nyt koncept til at styrke nærværet på arbejdspladser med højt sygefravær og dårlig trivsel. Projektet skal drøftes i arbejdsgruppen, som skal fremkomme med forslag til strategier og metoder til at styrke trivsel og nærvær på arbejdspladserne.

Indsatsområde 3 og 4: Høj kvalitet i arbejdsgiverfunktionen og digitalisering.

HR & Løn afdelingen er involveret i tæt samarbejde med Økonomi & Indkøbsafdelingen IT & Digitaliseringsafdelingen for at udvikle relevant ledelsesinformation samt digitalisere vores indsatser. Der pågår også løbende arbejder i at styrke den service afdelingens tre teams leverer. I rammen af Faxe i Fællesskab, vil servicen få et eftersyn på baggrund af dialogsamtaler med respektive centre. Dette fremgår af Center for HR, Økonomi & IT's strategi. På den måde effektiviseres og styrkes den efterspurgt og relevante service.

Indstilling:

Formanden indstiller, at status på HR-Strategien drøftes og tages til efterretning.

Beslutning

Det blev bemærket, at under HR-Fokusområdet → Kvalitet i håndtering og udvikling af personaleressourcer, indsatsområde 2 om styrkelse af trivsel og fokus på nærvær - skal man huske at få arbejdsmiljøet med.

Ib Østergaard Rasmussen orienterede om et forslag til fratrædelsessamtaler, som er på vej til Hovedudvalget.

Status på HR-strategien blev herefter taget til efterretning.

Punkt 89: Drøftelse: Input til kommende TR-dag den 21. marts 2018

81.38.04-P35-3-16

Sagsfremstilling

Den 13. april 2016 blev der for første gang afholdt en temadag for alle tillidsrepræsentanter i Faxe Kommune. På baggrund af evalueringen af dagen besluttede Hovedudvalget fremover at afholde en årlig temadag for tillidsrepræsentanterne finansieret af den lokale Akut-pulje.

TR-dagen er i 2018 planlagt til den 21. marts.

Lissie Andréa og Lene Nielsen er tovholdere på dagen i samarbejde med HR & Løn afdelingen.

Som optakt til planlægning af temadagens indhold ønskes en drøftelse/input fra Hovedudvalget.

Indstilling:

Formanden indstiller, at Hovedudvalget drøfter og kommer med input til temadagens indhold.

Beslutning

Lene Nielsen orienterede om, at der er lavet aftale med Thomas Børager om at være proceskonsulent på den kommende TR-dag. Der planlægges med, at det mere skal være en arbejdsdag og ikke kun oplæg. Dagen er endnu kun i planlægningsfasen, program udarbejdes senere.

Punkt 90: Drøftelse: Etik og moral ved optagelser af samtaler på mobiltelefon

81.38.04-P35-3-16

Sagsfremstilling

Medarbejdersiden har ønsket en drøftelse af, hvorledes vi forholder os til etik og moral, når samtaler bliver optaget på mobiltelefonen uden modpartens vidende.

Det er ikke forbudt at optage en samtale, men der er regler for, hvordan det må bruges og hvornår det misbruges - Hvordan håndterer vi det?

Indstilling:

Formanden indstiller, at Hovedudvalget drøfter etik og moral i håndtering af optagelser af samtaler på mobiltelefon.

Beslutning

Det er ikke forbudt at optage samtale, men det er forbudt at videreformidle det uden tilladelse fra den, som bliver optaget. Problemstillingen er håndteret i Straffeloven (§264) og kan straffes med op til 6 måneders fængsel.

Grænserne for hvad man skal tåle rykker sig hele tiden i takt med den digitale udvikling. Enighed om, at vi skal italesætte det, for kun sammen kan vi gøre noget ved det. Opmærksomheden på emnet samt lokale drøftelser kan medvirke til at flytte holdninger og forberede kolleger på at håndtere situationen, hvis den opstår.

Punkt 91: Meddelelser

81.38.04-P35-3-16

Beslutning

- Faxe Kommunes kantineenhed vinder udbud om kantinedrift og mødeforplejning.
- Status kommende evaluering af Ejendomsstrategien - Er nu også sat på APV handleplanen som selvstændigt indsatsområde.
- Hovedudvalgets temadag den 10. november 2017 - Gode drøftelser - Vi datosætter også en temadag i 2018.
- Der blev spurgt til beslutningen om harmonisering af lukkedage i Jobcenteret. Det blev bekræftet, at sagen har sit udspring i en politisk beslutning som følge af vedtagelsen af budget 2018.
- Der blev nævnt en kommende sag om, at Direktionssekretariatet ikke er tilknyttet til Centerudvalg men har reference direkte til Hovedudvalg.
- Nyt fra Feriefonden - Sommerhuset på Femø er solgt og et nyt på Marienlyst er købt.
- Ansættelse af Marianne Hoff Andersen som direktør 1. januar 2018.

Punkt 92: Næste møde

81.38.04-P35-3-16

Beslutning

Næste ordinære møde er fastsat til den 21. februar 2018.